

ISSN: 1907-6487

Vol. 13 No. 02 Desember 2016

Journal of Accounting & Management Research

Analisis Pengaruh INF, INT, dan BOPO Terhadap Kredit Non-Performing Loan pada Bank Tabungan Negara (BTN)

Fendy Cuandra

Stock Price's Prediction Using Technical Analysis

Isnaini Nuzula Agustin

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Karakteristik Kerja, Kepemimpinan dan Keadilan dalam Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Empirik Karyawan Bank Swasta di Batam)

Antony S

Pengaruh Penerapan Praktek Sumberdaya Manusia pada Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur di Batam

Yuswardi

Analisis Pengaruh Faktor Spesifik Bank dan Ekonomi Makro Terhadap Risiko Kredit pada BPR di Riau

Candy

Analisis Fundamental Terhadap Harga Saham pada Emiten LQ-45 di Bursa Efek Indonesia

Hesniati

Analisis Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Struktur Modal pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Lady

Penggunaan Tepung Ubi Jalar Ungu sebagai Bahan Dasar Pembuatan Pizza Non Gluten

Yudy Sunantri, Alamsyah

Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Membeli Mobile Advertising dengan Sikap Konsumen Sebagai Intervening

Golan Hasan

Analisis Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Terhadap Return On Asset (ROA)

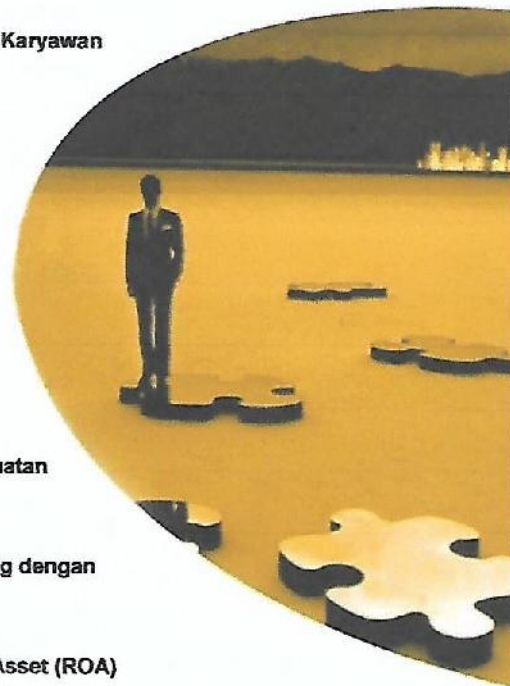
Lita Christina

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Revisit Intention dan Recommendation Intention (Studi pada Wisatawan Mancanegara yang Berkunjung ke Batam)

Renza fahlevi

The Strategic Planning Formulation in Indonesia's Free Trade Zone Authority

Suyono Saputra



Editorial Staff
Journal of Accounting & Management Research

Editor in Chief

Khomsiyah
(Universitas Trisakti Jakarta)

Managing Editors

Meiliana
(Universitas Internasional Batam)

Editorial Board

Evi Silvana Muchsinati
(Universitas Internasional Batam)

Handoko Karjantoro
(Universitas Internasional Batam)

R.A. Widyanti Diah Lestari
(Universitas Internasional Batam)

Hepy Hefri Ariyanto
(Universitas Internasional Batam)

Teddy Jumali
(Universitas Internasional Batam)

Editorial Office

Universitas Internasional Batam
Jl. Gajah Mada, Baloi Sei Ladi-Batam, Indonesia
Telp. +62-778-7437111 (Hunting)
Fax. +62-778-7437112
e-mail: jamr@uib.ac.id

Journal of Accounting & Management Research

Vol. 13 No. 02 Desember 2016

	Halaman
Analisis Pengaruh INF, INT, dan BOPO Terhadap Kredit Non-Performing Loan pada Bank Tabungan Negara (BTN) Fendy Cuandra	<u>1</u>
<i>Stock Price's Prediction Using Technical Analysis</i> Isnaini Nuzula Agustin	<u>13</u>
Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Karakteristik Kerja, Kepemimpinan dan Keadilan dalam Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Empirik Karyawan Bank Swasta di Batam) Antony S	<u>19</u>
Pengaruh Penerapan Praktek Sumberdaya Manusia pada Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur di Batam Yuswardi	<u>32</u>
Analisis Pengaruh Faktor Spesifik Bank dan Ekonomi Makro Terhadap Risiko Kredit pada BPR di Riau Candy	<u>44</u>
Analisis Fundamental Terhadap Harga Saham pada Emiten LQ-45 di Bursa Efek Indonesia Hesniati	<u>58</u>
Analisis Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Struktur Modal pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Lady	<u>69</u>
Penggunaan Tepung Ubi Jalar Ungu sebagai Bahan Dasar Pembuatan Pizza Non Gluten Yudy Sunantri, Alamsyah	<u>79</u>
Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Membeli Mobile Advertising dengan Sikap Konsumen Sebagai Intervening Golan Hasan	<u>87</u>
Analisis Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Terhadap Return On Asset (ROA) Lita Christina	<u>104</u>
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Revisit Intention dan Recommendation Intention (Studi pada Wisatawan Mancanegara yang Berkunjung ke Batam) Renza Fahlevi	<u>112</u>
The Strategic Planning Formulation In Indonesia's Free Trade Zone Authority Suyono Saputra	<u>124</u>

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, KARAKTERISTIK KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KEADILAN DALAM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDI EMPIRIK KARYAWAN BANK SWASTA DI BATAM)

