

Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Karyawan, dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Afektif: Studi Kasus pada CV Harico Kabupaten Sleman

Salmawati¹, Ignatius Soni Kurniawan²

^{1,2} Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

salmawati.note5@gmail.com, soni_kurniawan@ustjogja.ac.id,

ABSTRACT.

This research aims to find out the influence of career development, job satisfaction, employee work engagement, and work spirit on affective commitment. The population used in the study was an employee of CV Harico Sleman County, the sampling technique used in this study was by census method or saturated sample technique. Data collection used questionnaires in 45 respondents. The data was taken using questionnaire surveys through closed-door questions with a scale of likert 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). Processed using multiple linear regression analysis. The results in this study stated that career development, job satisfaction, did not have a significant positive effect on affective commitment while employee work involvement, morale, positive and significant effect on affective commitment. The findings imply that company leaders can increase affective commitment through evaluation of items from career development, job satisfaction, work engagement, perceived work morale still low that has been mentioned in the discussion.

Keywords: *career development; job satisfaction; employee work involvement; spirit of work; affective commitment.*

ABSTRAK.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengerti dampak pengembangan karir, kepuasan kerja, keterlibatan kerja karyawan, serta semangat kerja kepada komitmen afektif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Harico Kabupaten Sleman, teknik pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian ini ialah menggunakan cara sensus ataupun teknik sampel jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner pada 45 responden. Data diambil menggunakan survei kuesioner melalui pertanyaan tertutup menggunakan skala likert 1 (sangat tak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Diolah memakai analisa regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir, kepuasan kerja, tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif sedangkan keterlibatan kerja karyawan, semangat kerja, berdampak positif serta relevan kepada komitmen afektif. Temuan menyiratkan bahwa pemimpin perusahaan dapat meningkatkan komitmen afektif melalui evaluasi item dari pengembangan karir, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, moral kerja yang dirasakan masih rendah yang telah disebutkan dalam diskusi.

Kata kunci: *Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Karyawan, Semangat Kerja, Komitmen Afektif*

PENDAHULUAN

Komitmen afektif ialah keadaan yang wajib dimengerti serta diberitahukan pada pihak-pihak khusus, untuk mengerti level capaian perolehan kerja berdasarkan sebuah

perusahaan, disesuaikan pada visi serta misi yang telah ditentukan dalam perusahaan, hingga bisa mengerti efek positif serta negatif sebuah ketentuan yang diperoleh dan apakah sesuai pada ketetapan yang telah ditentukan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah mengembangkan karir yang berupa aspek yang mendukung tergapainya komitmen afektif serta bisa mengasah kenaikan produktivitas kepada instansi ataupun perusahaan. Program mengembangkan karir bisa menaikkan kecakapan, wawasan, serat pengalaman pegawai kepada kerjaan aspek penunjang untuk adanya manajemen peforma kerja yang bagus dibutuhkan komitmen afektif. Komitmen afektif bisa ada jika seseorang pada perusahaan menyadari terhadap hak serta kewajibannya pada perusahaan tanpa melibatkan jabatan serta kedudukan setiap individu, dikarenakan penggapaian tujuan perusahaan ialah perolehan kerja seluruh anggota pegawai yang sifatnya kolektif.

Fenomena yang terjadi di CV Harico berkaitan dengan komitmen afektif CV Harico Kabupaten Sleman kelihatan berdasarkan seperti minimnya kemauan untuk berupaya keras pada keerja , masih terdapat pegawai yang hadir telat ke CV Harico ini atau lama lagi sesudah jam istirahat, hingga menjalankan operasional peforma kerja menjadi terhalangu, minimnya latihan yang diagendakan, minimnya percaya kepada nilai-nilai perusahaan hingga terdapat kemauan guna mendapatkan kerja lainnya, persoalan ini bisa di lihat berdasarkan tingginya *turn over* pegawai. Kejadian-kejadin yang ada berhubungan pada mengembangkan karir di CV Harico Kabupaten Sleman didapatkan kejadian seperti tak pernah memeproleh promosi jabatan baru walaupun sudah bekerja lebih dari 3 tahun, hingga pegawai merasakan karirnya tak meingkat yang membuat pegawai merasakan malas pada melaksanakan kewajiban, minim terdapat bimbingan poleh pegwai senior hingga mengakibatkan kecilnya prestasi kerja pegawai CV Harico Kabupaten Sleman. Fenomena yang ditemui berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja karyawan CV Harico Kabupaten Sleman seperti adanya sebagian karyawan yang merasa gaji yang didapatkan tak cukup hinga terdapat *turn over* pegawai yang sengat tinggi, terdapat pegawai yang merasakan ditreatment secara tak adil pada gaji serta promosi di tempat kerja, keadaan kerja yang kurang harmonis dikarenakan saingan yang tak sehat sesama karyawan, keadaan kerjaan yang tegang dikarenakan kekurangan hubungan sesama teman bekerja misalnya terdapat pegawai yang santai aja melihat temannya kerepotan saat mengefalkuasi. Mengemabangkan karir adalah aktivitas pengawasan yang membuat pegawai-pegawai perancang karir dimasa depan ia diperusahaan supaaay instansi serta ekerja yang brhubungan bisa memajukan diri dengan maksimal (Mangkunegara, 2000).

