**ABSTRAK**

Komitmen organisasi begitu penting untuk diteliti karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan membuat kinerjanya meningkat. Apabila karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi maka perilaku terhadap organisasinya juga meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara di Polda DIY. Subjek dari penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang berdinas di Polda D.I. Yogyakarta yang berjumlah 70 karyawan. Data dikumpulkan dengan skala *quality of work life* dan skala komitmen organisasi yang telah diuji daya beda dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan yang positif antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara Polda D.I Yogyakarta, dengan koefisien korelasi rxi = 0,493 dengan p<0,01; dan (2) besarnya koefisien determinasi (R²) atau sumbangan efektif yang diberikan *quality of work life* untuk komitmen organisasi sebesar 24,3% dan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti: karakteristik pekerjaan dan peran pegawai, karakteristik struktural organisasi, dan karakteristik personal.

**Kata kunci: *quality of work life* dan komitmen organisasi**

***ABSTRACT***

*Organizational commitment is so important to research because employees who have high commitment will make their performance increase. If the employee has a high commitment to the organization, the behavior towards the organization will also increase. This study aims to determine the relationship between quality of work life and organizational commitment to the State Civil Apparatus at Polda DIY. The subject of this research is the State Civil Apparatus serving in Polda D.I. Yogyakarta, amounting to 70 employees. Data were collected using a scale of quality of work life and scale of organizational commitment which has been tested for its distinction and reliability. The data analysis technique used is the product moment correlation. The results showed that: (1) there is a positive relationship between quality of work life and organizational commitment to the State Civil Service Apparatus of Polda D.I Yogyakarta, with a correlation coefficient of rxi = 0.493 with p <0.01; and (2) the amount of determination coefficient (R²) or the effective contribution given by quality of work life to organizational commitment is 24.3% and the remaining 75.7% is influenced by other factors, such as: job characteristics and employee roles, organizational structural characteristics, and personal characteristics.*

***Keywords: quality of work life and organizational commitment***

**HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN**

**KOMITMEN ORGANISASI APARATUR SIPIL NEGARA**

**DI POLDA D.I YOGYAKARTA**

**Khotim Ganis, Domnina Rani Puna Rengganis, dan Nikmah Sofia Afiati**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[khotimg23@gmail.com](mailto:khotimg23@gmail.com)

085865568799

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara di Polda DIY. Subjek dari penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang berdinas di Polda D.I. Yogyakarta yang berjumlah 70 karyawan. Data dikumpulkan dengan skala *quality of work life* dan skala komitmen organisasi yang telah diuji daya beda dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan yang positif antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara Polda D.I Yogyakarta dan (2) besarnya koefisien determinasi (R²) atau sumbangan efektif yang diberikan *quality of work life* untuk komitmen organisasi sebesar 24,3% dan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti: karakteristik pekerjaan dan peran pegawai, karakteristik struktural organisasi, dan karakteristik personal.

**Kata kunci: *quality of work life* dan komitmen organisasi**

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between quality of work life and organizational commitment to the State Civil Apparatus at Polda DIY. The subject of this research is the State Civil Apparatus serving in Polda D.I. Yogyakarta, amounting to 70 employees. Data were collected using a scale of quality of work life and scale of organizational commitment which has been tested for its distinction and reliability. The data analysis technique used is the product moment correlation. The results showed that: (1) there is a positive relationship between quality of work life and organizational commitment to the State Civil Service Apparatus of Polda D.I Yogyakarta, and (2) the amount of determination coefficient (R²) or the effective contribution given by quality of work life to organizational commitment is 24.3% and the remaining 75.7% is influenced by other factors, such as: job characteristics and employee roles, organizational structural characteristics, and personal characteristics.*

***Keywords: quality of work life and organizational commitment***

**PENDAHULUAN**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis seorang karyawan yang meliputi hubungan karyawan tersebut dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk terus menjadi anggota dalam organisasi tersebut atau keluar dari organisasi tersebut (Meyer dkk., 1993).