Antony S

**Program Studi S-1 Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Internasional Batam**

ABSTRACT

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, karakteristik kerja, kepemimpinan dan keadilan dalam organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan bank swasta dengan jumlah karyawan terbanyak. Fokus penelitian ini adalah untuk menganalisa perilaku umum tiap karyawan di tiap hotel akan motivasi kerja, kepuasan kerja, karakteristik kerja, kepemimpinan dan keadilan dalam organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Sampel diperoleh dari total 200 karyawan 5 bank di Batam, dan jumlah sampel yang bisa digunakan berjumlah 124 dengan menggunakan PLS (Partial Least Squares). Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan pengaruh non-signifikan karakteristik kerja, kepemimpinan dan keadilan dalam organisasi terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Karakteristik Kerja, Kepemimpinan, Keadilan Dalam Organisasi, Performa Karyawan.*

PENDAHULUAN

Di dalam dunia kerja khususnya yang berkaitan dengan dunia perhotelan masalah komitmen seorang karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Sementara kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya karakteristik pekerjaan, motivasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja khususnya di perhotelan.

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan di sebuah hotel mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki. Komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah.

Komitmen merupakan variabel yang dapat memprediksi secara teratur perilaku karyawan dalam kerja terutama diantaranya masalah absensi. Komitmen karyawan di perhotelan memiliki hubungan positif dengan kinerja, tanpa memperhatikan komitmen karyawan pada organisasi maka kinerja akan memburuk dan pada akhirnya menjadi pemborosan yang sia-sia.

Seperti pada sebuah kasus perusahaan terbuka di Jakarta, dimana permasalahan terjadi ketika kepemilikan perusahaan tersebut berubah kepemilikan, dan 150 orang karyawan melakukan demo tidak sah menuntut kenaikan gaji yang tidak sesuai dengan UU. Namun perusahaan tidak menindak tegas hal tersebut dan tetap berlikad untuk mempertahankan karyawan tanpa melakukan PHK dengan tujuan agar komitmen karyawan di perusahaan tersebut dapat meningkat. Diharapkan dengan keputusan perusahaan tidak menindak lanjuti mogok kerja tidak sah yang dilakukan karyawan, karyawan dapat mengerti keinginan perusahaan yang ingin mempertahankan karyawan. Karyawan masih diberikan kesempatan untuk melanjutkan hubungan kerjanya melalui mekanisme yang ada dan telah dikomunikasikan sebelumnya. (*Kompas.com*).

Faktor yang mempengaruhi komitmen adalah motivasi kerja, karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja biasanya cenderung memiliki kinerja yang rendah, tidak adanya kepuasan kerja dan menyebabkan komitmen terhadap organisasi yang rendah. Beberapa peneliti terdahulu sudah meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi yaitu, Salami (2008),

Warsi, Fatima dan Sahibzada (2009), Choong, Wong dan Lau (2011), Samad (2011), Khan, Razi, Ali dan Asghar (2011) Choong, Wong dan Lau (2011), Tahere, Zahra, Fateme dan Asma (2012).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen adalah kepuasan kerja karyawan terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan. Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Sehingga kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi dimana karyawan yang berkedudukan lebih tinggi merasa lebih puas karena mereka mempunyai otonomi yang lebih besar, pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian adapun karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawabnya lebih kecil hal itu biasa terjadi pada karyawan pada level bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan keahliannya. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dengan asumsi bahwa karyawan akan memberikan yang terbaik di bank tempat mereka bekerja bila mereka juga memperoleh yang terbaik dari perbankan dimana mereka berkerja.

Sudah banyak peneliti terdahulu yang meneliti mengenai kepuasan kerja dimana pengaruhnya terhadap komitmen organisasi yaitu, Shore dan Martin (1989), Boles, Madupalli, Rutherford dan Wood (2007), Salami (2008), Warsi, Fatima dan Sahibzada (2009), Liu dan Norcio (2009), Malik (2010), Bhatti dan Nawab (2011), Samad (2011), Tahere, Zahra, Fateme dan Asma (2012), Igbeneghu (2011), Shah, Jatoi dan Memon (2012), Shah, Isran dan Memon (2012), Tahere, Zahra, Fateme dan Asma (2012), Yahaya, Ma'alip dan Ain (2012).

Selain itu karakteristik pekerjaan juga mempengaruhi komitmen seorang karyawan perbankan. Semakin jelas jenis pekerjaan dan semakin tertarik seorang karyawan akan pekerjaannya, maka akan semakin tinggi juga komitmen karyawan itu terhadap bank tempat bekerja karyawan itu.

Karakteristik pekerjaan juga sudah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu dimana peneliti menganalisa pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Peneliti-peneliti terdahulu tersebut adalah Bashir dan Ramay (2008), Liu dan Norcio (2009), Liu dan Norcio (2009), Haryanto dan Sriwidodo (2009), Djastuti (2010).

Faktor yang juga cukup krusial adalah keadilan dalam organisasi, karena perlakuan adil yang diterima oleh karyawan dalam pekerjaannya, berpengaruh terhadap komitmen karyawan tersebut di bank tempat karyawan bekerja. Keadilan menjadi suatu hal yang semakin penting pada masa sekarang ini. Persoalan ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Berbagai perilaku menyimpang seperti datang terlambat, mengabaikan perintah atasan, atau menggunakan barang perusahaan di luar kewenangannya merupakan bentuk penyimpangan yang dilakukan secara sadar untuk mengganggu perusahaan.

Keadilan dalam organisasi sudah diteliti pengaruhnya terhadap komitmen organisasi oleh peneliti-peneliti terdahulu. Beberapa peneliti terdahulu tersebut adalah Malik dan Naeem (2001), Hassan (2002), Chughtai dan Zafar (2006), Magoshi dan Chang (2009).

Kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen karyawan. Nowack (2004) menyimpulkan bahwa pegawai yang menilai atasannya memiliki praktik kepemimpinan buruk (poor) menyebabkan pegawai memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk keluar dari organisasi.

Kepemimpinan sudah diteliti pengaruhnya terhadap komitmen organisasi oleh peneliti-peneliti terdahulu. Beberapa peneliti terdahulu tersebut adalah dan Erben dan Guneser (2008), Chandna dan Krishnan (2009), Watson (2010),

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Komitmen organisasi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap Komitmen organisasi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh positif Karakteristik Kerja terhadap Komitmen organisasi.
- d. Untuk mengetahui pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Komitmen organisasi.

- e. Untuk mengetahui pengaruh positif Keadilan dalam Organisasi terhadap Komitmen organisasi.

KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hubungan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Salami (2008), yang menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan motivasi atas pencapaian. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Samad (2011), Faktor motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Choong, Wong dan Lau (2011), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan variasi dari komitmen organisasi pengajar di universitas swasta Malaysia adalah motivasi kerja. Dimana ada hubungan signifikan motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan variasi dari komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan Khan, Razi, Ali dan Asghar (2011) motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil ini mengkonfirmasi, apakah komitmen seorang karyawan di dalam sebuah organisasi dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Jadi bila semakin termotivasi seorang karyawan dalam pekerjaannya maka akan semakin tinggi komitmennya dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian juga mengkonfirmasi kenapa motivasi kerja bisa mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yang dikarenakan bila seorang karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka mereka akan memiliki dorongan dan keinginan yang kuat sehingga bisa berkomitmen dengan organisasi. Semakin tinggi motivasi seseorang, maka akan semakin tinggi komitmen dengan organisasi.

Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja mengungkapkan pengaruh yang kuat pada *komitmen organisasi*. Jadi dalam bekerja, kepuasan seorang karyawan dalam pekerjaannya dapat mempengaruhi komitmen mereka dalam sebuah organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Boles, Madupalli, Rutherford dan Wood (2007), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan dalam bidang penjualan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi variabel tersebut. Faktor-faktor itu seperti kepuasan kerja with pelanggan, kepuasan kerja dengan promosi, kepuasan kerja dengan upah, kepuasan kerja dengan peraturan perusahaan, kepuasan kerja dengan pekerjaan, kepuasan kerja dengan atasan dan kepuasan kerja dengan rekan kerja. Selain kepuasan kerja, faktor jenis kelamin juga ikut mempengaruhi komitmen organisasi karyawan dalam bidang penjualan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Malik (2010), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pengajar sektor publik adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi variabel tersebut. Faktor-faktor itu seperti bekerja untuk diri sendiri, pengawasan, upah, rekan kerja, kesempatan untuk promosi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja guru dengan dimensi pekerjaannya terhadap komitmen organisasi yang dirasakan di universitas sektor publik di Pakistan. Studi bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana para guru berkomitmen untuk universitas mereka dan puas dengan pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Igbeneghu (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *locus of control* dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan pengaruh *locus of control* terhadap komitmen organisasi tenaga rekam medis di universitas pendidikan rumah sakit di Nigeria. Selain itu juga untuk menentukan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan juga menentukan apakah kombinasi *locus of control* dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Salim, Kamarudin dan Kadir (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah, kepuasan kerja, keterlibatan dalam kerja dan *perceived organizational support*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pandangan dari dosen universitas di Malaysia, dengan meneliti pengaruh kepuasan kerja, kepuasan kerja dan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja, keterlibatan dalam kerja dan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yahaya, Ma'alip dan Ain (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi variabel komitmen organisasi pekerja Malaysia adalah variabel lingkungan eksternal, tekanan dalam kerja, kepuasan kerja dan keinginan untuk pergi. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi. Lingkungan eksternal tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dan tekanan dalam kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pergi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Shah, Isran dan Memon (2012) yang menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota fakultas universitas sektor publik yaitu Universitas Sindh dan Universitas Shah Abdul Latif Kahirpur. Hasil dari penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh kepada komitmen seorang karyawan pada organisasi. Semakin tinggi kepuasannya dalam bekerja, maka akan semakin tinggi juga komitmennya.

Hubungan Karakteristik Kerja dan Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Bashir dan Ramay (2008), peneliti menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *komitmen organisasi* karyawan institute teknologi (IT) di Pakistan adalah kesempatan dalam karir, *work life policies* dan karakteristik kerja. Hasil penelitian menyatakan karyawan IT di Pakistan cenderung memilih sistem kerja yang formal dibandingkan fleksibilitas dalam karakteristik kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Liu dan Norcio (2009), dimana peneliti menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja dan karakteristik kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan karakteristik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut penelitian lain yang dilakukan Djastuti (2011) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik kerja yang didalamnya termasuk variasi kemampuan, identitas pekerjaan, signifikansi pekerjaan, autonomi and umpan balik terhadap komitmen organisasi di perusahaan konstruksi. Hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik kerja karyawan perusahaan konstruksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh kepada komitmen seorang karyawan di bidang perbankan. Semakin cocok karakteristik pekerjaan dengan karyawan, maka akan semakin tinggi juga komitmennya, dikarenakan bila karyawan merasa cocok dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut tidak memiliki alasan lagi untuk berpindah atau berhenti dari pekerjaannya tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut akan semakin setia dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Hubungan Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi

Penelitian lain yang dilakukan oleh Erben dan Guneser (2008) dimana penelitian dilakukan untuk mengetahui dampak kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan etika. Dengan menggunakan sampel sebanyak 142 individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi namun tidak berpengaruh signifikan terhadap etika.

Penelitian yang dilakukan oleh Chandna dan Krishnan (2009) yang bertujuan untuk mengetahui dampak transformational kepemimpinan dan keyakinan dalam bekerja seperti etika kerja, marxist, organisasi, etika waktu, dan kemanusiaan terhadap komitmen organisasi. Sampel yang digunakan yaitu 34 manajer IT dan manajer manufaktur di India. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational dan keyakinan dalam bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Watson (2010) yang bertujuan untuk meneliti pengaruh nilai etika karyawan dan persepsi karyawan tentang kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan C.M.I kuesioner kesehatan komitmen organisasi untuk menentukan tingkatan komitmen karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai etika karyawan dan persepsi karyawan tentang kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Naqvi, Hashmi, Raza, Zeeshan dan Saikh (2011), yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang mendukung, pembelajaran budaya organisasi, dan pemberdayaan psikologi terhadap komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan yang mendukung, pembelajaran budaya organisasi, dan pemberdayaan psikologi terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kepada komitmen seorang karyawan di bidang perbankan. Semakin baik jiwa kepemimpinan seorang pemimpin akan memiliki pengaruh dan memberikan kepercayaan terhadap karyawan sehingga semakin tinggi komitmen karyawan di sebuah perusahaan, dikarenakan bila karyawan merasa percaya dan yakin dengan pemimpinnya maka karyawan tersebut merasa layak dan percaya terhadap bank tempat karyawan bekerja tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi. Sebaliknya Semakin kecil kepercayaan dan keyakinan karyawan terhadap pemimpinnya, maka akan semakin rendah komitmennya, dikarenakan bila karyawan merasa ragu dan tidak yakin dengan pemimpinnya maka karyawan tersebut akan ragu dan kemungkinan besar berhenti dari pekerjaannya tersebut. Dan dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi akan semakin rendah.

Hubungan Keadilan dan Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Magoshi dan Chang (2009), yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan dalam organisasi terhadap komitmen organisasi di Jepang dan Korea. Total 370 kuesioner disebarakan kepada perusahaan Korea dan total 212 pada perusahaan Jepang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa keadilan dalam organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wang, Liao, Xia dan Chang (2010), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan performa kerja adalah keadilan dalam organisasi. Kuesioner disebarakan sebanyak 793 kepada karyawan industry di Republik Cina. Hasil menunjukkan bahwa keadilan dalam organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan performa kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Crow, Lee dan Joo (2011) bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan dalam organisasi terhadap komitmen organisasi petugas kepolisian di Korea Selatan. Survei diberikan kepada 418 petugas kepolisian Korea Selatan ketika sedang melakukan pelatihan jasa. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa keadilan dalam organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.

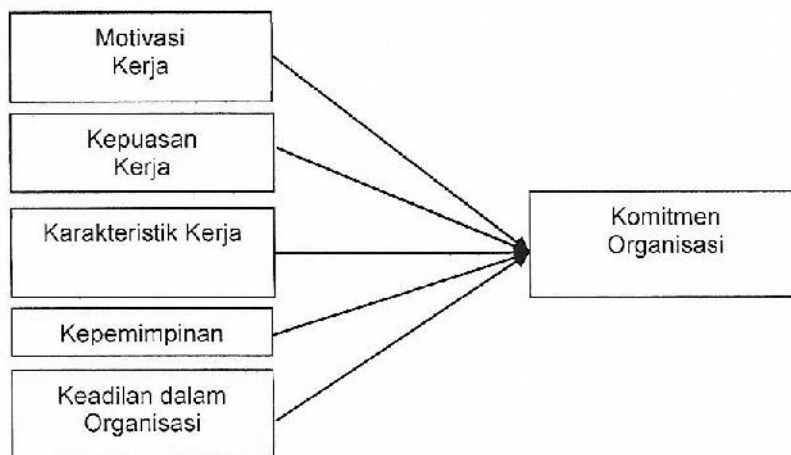
Pada tahun berikutnya, penelitian dilakukan oleh Susanj dan Jakopec (2012). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, keadilan dalam organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan di Kroasia. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, keadilan dalam organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pada Tahun berikutnya, penelitian yang dilakukan oleh Suliman dan Kathairi (2013) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keadilan dalam organisasi, komitmen organisasi dan performa kerja di Negara berkembang. Kuesioner diberikan kepada 500 pekerja full-time di Negara Uni Arab Emirat. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa keadilan dalam organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan performa kerja di Negara berkembang.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa keadilan dalam organisasi memiliki pengaruh kepada komitmen seorang karyawan di bidang perbankan. Semakin tinggi keadilan yang terjadi di sebuah bank semakin tinggi komitmen karyawan di sebuah bank, dikarenakan bila karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh pemimpinnya maka karyawan tersebut merasa layak dan percaya terhadap bank tempat karyawan bekerja tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasinya. Sebaliknya Semakin rendah tingkat keadilan yang terjadi di sebuah bank, maka akan semakin rendah komitmen karyawan, dikarenakan bila karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh pemimpinnya maupun bank tempat karyawan bekerja maka karyawan tersebut akan ragu dan kemungkinan besar berhenti dari pekerjaannya tersebut. Dan dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen organisasi akan semakin rendah.

Berdasarkan penjelasan dan model penelitian terdahulu di atas, pengajuan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen organisasi karyawan perbankan.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen organisasi karyawan perbankan.
- H3 : Karakteristik kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Komitmen organisasi karyawan perbankan.
- H4 : Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Komitmen organisasi karyawan perbankan.
- H5 : Keadilan dalam organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Komitmen organisasi karyawan perbankan.