Kepuasan kerja dapat menjadi indikator penting tentang bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka (Andrew. & Muriithi, 2015).

Rizwan *et al.*, (2011) menyatakan jika ada korelasi yang positif keterlibatan kerja kepada komitmen afektif apabila pegawai yang dapat diikutsertakan pada kerja, jadi

peforma kerja akan semakin baik gun peforma kerja insansinya dnegan keseluruhan diorganisasi lokasi bekerjanya mereka

Semangat kerja bisa dimaknai menjadi sejenis pernyataan ringkas berdasarkan kekuatan-kekuatan psikologis yang beragam yang mengharskan pada kerjaan mereka (Handayani., 2017). komitmen afektif ialah kepercayaan kuat yang dipunyai pegawai pada penerimaan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, siap berupaya sbagus mungkin terhadap nama perusahaan dan mempunyai kemauan yang kuat guna tetap ada pada perusahaan itu (Tasia Lawnetta, 2015).

Temuan penelitian yang dilakukan Naviah, (2016) menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Menunjukkan kriteria yang cukup baik dan sesuai.

Yew, (2008) menyatakan bahwa Kepuasan kerja dengan gaji ditemukan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen afektif. Kanungo, (2014) menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Teddi., (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan semangat kerja terhadap komitmen afektif. Merta, (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi belum menyatakan hasil lain yang berbeda yaitu komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir pada karyawan, oleh karena itu pengembangan karyawan CV Harico Kabupaten Sleman menarik untuk diteliti lebih lanjut, untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan ditempat tersebut. Sebagai implikasinya hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan kebijakan yang berdampak pada pengembangan karir karyawan. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur bagi peneliti pengembangan karir karyawan guna pengembangan lebih lanjut.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Adapun pengembangan karir bisa dimaknai menjadi usaha formal serta berkesinambungan yang terfokus dalam mengembangkan kepada pegawai yang semkain baik. Menembangkan karir serta berlangsung secara di fokuskan dalam meningkatkan serta menambah kecakapan pekerjaj (Mangkunegara, 2000).

Pengembangan karir ialah upaya yang dilaksanakan pengawai dengan resmim serta berkesinambungan guna menaikkan kecakapan pendidik samapi tujuan karir, menjalankan tugas utama serta pengevalluasan hambatan dan rintangan (Vigoda & Grimland, 2008).

Mengembangkan karir ialah pendekatan formal yang dilaksanakan bersama kelompok professional dapat membentuk sebuah ikatan ataupun jaringan kinerja baik antar pegawai lainnya (Wawan Prahiawan, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang diberikan karyawan kepada kerjanya dan dengan langsung berhubungan pada keperluan seseorang misalnya kerja yang ekstrim, hadiah yang merata, dan lingkup kerja serta kolega yang menyenangi (Ahamed & Mahmood, 2015). Janicijevic, Nebojsa & Vasić, (2018) menyatakan kepuasan kerja didasarkan pada jumlah pekerjaan yang memberikan imbalan atau hasil yang menurut individu penting. Reaksi emosional yang baik atau negatif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang dicirikan sebagai kepuasan kerja. Keadaan emosional tersebut muncul karena karyawan membawa harapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu mereka untuk bekerja, yang mempengaruhi harapan pekerjaan, sehingga menghasilkan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan (Wahyuni & Kurniawan, 2018). Ketidakepuasan muncul saat beban kerja karyawan telah melewati batas serta kesulitan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional saat bekerja (Arnis & Pappa, 2019).

