

Vol. 2 • No. 2 • Juli 2022

Page (Hal.) : 406 – 412

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

JL. Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : humanisproceedings@gmail.com



Special Issue :

Webinar Nasional
HUMANIS 2022

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Tinjauan Faktor Komitmen Organisasional

Fajar Yoga Pradana¹⁾; Irfan Maulana²⁾; Eni Oktaviani³⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

Email : fajar.yoga@bssn.go.id¹⁾; irfanmaulana9956@gmail.com²⁾; enioctav28@gmail.com³⁾

Abstrak. Dengan adanya proses manajemen dalam organisasi, orang-orang yang berada didalam organisasi akan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. Salah satu kebutuhan yang harus ada adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dimana seorang pegawai (orang dalam organisasi) memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Adanya komitmen kerja, orang-orang dalam organisasi akan bekerja secara sungguh-sungguh, bersemangat, dan menjalin Kerjasama yang baik agar tercapai tujuan organisasi dan memiliki keberhasilan terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan pola perilaku manusia yang memiliki keterikatan dengan organisasi dan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan. Pola perilaku manusia dalam organisasi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhasil diidentifikasi berdasarkan kajian literatur terkait, yakni berupa budaya keterbukaan, kepuasan kerja, penghargaan kerja, jobdesk atau jenis pekerjaan, gaji, rekan kerja, kondisi kerja, kompensasi, profesionalisme dan gaya kepemimpinan. Seluruh faktor tersebut, berdasarkan penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Keywords: Komitmen, Organisasi, Faktor, Tujuan Organisasi

PENDAHULUAN

Robbins (2008) dalam Zulkifli (2014) mengemukakan bahwa organisasi merupakan satuan sosial yang dikoordinasikan dengan sadar yang terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih yang relatif kontinyu untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Sekumpulan orang dapat dikatakan sebagai organisasi jika memiliki 4 (empat) unsur pokok yaitu merupakan suatu sistem, memiliki pola aktivitas, memiliki kelompok orang dan memiliki tujuan yang ditetapkan. Dalam melakukan pola aktivitas, terdapat fungsi manajemen yang dijalankan. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Pengaturan tersebut dilakukan dengan suatu proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Dengan demikian, manajemen merupakan sebuah proses dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Dr. H.A. Rusdiana, 2014).

Manajemen dipandang sebagai suatu proses dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan melalui interaksi sumber daya dan adanya pembagian tugas yang jelas. Manajemen dianggap sebagai upaya-upaya yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses optimasi sumber daya manusia, material, dan keuangan dalam organisasi itu. Manajemen juga dianggap sebagai bentuk kerja yang melingkupi

adanya koordinasi sumber daya-sumber daya manusia dan sumber daya lain dalam menyelesaikan target-target organisasi (Abd. Rohman, 2017). Berdasarkan konsep manajemen tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan dalam organisasi atau perusahaan.

Dengan adanya proses manajemen dalam organisasi, orang-orang yang berada didalam organisasi akan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. Salah satu kebutuhan yang harus ada adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dimana seorang pegawai (orang dalam organisasi) memihak pada organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Syahrian, 2019). Adanya komitmen kerja, orang-orang dalam organisasi akan bekerja secara sungguh-sungguh, bersemangat, dan menjalin Kerjasama yang baik agar tercapai tujuan organisasi dan memiliki keberhasilan terhadap organisasi. Ketika orang-orang dalam organisasi memiliki komitmen kerja, maka hal yang diinginkan akan terjadi karena komitmen kerja itu merupakan hal yang penting. Komitmen kerja akan menjadikan orang dan organisasi menjadi satu dan memiliki keterikatan yang kuat dengan sasaran kelompok. Orang yang menghargai dan bersemangat terhadap visi perusahaan akan berusaha dan berupaya dengan sepenuh hati untuk mewujudkannya (Simanungkali, 2018).

Mayer dan Allen (1990) dalam Zulkifli (2014) memberikan penjelasan yang rinci berkaitan dengan konsep komitmen organisasi dimana terdapat 3 (tiga) aspek yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Komitmen afektif merupakan komitmen yang berhubungan dengan sikap seseorang untuk tetap menekuni pekerjaannya. Komitmen kontinuitas merupakan komitmen yang berhubungan dengan keinginan seseorang dalam melanjutkan pekerjaan karena tidak ada pekerjaan yang lain. Komitmen normatif merupakan komitmen yang berhubungan dengan loyalitas karyawan dimana adanya rasa untuk tetap tinggal dalam organisasi karena adanya tekanan dari orang lain.