Penelitian yang dilakukan Aditya (2013) mengenai komitmen organisasi PNS yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kesehatan Kota Malang didapatkan hasil sebagi berikut, kategori tinggi sebanyak 3 PNS (6,98%), kategori sedang sebanyak 31 PNS (72,09%), dan kategori rendah sebanyak 9 PNS (20,93%)

Data tersebut tidak sesuai dengan harapan, bahwa seluruh ASN memiliki komitmen organisasi yang tinggi karena pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi, misi, serta tujuan organisasi sehingga layaklah bahwa setiap organisasi berharap untuk dapat mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen pegawai terhadap organisasinya (Riley, 2006).

Pentingnya komitmen organisasi ditunjukkan dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* atau perilaku individu terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen rendah akan membuat kinerjanya menurun. Apabila karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi yang rendah maka perilaku terhadap organisasinya juga akan berkurang.

Dalam faktor pengalaman kerja terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada komitmen organisasi yaitu sejauh mana karyawan merasa dapat mengandalkan organsasi, perasaan dipentingkan atau dibutuhkan dalam organisasi, sejauh mana harapan karyawan terpenuhi di tempat kerja, adanya keadilan dalam pemberian upah dan kesetaraan norma organisasi. Keterandalan organisasi, perasaan karyawan dipentingkan atau dibutuhkan dalam organisasi, sejauh mana harapan karyawan terpenuhi di tempat kerja, dan adanya keadilan dalam pemberian upah dan kesetaraan norma organisasi adalah bagian dari *quality of work life*. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti memilih faktor *quality of work life* sebagai variabel bebas karena bagaimana pengalaman kerja seorang karyawan memiliki hubungan terkuat dan paling konsisten antara pegawai dan organisasi dipengaruhi oleh pengalaman kerja (Meyer dkk., 1993).

Fields & Thacker (1992) menyatakan bahwa suksesnya implementasi *quality of work life* secara keseluruhan berdampak positif terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki *quality of work life* yang tinggi akan mendorong timbulnya komitmen organisasi, sehingga dapat memacu karyawan untuk lebih produktif dan bersedia mengerahkan potensi yang dimilikinya bagi kelangsungan organisasi.

*Quality of worklife* mengacu pada kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja. Salah satu contoh rendahnya kesejahteraan psikologis karyawan ditandai dengan stres organisasi. Karyawan yang mengalami stres saat bekerja tidak akan memiliki performa yang sama dengan karyawan yang memiliki kondisi psikologis yang baik. Stres organisasi pada karyawan mengakibatkan rendahnya komitmen organisasi, meningkatkan *turnover* dan dalam kondisi tertentu peningkatan tingkat absensi (Sonnentag & Frese, 2003).

Penelitian yang dilakukan Huang dkk., (2007) mengenai efek *quality of work life* terhadap komitmen organisasi dan *turnover intention* didapatkan hasil yang signifikan antara dimensi *quality of work life* yaitu *work life balance,* perilaku pengawasan, dan kompensasi/ upah terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan keluarga akan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang memiliki konflik kehidupan kerja dan keluarga. Atasan yang melakukan pengawansan sesuai prosedur juga akan meningkatkan komitmen karyawannya. Selain itu apabila karyawan memiliki kepuasan dalam menerima kompensasi, maka komitmen terhadap organisasi juga akan meningkat.

Melihat kondisi dan fenomena yang terjadi di atas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada ASN Polri.

**Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis seorang karyawan yang meliputi hubungan karyawan tersebut dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk terus menjadi anggota dalam organisasi tersebut atau keluar dari organisasi tersebut (Meyer et al., 1993). Aspek komitmen organisasi menurut Meyer, dkk., (1993) yang dirumuskan dalam tiga aspek:

* 1. *Affective Commitment*

Keinginan yang berasal dari dalam diri karyawan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi, mau menerima nilai dan tujuan organisasi serta kemauan untuk bertahan dalam organisasi.

