
ANALISA DESKRIPTIF KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN GF FOUNDATION

Ratna Jupitawati¹ dan Anissa Lestari Kadiyono²
Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran^{1,2}

E-mail: * ratnakinantirasjid@gmail.com¹ dan anissa.lestari@unpad.ac.id²

ABSTRAK

Pada kesempatan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang komitmen karyawan pada organisasi kemanusiaan GF Foundation, yaitu organisasi yang menyalurkan donasi pada proyek kemanusiaan baik berskala nasional maupun internasional. Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu bertujuan ingin mengetahui seberapa tinggi komitmen yang dimiliki dari para karyawannya. Kemudian dilihat juga komitmen yang paling menonjol diantara tiga komitmen yang digali yaitu Afektif Komitmen, Kontinuitas Komitmen dan Normatif Komitmen. Sebanyak 31 personel yang merupakan karyawan tetap Golden Future diambil datanya dengan mengisi kuesioner dan wawancara. Dari data yang diperoleh terlihat bahwa Afektif Komitmen lebih menonjol dibandingkan yang lainnya, kemudian Normatif Komitmen dan Kontinuitas Komitmen. Begitu pula halnya berdasarkan jenis kelamin terlihat pula bahwa antara karyawan laki-laki dan perempuan kedua-keduanya memiliki Afektif Komitmen yang sama-sama tinggi.

Kata Kunci: *Komitmen, Afektif, Kontinuitas, Normatif, Organisasi, Kemanusiaan*

DESCRIPTIVE ANALYSIS ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEES FOUNDATION GF

ABSTRACT

On this occasion the researchers were interested in conducting research on employee commitment to the GF Foundation's humanitarian organization, an organization that channeled donations to humanitarian projects both nationally and internationally. The research carried out is descriptive, which aims to find out how high the commitment of the employees. Then seen also the most prominent commitment among the three commitments that were explored, namely Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment. 31 personnel who were permanent employees of Golden Future were collected by filling out questionnaires and interviews. It was found that Affective Commitment was more prominent than the others, then the Normative Commitment and Continuance Commitment. Similarly, based on gender, it was also seen that between both male and female employees both had equally high Affective Commitments.

Keywords: *Commitment, Affective, Continuance, Normative, Humanitarian, Organization*

Pendahuluan

GF Foundation merupakan salah satu organisasi kemanusiaan di Kota Bandung yang berbadan hukum dan telah disahkan berbentuk “Yayasan” di bawah Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia dengan Nomor SK: AHU-005339.AH.01.12. Tahun 2016, perubahan AHU-0007016.AH.01.12. Tahun 2018. Organisasi ini berupaya meringankan permasalahan dalam bidang kesejahteraan yang meliputi Pendidikan (Islamic Education), Suriah (Syria Project), Refugees Project in Jordan, ASEAN Project, Indonesian Project, Chad (Africa), Rohingya. Kiprah yang dilakukan pada dasarnya sangat luas untuk fokus pada bidang kemanusiaan berupa membantu meningkatkan kesejahteraan baik di dalam negeri (Indonesia) maupun luar negeri. Program-program yang dikerjakannya saat ini sudah banyak dirasakan manfaatnya oleh masyarakat baik berskala nasional maupun internasional. Untuk merealisasikan program-programnya tersebut, GF Foundation merekrut tenaga-tenaga muda untuk menjadi “volunter”.

Banyaknya organisasi kemanusiaan yang didirikan, tanpa disadari menciptakan situasi kompetitif dari organisasi sejenis yang memiliki konsekuensi menuntut kesiapan dari personel yang mengawakinya. Demikian pula halnya GF Foundation perlu memiliki kesiapan menghadapi perkembangan lingkungan strategis. Setiap personel yang mengawakinya dituntut berpikir kreatif, inovatif dan strategis. Disamping itu jiwa kompetitif, semangat, daya juang dan komitmen merupakan aspek yang tidak dapat ditawar lagi harus dimiliki dalam menyikapi situasi yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan jurnal tentang “*Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda*” dari Basel Al Jabri dan Issam Ghazzawi yang bertujuan untuk menyelidiki perspektif teoritis dan empiris yang berusaha menjelaskan komitmen organisasi dengan perhatian khusus diberikan pada penelitian dasar ke dalam faktor dan dimensi yang mempengaruhi retensi karyawan. Dalam jurnal lainnya yaitu “*Factors Affecting Organizational Commitment*” dari Irma Suryani dikatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi memberikan kontribusi peningkatan yang signifikan dalam hasil dan tujuan organisasi. Mempelajari apa yang memotivasi karyawan untuk mendapatkan komitmen yang kuat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Disamping itu sikap “amanah” (dapat dipercaya) merupakan hal yang mutlak, karena organisasi ini mempertaruhkan kredibilitasnya dimata para donatur, untuk menyalurkan donasi yang diterima dengan tepat sesuai peruntukannya. Berbagai proyek di dalam maupun luar negeri telah berhasil dilaksanakan oleh GF Foundation dan mendapatkan apresiasi dari masyarakat, pemerintah, bahkan

pimpinan negara sahabat misalnya Raja Yordania. Baru-baru ini yaitu bulan Desember Golden Future telah menanda tangani nota kesepakatan dengan pemerintah Turki untuk bekerjasama dalam bidang kemanusiaan. Sebagai contoh proyek kemanusiaan dalam negeri misalnya membantu pemerintah mengentaskan kemiskinan didaerah terpencil, penanganan bencana alam, pengobatan masyarakat yang kurang mampu, menyediakan ambulance gratis, pengembangan/pembangunan tempat ibadah dan lain sebagainya. Sedangkan proyek luar negeri sebagai contoh pembuatan turbin air bersih di camp pengungsian perbatasan Syria, mendirikan sekolah di camp pengungsian. Keberhasilan tersebut tentu bukanlah hal yang mudah untuk dicapai dan bukanlah hal yang mudah pula untuk dipertahankan. Banyak faktor yang melatar belakangi keberhasilan yang bersumber dari internal dan eksternal organisasi. Faktor internal dimaksud adalah sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia, maupun sarana pendukung lainnya. Sedangkan eksternal adalah dukungan dan kebijakan pemerintah dalam bidang kemanusiaan, maupun situasi politik dalam negeri.

Faktor internal organisasi merupakan aspek yang tidak dapat dianggap sepele. Khususnya sumber daya manusia sebagai penggerak seluruh aspek organisasi menjadi fokus utama yang mengawaki keberhasilan organisasi GF Foundation untuk berkembang menjadi organisasi kemanusiaan terdepan dengan kredibilitas yang dapat dipertanggung jawabkan. Sumber daya manusia yang bertanggung jawab, mengahayati dan mencintai tugas, paham tugasnya dan memiliki keterikatan tinggi dapat membawa organisasi lebih berkembang lagi. Keberhasilan yang dicapai tidak terlepas dari komitmen pegawainya terhadap tugas yang melibatkan afeksi, kognisi dan perilaku yang selaras dengan visi misi organisasi. Perilaku ini menunjukkan adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan, tidak hanya bersemangat dan berenergi, mereka juga menikmati pekerjaan, memiliki keterlibatan dengan pekerjaan, berdedikasi, fokus dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang untuk diselesaikan melalui ide-ide yang cemerlang. Hal ini sudah tentu akan mempengaruhi secara langsung terhadap output organisasi yang semakin meningkat yaitu berupaya pelayanan kemanusiaan yang optimal. Dalam jurnal *Commitment Elements Reframed (Antecedents & Consequences) for Organizational Effectiveness* yang ditulis oleh Sandra L. Fornes, Tonette S. Rocco, dari Florida International University dikatakan bahwa komitmen adalah faktor pembeda antara perusahaan berkinerja terbaik dan kinerja rata-rata. Karyawan yang terlibat secara emosional lebih produktif dan lebih berfokus pada pelanggan. Tingkat komitmen karyawan yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja yang superior dalam organisasi yang ditunjukkan oleh peningkatan signifikan dalam operasi. Individu dan tim yang berkomitmen pada nilai

dan tujuan organisasi memiliki moral yang lebih tinggi dan pergantian yang lebih rendah, kepuasan kerja yang meningkat, dan produktivitas yang meningkat. Penelitian lainnya tentang *Antecedent And Consequence Of Organizational Commitment Among Employees Of Ceramic Industries In India* dilakukan oleh Dr.S. Umamaheswari¹, S. Joyce² mengatakan bahwa komitmen terhadap organisasi mempengaruhi retensi dan semua faktor adalah yang merupakan anteseden, berpengaruh dalam meningkatkan komitmen. Studi ini meningkatkan para pimpinan organisasi untuk berjuang mempertahankan karyawan mereka yang merupakan aset yang berharga.

Namun demikian disisi lain, sebagai organisasi Non profit setiap personel GF Foundation diperlukan adanya tanggung jawab tinggi, keikhlasan untuk bekerja keras, tanpa pamrih/rela berkorban, melibatkan perasaan (yang diperlukan untuk lebih menghayati permasalahan kemanusiaan), tanpa melihat untung rugi bagi pribadinya, diperlukan kerja nyata bukan hanya sekedar konsep pemikiran. Hal ini selaras dengan ciri-ciri orang yang memiliki komitmen sebagai berikut (Goleman, 2011):

- a. Siap berkorban demi pemenuhan sasaran tim/perusahaan yang lebih penting.
- b. Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar.
- c. Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan.
- d. Aktif mencari peluang guna memenuhi misi kelompok.

Sedangkan menurut Meyer & Allen (1997), komitmen organisasi adalah keterikatan pada organisasi yang didasari oleh adanya keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk bertahan pada organisasi. Hal tersebut merupakan komponen yang tercermin dari tingkat variasi berbeda dari ketiga komponen tersebut. Komponen tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen Organisasi Afektif, yaitu komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh faktor emosional yang berasal dari karakteristik personal, pengalaman kerja, maupun kesesuaian dengan organisasi.
- b. Komitmen Organisasi Normatif, yaitu komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab dan kewajiban yang ada dalam diri individu. Hal ini dipengaruhi oleh kontrak psikologis dan lingkungan sosial.
- c. Komitmen Organisasi Continuance, yaitu komitmen organisasi yang didasari oleh pertimbangan adanya kekhawatiran akan kehilangan apa yang telah diperoleh selama ini, untung-rugi yang dipengaruhi oleh besarnya investasi yang sudah diberikan, besarnya turn-over, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Luthans (2011), mengatakan bahwa Komitmen organisasi berarti :

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu,
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dari uraian diatas terlihat bahwa komitmen merupakan aspek yang memegang peranan penting bagi personel yang mengawaki organisasi non profit yang berorientasi kemanusiaan seperti halnya GF Foundation, agar dapat menjadi organisasi terdepan dengan kredibilitas yang diakui baik dalam maupun luar negeri. Kondisi ini selaras penelitian yang dilakukan oleh *Noermijati1, Ikhwan HS2, dalam jurnal Organizational Commitment of Non-Profit Organization Volunteers: A Study on the Save Street Child (SSC) Organization in Malang City, Indonesia*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan juga menjadi variabel mediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Temuan terakhir juga menunjukkan bahwa masa kerja sukarela bukanlah variabel pemoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Kajian ini berguna untuk memahami budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada organisasi nirlaba.

Tujuan dilaksanakannya penelitian adalah mengetahui gambaran komitmen pegawai pada organisasi GF Foundation sebagai organisasi non profit dalam bidang kemanusiaan personel yang mengawaki Golden Future perlu memiliki keterikatan pada organisasi yang ditampilkan dalam Komitmen Organisasi.

Kajian Pustaka

Komitmen Organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi berdasarkan keterikatan individu secara emosional, pertimbangan untung-rugi pada diri anggota untuk terus bekerja berdasarkan investasi yang telah mereka lakukan, dan pertimbangan rasa tanggung jawab dan kewajiban individu sebagai pegawai untuk terus bekerja (Meyer & Allen, 1997). Komitmen organisasi adalah keterikatan pada organisasi yang didasari oleh adanya keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk bertahan pada organisasi. Ketiganya merupakan

komponen yang tercermin dari tingkat variasi yang berbeda dari ketiga komponen tersebut. Komponen tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen organisasi afektif, yaitu komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh faktor emosional yang berasal dari karakteristik personal, pengalaman kerja, maupun kesesuaian dengan organisasi.
- b. Komitmen organisasi normatif, yaitu komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab dan kewajiban yang ada dalam diri individu. Hal ini dipengaruhi oleh kontrak psikologis dan lingkungan sosial.
- c. Komitmen organisasi continuance, yaitu komitmen organisasi yang didasari oleh pertimbangan untung-rugi yang dipengaruhi oleh besarnya investasi yang sudah diberikan, kurangnya alternatif lain, besarnya turn-over, dan lain-lain.

Menurut Luthans (2011), mengatakan bahwa Komitmen organisasi berarti :

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu,
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- c. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen sesungguhnya memotivasi serta menarik orang lain yang menunjukkan begitu besarnya makna komitmen bagi peran kepemimpinan seseorang, untuk itu seorang pimpinan dan pengikutnya harus mengetahui sifat-sifat dasar komitmen. Sifat dasar komitmen adalah sebagai berikut (Kaswan, 2017):

- a. Komitmen dimulai dari dalam hati.
- b. Komitmen diuji oleh tindakan.
- c. Komitmen membuka menuju pintu pencapaian tujuan organisasi.

Orang yang berkomitmen menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut (Goleman, 2011):

- a. Siap berkorban demi pemenuhan sasaran organisasi yang lebih penting.
- b. Merasakan adanya dorongan semangat dalam mencapai misi yang lebih besar.
- c. Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam mengambil keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan.
- d. Aktif mencari peluang guna memenuhi misi kelompok.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan informasi dan gambaran secara umum maupun spesifik (Riyanto & Hatmawan, 2020). Data dikumpulkan melalui kuesioner Komitmen Organisasi dari Meyer & Allen (1997), dimana kuesioner ini terdiri dari 24 item yang menggali tiga komponen komitmen, yaitu Afektif Comitment sebanyak 8 item, Continuitas Comitment sebanyak 8 item dan Normatif Comitment sebanyak 8 item dan untuk melengkapi data yang diperoleh, maka dilakukan terdapat pertanyaan terbuka sebanyak 6 pertanyaan sebagai pendukung komitmen karyawan yaitu tentang latar belakang bekerja di Golden Future, harapan dan persepsi karyawan tentang kesejahteraan yang diterima dan pola relasi antar karyawan.. Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan Komitmen dan dimensi apa yang paling menonjol dari ketiga dimensi Komitmen serta latar belakang mengapa dimensi tersebut lebih menonjol/nilai paling tinggi.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah **Sampling Jenuh**. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 31 orang, sehingga semua karyawan termasuk pimpinan Golden Future dijadikan sampel penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Pengolahan data dilakukan berdasarkan data yang diperoleh selama melakukan penelitian di GF Foundation. Sikap kooperatif para karyawan terhadap peneliti dan keterbukaan pimpinan GF Foundation dalam membantu penelitian ini, merupakan hal yang mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Selain mendapatkan data berdasarkan hasil kuesioner dan dilakukan pendalaman melalui pertanyaan terbuka.

Berikut merupakan gambaran demografis karyawan GF Foundation :

Tabel 1

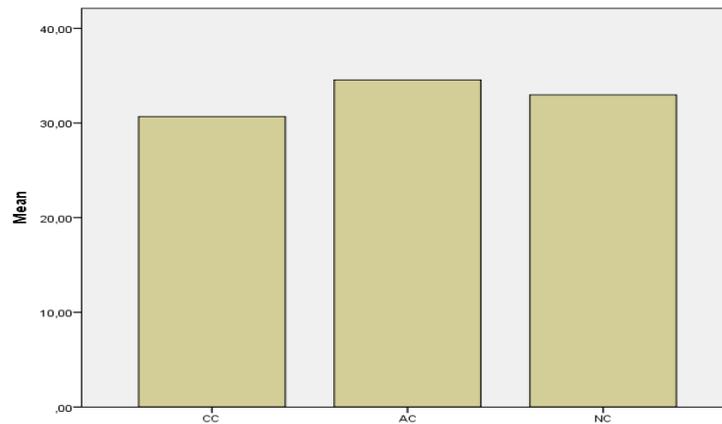
Gambaran Demografis Karyawan GF Foundation

Variabel		Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	16 orang
	Perempuan	15 orang
Pendidikan	SMA	12 orang

S1	17 orang
S2	2 orang

Berdasarkan tabel 1 didapatkan sebanyak 16 orang karyawan GF Fondation berjenis kelamin laki-laki dan 15 orang perempuan. Sedangkan berdasarkan pendidikan sebanyak 12 orang berpendidikan SMA, 17 orang berpendidikan S1 dan 2 orang berpendidikan S2.

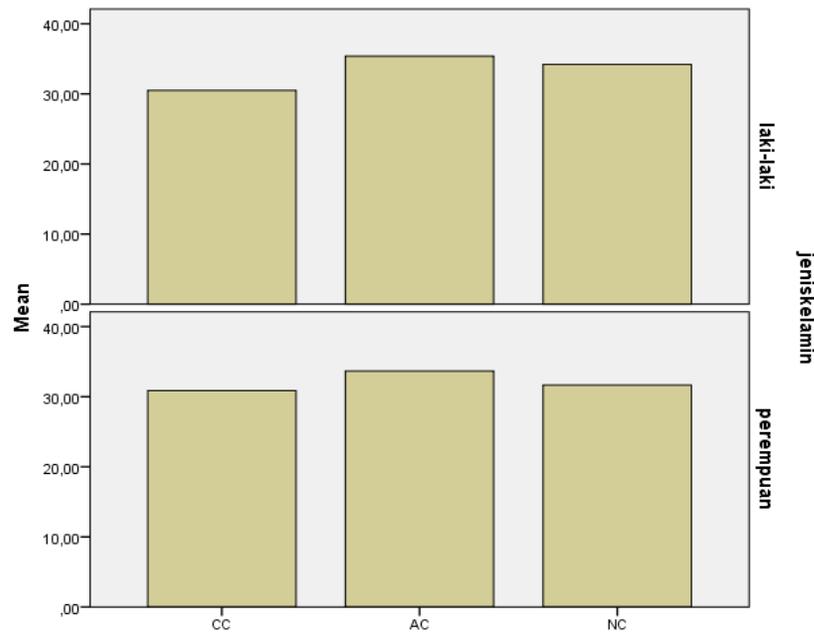
Berikut gambaran komitmen organisasi yang dimiliki karyawan GF Foundation :



Gambar 1. Sebaran Komitmen Organisasi

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa komitmen organisasi komitmen yang paling menonjol diantara tiga komponen dari komitmen yaitu Afektif Comitment (AC), Continuitas Comitment (CC) dan Normatif Comitmen (NC). Dari hasil pengolahan data secara statistik diperoleh hasil bahwa dari seluruh karyawan GF Foundation memiliki Afektif Comitmen (AC) yang paling tinggi nilainya, kemudian Normatif Comitment (NC) dan yang berikutnya Continuity Comitment (CC).

Demikian pula halnya ketika dibandingkan antara karyawan pria dan wanita, kedua-duanya menunjukkan Afektif Comitment (AC) yang tinggi. Hasil tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Tabel 2. Sebaran Komitmen Organisasi berdasarkan jenis kelamin

Hal ini berarti karyawan GF Foundation memiliki komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh faktor emosional yang berasal dari karakteristik personal, pengalaman kerja, maupun kesesuaian dengan organisasi. Dalam hal ini menunjukkan kuatnya keinginan secara emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai organisasi, agar tujuan dan keinginannya untuk tetap berada di organisasi GF Foundation dapat terwujud. Lebih jauh lagi bahwa Afektif Comitment (AC) dapat muncul pada diri seseorang karyawan karena beberapa faktor yaitu adanya signifikansi tugas (kesesuaian), keahlian yang dimanfaatkan dan diakui, umpan balik dari pimpinan, dan keterlibatan dalam manajemen. Karyawan yang memiliki Afektif Comitment (AC) yang tinggi ada kecenderungan untuk tetap bertahan dalam organisasi, karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan organisasi (Shane & Glinow, 2010). Bagi organisasi non profit seperti halnya GF Foundation, Afektif Comitment (AC) merupakan aset yang menguntungkan untuk kelangsungan organisasi. Penghayatan yang melibatkan keterikatan secara emosional akan terlihat dari tanggung jawabnya karyawan ketika menjalankan tugasnya. Lingkup tugasnya sebagai organisasi yang berkecimpung dalam bidang kemanusiaan, memerlukan pelibatan perasaan dan kepekaan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dari hasil pertanyaan terbuka, diperoleh data bahwa pola interaksi antara karyawan sangatlah dekat dan lebih bersifat kekeluargaan. Demikian pula antara pimpinan dan bawahan interaksi yang terjadi lebih bersifat kekeluargaan. Kesulitan/permasalahan yang dialami oleh salah satu karyawan dihayati sebagai permasalahan bersama, sehingga mereka akan