Dalam penulisan ini, akan dibahas mengenai tinjauan faktor-faktor berkaitan dengan komitmen organisasi. Beberapa faktor diidentifikasi dari berbagai sumber diidentifikasi sebagai faktor komitmen organisasi. Hasilnya, tinjauan konsep tersebut dapat memberikan contoh faktor-faktor yang berkaitan dengan komitmen organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Kritner dan Kinichi (2003) dalam Hidayat (2014), komitmen organisasi merupakan cerminan seorang individu yang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Selanjutnya, menurut Greenberg (2000) dalam Hidayat (2014) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi dan keterlibatan seseorang dengan suatu organisasi serta tidak ingin meninggalkan organisasi itu. Porter (2004) dalam Puspitasari (2011) memberikan definisi terkait dengan komitmen organisasi yaitu sebagai sifat hubungan seseorang individu dengan organisasi yang memiliki keterikatan yang tinggi dengan memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi atau bertahan sebagai anggota dalam organisasi. Menurut Yusuf dan Syarif (2018) dalam Putri (2019), komitmen organisasi adalah suatu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam organisasi maupun para peneliti yang khususnya memiliki fokus pada perilaku manusia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan pola perilaku manusia yang memiliki keterikatan dengan organisasi dan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan.

Konsep komitmen organisasi menurut Mayer dan Mayer dan Allen (1990) dalam Zulkifli (2014) membagi kedalam 3 (tiga) aspek, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif. Puspitasari (2011) menjelaskan ketiga aspek tersebut sebagai berikut. Komitmen afektif merupakan keterikatan afektif atau psikologis seseorang terhadap pekerjaannya. Komitmen afektif berkaitan erat dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya yang menyebabkan seseorang itu akan bertahan terhadap suatu pekerjaan. Hal itu didasari atas keinginannya sendiri.

Komitmen kontinuitas merupakan bentuk komitmen yang didasari atas hitung-hitungan untung rugi dalam diri seseorang yang menjadi bagian organisasi. Hal itu akan menjadi pertimbangan untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika seseorang meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, komitmen kontinuitas akan menyebabkan seseorang untuk bertahan pada suatu pekerjaan dalam organisasi karena mereka membutuhkannya.

Komitmen normatif merupakan kewajiban untuk bertahan terhadap pekerjaan dalam organisasi. komitmen ini menyebabkan seseorang dalam organisasi akan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka memiliki kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan itu atas dasar adanya keyakinan tentang apa yang benar dan terkait dengan masalah moral. Ketiga aspek komitmen tersebut akan menjadi acuan penulis untuk mencoba mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode *systematic literature review*. Data penelitian dikumpulkan dengan memanfaatkan internet yaitu berupa jurnal ilmiah yang membahas mengenai komitmen organisasi. Jurnal yang telah dikumpulkan, dijadikan acuan dalam mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang dikelompokkan kedalam konsep aspek komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen (1990).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian Abd Rahman (2014)

Abd Rahman (2014) melakukan penelitian terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja organisasi dimana lokus penelitian dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue. Adapun hasil penelitiannya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja organisasi. Berikut penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

1. Budaya keterbukaan

Budaya Keterbukaan adalah keadaan yang memungkinkan ketersediaan informasi yang dapat diberikan dan didapat oleh masyarakat luas. Keterbukaan merupakan kondisi yang memungkinkan partisipasi masyarakat dalam kehidupan bernegara. Di samping itu, keterbukaan juga akan mengakibatkan batas-batas teritorial suatu perusahaan menjadi kabur. Akan tetapi, keterbukaan akan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan di suatu perusahaan. Di lihat dari aspek sosial budaya, keterbukaan akan memberikan ruang gerak bagi masuknya budaya- budaya yang sama sekali berbeda dengan budaya yang sebelumnya sudah ada. Dilihat dari aspek ideologi, keterbukaan akan memberikan ruang bagi tumbuh dan berkembangnya ideologi- ideologi dari luar yang tidak sesuai dengan kepribadian suatu perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, munculnya era keterbukaan akan membawa dampak yang sangat buruk apabila kita tidak dapat mempersiapkan diri dan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan di sebuah perusahaan.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang. Telah banyak yang melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja dengan hasil yang sering menunjukkan hubungan erat antara

kepuasan kerja dengan komitmen kerja karyawan yang bersangkutan. Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif.