* 1. *Continuance Commitment*

Kemauan karyawan untuk bertahan dalam organisasi berdasarkan dengan perhitungan untung dan rugi apabila meninggalkan organisasi.

* 1. *Normative Commitment*

Kesadaran karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab dan beban moril terhadap organisasi sehingga karyawan tersebut loyal dan tetap bertahan dalam organisasi.

***Quality of Work Life***

Zin (2004) menyatakan bahwa *quality of work life* sebagai suatu usaha yang dapat meningkatkan persepsi kerja terhadap pengalaman pekerjaan dan mengurangi masalah sosial dan psikologi karyawan dalam bekerja. Aspek *quality of work life* dari Zin (2004) meliputi:

1. Pertumbuhan dan pengembangan

Karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan kerjanya dan karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya.

1. Partisipasi

Kesempatan karyawan untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan/penyelesaian masalah.

1. Lingkungan kerja

Karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman termasuk jam kerja yang berlaku sesuai bagi karyawan.

1. Supervisi

Karyawan dan atasan memiliki hubungan yang baik dan saling pengertian.

1. Gaji dan tunjangan

Karyawan dapat memuaskan kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku.

1. Hubungan sosial

Karyawan mampu membuat hubungan yang sinergis antara pekerjaan dan aspek kehidupan yang lainnya.

1. Integrasi kerja

Sesama rekan kerja memiliki hubungan dan kekompakan dalam bekerja.

**Hubungan antara *Quality of Work Life* dengan Komitemn Organisasi**

*Quality of work life* sebagai suatu usaha yang dapat meningkatkan persepsi kerja terhadap pengalaman pekerjaan dan mengurangi masalah sosial dan psikologi karyawan dalam bekerja. Menurut Zin (2004) aspek *quality of work life* meliputi: pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan kerja, supervisi, gaji dan tunjangan, hubungan sosial, dan integrasi kerja.

*Quality of work life* begitu penting dalam meningkatkan komitmen karyawan. Penelitian yang dilakukan Huang dkk., (2007) mengenai efek *quality of work life* terhadap komitmen organisasi dan didapatkan hasil yang signifikan antara dimensi *quality of work life* yaitu *work life balance,* perilaku pengawasan, dan kompensasi/ upah terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan keluarga akan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang memiliki konflik kehidupan kerja dan keluarga. Atasan yang melakukan pengawansan sesuai prosedur juga akan meningkatkan komitmen karyawannya. Selain itu apabila karyawan memiliki kepuasan dalam menerima kompensasi, maka komitmen terhadap organisasi juga akan meningkat.

**METODE**

Subjek dari penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang berdinas di Polda D.I. Yogyakarta yang berjumlah 70 karyawan. Data dikumpulkan dengan skala *quality of work life* dan skala komitmen organisasi yang telah diuji daya beda dan reliabilitasnya. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* karena analisis *korelasi product moment* sesuai untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara 2 variabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *(Statistical Product Service Solutions)*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Deskripsi Data Penelitian**

Pengkategorisasian skor variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1.**

**Kategorisasi Komitmen Organisasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Interval Skor | Kategori | Frekuensi | Persentasi (%) |
| X ≥ 72 | Tinggi | 4 | 5,7 |
| 48 ≤ X < 72 | Sedang | 54 | 77,1 |
| X < 48 | Rendah | 12 | 17,1 |
| Total | | 70 | 100,0 |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa komitmen organisasi pada ASN Polda D.I Yogyakarta yang berada pada kategori tinggi sebanyak 4 orang (5,7%), komitmen organisasi pada ASN Polda D.I Yogyakarta yang berada pada kategori sedang sebanyak 54 orang (77,1%), dan komitmen organisasi pada ASN Polda D.I Yogyakarta yang berada pada kategori rendah sebanyak 12 orang (17,1%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas komitmen organisasi pada ASN Polda D.I Yogyakarta berada pada kategori sedang.

