

KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT.BANK "X" DI JAKARTA

Nina Sakina

Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jln. Arjuna Utara Tol Tomang Kebon Jeruk, Jakarta 11510
nina.sakina@hotmail.com

Abstrak

Komitmen organisasi karyawan memiliki peranan penting dalam mengoptimalkan kinerja organisasi, karena kegagalan karyawan untuk menghasilkan kinerja unggul seringkali dikaitkan dengan komitmen organisasi karyawan yang rendah. PT "X" yang menjadi objek penelitian ini menunjukkan masih rendahnya komitmen karyawan yang diindikasikan dengan tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*) yang relatif tinggi, yaitu 6,25 persen pada tahun 2006. Berbagai alasan yang melatarbelakangi *turnover* karyawan, seperti masalah gaji, karir, lingkungan kerja dan kepemimpinan dalam organisasi. Bahkan hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa masing-masing karyawan yang berniat akan pindah mencapai 77,8 persen. Selain itu, juga banyak karyawan yang mengaku tidak mendukung budaya organisasi yang berlaku di kantor, yaitu sebanyak 66,7 persen (Hasil survei dan wawancara pribadi September 2008).

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Karyawan

Pendahuluan

Industri perbankan merupakan salah satu jenis industri yang saat ini dihadapkan pada iklim persaingan ketat, kompleks dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Persaingan menjadi semakin tajam seiring dengan masuknya bank-bank asing yang turut memperebutkan nasabah pada pasar yang sama. Bank asing mempunyai sejumlah kelebihan dalam hal reputasi, pilihan produk yang inovatif, dan kuatnya jaringan global (Tempo, 18 Januari 2006).

Ancaman lain yang menghantui industri perbankan adalah menjamurnya lembaga keuangan non bank. Situasi ini menggambarkan betapa ketatnya persaingan untuk meraih pangsa pasar yang lebih luas di sektor perbankan (Dokumen Bank Dunia, 2006: 72). Dinamika persaingan yang begitu ketat di sektor industri perbankan, memerlukanantisipasi dini dalam bidang sumber daya manusia (SDM) sebagai upaya untuk mempertahankan eksistensi perusahaan.

Salah satu aspek yang perlu memperoleh perhatian ekstra dalam bidang SDM adalah komitmen karyawan pada organisasi. Faktor ini sangat diperlukan karena individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan terus-menerus berikhtiar demi kemajuan organisasi. Dalam hal ini, menurut Steers (1985: 50). Komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi saat ini sangat diperlukan oleh perusahaan perbankan, seiring dengan cukup tingginya tingkat *turnover* karyawan pada industri perbankan. Hasil survei Watson Wyatt pada

tahun 2007 menunjukkan tingkat *turnover* pada posisi-posisi penting, yaitu level manajerial dan di atasnya, di industri perbankan antara 6,3 %-7,5 %. Sementara, pada industri umumnya hanya berkisar antara 0,1 persen -0,74 persen (Kompas, 12 Desember 2007). Sementara untuk level karyawan, menurut Wulandari (dalam Vibiznews.com, 2008: 1), tingkat *turnover* nasional industri perbankan sebesar 10-11 persen setiap tahunnya.

Pada PT "X" yang menjadi objek penelitian ini-kecenderungan seperti itu juga terjadi. Tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*) di PT Bank "X" relatif tinggi. Pada tahun 2006, tingkat *turnover* karyawan sebesar 6,25 persen. Berbagai alasan yang melatarbelakangi *turnover* karyawan, seperti masalah gaji, karir, lingkungan kerja dan kepemimpinan dalam organisasi. Bahkan hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa masing-masing karyawan yang berniat akan pindah mencapai 77,8 persen. Selain itu, juga banyak karyawan yang mengaku tidak mendukung budaya organisasi yang berlaku di kantor, yaitu sebanyak 66,7 persen (Hasil survei dan wawancara pribadi September 2008). Data tersebut merupakan fakta yang jelas menunjukkan bahwa masih banyak karyawan di PT Bank "X" yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasinya.

Kecenderungan seperti itu jika terus berlangsung potensial mengakibatkan penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal itu mengingatkomitmen organisasi karyawan merupakan kekuatan penting dalam tubuh organisasi. Hilangnya komitmen karyawan berarti organisasi kehilangan du-

kungan dan loyalitas dari karyawan. Karyawan yang tidak komit antara lain cenderung tidak peduli dengan tujuan organisasi, cenderung melanggar aturan, dan kehilangan gairah dalam bekerja. Sikap-sikap seperti itu akhirnya berpengaruh terhadap kinerjanya, yang lebih lanjut akan mempengaruhi daya saingnya dengan para kompetitor. Dengan demikian terlihat jelas bahwa komitmen terhadap organisasi sangat penting dan vital bagi kehidupan organisasi, baik organisasi yang berorientasi profit maupun organisasi non-profit.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Ndraha (dalam Widodo dan Mukhtar, 2000), metode deskriptif merupakan suatu metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang seluas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu saat tertentu. Penelitian deskriptif selain mendeskripsikan berbagai kasus yang sifatnya umum tentang berbagai fenomena sosial yang ditemukan, juga harus mendeskripsikan hal-hal yang bersifat spesifik yang disoroti dari sudut ke "mengapa" dan "kebagaimanaannya" tentang sesuatu yang terjadi (Widodo dan Mukhtar, 2000).