Keterlibatan Kerja Karyawan

Keterlibatan kerja ialah level sejauh apa pegawai menilai jika kerja yang dikerjakannya mempunyai peluang guna pemenuhan keperluannya menjadi perolehan dari prosedur mengidentifikasi psikologis yang dikerjakan pegawai menurut Kango dalam (Suratman, 2017).

Keterlibatan kerja dengan aktif berperan pada pekerjaannya, serta bertanggung jawab pada pekerjaannya semakin berkurang untuk kebajikan dirinya (Aisha, 2015). Menjabarkan jika menaikkan keandalan kerja pegawai jadi kepercayaan perusahaan pun dapat bertambah dan kecenderungan pegawai untuk keluar dari pekerjaannya serta dapat memperkecil maka ada korelasi positif antar keterlibatan kerja serta komitmen organisasi (Yuningsih, 2018). Menyatakan jika ada korelasi yang positif keterlibatan kerja kepada peforma kerja pegawai. Apabila pegawai yang nantinya terlibat pada kerja, jadi peforma kerjanya dapat semakin bagus guna peforma kerja perusahaannya dengan seluruhnya di perusahaan lokasi ia kerja (Rizwan., 2011).

Semangat Kerja

Semangat kerja ataupun moral kerja juga ialah sikap kemauan rasa yang mungkin seseorang pegawai untuk mendapatkan kinerja yang semakin banyak serta tanpa menambahkan kelelahannya, yang mengakibatkan pegawai secara semangat andil dan pada aktivitas-aktivitas serta upaya golongan kerjanya (Handayani., 2017). Moral kerja karyawan yang besar pada ujungnya dapat berdampak kepada capaian maksud perusahaan dengan baik. Ini sangat utama dikarenakan tekanan serta perkembangan IPTEK yang sangat pesat menuntut perusahaan untuk bergerak dengan cepat, tepat serta efektif pada menggapai tujuan organisasi (Alwi., 2016).

Komitmen Afektif

Komitmen afektif didefinisikan menjadi tahapan yang mana pegawai mengerti organisasi khusus dan tujuannya, serta berkeinginan untuk mempertahankan status menjadi keanggotaan organisasi (Eliyana., 2019). Komitmen perusahaan ialah kepercayaan kuat yang dipunyai pegawai pada penerimaan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, siap berupaya sebaik baiknya terhadap nama perusahaan dan mempunyai kemauan yang besar untuk tetap ada pada instansi itu (Tasia Lawnetta, 2015). Komitmen afektif dicaritahu menjadi kemauan dari pegawai tetap jadi bagian dari keanggotaan perusahaan. Penjabaran ini condong mencerminkan gimana komitmen perusahaan dapat mengasih motivasi pada pegawai guna mengaplikasikan tujuan dari perusahaan yang sudah dितetapkan (Susanti., 2014). Komitmen kerja ialah sebuah keadaan yang dirasakan oleh pegawai yang bisa memunculkan perbuatan positif yang kuat kepada kelompok kerja yang dipunya (Wawan Prahiawan, 2021).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bisa dipertegas jika saat pegawai merasa terdapat tindakan yang adil pada karir, kepedulian para senior kepada, data mengenai kesempatan promosi hingga menaikkan keinginan pegawai supaya dirinya bisa dipromosikan serta kepuasan karir yang ia alami semasa kerja pastinya dapat membuat pegawai itu mempunyai komitmen yang besar kepada perusahaan (Martono & Gitria Romadhona Putri, 2015).

Menunjukan bahwa pengaruh pengembangan karir yang dilakukan komitmen organisasi menunjukkan kriteria yang cukup baik dan sesuai (Naviah, 2016).

H1: Pengembangan Karir berpengaruh Positif pada Komitmen Afektif.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hubungan timbal balik yang bagus antar senior serta pegawai pada perusahaan bisa mempertahankan pegawai serta menaikkan kepuasan kinerja pegawai dalam perusahaan. Kepuasan kerja andil penting untuk lingkungan perusahaan dikarenakan mempunyai kaitan pada perbuatan pegawai kepada perusahaan serta lingkungan (Ćulibrk., 2018).

Pekerja yang merasa didukung oleh organisasi lebih cenderung memberikan umpan balik yang positif kepada organisasi, serta menghasilkan lebih sedikit penyimpangan dari semua pihak yang terlibat (Andriyanti & Supartha, 2021). Persepsi dukungan organisasi diyakini dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian karyawan memiliki perasaan positif terhadap organisasi dan pekerjaan mereka (Islam & Ahmed, 2018).

