

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DAZZLE YOGYAKARTA

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN EMPLOYEES OF DAZZLE YOGYAKARTA.

Gregorius Ferry Setyawan

Universitas Mercu Buana Yogyakarta
Gregoriusferry5@gmail.com
089650569777

Abstrak

Meningkatkan komitmen karyawan dalam organisasi adalah salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar dapat tercipta kondisi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya komitmen organisasi adalah persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support*. Penelitian bertujuan ini untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada karyawan CV. Arkatama Ritelindo (Toko Dazzle) Yogyakarta. Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari variabel tergantung, yaitu komitmen organisasi dan variabel bebas, yaitu *perceived organizational support*. Seluruh karyawan CV. Arkatama Ritelindo (Toko Dazzle) Yogyakarta sebanyak 105 karyawan dipilih sebagai subjek penelitian, dan 40 karyawan digunakan sebagai subjek dalam uji coba. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu Skala Komitmen Organisasi dan Skala *Perceived Organizational Support*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi. Sebelum melakukan uji hipotesis, data akan diuji asumsi kenormalan dan linieritasnya. Hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa data penelitian tidak memiliki sebaran yang berdistribusi normal maka pada penelitian ini digunakan teknik korelasi nonparametrik Spearman Rho. Hasil uji hipotesis menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi sebesar 0,551 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka komitmen organisasi juga menjadi semakin tinggi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, *Perceived Organizational Support*

Abstract

To foster the achievement of organizational goals, increasing employee commitment is crucial. One key factor influencing organizational commitment is the perception of organizational support, also known as perceived organizational support (POS). This study investigates the relationship between POS and organizational commitment among employees of CV. Arkatama Ritelindo (Toko Dazzle) in Yogyakarta. The study focuses on two variables: organizational commitment as the dependent variable and perceived organizational support as the independent variable. All 105 employees of CV. Arkatama Ritelindo were selected as the research population, with 40 employees participating in a trial phase. Data was collected using two scales: the Organizational Commitment Scale and the Perceived Organizational Support Scale. Data analysis was conducted using correlation analysis. Prior to hypothesis testing, the data was subjected to normality and linearity tests. The normality test indicated that the data was not normally distributed, leading to the use of the Spearman Rho nonparametric correlation technique. The hypothesis test results revealed a positive and significant relationship between perceived organizational support and organizational commitment, with a correlation coefficient of 0.551 ($p < 0.05$). This finding suggests that as perceived organizational support increases, so does organizational commitment..

Keywords: *Organizational Commitment, Perceived Organizational Support*

PENDAHULUAN

Peningkatan komitmen karyawan dalam suatu organisasi merupakan strategi penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tingginya komitmen karyawan berpotensi mengurangi tingkat absensi, turnover, dan biaya terkait pengelolaan sumber daya manusia. Wibowo (2006) mengemukakan bahwa ketidakpuasan karyawan dapat berdampak pada kinerja yang kurang optimal, tingginya absensi, dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, sehingga kualitas output organisasi menurun. Jika organisasi mengabaikan pengelolaan sumber daya manusia, hal ini dapat mengakibatkan penurunan komitmen karyawan, yang terlihat dari meningkatnya tingkat resignasi atau pensiun dini (Sianipar & Haryanti, 2014).

CV. Arkatama Ritelindo (Toko Dazzle) Yogyakarta adalah salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan dalam komitmen organisasi. Perusahaan ini bergerak dalam bidang ritel aksesoris telepon seluler dan telah berkembang dari toko kecil menjadi entitas dengan tiga lokasi strategis. Sejak didirikan 22 tahun lalu, Toko Dazzle terus berinovasi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, namun juga menghadapi masalah dalam mempertahankan karyawan.

Dalam upaya memberikan layanan terbaik, CV. Arkatama Ritelindo berusaha mengoptimalkan sumber daya manusianya. Tingginya komitmen karyawan menjadi kunci untuk menarik minat dan loyalitas konsumen. Namun, berdasarkan wawancara awal dengan Ibu Meisya, HRD Manager, terungkap bahwa perusahaan sering mengalami masalah tingginya turnover karyawan, yang meningkatkan biaya rekrutmen dan mencerminkan rendahnya komitmen karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah persepsi mereka terhadap dukungan organisasi. Eisenberger et al. (1986) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai sejauh mana karyawan merasakan dukungan dari organisasi. Dukungan ini seringkali diwujudkan dalam bentuk penghargaan bagi karyawan yang berkontribusi lebih, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Dari wawancara yang dilakukan pada karyawan Dazzle, banyak yang mengungkapkan keinginan untuk mengundurkan diri akibat beban kerja yang berat dan kurangnya dukungan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa banyak karyawan belum