Pengkategorian skor *quality of work life* dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 2.**

**Kategorisasi *Quality of Work Life***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Interval Skor | Kategori | Frekuensi | Persentasi (%) |
| X ≥ 60 | Tinggi | 6 | 8,6 |
| 40 ≤ X < 60 | Sedang | 49 | 70,0 |
| X < 40 | Rendah | 15 | 21,4 |
| Total | | 70 | 100,0 |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa *quality of work life* pada ASN Polda D.I Yogyakarta yang berada pada kategori tinggi sebanyak 6 orang (8,6%), *quality of work life* pada ASN Polda D.I Yogyakarta yang berada pada kategori sedang sebanyak 49 orang (70,0%), dan *quality of work life* pada ASN Polda D.I Yogyakarta yang berada pada kategori rendah sebanyak 15 orang (21,4%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas *quality of work life* pada ASN Polda D.I Yogyakarta berada pada kategori rendah.

**Analisis Data**

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi terhadap data yang telah dikumpulkan.

**Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk variabel komitmen organisasi diperoleh K-S Z= 0,619 dan p= 0,838 (p>0,05) berarti sebaran data variabel komitmen organisasi mengikuti sebaran data normal. Selanjutnya untuk variabel *quality of work life* diperoleh K-S Z= 0,849 dan p= 0,467 (p>0,05) berarti sebaran data variabel *quality of work life* mengikuti sebaran data normal. Priyatno (2010) mengatakan bahwa data yang banyaknya lebih dari 30 maka dapat dikatakan terdistribusi normal dan biasa disebut sampel besar. Data dalam penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 70 orang, sehingga data dapat dikatakan terdistribusi normal.

**Uji Linieritas**

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel *quality of work life* dengan komitmen organisasi diperoleh F = 30,202 dan p<0,01. Dari data tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi merupakan hubungan yang linier.

**Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*)pada variabel *quality of work life* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,493 dengan p<0,01. Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara Polda D.I Yogyakarta, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,493 bernilai positif dengan taraf keeratan antara 0,400-0,599 dalam kategori sedang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *quality of work life* pada ASN maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki ASN. Sebaliknya semakin rendah *quality of work life* pada ASN maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki ASN. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,493 masuk dalam keeratan hubungan *quality of work life* dengan komitmen organisasi kategori sedang.

Hasil analisis juga menunjukkan koefisien determinasi (R²) yang artinya sumbangan efektif dari *quality of work life* untuk komitmen organisasi sebesar 0,243 atau 24,3% dan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu faktor: karakteristik pekerjaan dan peran pegawai, karakteristik struktural organisasi, dan karakteristik personal.

**Pembahasan**

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life* dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang turut mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang mendukung (Anggraini & Thamrin, 2019) diperoleh hasil diperoleh hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *quality of work life* terhadap komponen komitmen organisasi pada karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Chrisienty (2015) menunjukkan adanya pengaruh *quality of work life* terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis seorang karyawan yang meliputi hubungan karyawan tersebut dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk terus menjadi anggota dalam organisasi tersebut atau keluar dari organisasi tersebut Meyer dkk., (1993).

Secara empiris dapat disimpulkan bahwa *quality of work life* memiliki suatu pengaruh langsung pada terjadinya komitmen organisasi. Fields dan Thacker (1992) menyatakan bahwa suksesnya implementasi *quality of work life* secara keseluruhan berdampak positif terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki *quality of work life* yang tinggi akan mendorong timbulnya komitmen organisasi, sehingga dapat memacu karyawan untuk lebih produktif dan bersedia mengerahkan potensi yang dimilikinya bagi kelangsungan organisasi. Penelitian yang dilakukan Huang dkk., (2007) mengenai efek *quality of work life* terhadap komitmen organisasi didapatkan hasil yang signifikan antara dimensi *quality of work life* yaitu *work life balance,* perilaku pengawasan, dan kompensasi/ upah terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan keluarga akan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dibanding dengan karyawan yang memiliki konflik kehidupan kerja dan keluarga.