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan pada Komitmen Afektif.

Keterlibatan kerja karyawan ialah sejauh mana seseorang didedikasikan untuk kerja, aktif berpartisipasi didalamnya, dan menganggap prestasi kerjanya merupakan hal penting bagi dirinya (Purnomo., 2018).

Keterlibatan kerja ialah salah satu aspek internal yang butuh dinaikkan untuk

perkembangan organisasi hingga dapat menghasilkan kerja yang optimal. Pegawai yang andil dapat mengasih dampak bagus kepada peforma kerja instansi. Sikap positifnya dapat mendukung mereka untuk berperan pada kerjaan dengan positif (Puspita., 2017).

H3: Keterlibatan Kerja Karyawan berpengaruh positif signifikan pada Komitmen Afektif.

Semangat kerja menjabarkan seluruh keadaan yang dirasa pegawai didalam perusahaan. Jika pegawai merasakan bersemangat, bahagia, optimis jadi keadaan itu mencerminkan jika pegawai itu memiliki semangat kerja yang besar, dan begitu juga dengan adanya komitmen afektif karyawan akan giat dan menekuni pekerjaan dibidang masing-masing (Handayani., 2017).

Semangat kerja bisa dimaknai menjadi sejenis pernyataan ringkas berdasarkan kekuatan-kekuatan psikologis yang beragam yang mengharuskan berkaitan pada kerjanya. Semangat kerja bisa dimaknai pula menjadi sebuah iklim ataupun keadaan kerja yang ada didalam sebuah perusahaan yang memperlihatkan perasaan gairah didalam pelaksanaan kerja serta mendukung mereka untuk kerja dengan semakin optimal serta semakin produktif (Wisnu, 2016)

H4: Semangat Kerja berpengaruh positif signifikan pada komitmen afektif.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh pegawai CV Harico Kabupaten Sleman yang jumlahnya 45 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan ukuran sampel yang digunakan sejumlah 45 karyawan. Data diambil menggunakan survei kuesioner melalui pertanyaan tertutup dengan skala likert 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Indikator pengembangan karir pada penelitian ini menggunakan indikator dari Siagian Sondang Prabu, (2021) dimana tiga indikator tersebut adalah yang paling sering digunakan dalam penelitian yaitu: kepedulian para atasan langsung, adanya minat untuk promosikan, dan tingkat kepuasan. Indikator kepuasan kerja (Mangkunegara, 2000) yaitu: menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, kedisiplinan. Indikator keterlibatan kerja karyawan menurut (Alexander, 2017) yaitu: keterlibatan mental dan emosional, tanggung jawab menunjukkan pekerjaan adalah yang utama. Dan indikator semangat kerja menurut (Purwanto, 2006) yaitu: keaktifan, loyalitas, inisiatif, antusias. Sedangkan indikator komitmen afektif menurut (Ćulibrk *et al.*, 2018) yaitu: keinginan untuk menjadi anggota organisasi, membanggakan perusahaan kepada orang lain, keterikatan emosional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Item dinyatakan valid bila nilai *pearson correlation* > r-tabel 0.2483 (*two tailed* 5%). Nilai t-hitung dari pengembangan karir (0.353 s.d. 0.733), kepuasan kerja (0.296 s.d.

0.556), keterlibatan kerja karyawan (0.431 s.d. 0.820) semangat kerja (0.533 s.d. 0.841) komitmen afektif (0.524 s.d. 0.727) > r-tabel 0.2483 atau semua item valid. Nilai *cronbach alpha on standardized item* pengembangan karir (0.756), kepuasan kerja (0.744), keterlibatan kerja karyawan (0.922) semangat kerja (0.908) dan komitmen afektif (0.870) > 0.6 atau semua variabel dinyatakan reliabel.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden (Tabel 1) menunjukkan responden pria (46.7%) lebih kecil dibandingkan perempuan (53.3%). Mayoritas responden usia 20- 30 tahun (24.4%), usia 31-40 tahun (20.0%). Dan dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini lulusan SLTP/Sederajat (60.0%). Dan kemudian S1, S2, S3 (26.7%).