Oleh karena itu, bagi Faisal (2003), penelitian deskriptif dimaksudkan untuk mengeksplorasi dan klarifikasi mengenai sesuatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti. Rakhmat (1999) memandang hal itu sebagai melukiskan variabel demi variabel, satu demi satu. Menurutnya, metode deskriptif mencari teori, bukan menguji teori; "*hypotesis-generating*", bukan "*hypotesis-testing*"; dan "*heuristic*" bukan "verifikatif". Lebih lanjut Rakhmat mengidentifikasi ciri-ciri metode deskriptif: titik berat pada observasi dan suasana alamiah (*naturalistic setting*), peneliti bertindak sebagai pengamat, membuat kategori perilaku, mengamati gejala, dan mencatatnya dalam buku observasinya.

Penggunaan metode deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara holistik dan mendalam tentang permasalahan yang akan diteliti di lapangan. Metode deskriptif kuantitatif ini mendeskripsikan hasil-hasil pengukuran setiap variabel penelitian. Penelitian ini diawali dengan proses pengumpulan data, pengolahan data, pendeskripsian, dan pembahasan hasil temuan yang didukung oleh teori sebagai acuan dalam menginterpretasikan hasil penelitian.

Variabel Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan variabel tunggal, yaitu komitmen organisasi. Secara opera-

sional komitmen organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kekuatan bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam organisasi yang diukur berdasarkan.

Komitmen afektif, yaitu komitmen yang berasal dari kelekatan emosional terhadap organisasi yang ditandai rasa diri dengan terlibat aktif dalam organisasi dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen normatif, yaitu komitmen normatif berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi yang ditandai dengan keinginan yang tinggi untuk bertahan dalam organisasi karena merasa memang seharusnya melakukannya.

Komitmen rasional/kontinuasi, yakni komitmen didasarkan pada persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi karena karyawan memang membutuhkannya

Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

Dalam setiap penelitian diperlukan populasi penelitian. Menurut Hadi (1994), populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang diperoleh berdasarkan ciri-ciri yang diduga dari sampel (sebagian individu yang diselidiki) yang hendak digeneralisasikan/dianalisis secara umum. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan Bank "X" di Jakarta yang berjumlah 238 orang.

Apabila jumlah populasi jumlahnya sangat banyak sehingga peneliti tidak mampu dapat menjangkau keseluruhannya, maka dapat diambil sampel dari populasi tersebut. Menurut Arikunto (2006), dalam menetapkan sampel, apabila jumlah populasi lebih dari 100, dapat diambil sampel 10-15 persen atau 25-30 persen dari jumlah populasi, tergantung pada: kemampuan peneliti dari segi waktu, sempit dan luasnya pengamatan dari segi obyek, dan besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti. Merujuk pada ketentuan tersebut, maka sampel penelitian ini ditetapkan 60 orang (>25 persen). Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik simple random sampling, dilakukan dengan cara undian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan salah satu jenis instrumen pengumpul data yang disampaikan kepada responden atau subjek penelitian melalui sejumlah pertanyaan atau pernyataan. Teknik ini dipilih semata-mata karena: subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar

dan dapat dipercaya, dan interpretasi subjek tentang pertanyaan/ pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi, 2001). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada skala model Likert.

Alat Ukur

Jenis Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti sendiri dengan mengadopsi teori komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (dalam Luthans, 2008). Item-item dalam kuesioner disusun berdasarkan tiga dimensi yang komitmen organisasi yang dirumuskan oleh Allen dan Meyer, yaitu dimensi afektif, normatif dan rasional/kontinuasi.

Kuesioner yang dikembangkan menggunakan format item berbentuk pernyataan dengan pilihan. Bentuk pernyataan dengan pilihan jawaban disajikan dengan kalimat pernyataan mengenai atribut yang diukur atau kalimat pernyataan mengenai situasi yang mengandung indikasi perilaku tertentu (Saifuddin Azwar, 1999).

Skala Alat Ukur

Skala yang digunakan dalam alat ukur ini menggunakan skala rating yang dijumlahkan (*method of summed rating*) atau yang populer dengan nama penskalaan model Likert. Skala bersisi sejumlah pernyataan yang menyatakan obyek yang hendak diungkap. Penskoran atas kuesioner skala model Likert yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada 4 (empat) alternatif jawaban, yakni : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Metode ini merupakan penskalaan pernyataan yang menggunakan distribusi respons sebagai penentuan nilai skalanya (Saifuddin Azwar, 1999).

