



---

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. PRICE TRANDOS ENGINEERING KOTA TANGERANG SELATAN

Muhamad Guruh<sup>1</sup>, Fitri Sabina<sup>2</sup> Muhammad Abdul Rajak<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: [dosen00437@unpam.ac.id](mailto:dosen00437@unpam.ac.id)

### ABSTRACT

**Purpose.** *This study aims to determine the effect of organizational commitment and organizational climate on employee job satisfaction in the production division of PT. Price Transdos Engineering South Tangerang City.*

**Methods.** *This study uses quantitative methods. The sample in this study amounted to 51 people. The data collection technique uses a questionnaire while the data analysis technique uses multiple linear regression.*

**Findings.** *This study gives the results that organizational commitment has a positive and partially significant effect on employee job satisfaction with a Tcount of 8.928 and a significance of 0.000, organizational climate has a positive and partially significant effect on employee job satisfaction with a Tcount of 6.696 and a significance of 0.000, organizational commitment and organizational climate. simultaneous positive and significant effect on employee job satisfaction with the results of Fcount 99.20 and a significance of 0.000.*

**Implication.** *Companies need to make a certain way or policy so that employees feel part of the company which in the end they find it difficult to leave the company. This method can be like involving employees in various activities outside of the employee's routine work. Such as social events and other events outside of routine work, so employees feel involved by the company which can ultimately lead to feelings of being part of the company.*

**Keywords.** *Organizational Commitment; Organizational Climate; Job satisfaction*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi PT. Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan.

**Metode.** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sementara teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

**Hasil.** Penelitian ini memberikan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil  $T_{hitung}$  8,928 dan signifikansi 0,000, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil  $T_{hitung}$  6,696 dan signifikansi 0,000, komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan hasil  $F_{hitung}$  99,20 dan signifikansi 0,000.

**Implikasi.** Perusahaan perlu membuat sebuah cara atau kebijakan tertentu agar karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan yang pada akhirnya mereka merasa sulit untuk

meninggalkan perusahaan. Cara ini bisa seperti melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan di luar dari pekerjaan rutinitas karyawan tersebut. Seperti acara sosial maupun *event* lain di luar rutinitas pekerjaan, sehingga karyawan merasa dilibatkan oleh perusahaan yang akhirnya dapat menimbulkan perasaan menjadi bagian dari perusahaan.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi; Iklim Organisasi; Kepuasan Kerja

## 1. Pendahuluan

Manajemen merupakan satu seni atau cara dalam melakukan kegiatan *planning, organizing, actuating* dan *controlling* satu sumber daya manajemen dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pada dunia bisnis, manajemen merupakan hal yang sangat fundamental, karena dengan manajemen yang baik perusahaan dapat *survive* dalam dunia bisnis yang semakin hari kian berat persaingannya. Pada era globalisasi ini, sumber daya manusia yang dalam hal ini karyawan dituntut untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Yang mana komitmen organisasi ialah sikap yang mencerminkan sejauh mana tingkat loyalitas seorang individu pada organisasinya dan sejauh mana dedikasinya dalam mempertahankan keanggotaannya terhadap organisasi. Pada prinsipnya tidak terciptanya komitmen karyawan pada organisasi adalah ketidakpuasan karyawan pada iklim organisasi perusahaan. Karyawan yang terpuaskan cenderung komitmen yang tinggi terhadap organisasi, hal ini ditandai dengan adanya loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, mereka lebih termotivasi dan lebih berprestasi dibanding karyawan yang tidak puas dengan iklim organisasi perusahaan. Menciptakan iklim organisasi yang baik dalam perusahaan juga merupakan salah satu usaha untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik, yang mana iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologis organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja. Sebuah iklim organisasi setidaknya harus bisa dilihat beberapa indikator, antara lain tanggung jawab, identitas individu dalam organisasi, kehangatan antar karyawan, dukungan, dan konflik. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan".

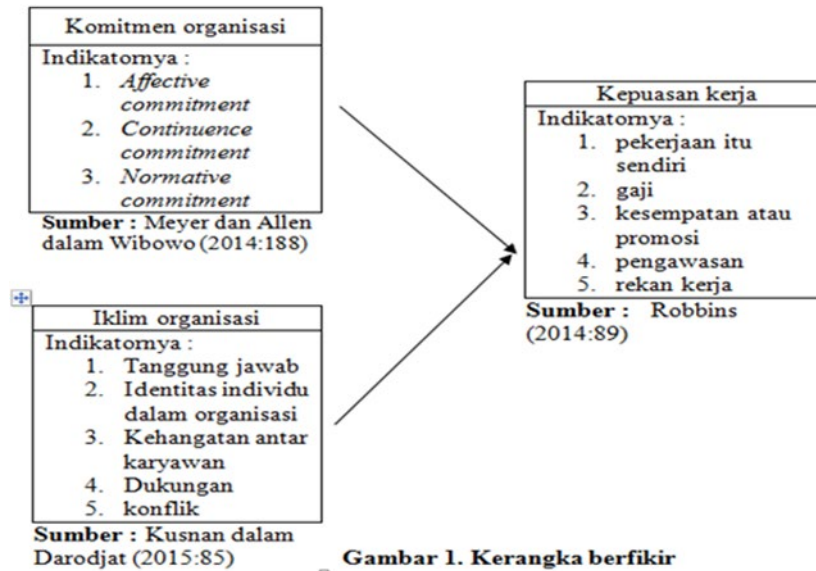
## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

