



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
hVolume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 10478-10487
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada
Karyawan Di CV. Matahari Mandiri Perkasa (MMP)
Kota Gunungsitoli

Arles Junianto Lase^{1✉}, Delipiter Lase², Yamolala Zega³,
Yuterlin Zalukhu⁴
Program Studi Manajemen, Universitas Nias
Email: arlestostart88@gmail.com[✉]

Abstrak

Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi merupakan hal yang saling mempengaruhi satu sama lain. Karyawan yang lebih berkomitmen pada organisasi mempengaruhi keterlibatan kerja pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi karyawan di CV. Matahari Mandiri Perkasa Kota Gunungsitoli. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana diperoleh nilai Konstanta Y sebesar 15,817 menunjukkan bahwa jika keterlibatan kerja bernilai nol, maka nilai komitmen organisasi karyawan Y sebesar 15,817. Koefisien keterlibatan kerja sebesar 0,548 menunjukkan bahwa jika nilai keterlibatan kerja naik satu satuan maka nilai komitmen organisasi akan naik sebesar 0,548. Besar sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel X terhadap Y yaitu sebesar 10,6%; hal ini menunjukkan pengaruh regresi antara X terhadap Y sebesar 10,6%. Dengan demikian disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di CV. Matahari Mandiri Perkasa Kota Gunungsitoli.

Kata Kunci : *Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi*

Abstract

Work involvement and organizational commitment are things that mutually influence each other. Employees who are more committed to the organization influence employee work engagement. This research aims to determine whether there is a relationship between work involvement and organizational commitment of employees at CV. Matahari Mandiri Perkasa Gunungsitoli City. The research method uses quantitative research methods. Based on the results of data analysis using simple regression analysis techniques, the Constant Y value was 15.817, indicating that if work involvement is zero, then the value of employee organizational commitment Y is 15.817. The work involvement coefficient of 0.548 indicates that if the work involvement value increases by one unit, the value of organizational commitment will increase by 0.548. The effective contribution made by variable X to Y is 10.6%; This shows that the regression effect between X and Y is 10.6%. Thus it is concluded that there is a positive and significant relationship between work involvement and organizational commitment among employees at CV. Matahari Mandiri Perkasa Gunungsitoli City.

Keywords : *Work Involvement, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, tuntutan terhadap perusahaan untuk dapat bersaing secara kompetitif semakin meningkat. Salah satu komponen utama yang memainkan peran penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan adalah karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta memiliki komitmen organisasi yang tinggi menjadi kunci utama keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2019), karyawan memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Sebagai bukti dari pentingnya komitmen karyawan, Seniati (2020) menyebutkan bahwa beberapa organisasi menjadikan komitmen organisasi sebagai salah satu syarat utama dalam pemberian jabatan. Menurut definisi yang diberikan oleh Allen dan Meyer (dalam Batilmurik, 2020), komitmen organisasi berkaitan dengan identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja. Meski komitmen organisasi dianggap esensial, tidak semua karyawan memiliki tingkat komitmen yang sama. Pada CV. Matahari Mandiri Perkasa, salah satu perusahaan distributor terbesar di kota Gunungsitoli, indikasi rendahnya komitmen organisasi terlihat dari beberapa perilaku karyawan seperti ketidakdisiplinan dan rendahnya loyalitas. Pengamatan ini diperkuat dengan fakta bahwa beberapa karyawan memilih untuk mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain dengan upah yang lebih baik, sebuah indikasi dari rendahnya *affective commitment*, salah satu komponen dari komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat berasal dari dalam dan luar individu. Salah satu aspek internal yang diyakini berpengaruh adalah keterlibatan kerja. Menurut Morrow (2019), keterlibatan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa terlibat dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Wijino dan Ansel (2018) serta Saputra dan Raharjo (2017), telah menunjukkan hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi.

Dengan melihat permasalahan dan referensi literatur yang ada, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan empiris antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di CV. Matahari Mandiri Perkasa. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan lebih mendalam mengenai bagaimana meningkatkan komitmen karyawan melalui keterlibatan kerja.

Literature View/Pandangan Sastra

Komitmen organisasi telah menjadi titik sentral dalam literatur manajemen dan organisasi, dengan berbagai pendekatan yang mendefinisikannya. Penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Meyer (dalam Batilmurik, 2019) menekankan pentingnya identifikasi diri individu dalam organisasi. Menurut mereka, ketika individu merasa terlibat dalam organisasi, mereka cenderung menunjukkan totalitas dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dapat mendorong pertumbuhan dan efektivitas perusahaan.