3. Penghargaan kerja

Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, Sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian. Tidak hanya kalau pegawai melakukan kesalahan memperoleh makian dari pimpinan. Pegawai bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan. Seorang pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja jika memersepsikan bahwa imbalan yang diterimanya baik berupa gaji, insentif, tunjangan dan penghargaan lainnya yang tidak berbentuk materi atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya nilainya lebih tinggi daripada pengorbanannya berupa tenaga dan ongkos yang telah dikeluarkannya untuk melaksanakan pekerjaan itu. Hal itu bisa disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya kinerja atau prestasi kerja atau melampaui target kinerja yang dibebankan. Ada juga karena hadiah atau apresiasi karena adanya semacam lomba yang khusus dilakukan oleh perusahaan. Misalnya lomba inovasi atau lomba seperti *total quality management award*.

Penelitian Sri Susilowati dan Ilya Farida (2017)

Sri Susilowati dan Ilya Farida (2017) melakukan penelitian terkait dengan Komitmen Organisasi dengan lokus Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Adapun hasil penelitiannya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja organisasi. Berikut penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

1. Pekerjaan (*jobdesk*)

Menurut Nasution dan Lubis (2022) *Job description* atau sering disebut sebagai *job desc* atau *job desk* adalah penjabaran kerja, jabatan, dan tanggung jawab pekerja. Dikutip dari Studi Kelayakan Bisnis oleh Sulasih dkk., *job desc* adalah sebuah pedoman yang dibuat perusahaan untuk karyawan agar bisa menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi yang sudah ditentukan dan juga *job desc* harus sesuai dengan posisi karyawan sehingga bisa membantu perusahaan untuk mengamati perkembangan karyawan selama melakukan pekerjaan. *Jobdesk* atau pekerjaan pegawai sangatlah berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai karena dengan dibuatnya *jobdesk*, memberikan kejelasan terkait dengan pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan tersebut. Menurut Wantoro dan Susanto (2020) gaji sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya gaji merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya gaji dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. gaji bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program gaji merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Gaji pun sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai, karena dengan tercukupinya kebutuhan pegawai akan memaksimalkan proses kinerja karyawan tersebut.

2. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan di tempat kerja. Pegawai yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang yang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan

yang tinggi terhadap rekan dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Semakin sering kontak diantara rekan kerja dan semakin banyak waktu yang diluangkan bersama, keeratan tim semakin tinggi. Dengan semakin berinteraksi, sesama rekan kerja akan saling mengenal satu sama lain dan menjadi lebih setia pada tim. Dengan memperhatikan produktivitas rekan kerja secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa tim yang erat mempunyai potensi untuk produktif, tapi derajat produktivitas tergantung pada hubungan antara manajemen dan tim yang bekerja. Jadi keeratan sesama rekan kerja tidak mutlak mengarah pada produktivitas tim yang lebih tinggi.

Timbulnya rasa saling memiliki tersebut akan berakibat pada keberhasilan organisasi karena karena para anggota organisasi akan berusaha untuk menghindari perilaku yang menyimpang dan dengan demikian bekerja secara lebih produktif. Untuk mencapai sasaran demikian, perlu diusahakan agar hubungan dan keterlibatan karyawan diarahkan, juga diupayakan agar menjadi bagian dari kultur organisasi dan dapat menjadi semua komitmen pegawai terhadap organisasi

3. Kondisi Kerja

Pengertian kondisi kerja menurut Mangkunegara (2005) adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Kondisi karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi kerja mendukung (seperti bersih, lingkungan menarik), tetapi jika kondisi kerja tidak mendukung (seperti panas, lingkungan rebut, tidak nyaman) pegawai akan sukar untuk melaksanakan tugasnya. Disamping itu, salah satu faktor pendukung utama personalia dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman yaitu melalui perbaikan kondisi kerja. Seperti yang diungkapkan Sedarmayanti (2000) bahwa manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu kondisi kerja yang sesuai. Kondisi kerja dikatakan naik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya termasuk dalam hal komitmen organisasi pegawai, dengan kondisi kerja yang baik komitmen organisasi pegawai pun akan meningkat.