**Komitmen Organisasi** Menurut Moorhead dan Griffin (2014:134) "komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya, Sutrisno (2016 : 292), komitmen organisasi merupakan: "(1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi". Robbins dan Judge (2018:100) mengemukakan bahwa: "komitmen organisasional (*organizational commitment*), yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuantujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut".

**Iklim Organisasi** Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015:85) "iklim organisasi adalah sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja". Menurut Luthans dalam Simamora (2015:34) "iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota didalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya Kegiatan-kegiatan di dalam organisasi". Menurut Steers yang dikutip oleh Darzanti (2013:3) iklim organisasi merupakan "lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung".

**Kepuasan Kerja** Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Priansa (2016:291) menyatakan, bahwa "kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap

itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”. Lalu menurut George Dan Jones dalam Priansa (2014:291) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respons terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Priansa (2017:291) “kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.



Gambar 1. Kerangka berfikir

**Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap iklim organisasi
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh komitmen dan iklim organisasi terhadap iklim organisasi

**2. Metode Penelitian**

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan Penelitian ini dilaksanakan selama 10 (sepuluh) bulan yang dimulai dari bulan Agustus 2021 sampai mei 2022. Menurut Sugiyono (2016: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 51 responden. Sedangkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

**3. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Komitmen Organisasi</b>				
1	Butir Pernyataan 1	0,467	0,288	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,513	0,288	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,465	0,288	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,479	0,288	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,488	0,288	Valid

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
6	Butir Pernyataan 6	0,479	0,288	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,472	0,288	Valid
<b>Iklm Organisasi</b>				
1	Butir Pernyataan 1	0,450	0,288	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,391	0,288	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,409	0,288	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,520	0,288	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,517	0,288	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,459	0,288	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,496	0,288	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,435	0,288	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>				
1	Butir Pernyataan 1	0,529	0,288	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,477	0,288	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,329	0,288	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,434	0,288	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,509	0,288	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 20 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai rtabel 0,288. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

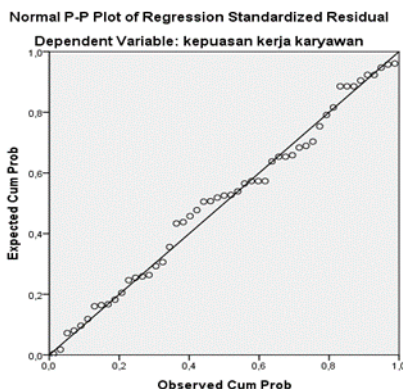
No.	Variabel	Cronbach Alpha	r tabel	Keputusan
1.	Komitmen organisasi (X1)	0,715	0,271	Reliabel
2.	Iklm organisasi (X2)	0,808	0,271	Reliabel
3.	Kepuasan kerja (Y)	0,698	0,271	Reliabel

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2022

**Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot**

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas**

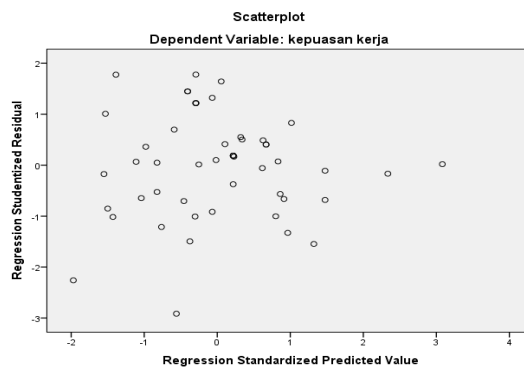
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	-1,535	2,881				
Komitmen Organisasi	,625	,070	,615	8,928	,000	,856	1,168
Iklim Organisasi	,405	,060	,461	6,696	,000	,856	1,168

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber: data output yang diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2022

**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,54	2,881		-0,533	0,597
Komitmen Organisasi	0,625	0,07	0,615	8,928	0,00
Iklim Organisasi	0,405	0,06	0,461	6,696	0,00