Endang (dalam Suseno, 2021) menambahkan perspektif lain dengan menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tahap di mana individu menjadi terikat karena tindakan-tindakannya. Lebih lanjut, ia menjelaskan bahwa ketika individu melakukan tindakan tertentu dalam organisasi, mereka membangun keyakinan untuk tetap mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya. Pendekatan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi bukan hanya tentang perasaan, tetapi juga tentang tindakan yang memperkuat keterikatan karyawan. Dari perspektif yang berbeda, Steers (2018) berfokus pada kekuatan relatif identifikasi individu dengan organisasi. Menurut Steers, komitmen organisasi menghadirkan loyalitas kerja, yang berarti karyawan memberikan lebih dari diri mereka untuk mendukung keberhasilan dan kemakmuran organisasi. Loyalitas seperti itu tentunya menjadi aset berharga bagi setiap organisasi.

Darmawan (2019) menggambarkan komitmen organisasi dari sudut pandang seberapa jauh karyawan memihak pada tujuan organisasi dan bagaimana mereka memelihara keanggotaan mereka dalam organisasi. Konsep ini menekankan bahwa

komitmen organisasi tidak hanya tentang perasaan, tetapi juga tentang bagaimana karyawan merasakan keterikatan mereka dengan misi dan visi organisasi.

Dengan melihat berbagai pendekatan ini, jelas bahwa komitmen organisasi merupakan konsep multidimensi yang mencakup identifikasi, keterlibatan, tindakan, dan loyalitas. Kesimpulannya, komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai keterikatan emosi karyawan yang mendorong mereka untuk tetap berada di perusahaan dengan tujuan untuk mewujudkan visi organisasi serta memiliki loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Dua perspektif dominan terkait komponen komitmen organisasi telah diuraikan dalam literatur. Pertama, menurut Modway (dalam Rostiawati, 2020), komitmen organisasi mencakup dua elemen yaitu sikap dan kehendak bertingkah laku. Dalam komponen sikap, tiga aspek mendominasi: (i) identifikasi dengan organisasi, di mana anggota merasa memiliki kesamaan tujuan dengan organisasi dan merasa bangga menjadi bagian darinya; (ii) keterlibatan dengan tugas, (iii) kehangatan dan loyalitas, dan (iv) kesediaan untuk memajukan usaha organisasi dan keinginan untuk tetap dalam organisasi. Sementara itu, perspektif kedua dari Allen dan Meyer (dalam Batilmurik, R.W. 2020) mengusulkan tiga komponen komitmen organisasi: (i) komitmen efektif, berkaitan dengan hubungan emosional anggota dengan organisasi, termasuk identifikasi dan keterlibatan dalam kegiatan organisasi; (ii) komitmen berkelanjutan, didefinisikan oleh kesadaran anggota tentang potensi kerugian yang mungkin dialami jika meninggalkan organisasi; dan (iii) komitmen normatif, menggambarkan rasa keterikatan yang dirasakan oleh anggota untuk tetap berada dalam organisasi.

Greenberg dan Baron (dalam Hamid, 2021) mengidentifikasi sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi: (i) karakteristik pekerjaan, karyawan dengan tanggung jawab yang lebih tinggi dan peluang promosi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi; (ii) sifat imbalan, rencana pembagian laba dan imbalan yang adil dapat meningkatkan komitmen; (iii) keterikatan/keterlibatan, semakin besar keterikatan karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi pula komitmennya; (iv) metode rekrutmen, investasi dalam rekrutmen yang tepat dan komunikasi nilai organisasi dapat meningkatkan komitmen; (v) karakteristik personal, masa jabatan yang lebih lama biasanya berkorelasi dengan komitmen yang lebih tinggi; dan (vi) rasa puas dalam bekerja; kepuasan kerja dapat meningkatkan rasa keterikatan dan, pada gilirannya, komitmen organisasi.

Keterlibatan kerja, seperti yang telah dijelaskan, memerlukan internalisasi nilai-nilai dan pentingnya pekerjaan terhadap harga diri seseorang. Hal ini mencerminkan sejauh mana kinerja pekerjaan seseorang berdampak pada harga diri mereka dan sejauh mana mereka secara psikologis mengidentifikasi peran pekerjaan mereka (Morrow, 2019). Jika