Penelitian Rika Putri Gemini dan Aries Tanno (2021)

Rika Putri Gemini dan Aries Tanno (2021) melakukan penelitian terkait dengan Pengaruh Kompensasi, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. Adapun hasil penelitiannya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja organisasi. Berikut penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga memiliki arti sebagai seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi bisa diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk nonmoneter. Kompensasi disini sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Setiap organisasi yang menerapkan system kompensasi secara fleksibel dan sesuai dengan kondisi organisasi dan system pemberian kompensasi yang tepat, dapat menerapkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerja pegawai. Terdapat pembuktian dalam penelitian sebelumnya dalam Rika Putri Gemini dan Aries Tanno (2021) bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata profesional yang mempunyai makna yaitu berhubungan dengan profesi dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dalam arti seseorang yang melakukan pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan dan keterampilan khusus dibidang pekerjaannya. Pada penelitian sebelumnya dalam Rika Putri Gemini dan Aries Tanno (2021), profesionalisme memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi. Artinya, apabila profesionalisme meningkat maka komitmen organisasi juga meningkat.

3. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin merupakan individu yang melakukan proses mempengaruhi suatu kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan Bersama. Kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin dengan mempengaruhi atau memberikan contoh kepada anggota dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan Bersama. Kepemimpinan akan mendorong dan membantu orang lain untuk bisa bekerja dengan antusias dalam mencapai tujuan. Secara tidak langsung, kepemimpinan mempengaruhi komitmen organisasi dengan peran mediasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan anggota dalam suatu organisasi. Sehingga orang-orang dalam organisasi akan merasa bahwa dirinya adalah bagian penting dari organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penulisan terkait dengan tinjauan faktor-faktor komitmen organisasi, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan pola perilaku manusia yang memiliki keterikatan dengan organisasi dan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan. Pola perilaku manusia dalam organisasi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhasil diidentifikasi berdasarkan kajian literatur terkait, yakni berupa budaya keterbukaan, kepuasan kerja, penghargaan kerja, *jobdesk* atau jenis pekerjaan, gaji, rekan kerja, kondisi kerja, kompensasi, profesionalisme dan gaya kepemimpinan. Seluruh faktor tersebut, berdasarkan penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Untuk dapat dikelompokkan kedalam 3 (tiga) aspek komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen (1990) maka diperlukan penelitian lebih lanjut. Sehingga akan teridentifikasi dengan jelas pengelompokan faktor-faktor komitmen organisasi berdasarkan aspek komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rohman, M. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligencia Media.
- Dewi Puspitasari, S. A. (2011). Faktor yang Paling Berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda di Surakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 57-67.
- Dr. H.A. Rusdiana, M. (2014). *Manajemen Operasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Hidayat. (2014). Faktor-Faktor Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) . *Jurnal NeO-Bis Vol.8 No.1* , 1-14.
- Nasution, L. M. (2022). Efektifitas Penerapan Job Desk Dinas Lingkungan Hidup Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup (PPKL). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 355-361.
- Putri, A. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Bagian Tata Usaha pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak*. Pontianak: Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Rahman, A. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Akarumi Tolai Kecamatan Torue. *Jurnal Trend Vol.2 No.2* , 1-6.

- Rika Putri Gemini, A. T. (2021). Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh. *Jurnal Profita: Akuntansi dan Bisnis* 2(1), 42-52.
- Simanungkali, B. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Kesehatan Kabupaten Serdang Bedagai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. Medan: Universitas HKBP Nommensen.
- Sri Susilowati, I. F. (2017). Komitmen Organisasi Karyawan Universitas Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Ekspektra, Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.1 No.1, 68-79.
- Susanto, W. d. (2020). Model Berbasis Fuzzy dengan Fis Tsukamoto untuk Penentuan Besaran Gaji Karyawan pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Teknoinfo*, 124-130.
- Syahrian. (2019). Peran Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Budaya Organisasi Aparatur Sipil Negara serta Implikasinya pada Kinerja Pelayanan Publik Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi & Akuntansi* Vol.3 No.2, 150-171.
- Zulkifli, P. A. (2014). Hubungan Budaya Kerja dengan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam. *Jurnal Administrative Reform* Vol.2 No.2, 138-148.