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = -1,535 + 0,625x_1 + 0,405x_2$ . Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta yaitu sebesar -1,535 yang menyatakan bahwa jika nilai dari variabel komitmen organisasi (X1) dan Iklim organisasi (X2) tidak ada atau bernilai = 0 maka nilai dari variabel kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar -1,535.
- Nilai dari koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi (X1) adalah sebesar 0,625, maka dapat diartikan jika variabel bebas (*independent*) lain nilainya tetap dan komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 poin maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,625 satuan dan koefisien bernilai positif yang artinya jika komitmen organisasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat.
- Nilai dari koefisien regresi dari variabel iklim organisasi (X2) adalah sebesar 0,405, maka dapat diartikan jika variabel bebas (*independent*) lain nilainya tetap dan iklim organisasi mengalami kenaikan 1 poin maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,405 satuan dan koefisien bernilai positif yang artinya jika iklim organisasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 <sup>a</sup>	0,805	0,797	1,806

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi, komitmen organisasi

Sumber: Output SPSS 2022

Nilai *R-Square* ( $r^2$ ) yang dihasilkan yaitu 0,805 atau 80,5% ( $KD = 0,805 \times 100\% = 80,5\%$ ), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi dan iklim organisasi memberikan pengaruh sebesar 80,5% kepada kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

**Tabel 6. Hasil Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,54	2,881		-0,533	0,597
	Komitmen Organisasi	0,625	0,07	0,615	8,928	0,00
	Iklim Organisasi	0,405	0,06	0,461	6,696	0,00

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber : Data diolah (2022)

- Menunjukkan  $t_{hitung}$  variabel komitmen organisasi (X1) memperoleh nilai sebesar 8,928 dan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 / 5% untuk (df) 48 yaitu 1,677, lalu Sig mendapatkan nilai 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,928 > 1,677$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi PT. Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan.
- menunjukkan  $t_{hitung}$  variabel iklim organisasi (X1) memperoleh nilai sebesar 6,696 dan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 / 5% untuk (df) 48 yaitu 1,677, lalu Sig mendapatkan nilai 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,696 > 1,677$ ), dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya bahwa iklim organisasi berpengaruh positif juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi PT. Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan.

**Tabel 6. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	646,81	2	323,405	99,201	,000 <sup>b</sup>
	Residual	156,484	48	3,26		
	Total	803,294	50			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan  
b. Predictors: (Constant), iklim organisasi, komitmen organisasi

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dapat dilihat bahwa angka atau nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh yaitu 99,20 dan Sig. yaitu 0,000. Selanjutnya di distribusikan ke dalam rumus ketentuan maka akan menghasilkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  karena  $99,20 > 3,19$ , lalu Sig.  $< \alpha = 0,05$  karena  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh di atas, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak dan data dikatakan signifikan.

#### 4. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki keterbatasan selama melakukan penelitian diantaranya adalah pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga jawaban responden bersifat bias, dengan demikian untuk penelitian selanjutnya menambah metode wawancara. Jumlah variabel yang diteliti hanya dua variabel saja sehingga untuk penelitian selanjutnya agar menambah jumlah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan.

#### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini dapat dibuktikan dengan hasil dari uji t (parsial) memperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar 8,928 dan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 / 5% untuk (df) 48 yaitu 1,677. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,928 > 1,677$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi PT. Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan. Iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini dapat dibuktikan dengan hasil dari uji t (parsial) memperoleh nilai  $T_{hitung}$  6,696 dan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 / 5% untuk (df) 48 yaitu 1,677. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,696 > 1,677$ ), dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi PT. Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan. Komitmen organisasi dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini dapat dibuktikan dengan hasil dari uji F (simultan) memperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 99,20 dan Sig. yaitu sebesar 0,000. Maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  karena  $99,20 > 3,19$ , lalu Sig.  $< \alpha = 0,05$  karena  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi PT. Price Trandos Engineering Kota Tangerang Selatan.

#### Daftar Pustaka

Darmadi, & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *KABUPATEN TANGERANG. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 123–132.

- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Straregi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325.
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISILIKUID PADA PT.EAGLE INDO PHARMA-TANGERANG*. 1(1), 56–67.
- Darodjat, Tubagus Achmad. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat. Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Deti DarzantiiDardak. 2013. “AnalisisPengaruhFaktorFaktoriKualitaskhidupaniKerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PD Paya PinangiMedan”. ProgramiSekolah PascasarjanaiUniversitasiSumatera Utara, Medan.
- Donni Priansa. 2017. Manajemen Pelayanan Prima. Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- George R. Terry dalam Sukarna. 2014. Prinsip-prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2016: Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta
- Griffin & Moorhead.2014. Organizational Behavior. Managing people and organizations. Eleventh edition.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior ( Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet