

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING STUDI PADA PT TRIKARSA WIRA SAMUDERA
BANJARMASIN**

***THE EFFECT OF JOB INVOLVEMENT ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT WITH WORK SATISFACTION AS INTERVENING STUDY
VARIABLES IN PT. TRIKARSA WIRA SAMUDERA BANJARMASIN***

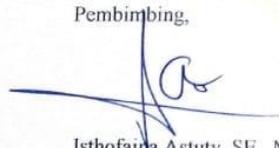
Diajukan Oleh :

Bacharuddin Thoriq Reza Fanani

20160410037

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing,



Isthofairi Astuty, SE., M.Si.

Tanggal, 24 Desember 2019

NIK. 19700428199603 143 051

**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING STUDI PADA PT. TRIKARSA WIRA SAMUDERA
BANJARMASIN**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : rezafanani98@gmail.com

ABSTRACT

This research is a quantitative research which starts from a theory and leads to data that has been obtained from an object. This study aims to examine the effect of job involvement variables on organizational commitment with job satisfaction as an intervening variable at PT. Trikarsa Wira Samudera.

The object of this research is PT. Trikarsa Wira Samudera, and the subjects of this study were all employees of PT. Trikarsa Wira Samudera. The sample technique in this study is a census which uses a total population of 70 respondents. In this study using a questionnaire containing 16 questions as a tool for data collection. Data analysis technique used is path analysis with the help of SPSS version 20.

The results of this study indicate that job involvement has a positive and significant effect on job satisfaction. Job involvement has a positive and significant effect on organizational commitment. Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. Job satisfaction mediates the relationship between job involvement and organizational commitment.

Keywords: Job Involvement, Job Satisfaction, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting di dalam perusahaan, dengan pengelolaan sumber daya yang baik dan efektif maka akan dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Perusahaan dituntut agar selektif dalam pemilihan karyawannya, dengan memperhatikan *track record* para calon karyawannya serta dapat memastikan bahwa para calon karyawan diharapkan mampu secara konsisten terlibat di dalam pekerjaan dan nantinya memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang memadai dapat menjadi pemicu perusahaan tersebut mampu mencapai tujuannya. Agar dapat mencapai tujuan perusahaan, karyawan dituntut agar dapat selalu terlibat dengan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila karyawan selalu terlibat disetiap pekerjaan, maka karyawan ini dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam proses mewujudkan tujuan bersama. Semakin tingginya tingkat terlibat karyawan dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan, maka akan mulai muncul komitmen terhadap perusahaan karena karyawan mulai berpikir bahwa dia merupakan salah satu bagian penting di dalam perusahaan ini. Komitmen ini sangat susah untuk dicapai namun guna untuk mencapai tujuan bersama, perusahaan harus dapat mencari cara agar para karyawannya mulai dapat memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

PT. Trikarsa Wira Samudera berdiri pada tanggal 19 September 2011. Adapun bidang usahanya meliputi jasa penyewaan kapal tongkang dan keagenan kapal. Perusahaan ini berkedudukan di Banjarmasin Kalimantan Selatan dengan

kantor pusat di Jalan Dahlia II no.57 Banjarmasin, PT Trikarsa memiliki beberapa kantor cabang yaitu di JL. Sutoyo S. Komplek Rajawali no. 8 Banjarmasin, dan di Jl. Karya Bersama Gg. SMPN1 no.233 Satui, Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan. Terdapat 70 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Seperti layaknya perusahaan pada umumnya, para karyawan disini dituntut untuk bersama-sama memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya. Selain itu, karyawan di sini juga memiliki beban kerja yang berat serta memiliki jam kerja yang cenderung tinggi, meskipun dengan keadaan seperti itu para karyawan PT. Trikarsa Wira Samudera tetap memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Salah satu indikasi untuk melihat komitmen karyawan adalah dengan melihat data masa kerja karyawan yang memiliki rata-rata masa kerja 1-5 tahun. Hal tersebut dapat terjadi karena ketika para karyawan sudah terlibat di dalam setiap pekerjaan, maka para karyawan ini akan berpotensi memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Tingginya komitmen karyawan di perusahaan ini dipengaruhi karena seringnya mereka terlibat di setiap pekerjaan sehingga menyebabkan karyawan berpikir bahwa mereka memiliki kontribusi yang tinggi di dalam perusahaan. Komitmen yang tinggi pada karyawan di PT Trikarsa Wira Samudera ditunjukkan dengan mendedikasikan hidupnya untuk perusahaan karena mereka merasa bertanggung jawab atas tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas, tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk membuktikan adanya pengaruh antara *job involvement* terhadap komitmen organisasi, untuk membuktikan adanya pengaruh antara *job*

involvement terhadap kepuasan kerja, untuk membuktikan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan untuk membuktikan adanya pengaruh antara *job involvement* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

KAJIAN TEORI

1. *Job Involvement*

Job involvement (keterlibatan kerja) menurut (Lodahl & Kejner, 1965) adalah sejauh mana seseorang dapat mengidentifikasi dirinya secara psikologis dengan pekerjaannya, atau dapat dikatakan seberapa pentingnya pekerjaan berpengaruh dalam citra diri totalnya. Selanjutnya, keterlibatan kerja menurut (Rabinowitz & Hall, 1977) diartikan sebagai suatu *performance self-esteem contingency*, di mana menurut definisi ini keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana harga diri (*self-esteem*) individu dapat dipengaruhi oleh tingkat performansinya ketika bekerja. Dapat diambil kesimpulan bahwa keterlibatan kerja adalah sebuah ukuran sejauh mana karyawan terikat secara psikologis terhadap pekerjaannya serta karyawan mulai berpikir bahwa pekerjaan penting bagi dirinya.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan oleh (Meyer & Allen, 1991) sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi, serta memiliki implikasi terhadap keputusan untuk tetap bertahan atau keluar dari organisasi. Selanjutnya, (Luthans, 2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang

mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasinya dan merupakan proses berkelanjutan di mana para anggota organisasi dapat mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan keberhasilan maupun kesejahterannya. Dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah ukuran sejauh mana karyawan mendedikasikan dirinya terhadap perusahaan dan berusaha akan tetap bertahan di perusahaan apapun kondisinya.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Luthans, 2011) adalah sebuah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka dalam menyediakan hal-hal yang dipandang penting oleh para karyawan. Di sisi lain kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2008) adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan lebih mencintai pekerjaannya, sikap seperti ini akan muncul sendiri dari dalam diri karyawan. Kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai sebuah perasaan yang mulai muncul dari diri karyawan dan cenderung bersifat positif dan berkaitan dengan pekerjaan maupun perusahaannya.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh *Job Involvement* terhadap Komitmen Organisasi

Karyawan yang menganggap pekerjaan bagian penting bagi dirinya dan telah mencintai pekerjaannya maka akan lebih sering terlibat di dalam pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi

akan mengerjakan pekerjaannya dengan tanpa adanya intervensi lebih dari pihak lain. Akan timbul kepuasan di dalam diri karyawan ketika dia mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan, karena karyawan ini akan mengerahkan usaha terbaiknya di dalam pekerjaannya karena dia telah menaruh pekerjaan sebagai hal penting bagi dirinya. Hubungan antara variabel ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu antara lain yang telah dilakukan oleh (Bahjat Abdallah et al., 2017), (Sari & Suwandana, 2016), dan (Ariana & Riana, 2016) yang menyatakan bahwa variabel *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif antara variabel *job involvement* terhadap variabel kepuasan kerja

2. Pengaruh *Job Involvement* terhadap Komitmen Organisasi

Dengan seringnya terlibat di dalam pekerjaan dan akhirnya akan memunculkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan mulai berpikir bahwa dia adalah salah satu bagian penting dari perusahaan itu. Dengan anggapan seperti itu maka akan timbul komitmen di diri karyawan dan dia akan mengerahkan usaha terbaiknya bagi perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan tetap loyal terhadap perusahaan apapun kondisi di dalamnya. Karyawan dengan komitmen

yang tinggi akan memberikan *effort* terbaiknya untuk perusahaan guna membantu mencapai tujuan bersama. Hubungan antar variabel ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Bahjat Abdallah et al., 2017), (Logahan & Aesaria, 2014), (Septiadi et al., 2017), dan (Nwibere, 2014) yang menyatakan bahwa variabel *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif antara variabel *job involvement* terhadap variabel komitmen organisasi.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Seorang karyawan yang telah merasakan kepuasan di dalam pekerjaannya, akan memberikan timbal balik kepada perusahaan dengan memberikan komitmen yang tinggi, hubungan seperti ini sangat positif bagi kemajuan perusahaan. Karyawan akan mendapatkan kepuasan apabila perusahaan dapat memberikan *feedback* yang sesuai dengan kontribusi karyawannya dan karyawan akan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi kepada perusahaan sebagai bentuk timbal baliknya. Hubungan antar variabel ini juga telah didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Bahjat Abdallah et al., 2017), (Dewi & Suwandana, 2016), (Puspitawati & Riana, 2014), dan (Abu-Shamaa et al., 2015) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi

4. Pengaruh *Job Involvement* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Job involvement merupakan sebuah kondisi dimana karyawan secara psikologis terikat dengan pekerjaannya, serta menganggap pekerjaannya penting bagi harga dirinya. Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang mulai muncul dari diri karyawan cenderung bersifat positif dan berkaitan dengan pekerjaan maupun perusahaannya. Komitmen organisasi sebuah ukuran sejauh mana karyawan mendedikasikan dirinya terhadap perusahaan dan berusaha akan tetap bertahan di perusahaan apapun kondisinya. Keterlibatan kerja belum pasti akan dapat mempengaruhi tingkat komitmen para karyawannya, tapi tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan yang sering terlibat di dalam pekerjaan maka akan setidaknya memiliki rasa loyal dan komitmen terhadap perusahaan. Selain keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan, perusahaan juga harus berperan untuk meningkatkan komitmen karyawannya melalui pemberian rasa puas terhadap para karyawannya. Ditunjang dengan adanya kepuasan kerja, karyawan akan lebih memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Hubungan antar variabel ini juga telah didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Bahjat Abdallah et al., 2017) yang menyatakan bahwa pengaruh *job involvement* terhadap komitmen

organisasi dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H4 : Diduga terdapat pengaruh positif antara *job involvement* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

MODEL PENELITIAN



Gambar 1.1
Model Penelitian

MODEL PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Trikarsa Wira Samudera Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 karyawan yang berada pada PT. Trikarsa Wira Samudera Banjarmasin. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan menggunakan bantuan Google Form dalam penyebaran kuesioner. Untuk kuesioner pada variabel *job involvement* mengadopsi kuesioner dari (Teh & Sun, 2012) yang berisikan 5 item pertanyaan. Selanjutnya untuk kuesioner komitmen organisasi mengadopsi kuesioner dari (Crow et al., 2012) yang berisikan 5 item pertanyaan. Kepuasan kerja sendiri

kuesionernya mengadopsi kuesioner dari (Crow et al., 2012) yang berisikan 6 item pertanyaan. sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Untuk alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Path Analysis* dengan menggunakan program SPSS v.20

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Pertanyaan Awal	Jumlah Pertanyaan Gugur	Jumlah Pertanyaan Valid
<i>Job Involvement</i>	5	0	5
Kepuasan Kerja	6	0	6
Komitmen Organisasi	5	0	6

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa *job involvement* memiliki 5 item pertanyaan dan semua item pertanyaan dinyatakan valid dan layak untuk dipakai dalam penelitian. Untuk kepuasan kerja terdapat 6 item pertanyaan dan semua item pertanyaan juga dapat dinyatakan valid serta tidak terdapat item yang gugur. Selanjutnya, komitmen organisasi memiliki 5 item pertanyaan dan semua item pertanyaan tersebut dinyatakan valid serta dapat digunakan dalam penelitian. Mengacu pada keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa dari uji validitas instrumen yang telah dilakukan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 1.2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Job Involvement</i>	0.941	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.930	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.931	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua instrumen pertanyaan adalah reliabel, item pertanyaan dalam kuesioner yang telah dinyatakan reliabel maka sudah dapat dikatakan konsisten. Hasil uji reliabilitas untuk *job involvement* yaitu sebesar 0.941, untuk kepuasan kerja sebesar 0.930, dan yang terakhir komitmen organisasi sebesar 0.931. Mengacu pada data di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh instrumen dinyatakan reliabel karena memenuhi syarat yaitu nilai cronbach alpha > 0.60 . Hal tersebut dapat diartikan bahwa ketiga variabel instrumen yaitu *job involvement*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan *job involvement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil dari pengujian analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(Constant)						
Job Involvement	0.684	0.140	0.538	4.901	0.000	Signifikan
R Square	0.289					

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana di atas, dapat dijelaskan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan *job involvement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja **diterima**. Hal tersebut disebabkan karena hubungan antara *job involvement* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang mana nilai tersebut < 0.05 serta memiliki nilai koefisien beta sebesar 0.538. Jadi dapat disimpulkan bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan *job involvement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan hipotesis 3 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(Constant)	-1.146					
Job Involvement	0.472	0.148	0.355	3.194	0.002	Signifikan
Kepuasan Kerja	0.463	0.116	0.433	3.986	0.000	Signifikan
F hitung	27.991					
Sig F	0.000					
Adjusted R Square	0.474					

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan hipotesis 2 dan hipotesis 3 sebagai berikut :

1) Pengaruh *Job Involvement* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.194 dengan koefisien regresi (B) sebesar 0.472 dan nilai signifikansinya 0.002. Adapun syarat suatu variabel dapat dikatakan signifikan adalah apabila nilai signifikansinya < 0.005 . Mengacu pada hasil di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *job involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi atau **hipotesis 2 diterima.**

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.986 dengan koefisien regresi (B) sebesar 0.463 dan nilai signifikansinya 0.000. Adapun syarat suatu variabel dapat dikatakan signifikan adalah apabila nilai signifikansinya < 0.005 . Mengacu pada hasil di atas dapat

ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi atau **hipotesis 3 diterima.**

c. Path Analysis dan Uji Sobel

Path analysis disini digunakan untuk menguji hipotesis 4 yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara *job involvement* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Pada perhitungan *path analysis* ini menghasilkan hasil pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pada penelitian ini *job involvement* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebesar 0.238334 dan pengaruh secara langsung sebesar 0.355 sehingga *total effect* yang diperoleh yaitu sebesar 0.593334. Apabila mengacu pada hasil *path analysis* dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih rendah daripada pengaruh langsung, sehingga hipotesis 4 tidak diterima.

Namun di lain sisi apabila menggunakan uji sobel untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, di dapatkan hasil sebesar 3.091102394. Nilai sebesar 3.091102394 yang dimana itu adalah lebih besar ($>$) dari 1.96 (t tabel), berarti dapat dinyatakan signifikan pada taraf signifikansi 0.05. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa *hipotesis 4 (empat) diterima* atau *job*

involvement berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (intervening) apabila mengacu pada hasil uji sobel.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi pihak PT. Trikarsa Wira Samudera

Dengan melihat dari hasil kuesioner yang telah didapatkan dari PT. Trikarsa Wira Samudera, dapat dilihat bahwa para karyawan di perusahaan ini sudah memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, dan komitmen organisasi yang tinggi. Namun, apabila perusahaan ingin lebih meningkatkan kualitas karyawannya saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah dengan lebih berusaha membuat karyawannya memiliki minat yang besar terhadap pekerjaan yang ada di perusahaan. Minat akan muncul ketika karyawan dapat merasakan bahwa pekerjaan memiliki pengaruh kuat terhadap kehidupannya.

Saran lain yang dapat peneliti berikan adalah dengan membuat pekerjaan-pekerjaan dapat lebih disukai oleh para karyawan. Ketika karyawan sudah mulai menyukai pekerjaannya maka mereka akan memberikan effort terbaiknya. Selanjutnya, perusahaan harus dapat memberikan feedback yang sesuai dengan kinerja karyawannya, agar karyawan dapat bertahan lebih lama atau bahkan memutuskan untuk bertahan hingga pensiun di perusahaan ini.

2. Bagi peneliti yang akan datang

- a. Kepada peneliti yang akan datang, diharapkan sebelum menyebarkan kuesioner dapat menjelaskan secara singkat dan lebih rinci tentang variabel-variabel serta pertanyaan yang akan diajukan bertujuan agar responden tidak kebingungan di dalam pengisian kuesioner.
- b. Kepada peneliti yang akan datang, diharapkan melakukan riset lebih lanjut tentang PT. Trikarsa Wira Samudera dan diusahakan terjun langsung ke perusahaan dalam penyebaran kuesioner. Hal itu dilakukan agar dapat memperoleh hasil yang lebih maksimal serta dapat memastikan bahwasanya responden mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya, sehingga penelitian dapat menghasilkan hasil yang lebih bagus untuk kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- abu-Shamaa, R., Al-Rabayah, W. A., & Khasawneh, R. T. (2015). *The Effect Of Job Satisfaction And Work Engagement On Organizational Commitment*. 4, 22.
- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). *Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 5, 30.
- Bahjat Abdallah, A., Yousef Obeidat, B., Osama Aqqad, N., Khalil Al Janini, M. N., & Dahiyat, S. E. (2017). An Integrated Model Of Job Involvement, Job Satisfaction And Organizational Commitment: A Structural Analysis In Jordan's Banking Sector. *Communications And Network*, 09(01), 28–53. <https://doi.org/10.4236/Cn.2017.91002>
- Crow, M. S., Lee, C., & Joo, J. (2012). Organizational Justice And Organizational Commitment Among South Korean Police Officers: An Investigation Of Job Satisfaction As A Mediator. *Policing: An International Journal Of Police Strategies & Management*, 35(2), 402–423. <https://doi.org/10.1108/13639511211230156>
- Dewi, N. L. P. Y. A., & Suwandana, I. G. M. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi*. 5, 28.
- Hasibuan, D. H. M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Pt Bumi Aksara.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). *The Definition And Measurement Of Job Involvement*. 49, 10.
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). *Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan*

Pada Btn – Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551.
<https://doi.org/10.21512/Bbr.V5i2.1026>

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th Ed). McGraw-Hill Irwin.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*. 1, 29.

Nwibere, B. M. (2014). Interactive Relationship Between Job Involvement, Job Satisfaction, Organisational Citizenship Behaviour, And Organizational Commitment In Nigerian Universities. *International Journal Of Management And Sustainability*, 20.

Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan*. 13.

Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977). *Organizational Research On Job Involvement*. 84, 24.

Sari, N. L. S. W., & Suwandana, I. Gst. M. (2016). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ibis Styles Bali Benoa Hotel*. 28.

Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional*. 30.

Teh, P., & Sun, H. (2012). Knowledge Sharing, Job Attitudes And Organisational Citizenship Behaviour. *Industrial Management & Data Systems*, 112(1), 64–82. <https://doi.org/10.1108/02635571211193644>