Gambar 1. Model Penelitian, Sumber: Khan, Razi, Ali dan Asghar (2011), Naumann, Widmier dan Jackson (2000), Rhoades, Eienberger dan Armeli (2001) dan Erben dan Guneser (2008)

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan bank. Sampel yang akan digunakan adalah karyawan-karyawan yang bekerja di 5 bank swasta dengan jumlah tenaga kerja terbanyak. Maraknya pertumbuhan bank di Batam baik swasta maupun bank perkreditan rakyat serta menyebabkan semakin banyak tenaga kerja di Batam di bidang perbankan dan inilah mengapa karyawan memilih bank sebagai objek dan sampel penelitian. Sampel yang akan diambil penulis adalah karyawan bank Central Asia, Bank Niaga, Bank Internasional Indonesia, Bank Panin dan Bank OCBC NISP. Dikarenakan 5 (lima) bank ini termasuk bank dengan jumlah tenaga kerja terbanyak (Disnaker 2013). Alasan penulis memilih perbankan karena Batam sekarang ini terkenal sebagai kota yang sedang berkembang, dan dikarenakan banyaknya bank yang terus bertambah. Tetapi meskipun banyaknya bank yang berdiri, tidak mengurangi tingkat *turnover* di bidang perbankan. Oleh karena itu penulis ingin mengetahui tingkat komitmen karyawan di bidang perbankan. (www.pwc.com/id)

Perkembangan bank yang begitu signifikan terlihat jelas dalam 5 (lima) tahun terakhir. Berbagai perkembangan positif pada sektor perbankan sejak dilaksanakannya program stabilisasi antara lain tampak pada pemberian kredit yang mulai meningkat pada inovasi produk yang mulai berjalan, seperti pengembangan produk derivatif antara lain *credit linked notes*, serta kerjasama produk dengan lembaga lain seperti reksadana dan *bancassurance*.

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel secara tidak acak, dimana informasi menggunakan beberapa kriteria tertentu (Indriantoro & Supomo, 2002).

Instrumen penelitian

Motivasi kerja merupakan variabel independen yang artinya reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin yang dikembangkan oleh Huda Khan, *et al.* (2011).

Kepuasan kerja merupakan variabel independen yang artinya hasil daripada pandangan karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya menyediakan hal-hal yang dianggap ataupun dipandang penting oleh karyawan. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner terdiri dari 7 (tujuh) pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin yang dikembangkan oleh Khan, *et al.* (2011).

Karakteristik kerja merupakan variabel independen yang artinya karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan atau yang biasanya disebut sebagai *job enrichment*. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner terdiri dari 22 (dua puluh dua) pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin yang dikembangkan oleh Naumann, *et al.* (2000).

Kepemimpinan merupakan variabel independen yang artinya sebagai sebuah kondisi dimana seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawan ataupun kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan akhir organisasi. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner yang terdiri dari 4 (empat) pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin yang dikembangkan oleh Erben dan Guneser (2008).

Keadilan dalam organisasi merupakan variabel independen yang artinya sebagai sebuah kondisi dimana karyawan pada sebuah organisasi memiliki rasa adil dan diperlakukan sama. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner yang terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin yang dikembangkan oleh Rhoades, Eienberger dan Armeli (2001).

Organizational commitment merupakan variabel dependent yang artinya sebagai sikap yang menunjukkan kesetiaan karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner yang terdiri dari 7 (tujuh) pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert* 5 poin yang dikembangkan oleh Khan, *et al.* (2011).

Metode Analisis Data

Penelitian ini di uji dengan menggunakan model *Partial Least Squares* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghozali (2012), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. PLS lebih bersifat *predictive model* dan merupakan metode analisis yang *powerful*, sedangkan SEM menguji kualitas/teori. PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variable laten dan menganalisa konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Pada umumnya model persamaan struktural dibagi menjadi dua jenis yaitu *covariance-based structural equation modeling* (CB-SEM) dan *partial least squares path modeling* (PLS-SEM). PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah adanya hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut. Konsekuensi penggunaan PLS-SEM adalah pengujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat (pengembangan teori), mengabaikan beberapa asumsi (non parametrik) dan parameter ketepatan model prediksi dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R-square*) (Ghozali & Latan, 2012). PLS-SEM dapat digunakan pada jumlah sampel yang kecil, tidak mensyaratkan data terdistribusi normal dan tidak mensyaratkan skala pengukuran tertentu (Latan, 2013). Penelitian ini menggunakan analisis PLS-SEM karena model yang diuji merupakan pengembangan dari model penelitian terdahulu dan jumlah sampel yang terkumpul sedikit.

Dalam analisis PLS-SEM, terdapat dua jenis konseptualisasi konstruk yang harus diperhatikan. Kedua jenis konseptualisasi konstruk tersebut yaitu konstruk reflektif dan konstruk formatif. Konstruk dengan indikator reflektif mengasumsikan bahwa kovarian di antara pengukuran model dijelaskan oleh varian yang merupakan manifestasi domain konstraknya. Arah indikatornya yaitu dari konstruk ke indikator. Konstruk dengan indikator formatif mengasumsikan bahwa setiap indikatornya mendefinisikan atau menjelaskan karakteristik

domain konstraknya. Arah indikatornya yaitu dari indikator ke konstruk. Penelitian ini menggunakan konseptualisasi konstruk dengan indikator refleksif karena setiap indikator mencerminkan variabel konstruk yang diteliti. Dalam konstruk dengan indikator refleksif, evaluasi model pengukuran akan menggunakan validitas konvergen dan *composite reliability* (Ghozali & Latan, 2012).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Demografi Responden

Berdasarkan 200 set kuesioner yang disebar, terdapat 124 set kuesioner yang dapat digunakan. Populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah kepada karyawan di 5 (lima) bank dengan jumlah karyawan terbanyak yang ada di Batam.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur akurasi dari pertanyaan didalam kuesioner, data yang memiliki nilai muatan *score factor loading* lebih besar dari 0,3 merupakan nilai data yang valid. Dari data yang di uji menunjukkan bahwa semua pernyataan adalah valid, karena memiliki *score factor loading* lebih besar dari 0,3. Hasil uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari hasil kuesioner. Nilai dari *Cronbach's coefficient alpha* yang dapat diterima adalah lebih besar dari atau sama dengan 0,6. Hasil uji menunjukkan semua variabel reliabel.