dilihat secara keseluruhan, individu dengan keterlibatan kerja yang tinggi cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang penting dalam hidup mereka, mengidentifikasi secara kuat peran mereka. Perspektif ini selaras dengan temuan Blau dan Boal (2018) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi saling terkait. Lebih lanjut menggemakan sentimen ini, Lodhal, dan Kejner, yang dikutip oleh Hao (2019), telah mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat psikologis di mana seseorang mengidentifikasi pekerjaan mereka dan pentingnya pekerjaan tersebut bagi citra diri mereka secara keseluruhan. Dalam catatan serupa, Van Wyk, sebagaimana dikutip oleh Risanti (2021), menyoroti implikasi positif dari keterlibatan kerja bagi organisasi, seperti pencapaian tujuan organisasi, peningkatan produktivitas dan efisiensi, motivasi positif, pertumbuhan kepribadian, dan kepuasan kerja. Dubin, dikutip oleh Lodahl dan Kejner (2021), mengusulkan bahwa keterlibatan kerja mewakili internalisasi nilai-nilai pekerjaan yang berbeda, yang tercermin dalam perilaku dan proses berpikir individu. Terakhir, Luthans (2020) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja muncul ketika anggota organisasi menanamkan diri mereka dalam peran fisik, kognitif, dan emosional saat menjalankan tugasnya. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah sejauh mana karyawan secara aktif terlibat dan memprioritaskan peran mereka dalam organisasi, baik secara kognitif maupun emosional.

Karakteristik keterlibatan kerja dapat disaring menjadi perilaku dan pola pikir tertentu yang ditunjukkan oleh karyawan. Kanungo, sebagaimana dikutip oleh Safitri (2022), menunjukkan tiga karakteristik penting: (i) partisipasi aktif dalam pekerjaan, (ii) memprioritaskan pekerjaan, dan (iii) pentingnya pekerjaan bagi harga diri. Demikian pula, Lodahl dan Kejner, sebagaimana dirujuk oleh Brown & Leight (2019), menggarisbawahi bahwa: (i) pekerjaan yang menjadi minat utama dalam hidup seseorang menyiratkan komitmen yang mendalam terhadap organisasi. (ii) partisipasi aktif dalam pekerjaan menandakan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam memecahkan masalah dan mencapai tujuan organisasi, dan (iii) kinerja di tempat kerja merupakan pusat dari harga diri seseorang yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang tulus dan tekun merupakan ciri khas dari karyawan yang sangat terlibat.

Variabel pribadi dan situasional dapat mempengaruhi keterlibatan kerja. Faktor pribadi mencakup variabel demografis dan psikologis seperti usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, posisi, dan senioritas. Secara khusus, Pane & Wijaya (2021) mengidentifikasi usia sebagai faktor yang signifikan, dengan karyawan yang lebih tua umumnya lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka daripada rekan-rekan mereka yang lebih muda. Faktor situasional, melibatkan aspek-aspek yang berhubungan dengan

pekerjaan, elemen organisasi, dan lingkungan sosial-budaya. Mengenai pekerjaan itu sendiri, aspek-aspek seperti karakteristik/hasil pekerjaan, variasi, otonomi, identitas tugas, umpan balik, tingkat pekerjaan, gaji, kondisi kerja, keamanan kerja, pengawasan, dan iklim interpersonal dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja seseorang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik analisis regresi sederhana dalam bentuk penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis, akurat, fakta dan karakteristik mengenai populasi serta berusaha menggambarkan situasi atau kejadian (Azwar, 2019). Lokasi penelitian di CV. Matahari Mandiri Perkasa Kota Gunungsitoli. Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan. Alat pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket pada variabel keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi dan teknik analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS 20.00. Kuesioner untuk variabel keterlibatan kerja menggunakan alat ukur model skala likert berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2019), instrumen ini berjumlah 30 pernyataan dan variabel keterlibatan kerja menggunakan model skala likert berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer, (dalam Batilmurik, 2019) yang berupa affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Dengan instrumen berjumlah 24 pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui relevansi kuesioner yang menjadi alat ukur analisis, layak atau tidaknya untuk mengumpulkan data dari responden atau karyawan CV. Matahari Mandiri Perkasa Gunungsitoli. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrumen ini, peneliti terlebih dahulu menyebarkan 30 data kuesioner kepada responden, hal ini dilakukan untuk meminimalisir hasil kevalidan data dari pengujian yang dilakukan terhadap variabel bebas yaitu Keterlibatan Kerja (X) dan variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi Karyawan (Y). Berdasarkan hasil yang diperoleh dari olahan data, seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai hitung lebih besar dari nilai tabel (0,361), dimana nilai hitung tertinggi sebesar 0,781 pada item pernyataan nomor 1, dan pernyataan terendah sebesar 0,415 pada item pernyataan nomor 30. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner terkait variabel Keterlibatan Kerja (X) sebanyak 30 butir pernyataan adalah valid dan layak digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari olahan data, seluruh nilai signifikansi

lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai hitung lebih besar dari nilai tabel (0,361), dimana nilai hitung tertinggi sebesar 1,000 pada item pernyataan nomor 18 dan 24, dan pernyataan terendah sebesar 0,468 pada item pernyataan nomor 6. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner terkait variabel Komitmen Organisasi (Y) sebanyak 24 butir pernyataan adalah valid dan layak digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas pada variabel Keterlibatan Kerja (X) diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,953 dan nilai *cronbach's alpha* pada variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,939 masing-masing lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari semua pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas. Hasil pengujian normalitas data dengan *One sample Kolmogorof-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel keterlibatan kerja dan komitmen organisasi lebih besar dari 0,06, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05), diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,067 di atas nilai signifikansi 5% (0,05), yang berarti variabel residual terdistribusi secara normal.