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	46.7
	Perempuan	24	53.3
Usia	20-30 Tahun	11	24.4
	31-40 Tahun	25	55.6
	41-50 Tahun	9	20.0
Pendidikan Terakhir	SLTP/Sederajat	6	13.3
	SLTA/Sederajat	27	60.0
	S1/S2/S3	12	26.7

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik (Tabel 2) memperlihatkan tidak ada heteroskedastisitas (*Glejser test*, $p > 0.05$), serta normalitas pun tercukupi (*Kolmogorov-Smirnov test*, *Asymp. Sig.* > 0.200). Multikoloniaritas tidak terjadi dalam model regresi dengan *tolerance* > 0.10 serta VIF < 10.

Tabel 2.
Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogorov-Smirnov Test
		Tolerance.	VIF	Sig.	Asymp.sig
PK		0.856	1.169	0.525	
KK		0.915	1.093	0.307	
KKK	KA	0.869	4.572	0.729	0.200
SK		0.870	4.210	0.506	

Keterangan: PK=Pengembangan Karir; KK=Kepuasan Kerja;

KKK=Keterlibatan Kerja Karyawan; SK=Semangat Kerja KA=Komitmen Afektif.

Sumber: Data Primer diolah, 2021.

Uji Hipotesis

Tabel 3 memperlihatkan perolehan uji hipotesis. Diketahui berdasarkan tabel itu, uji H1 pengembangan karir dengan nilai $sig. < 0.05$, dan t hitung sebesar -0.184 (negatif) maka disimpulkan bahwa t tabel $>$ t hitung ($2.01166 > -0.184$) maka H1 ditolak. Dan H2 kepuasan kerja dengan nilai $sig. < 0.05$, serta t hitung sebesar -0.220 (negatif) maka diambil kesimpulan jika t tabel $>$ t hitung ($2.0166 > -0.220$) maka H2 ditolak. dan H3. Keterlibatan kerja karyawan dengan nilai $sig. < 0.05$, serta t hitung sebesar 13.917 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa t tabel $<$ t hitung ($2.01666 < 13.917$) maka H3 diterima. Dan semangat kerja dengan nilai $sig. < 0.05$ dan t hitung sebesar 7.043 (positif) maka dapat disimpulkan bahwa t tabel $<$ t hitung ($2.0166 < 7.043$) maka H4 diterima. Dan data dari uji F, F hitung menunjukkan nilai F sebesar $206.193 > 3.95$ atau nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$ maka t tabel memperlihatkan jika variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, keterlibatan kerja karyawan, semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen afektif.

Tabel 3.
Uji Hipotesis

Ind.	Dep.	Unstand. Coeff. B	t	Sig.	Adj. R Square
PK		-.009	0.641	0.855	
KK		-.009	-1.035	0.827	
KKK	KA	-.0855	0.348	0.000	0.949
SK		.0610	-0.671	0.000	

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengerti apakah pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, keterlibatan kerja karyawan, semangat kerja, terhadap komitmen afekti. Sesuai hasil analisa serta pembahasan yang sudah dilaksanakan oleh ke lima hipotesis yang sudah di uji memakai analisa regresi berganda, diperoleh kesimpulan seperti berikut :

- 1) Hasil pengaruh pengembangan karir menunjukkan bahwa hasil penelitian tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pada CV Harico Kabupaten Sleman
- 2) Hasil pengaruh kepuasan kerja menunjukkan bahwa hasil penelitian tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pada CV Harico Kabupaten Sleman
- 3) Hasil pengaruh keterlibatan kerja karyawan menunjukkan bahwa hasil penelitian ini berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pada CV Harico Kabupaten Sleman
- 4) Hasil pengaruh semangat kerja menunjukkan bahwa hasil penelitian ini berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pada CV Harico Kabupaten Sleman

SARAN

Koefesien determinasi menunjukkan masih terdapat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen afektif misalnya keadilan organisasi. Pemenuhan keadilan organisasi prosedural. Distributive dan interaksional adalah penyebab karyawan bertahan atau meninggalkan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahamed, M., & Mahmood, R. (2015). Impact of organizational culture on job satisfaction: A study of steel plant. *European Journal of Business and Management*, 7(10), 29. <https://doi.org/10.5958/0974-0945.2015.00004.7>
- Alexander, S. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasi* (S. A. S. I Made Artha Wibawa & D. K. Sintaasih (eds.)).
- Alwi, M., Sylvana, A., & Risnashari. (2016). Pengaruh semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi unit program belajar jarak jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jurnal Analisis Dan Pelayanan Publik*, 2(1), 31–46.
- Andriyanti, N. P. V., & Supartha, I. W. G. (2021). Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediating variables. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 46–55.
- Arnis, N., & Pappa, P. (2019). Impact of working environment on job satisfaction: Evidence from greek public sector. *Theoretical and Empirical Researches in Urban Management*, 14(3), 5–21.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9(FEB), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>

- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Handayani, H., Mane, A. A., & Manarapi, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Bumi Karsa Makasar. *Jurnal Riset Edisi XV*, 3(004), 87–98.
- Islam, T., & Ahmed, I. (2018). Mechanism Between Perceived Organizational Support and Transfer of Training: Explanatory Role of Self-Efficacy and Job Jatisfaction. *Management Research Review*, 41(3), 296–313. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0052>
- Janicijevic, Nebojsa, G., & Vasić, V. (2018). The influence of organizational culture on job satisfaction. *Economic Annals*, 63(219), 83–114. <https://doi.org/10.2298/EKA1819083J>
- Kanungo. (2014). Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN- Ciputat. *Binus Business*.
- Khanam, A. (2015). *Organizational Commitment Of Employees In Relation To Job Involvement And Job Satisfaction. International Journal in Management and Social Science* (A. Khanam (ed.)). 2015.
- Mangkunegara, anwar prabu. (2000). *manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Martono, S, G. R. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Management Analysis Journal*, 4(4), 301–309. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i4.8882>
- Merta, I. K. (2019). *I Ketut Merta 89. 02(01)*, 89–98.
- Naviyah, L. (2016). JOM FISIP Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016 Page 1. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2), 1–15.
- P, S. S. (2021). *Manjemen Sumber Daya Manusia* (S. S. P (ed.); Manajemen).
- Purnomo, A. C., Sunarya, P. A., & Jati, R. W. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. *Cices*, 4(2), 245–261. <https://doi.org/10.33050/cices.v4i2.538>
- Purwanto. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* (Purwanto (ed.)). 2006.
- Puspita, C. D., Utomo, S. W., & Sulistyowati, N. W. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang Sdm Perum Perhutani Madiun. *Journal Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 364–3810.
- Rizwan, M., Khan, D. J., & Saboor, F. (2011). Relationship of Job involvement with Employee Performance: Moderating role of Attitude. *European Journal of Business and Management*, 3(8), 77–86. www.iiste.org
- Suratman, A. (2017). Pengaruh Iklim Psikologi Terhadap Keterlibatan Kerja Melalui

- Komitmen Afektif Pada Pegawai Pendidikan Anak Usia Dini Di Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. *E-ISSN: 2503 - 2968*, 7(1), 1–21.
- Susanti, S., Hendriani, S., & Amsal, C. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Komitmen Organisasi RS. Eka Hospital Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), 1–15.
- T., A., & Muriithi, D. K. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47–59. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20150306.11>
- Tasia Lawnetta, H. (2015). Effect of burnout and organizational commitment on the turnover intention of clinical laboratory employees in Florida. *International Section A: Humanities and Social Sciences*, 76(11-A(E)), No-Specified. <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc13a&NEWS=N&AN=2016-17131-267>
- Teddi, P. (2020). The Effect of Spirit at Work and Compensation toward Employee Performance in PT. Arista Auto Lestari Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 3(1), 247–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.741>
- Vigoda-Gadot, E., & Grimland, S. (2008). Values and career choice at the beginning of the MBA educational process. *Career Development International*, 13(4), 333–345. <https://doi.org/10.1108/13620430810880826>
- Wahyuni, T., & Kurniawan, I. S. (2018). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada manajemen pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta). *Jurnal Manajemen*, 8(1), 66–78. <https://doi.org/10.26460/jm.v8i1.650>
- Wawan Prahiawan, F. A. F. (2021). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR , KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN (Studi Pada Kantor Pusat PT . Angkasa Pura II Kota Tangerang*. 13.
- Wisnu, K. Y. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV.F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5.
- Yew, L. T. (2008). Job satisfaction and affective commitment: A study of employees in the tourism industry in Sarawak, Malaysia. *Sunway Academic Journal*, 4(1), 85–101. <https://doi.org/10.1504/WREMSD.2008.016210>
- Zainnur M Rusdi, Yuningsih, L. A. (2018). *Organizational Commitment Of Employees In Relation To Job Involvement And Job Satisfaction. International Journal in Management and Social Science*.