Sumbangan efektif yang diberikan *quality of work life* untuk komitmen organisasi sebesar 24,3% dan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Suryana (2009) mengatakan bahwa koefisien determinasi yang kecil disebabkan dari faktor responden yang kurang memahami dalam menangkap maksud item pernyataan dalam kuesioner. Menurut Maillet (1984) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor: karakteristik pekerjaan dan peran pegawai, karakteristik struktural organisasi, dan karakteristik personal.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara Polda D.I Yogyakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *quality of work life* pada ASN maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki ASN. Sebaliknya semakin rendah *quality of work life* pada ASN maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki ASN.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Terdapat hubungan yang positif antara *quality of work life* dengan komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara Polda D.I Yogyakarta, dengan koefisien korelasi rxy = 0,493 dengan p<0,01. Hubungan positif pada *quality of work life* dengan komitmen organisasi menggambarkan bahwa semakin tinggi *quality of work life* pada ASN maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki ASN. Sebaliknya semakin rendah *quality of work life* pada ASN maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki ASN. Besarnya koefisien determinasi (R²) atau sumbangan efektif yang diberikan *quality of work life* untuk komitmen organisasi sebesar 24,3% dan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti: karakteristik pekerjaan dan peran pegawai, karakteristik struktural organisasi, dan karakteristik personal.

**Saran**

ASN Polda DIY disarankan untuk meningkatkan komitmen organisasi dengan cara: merasa senang untuk berkarir di organisasi ini, memiliki rasa yang kuat akan organisasi ini, dan percaya bahwa menjadi pegawai harus setia pada organisasinya. Langkah-langkah ini diharapkan dapat komitmen organisasi ASN Polda DIY.

Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang variabel komitmen organisasiagar dapat lebih mengkaji lebih dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas, dengan mengaitkan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan komitmen organisasi, seperti: faktor karakteristik pekerjaan dan peran pegawai, karakteristik struktural organisasi, dan karakteristik personal dipengaruhi oleh faktor lainnya, Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk melengkapi alat pengumpul data tidak sebatas skala psikologi, namun dapat ditambahkan metode wawancara agar hasil penelitian dapat lebih mendalam.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aditya, A. (2013). Pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi pns pada dinas pendidikan dan kesehatan kota malang. *Skripsi Jurusan Psikologi-Fakultas Pendidikan Psikologi UM*.

Anggraini, R., & Thamrin, W. P. (2019). Pengaruh quality of work life terhadap komitmen keorganisasian pada pegawai bmkg. *Jurnal Psikologi*, *12*(1), 64–75. https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1917

Chrisienty, W. (2015). Pengaruh quality of work life terhadap komitmen organisasional karyawan di cv sinar plasindo. *Agora*, *3*(2), 483–490. http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3681

Fields, M. W., & Thacker, J. W. (1992). Influence of quality of work life on company and union commitment. *In Academy of Management Journal*, 35(2), 439–450. https://doi.org/10.2307/256382

Huang, T. C., Lawler, J., & Lei, C. Y. I. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. In *Social Behavior and Personality*, 35(6), 735–750). https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.6.735

Maillet, L. (1984). Mowday, steers and porter’s (1979) commitment questionnaire compared to cook and wall’s (1980) commitment scale. *Psychological Reports* 55(1), 308–308). https://doi.org/10.2466/pr0.1984.55.1.308

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. In *Journal of Applied Psychology* *78(4), 538–551.* https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.4.538

Riley, D. (2006). Turnover intentions: the mediation effects of job satisfaction, affective commitment and continuance commitment. *Doctoral Dissertation*. University of Waikato.

Sonnentag, S., & Frese, M. (2003). Stress in organizations sabine sonnentag university of konstanz michael frese published in: comprehensive handbook of psychology, volume twelve: industrial and organizational psychology. <http://eu.wiley.com/WileyCDA/Section/id-10331.html>. *Comprehensive Handbook of Psychology*, *12*.

Zin, R. M. (2004). Perception of professional engineers toward quality of worklife and organizational commitment: a case study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, *6*(3), 323. https://doi.org/10.22146/gamaijb.555.