dengan senang hati membantu menyelesaikannya. Situasi ini membuat para karyawan lebih merasa memiliki dan nyaman bekerja di GF Foundation. Hal lain yang diperoleh adalah bahwa sejak mereka akan bergabung, memahami bahwa GF Foundation sebagai organisasi yang membawa visi dan misi kemanusiaan serta organisasi non profit. Dengan demikian mereka menyadari dan memahami apa yang harus dilakukannya agar visi misi organisasi dapat tercapai.

Berbekal pemahaman akan organisasi yang bersifat non profit, ketika memutuskan untuk bergabung menjadi bagian dari organisasi GF Foundation orientasi mereka tidak untuk mengejar imbalan. Para Karyawan melakukan semua tugasnya tanpa pamrih, bahkan rela untuk tidak mendapatkan penghasilan tetap. Sebagai organisasi yang berlandaskan pada akidah agama Islam, mereka bekerja bertujuan untuk berjihad di jalan Allah. Dengan pola pemikiran seperti ini tampaknya berkaitan dengan rendahnya nilai Continuance Commitment (CC) dari karyawan GF Foundation. Merujuk pada konsep dari Continuance Commitment (CC) yaitu komitmen organisasi yang didasari oleh pertimbangan adanya kekhawatiran akan kehilangan apa yang telah diperoleh selama ini, untung-rugi yang dipengaruhi oleh besarnya investasi yang sudah diberikan, besarnya turn-over, tunjangan dan lain-lain. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan. Konsep dari Continuance Commitment (CC) bukanlah menjadi karakteristik dari karyawan GF Foundation yang lebih berorientasi pada jihad di jalan Allah.

Kesimpulan

Sebagai organisasi non profit, GF Foundation memiliki karyawan dengan Afektif Commitment (AC) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan ada kecenderungan untuk tetap bertahan dalam organisasi, karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan organisasi (Shane & Glinow, 2010). Afektif Commitment (AC) yang tinggi merupakan aset yang menguntungkan untuk kelangsungan organisasi non profit seperti halnya GF Foundation. Penghayatan yang melibatkan keterikatan secara emosional akan terlihat dari tanggung jawab karyawan ketika menjalankan tugasnya. Lingkup tugasnya sebagai organisasi yang berkecimpung dalam bidang kemanusiaan, memerlukan pelibatan perasaan dan kepekaan dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga tugas kemanusiaan yang dilakukannya akan berjalan sesuai misi organisasi.

References

- Basel Al Jabri Issam Ghazzawi, B Al-Jabari, 2019, Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda - International Leadership Journal, 11(1), 78-119.
- Goleman, D. (2011). *Leadership: The Power of Emotional Intelligence* (1st editio). Northampton MA: More Than Sound.
- Irma Suryani, 2018, Factors Affecting Organizational Commitment, Jurnal Manajemen dan Inovasi, Man Faculty of Economics and Business, Syiah Kuala University.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi (Mengembangkan perilaku produktif dan mewujudkan kesejahteraan pegawai di tempat kerja)*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. (2011). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR: An Evidence-Based Approach. In *Organizational Behavior: An edivence-Based Approach* (Twelfth Ed). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. <https://doi.org/10.4135/9781452231556>
- Noermijati1, Ikhwan HS2, Organizational Commitment of Non-Profit Organization Volunteers: A Study on the Save Street Child (SSC) Organization in Malang City, Indonesia, International Business Research; Vol. 11, No. 8; 2018 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012 Published by Canadian Center of Science and Education.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Shane, S. L. M., & Glinow, M. A. Von. (2010). *Organizational Behavior* (5 edition). Boston: Mc Graw Hill Irwin.
- Sandra L. Fornes, Tonette S. Rocco, 2004, Commitment Elements Reframed (Antecedents & Consequences) for Organizational Effectiveness, Florida International University.
- S. Umamaheswari1, S. Joyce2, 2020, Antecedents And Consequence Of Organizational Commitment Among Employees Of Ceramic Industries In India, DOI: <http://dx.doi.org/10.31838/jcr.07.06.05>, Multydisciplinary Review Journal