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi sederhana hubungan Keterlibatan Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y) karyawan CV. Matahari Mandiri Perkasa Gunungsitoli, yakni: $Y = 15,817 + 0,548X$ Dengan nilai Konstanta sebesar 15,817 menunjukkan bahwa jika keterlibatan kerja bernilai nol, nilai komitmen organisasi karyawan sebesar 15,817. Koefisien keterlibatan kerja sebesar 0,548 menunjukkan bahwa jika nilai keterlibatan kerja naik satu satuan maka nilai komitmen organisasi akan naik sebesar 0,548. Persamaan di atas menunjukkan adanya pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Tabel 3 menunjukkan besarnya koefisien determinasi *R Square* antara variabel X terhadap Y yaitu sebesar 10,6%; hal ini menunjukkan pengaruh regresi antara X terhadap Y sebesar 10,6%, yang artinya variabel keterlibatan kerja dapat menjelaskan varians komitmen organisasi pada karyawan CV. Matahari Mandiri Perkasa Gunungsitoli sebesar 10,6%. Nilai t_{hitung} variabel X diperoleh sebesar $1,817 > 1,3125$ $4,608 > 1,29$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,10$, sehingga hasil analisis dapat membuktikan bahwa X berpengaruh terhadap Y. Karena nilai signifikansinya $0,00 < 0,10$ maka H_a diterima yakni "terdapat pengaruh yang positif variabel Keterlibatan Kerja (X) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) berdasarkan tabel 4.

Tabel 1
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	17,63479396
Most Extreme Differences	Absolute	,160
	Positive	,160
	Negative	-,148
Test Statistic		,160
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067 ^c

Tabel 2
Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,817	27,408		,577	,569
	X	,548	,301	,325	1,817	,080

Tabel 3
Koefisien Determinan X terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,325 ^a	,106	,074	18,861

Tabel 4

Uji t

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1174,921	1	1174,921	3,303	,080 ^b
	Residual	9960,445	28	355,730		
	Total	11135,367	29			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,817	27,408		,577	,569
	X	,548	,301	,325	1,817	,080

SIMPULAN

Hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin karyawan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Faktor-faktor seperti tanggung jawab yang diberikan, dukungan manajemen, kesempatan pengembangan, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan memiliki dampak positif pada keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Ini menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa terlibat dan berkomitmen.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi strategis yang signifikan bagi manajemen sumber daya manusia di CV. Matahari Mandiri Perkasa Gunungsitoli. Meningkatkan keterlibatan karyawan dapat berdampak positif pada retensi karyawan, produktivitas, dan kualitas pekerjaan.

Kesimpulan di atas diharapkan dapat memberikan panduan berharga bagi CV. Matahari Mandiri Perkasa Gunungsitoli dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansel, M.F., & Wijono, S. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (POLRES) Ende. *Enquiry Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Profesional*, 05(02),
- Azwar, Saifuddin. (2019). *Metode Penelitian Psikologi (Kedua)*. Pustaka Pelajar.
- Batilmurik, R., Noermijati, AcmadSudiro, & FaturRochman. (2019). Organizational commitment of police officers: A static study technique in Indonesian national police.
- Kartiningih, (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Caban Semarang). *Journal Diponegoro University Institutional Repository (UNDIP)*.
- Rachmawati, (2019). Determinan Harga Saham Pada Bursa Efek Indonesia Periode 2014-2019. *SEIKO: Journal of Management & Business* Vo. 2 No. 2.
- Robbin and Judges dalam Kembau, Sendow, and Tawas (2018) *Perilaku Organisasi*. Buku I edisi ke-4. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2019). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458.
- Saputra, M. & Rahardjo, W. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi*. Vol. 10. No. 1 Juni 2017.
- Schaufeli, W. B., Salanova M., Gonzalez R. V., & Bakker, A. B. (2019). The measurement of engagement and burnout : a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92
- Seniati, L. (2020). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologi Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia. *Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*. 10(2).
- Suseno, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota (Studi Kasus: Nvd Production). *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 222-233.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.