Hasil Uji Path Analysis

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel Karakteristik kerja lebih kecil dari 1,96 sehingga variabel Karakteristik kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasi (Hair *et al.*, 2011). Pengaruh yang tidak signifikan berkemungkinan disebabkan oleh karyawan yang tidak memperlakukan karakteristik pekerjaan yang diterima.

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel Kepuasan kerja lebih besar dari 1,96 sehingga variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pergantian kerja karyawan (Hair *et al.*, 2011). Pengaruh signifikan positif tersebut dapat disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan yang diterima di tempat bekerja dapat mendorong karyawan agar lebih meningkatkan kinerja dan komitmen dalam berorganisasi.

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel Kepemimpinan lebih kecil dari 1,96 sehingga variabel Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasi (Hair *et al.*, 2011). Pengaruh yang tidak signifikan berkemungkinan disebabkan oleh karyawan yang tidak memperlakukan perlakuan yang diberikan pihak manajer kepada karyawan.

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel Keadilan dalam organisasi lebih kecil dari 1,96 sehingga variabel Keadilan dalam organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen organisasi (Hair *et al.*, 2011). Pengaruh yang tidak signifikan berkemungkinan disebabkan oleh karyawan yang tidak memperlakukan perlakuan yang diberikan perusahaan dan rasa keadilan yang diterima dalam bekerja.

Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai *T-Statistics* variabel Motivasi kerja lebih besar dari 1,96 sehingga variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pergantian kerja karyawan (Hair *et al.*, 2011). Pengaruh signifikan positif tersebut dapat disebabkan oleh dorongan yang diberikan menimbulkan semangat kerja pada karyawan serta kepuasan yang diterima dalam tempat bekerja menyebabkan karyawan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi, sehingga menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi.

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis Karakteristik Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Keadilan dalam Organisasi dan Motivasi Kerja

Variabel	Beta	T-Statistics	Kesimpulan
Karakteristik kerja	0,1098	0,6804	H1: Tidak Signifikan

Kepuasan kerja	0,3893	4,6063*	H2: Signifikan Positif
Kepemimpinan	0,0386	0,5314	H3: Tidak Signifikan
Keadilan dalam organisasi	0,1526	1,0857	H4: Tidak Signifikan
Motivasi kerja	0,2699	3,5506*	H5: Signifikan Positif

P>0,05

Sumber: Data primer diolah (2016).

Hasil Uji R Square

nilai R Square sebesar 0,7877 yang artinya variabel endogen (independen) motivasi kerja, kepuasan kerja, karakteristik kerja, kepemimpinan dan keadilan dalam organisasi dapat menjelaskan variabel eksogen (dependen) komitmen organisasi sebanyak 78,77%. Sedangkan untuk 21,33% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji R Square

Variabel	R Square	Kesimpulan
Komitmen organisasi	0,7877	Large

Sumber: Data primer diolah (2016)

Hasil Uji Quality Index

Tabel 3
Hasil Uji Quality Index

Variabel	Communality	R Squares	GoF	Kesimpulan
Komitmen organisasi	0,4831	0,7877	0,6169	Besar

Sumber: Data primer diolah (2016)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai GoF yang dihasilkan lebih besar dari 0,36, maka dapat disimpulkan bahwa GoF termasuk dalam kategori besar yang berarti model tersebut baik dan dapat digunakan dalam penelitian (Formel & Larcker, 1981; Cohen, 1988; Ghozali & Latan, 2012).

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

- Hasil pengujian pada hipotesis H1 diperoleh bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.
- Hasil pengujian pada hipotesis H2 diperoleh bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.
- Hasil pengujian pada hipotesis H3 diperoleh bahwa Karakteristik Kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.
- Hasil pengujian pada hipotesis H4 diperoleh bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.
- Hasil pengujian pada hipotesis H4 diperoleh bahwa Keadilan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Hasil nilai uji *R Square job satisfaction, work motivation, job characteristic, leadership* dan *organizational justice* sebesar 0,7877 atau 78,77% menunjukkan bahwa variable *organizational commitment* tidak sepenuhnya dijelaskan oleh variable *job satisfaction, work motivation* dan *job characteristic, leadership* dan *organizational justice*
- b. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner yang memiliki kelemahan dimana persepsi yang disampaikan responden belum tentu benar dengan kondisi sesungguhnya.
- c. Penelitian ini dilakukan hanya pada 5 perbankan dengan jumlah karyawan terbanyak dan hanya berada di kota Batam.

Rekomendasi

Hasil penelitian ini memberikan kesempatan yang sangat banyak bagi penelitian yang akan datang seperti :

- a. Hasil nilai uji *R Square job satisfaction, work motivation, job characteristic, leadership* dan *organizational justice* sebesar 0,7877 atau 78,77% menunjukkan bahwa variable *organizational commitment* tidak sepenuhnya dijelaskan oleh variable *job satisfaction, work motivation* dan *job characteristic, leadership* dan *organizational justice*, sedangkan 21,33% dijelaskan oleh variabel lain seperti *employee participation, role clarity* (Bhatti & Nawab 2011), *job experience* (Tahere, Zahra, Fateme & Asma 2012), *demographic factor, emotional intelligent, career salience, achievement motivation* (Salami 2008), *locus of control* (Igbeneghu 2011), *job involvement, perceived organizational support* (Salim, Kamarudin dan Kadir 2012), *external environment, occupational stress, intention to leave* (Yahaya, Ma'alip & Ain 2012), *career opportunities* dan *work life policies* (Bashir & Ramay 2008) maka direkomendasi untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi variable dependen.
- b. Objek penelitian untuk penelitian berikutnya sebaiknya tidak hanya teliti pada sector industri perbankan saja, tetapi dapat dilakukan pada bidang yang lain. Responden untuk penelitian selanjutnya juga diharapkan tidak hanya dilakukan di Batam tetapi dilakukan di beberapa kota supaya dalam mengestimasi parameter populasi dapat dilakukan dengan akurat sehingga hasil yang diperoleh lebih tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, E., Alhabib, K.F., El-Menyar, A., Asaad, N., Sulaiman, K., Hersi, A., dkk., 2013. Age and clinical outcomes in patients presenting with acute coronary syndromes. *Journal of Cardiovascular Disease Research*, 4:134-139.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: A literature Review. *Management Research and Practice*. Vol. 3, Issue 4, 77-86.
- Bashir, S. & Ramay, M. I. (2008). Determinants of Organizational Commitment A Study of Information Technology Professionals in Pakistan. *Institute of behavioral and Applied Management*. 226-238.
- Begam Mumtaz Bt Abdul Kadir, Pn Munirah Bt Salim, and Pn Halimahton Bt Kamarudin. Factors Affecting Entrepreneurial Intentions Among Mara Professional College Students. Kolej Profesional MARA Bandar Melaka. Pp 19-39.
- Bhatti, K. K. & Nawab, S. (2011). Determinants of Organizational Commitment in Banking Sector. *International Journal of Academic Research*. Vol. 3, No. 4, 468-474.
- Bhatti, K. K., Nawab, S., Akbar, A. (2011). Effect of Direct Participation on Organizational Commitment. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2 No. 9, 15-23.
- Boles, J., Madupalli, R., Rutherford, B., Wood, J. A. (2007). The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. *Journal of business & Industrial Marketing*. Vol. 25 (5), 311-321.
- Chandna, Priya and Krishnan, 2009, Organizational Commitment of Information Technology Professionals : Role of Transformational Leadership and Work-Related Beliefs, *Tecnia Journal of Management Studies* Vol. 4 No. 1
- Chughtai, A. A. & Zafar, S. (2006). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Journal*. Vol. 11, No. 1, 39-64.

- Choong, Yuen-Onn., Wong, Kee-Luen., Lau, Teck-Chai. (2011). Intrinsic Motivation and Organizational Commitment in The Malaysian Private Higher Education Institutions: An Empirical Study. *Journal of Art, Science & Commerce. Vol. II (4)*.
- Crow, M.S. Lee, C. Joo, J. (2011). "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* Vol. 35 No. 2, pp. 402-423.
- Curtis, Susan & Wright. (2001). Retaining Employees. *The Fast Track to Commitment, Management Research News. Volume 24*.
- Djastuti, I. (2010). The Influence of Job Characteristics On Job Satisfaction, Organizational Commitment and Managerial Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 3, No. 2*.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., Rhoades, L. (2001). Resiprocation of perceived organizational support. *Journal of applied* vol. 86.No. 1, 42-51.
- Erben, G. S.&Gunesser, A. B. (2008).The Relationship Between Paternalistic Leadership and Organizational Commitment: Investigating the Role of Climate Regarding Ethics. *Journal of Business Ethics. Vol. 82, 955-968*.
- Fomell, C., &Larcker, D. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error". *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal.39-50.
- Ghozali, I., &Latan, H. (2012). "Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang-Jawa Tengah.
- Hair, J. F. Jr. *et al.* (2011). *Multivariate Data Analysis, (5th Edition)*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Haryanto, T.&Sriwidodo, U. (2009).Pengaruh Karakteristik Personal, Karakteristik Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Vol. 3, No. 1*.
- Hassan, A. (2002). Organizational Justice As A Determinant of Organizational Commitment and Intention to Leave. *Assian Academy of Management Journal. Vol. 7, No. 2, 55-66*.
- Igbeneghu, B. I. (2011). Influence of Locus of Control and Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Study of Medical Records Personnel in University Teaching Hospitals in Nigeria. *Library Philosophy and Practice*.
- Indriantoro, N., dan Supomo, B. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta.
- Kanchana, P. Na.&Panchanatham, N. (2012).Analytical Study on Organizational Commitment with Reference to Tamil Nadu Papers Limited, Kagidapuram, Karur District. *International Journal of Multidisciplinary Research. Vol 2 (1), 90-107*.
- Khan, H., Razi, A., Ali, S. A., Asghar, A. (2011). A study on Relationship between Organizational job Commitment, and its Determinants among CSRs and Managerial level Employees of Pakistan (Telecommunication sector). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol. 3 No. 8, 271-284*.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement, 30, 607-610*.
- Latham, G. & Pinder, C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology, 56, 485-516*.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0. Bandung: ALVABETA, cv
- Lin, S. C. & Lin, J. S. J. (2011). Impacts of Coworkers' relationships on organizational commitment and intervening effects on job satisfaction. *African Journal of Business Management. Vol. 5 (8), 3396-3409*.
- Liu, S. W. & Norcio, R. (2009). The Combination Predictor Model of Organizational Commitment. *The Journal of Human Resource and Adult Learning. Vol. 5, Num. 1*.
- Luthans, K. W., Lebsack, S. A., Richard R. Lebsack, R. R. (2005). Positivity in healthcare: relation of optimism to performance. *Journal of health organization and management, 22 (2), 178-188*.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.

- Malik, M. M., Nawab, S., Nacem, B. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 6, 17-26.
- Magoshi, E., & Chang, E. (2009). Diversity management and the effects on employees' organizational commitment: Evidence from Japan and Korea. *Journal of World Business*. 44, 31-40.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. 2001. Commitment In The Workplace. Toward a General Model. *Human Resources Management Review*, 11, 219-236.
- Naumann, E. N., Widmier, S. M., Jackson, D. W. (2000). Examining the Relationship between Work and Propensity to Leave among Expatriate Salespeople. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*. 20 (4), 227-241.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). Organizational Behavior. *Human Behaviour at Work*, (5th ed).
- Noor, A. (2009). Examining Organizational Citizenship Behavior as The Outcome of Organizational Commitment: A Study of Universities Teachers of Pakistan. *CRBC*.
- Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory*, 3rd edition, McGraw-Hill, New York
- Panggabean, S. M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Raza, M. A., & Nawaz, M. M. (2011). Impact of Job Enrichment on Employees' Job Satisfaction, Motivation and Organizational Commitment: Evidence From Public Sector of Pakistan. *European Journal of Social Sciences*. Volume 23, Number 2.
- Robbins, S. P., & Judge. T. (2007). Organizational Behaviour among Human Resource Department. *Economic and Management*.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Salami, S.O. (2008). Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers. *Anthropologist*. 10 (1), 31-38.
- Samad, S. (2011). The Effects of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Job Performance Relationship: A Case of Managers in Malaysia's Manufacturing Companies. *European Journal of Social Science*. Vol. 18, No. 4.
- Samsudin, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Samuel H. (2003). Pengaruh Kepuasan Konsumen Terhadap Kesetiaan Merek (Studi Kasus Restoran *The Prime Steak & Ribs* Surabaya) *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Jurusan Ekonomi Manajemen Universitas Kristen Petra.
- Savaneviciene, A., & Stankeviciute, Z. (2011). Human Resource Management Practices Linkage with Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Economics and Management*.
- Shah, S. M. A., Isran, S., Memon, M. S. (2012). The Impact of Employee Job Satisfaction on the Organizational Commitment: A Study of Faculty Members of Public Sector Universities of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*. Vol 3, No 10.
- Shah, S. M. A., Jatui, M. M., Memon, M. S. (2012). The Impact of Employees' Job Satisfaction on the Organizational Commitment: A Study of Faculty Members of Private Sector Universities of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*. Vol 3, No 11.
- Shahnawaz, M. G. & Jafri, M. H. (2009). Psychological Capital as Predictor of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. Vol. 35, 78-84.
- Shore, L. M. & Martin, H. J. (1989). Job Satisfaction in Relation to Organizational Commitment, Work Performance and Turnover Intentions. *Human Relation*. Volume 42, Number 7, pp. 625-638.
- Simmons, E. S. (2005). Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living. *The Gerontological Society of America*. Vol. 45, No. 2, 196-205.
- Smeenk, Eisinga, Teeiken, Doorewaard. (2006). The Effects of HRM Practices and Antecedents on Organizational Commitment Among University Employees. *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 17.
- Suki, M. M. & Suki, M. M. (2011). Job Satisfaction and Organizational Commitment: The effect of Gender. *International Journal of Psychology Research*. Vol. 6 (5), 1-15.
- Susanj, Z dan Ana Jakopec, 2012. "Fairness Perceptions and Job Satisfaction as Mediators of the Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment". *Psychological Topics* 21 (2012), 3, 509-526.

- Tahere, N., Zahra, G. T., Fateme, D., Asma, Y. J. (2012). Investigating the Effects of Job Experience, Satisfaction and Motivation on Organizational Commitment Case Study: The Nurses of Ghaem Hospital in Masshad, Iran. *Research Journal of Recent Sciences*. Vol. 1(7), 59-67.
- Tiwari, S. K. & Mishra, P. C. (2008). Work Stress and Health as Predictors of Organizational Commitment. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. Vol. 34, No. 2, 267-277.
- Wang, Xinyan, Jianqiao Liao, Degen Xia, Tao Chang, 2010, "The Impact of Organizational Justice on Work Performance", *International Journal of Manpower*, Vol. 31 No. 6.
- Warsi, S., Fatima, N., & Sahibzada, S. A. (2009). Study on Relationship Between Organizational Commitment and Its Determinants Among Private Sector Employees of Pakistan. *International Review of Business Research Papers*. Vol. 5, No. 3, 399-410.
- Watson, T. (2010). Leader Ethics and Organizational Commitment. *ULR*. Vol. III (1), 16-26.
- Wu, T. F., Tsai, M. H., Fey, Y. H., Wu, R. T. Y. (2006). A Study of the Relationship between Manager's Leadership Style and Organizational Commitment in Taiwan's International Tourist Hotels. *Asian Journal of Management and Humanity Sciences*. Vol. 1, No. 3, 434-452.
- Yahaya, N., Ma'alip, A. Y. H., Ain, S. H. S. N. (2012). The Predictor of External Environment, Occupational Stress, Job Satisfaction and Inten to Leave Towards Organizational Commitment. *Archives Des Sciences*. Vol. 65, No. 3.
- Ziauddin, Khan, M. R., Jam, F. A., Hijazi, S. T. (2010). The Effects of Employees Job Stress on Organizational Commitment. *European Journal of Social Science*. Vol. 13, No. 4.
- Zurnali. (2010). Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan. Unpad Press, Bandung.
- <http://kepri.bps.go.id/>
- <http://kompas.com/>