menunjukkan komitmen yang kuat, yang dapat diukur melalui berbagai aspek komitmen karyawan (Meyer & Allen, 2016). Dukungan organisasi yang tinggi dapat membuat karyawan merasa lebih terikat dan bertanggung jawab terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi di CV. Arkatama Ritelindo (Toko Dazzle) Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam konteks organisasi.

METODE

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan skala pengukuran. Hal ini dikarenakan atribut yang diukur bersifat psikologis dan laten, yang dapat diidentifikasi melalui indikator perilaku yang disusun dalam bentuk item. Selain itu, pernyataan atau pertanyaan yang digunakan sebagai stimulus tidak langsung mengungkap atribut yang diukur, tetapi lebih pada indikator perilaku terkait (Azwar, 2012). Penelitian ini mengaplikasikan dua skala, yaitu Skala Komitmen Organisasi dan Skala *Perceived Organizational Support*.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Penilaian berkisar antara 4 hingga 1 untuk pernyataan positif, dengan rincian: SS = 4, S = 3, TS = 2, dan STS = 1. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif, nilainya terbalik: SS = 1, S = 2, TS = 3, dan STS = 4. Item-item yang bersifat positif sejalan dengan teori yang ada. Pemilihan empat alternatif jawaban ini bertujuan agar responden tidak bersikap netral, terutama bagi mereka yang ragu mengenai kecenderungan pendapat setuju atau tidak setuju.

Penelitian ini menggunakan uji validitas, reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji linearitas) serta uji hipotesis untuk menilai hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 141 orang yang merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan dengan memanfaatkan Teknik sampling jenuh atau sering disebut juga sensus untuk menentukan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan

kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan pendapat tersebut maka seluruh karyawan CV. Arkatama Ritelindo (Toko Dazzle) Yogyakarta sebanyak 105 karyawan dipilih sebagai subjek penelitian, dan 40 karyawan digunakan sebagai subjek dalam uji coba.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skala Komitmen Organisasi menggunakan skala yang dimodifikasi dari *TCM Employee Commitment Survey* yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (2004). Versi asli terdiri dari 24 aitem, dengan 15 aitem yang bersifat favorable dan 9 aitem unfavorable. Dalam versi yang dimodifikasi, semua aitem telah diubah menjadi favorable.

Tabel 1. Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba

No.	Aspek	Favorable	Jumlah
1.	<i>Affective Commitment</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8
2.	<i>Continuance Commitment</i>	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	8
3.	<i>Normative Commitment</i>	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	8
	Jumlah	24	24

Skala *Perceived Organizational Support* menggunakan skala yang dimodifikasi dari *Survey Perceived Organizational Support* (SPOS) yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (2002). Versi asli terdiri dari 36 aitem, dengan 18 aitem yang bersifat favorable dan 18 aitem unfavorable. Dalam versi yang dimodifikasi, hanya aitem favorable yang digunakan, berjumlah 18 aitem.

Tabel 2. Distribusi Aitem Skala *Perceived Organizational Support*

No.	Aspek	Favorable	Jumlah
1.	<i>Fairness</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2.	<i>Supervision Support</i>	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
3.	<i>Organizational Reward and Job Conditions</i>	13, 14, 15, 16, 17, 18	6
	Jumlah	18	18

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi product moment, dengan cara mengkorelasikan setiap butir aitem pertanyaan dengan skor totalnya. Seleksi item valid dan uji reliabilitas dilakukan menggunakan program *SPSS for Windows* versi 25.0. Kriteria seleksi item valid ditentukan berdasarkan *Corrected Item-Total Correlation* yang harus lebih dari 0,2.

Pengujian instrumen dilakukan dengan 40 responden, berlangsung dari 9 hingga 18 Februari 2024 di CV. Arkatama Ritelindo (Toko Dazzle) Yogyakarta. Setelah uji coba, data dikumpulkan dan dianalisis untuk menentukan validitas aitem.

Hasil uji coba Skala Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa dari 24 aitem yang diujicobakan, terdapat 3 item yang gugur, yaitu aitem nomor 5, 17, dan 18. Dengan demikian, aitem yang dianggap valid berjumlah 21 aitem. Koefisien validitas aitem Skala Komitmen Organisasi berkisar antara 0,176 hingga 0,549. Aitem yang dinyatakan valid kemudian disusun kembali dengan nomor urut baru untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba

No.	Aspek	<i>Favorable</i>	Jumlah Aitem Valid
1.	<i>Affective Commitment</i>	1, 2, 3, 4, 5 , 6, 7, 8	7
2.	<i>Continuance Commitment</i>	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	8
3.	<i>Normative Commitment</i>	17, 18 , 19, 20, 21, 22, 23, 24	6
Total Aitem Valid			21

Keterangan: angka yang dicetak tebal berarti nomor aitem yang gugur

Hasil uji coba Skala *Perceived Organizational Support* menunjukkan bahwa dari 18 aitem yang diujicobakan, terdapat 2 item yang gugur, yaitu aitem nomor 2 dan 18. Dengan demikian, jumlah aitem yang dianggap valid berjumlah 16 aitem. Koefisien validitas aitem Skala *Perceived Organizational Support* berkisar antara 0,302 hingga 0,602. Aitem yang dinyatakan valid kemudian disusun kembali dengan nomor urut baru untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Distribusi Aitem Skala *Perceived Organizational Support* Setelah Uji Coba

No	Aspek	<i>Favorable</i>	Jumlah Aitem Valid
1.	<i>Fairness</i>	1, 2 , 3, 4, 5, 6	5
2.	<i>Supervision Support</i>	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
3.	<i>Organizational Reward and Job Conditions</i>	13, 14, 15, 16, 17, 18	5
Total Aitem Valid			16

Keterangan: angka yang dicetak tebal berarti nomor aitem yang gugur.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk Skala Komitmen Organisasi menunjukkan koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,842. Nilai ini lebih tinggi dari nilai koefisien *Cronbach Alpha* 0,70 yang menjadi indikator bahwa skala ini memiliki tingkat konsistensi yang baik. Maka Skala Komitmen Organisasi dapat dianggap reliabel dan

dapat digunakan untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi secara efektif. Uji reliabilitas juga dilakukan terhadap Skala *Perceived Organizational Support*. Hasilnya menunjukkan koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,815, yang juga berada di atas nilai koefisien *Cronbach Alpha* 0,70. Ini menandakan bahwa Skala *Perceived Organizational Support* juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, sehingga dapat diandalkan dalam mengukur persepsi karyawan terhadap dukungan yang mereka terima dari organisasi.

Tabel 5. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Jumlah aitem	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
<i>Perceived Organizational Support</i>	16	16	64	40	8	41	64	54,0	4,7
Komitmen Organisasi	21	21	84	52,5	10,5	44	82	68,6	7,4

Sumber: data primer diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pada tabel 5 menunjukkan hasil untuk variabel *Perceived Organizational Support*. Dari hasil penelitian, skor minimum 41, sementara skor maksimal 64. Rata-rata (*mean*) untuk variabel ini adalah 54,0, dengan standar deviasi sebesar 4,7. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang bervariasi mengenai dukungan yang dirasakan dari organisasi, dengan rata-rata yang cukup baik.

Di sisi lain, hasil untuk variabel Komitmen Organisasi tercantum dalam Tabel 5. Skor minimum 44, sedangkan skor maksimal 82. Rata-rata (*mean*) untuk variabel ini adalah 68,6, dengan standar deviasi sebesar 7,4. Ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi juga bervariasi, tetapi rata-rata yang dicapai cukup signifikan.

Hasil uji normalitas diketahui nilai variabel *Perceived Organizational Support* sebesar 1,468 dengan nilai signifikansi $p = 0,027$ yang dimana nilai $0,027 < 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa data variabel *Perceived Organizational Support* memiliki sebaran yang tidak berdistribusi normal. Sedangkan hasil nilai uji pada variabel Komitmen Organisasi sebesar 1,314 dengan nilai signifikansi $p = 0,063$ yang dimana nilai $0,063 > 0,05$, maka hal ini menunjukkan bahwa data variabel Komitmen Organisasi memiliki sebaran yang berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji linearitas, dari hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai statistik F sebesar 54,020 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$. Diketahui nilai p kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *Perceived Organizational Support* dengan Komitmen Organisasi.

Setelah melakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas, dilakukan uji hipotesis Product Moment karena hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa data penelitian tidak memiliki sebaran yang berdistribusi normal maka pada penelitian ini digunakan teknik korelasi nonparametrik Spearman Rho. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,551 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$, diketahui nilai $0,000 < 0,05$ artinya ada hubungan dari kedua variabel yang diteliti. Sehingga kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil tersebut adalah ada hubungan positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* dengan Komitmen Organisasi pada karyawan Toko Dazzle sebesar 0,551 ($p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi *Perceived Organizational Support* maka Komitmen Organisasi juga menjadi semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *Perceived Organizational Support* maka Komitmen Organisasi juga menjadi semakin rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan koefisien sebesar 0,551 ($p < 0,05$). Ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Sebaliknya, jika persepsi dukungan organisasi rendah, maka komitmen organisasi juga cenderung menurun. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasi dapat diterima.

Bagi perusahaan disarankan agar perusahaan memberikan penghargaan yang lebih baik kepada karyawan. Dukungan organisasi yang kuat, melalui penghargaan yang tepat, akan meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap perusahaan. Persepsi positif ini pada gilirannya dapat membentuk komitmen yang tinggi dalam diri karyawan,

memungkinkan mereka untuk bekerja dengan dedikasi dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan demi kemajuan bersama. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengeksplorasi tema serupa, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dan mempertimbangkan variasi karakteristik subjek penelitian. Selain itu, penting untuk memasukkan faktor-faktor lain yang mungkin berdampak pada komitmen organisasi. Peneliti juga disarankan untuk mengadopsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, guna mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aktami, B. (2008). Kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan. *Tesis*, Universitas Gunadarma Jakarta.
- Allen, M. W. & Brady, R. M. (1997). Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Intraorganizational Communication. *Management Communication Quarterly*, Vol. 10, No. 3, hal. 316-341.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2003). *Commitment in The Workplace: Theory Research and Application*. California: Sage Publications.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2004). *TCM Employee Commitment Survey*. Academic Users' Guide 2004. Department of Psychology, University of Western Ontario.
- Arsiska, A., & Puspitadewi, N.W.S. (2022), Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 9, No. 6, hal. 21-33.
- Azwar, S. (2012). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian Psikologi*, Edisi III. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Casimir, Gian., Yong Ngee Keith, Karen Yuan Wang & Gavin Ooi. 2014. The Relationships Amongst Leader-Member Exchange, Perceived Organizational Support, Affective Commitment, and In-Role Performance A Social-Exchange Perspective. *Leadership and Organization Development Journal*. Vol. 35. No. 5, hal. 366-385.
- Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, pp. 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*. 20(87), 565–573.
- Hadi, Sutrisno (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Harthantyo, Y., & Rahardjo, M. (2017). Pengaruh Leader-Member Exchange (LMX) dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Komitmen Afektif (Studi Kasus pada Karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi). *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 6, No. 4, hal. 1030-1042,
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. & Matteson, M. T. (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Kaswan (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Katz, D & Kahn, R.L. (2012). *The Social Psychology of Organization*. New York: Wiley & Son.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Laning, I. C., Atmadji, G., & Halim, L. V. (2019). Hubungan antara Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Perawat RS “X”. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, Vol. 7, No. 2, hal. 1911-1919.
- Luthans, E. (2006). *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2009). *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.
- O’Driscoll, M. P., & Randall, D. M. (1999). Perceived Organizational Support Satisfaction with Rewards, and Employee Job Involvement and Organizational Commitment. *Applied Psychology*, 48(2), 197–209.
- Octario, Indra Bayu (2021) Hubungan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. X. *Skripsi*, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 825–836.

- Rosmala, Rosa (2021) Hubungan Perceived Organizational Support terhadap Workplace Well-Being pada Karyawan di Pati. *Skripsi*, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Senny, N.M., & Sukmarani (2022). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Terhadap Organisasi pada Pelaut di PT. X. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, Vol. 11, No. 1, hal. 75-85.
- Sianipar, A. R. B. & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*. Vol. XIII, No.1 (98-114)
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (2011). *Motivation and Work Behaviour*. New York: Academic Press.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Supratiknya, A. (2014). *Pengukuran Psikologis*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Tella, A., Ayeni, C.O., & Popoola, S.O. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Librarioes in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 9(2), 1-16.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi*. *Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.