Cara Penilaian Alat Ukur

Kuesioner ini menggunakan format respon yang disajikan dalam bentuk memilih jawaban yang telah disediakan. Pilihan jawaban memperlihatkan tingkat kesetujuan subjek terhadap item. Penilaian dilakukan berdasarkan jenis pernyataan atau item. Untuk pernyataan positif, nilai pilihan bergerak dari sangat sesuai mendapat nilai tertinggi, yaitu 4, hingga sangat tidak sesuai mendapat nilai terendah 1. Pada jenis pernyataan negatif, nilai bergerak mulai dari sangat sesuai mendapat nilai terendah 1, sampai dengan sangat tidak sesuai mendapat nilai tertinggi 4. Apabila N adalah jumlah item, maka nilai tertinggi adalah 4N, sedangkan nilai terendah adalah 1N. Oleh karena itu, semakin tinggi nilai

yang diperoleh, menunjukkan komitmen organisasi yang semakin tinggi, dan semakin rendah nilai yang diperoleh menunjukkan komitmen organisasi yang semakin rendah.. Skor yang diperoleh berbentuk ordinal.

Pengkategorian Subjek

Setelah didapatkan skor komitmen organisasi masing-masing subjek, maka langkah selanjutnya adalah kategorisasi subjek.

Uji Alat Ukur

Suatu penelitian ilmiah harus menggunakan alat ukur yang valid dan reliabel, dengan ukuran sebagai berikut:

Validitas

Validitas terkait dengan sejauhmana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Saifuddin Azwar, 1999). Pada penelitian ini penulis menggunakan validitas item untuk mengetahui sejauh mana item-item yang ada mencakup keseluruhan faktor yang hendak diukur. Selanjutnya validitas faktor tersebut ditujukan untuk menganalisis hubungan antar faktor dalam setiap variabel. Dalam penelitian ini pengukuran validitas menggunakan perhitungan Korelasi Product Moment Pearson dengan menggunakan bantuan komputer, yaitu program SPSS Versi 15.0

Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian digunakan rumus Alpha Cronbach (Saifuddin Azwar, 1999). Perhitungan Alpha Cronbach dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer, yaitu program SPSS versi 15.

Kriteria untuk menentukan alat ukur reliabel atau tidak adalah pedoman dari Kaplan dan Sacuzzo (1993). Alat ukur dinyatakan memiliki reliabilitas yang cukup tinggi apabila koefisien $\alpha \geq 0,7$. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh koefisien Alpha sebesar 0,968. Dengan merujuk pada ketentuan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur komitmen organisasi adalah reliabel.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status, lama bekerja,

penghasilan/gaji, suku, pekerjaan pasangan, dan jumlah anak.

Jenis Kelamin

Dilihat berdasarkan jenis kelaminnya, mayoritas subjek dalam penelitian adalah wanita, yaitu sebanyak 33 orang (55%), sedangkan yang berjenis kelamin pria sebanyak 27 orang (45%).

Usia

Dalam menggolongkan usia didasarkan pada masa perkembangan manusia yang dikemukakan oleh Hurlock (1994), di antaranya yaitu masa dewasa awal dengan rentang usia 18 – 40 tahun dan masa dewasa madya dengan usia berkisar 41 – 60 tahun. Dengan merujuk pada pengkategorian tersebut, maka terlihat sebagian besar subjek dalam penelitian ini adalah dalam kategori masa dewasa awal dengan rentang usia antara 18 – 40 tahun yaitu berjumlah 53 orang (88,3%). Sementara subjek yang berusia yang terkategori dalam dewasa madya berjumlah 7 orang (11,7%).

Tingkat Pendidikan

Subjek penelitian ini jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikannya mayoritas berpendidikan S1, yaitu berjumlah 37 orang (61,7%). Sementara subjek yang berpendidikan SLTA sebanyak 8 orang (13,3%), Akademi berjumlah 13 orang (21,7%) dan S2 berjumlah 2 orang (3,3%).

Status

Berdasarkan statusnya, subjek penelitian ini sebagian besar sudah kawin, yakni berjumlah 46 orang (76,7%). Sementara subjek yang belum kawin sebanyak 12 orang (20%) dan yang status cerai 2 orang (3,3%).

Lama Bekerja

Beberapa subjek sudah bekerja ≤ 5 tahun, yaitu berjumlah 25 orang (41,7%). Selanjutnya subjek yang memiliki lama kerja 6 – 10 tahun berjumlah 21 orang (35%), 11 – 15 tahun berjumlah 8 orang (13,3%), 16 – 20 tahun sebanyak 5 orang (8,3%), dan >20 tahun berjumlah 1 orang (1,7%). Subjek yang memiliki usia belum lama umumnya memiliki jabatan clerk dan staff. Sementara untuk subjek yang bekerja sudah cukup lama umumnya memiliki jabatan sebagai manajer.

Penghasilan

Pengelompokan penghasilan didasarkan pada pengklasifikasian yang dibuat oleh AC Nielsen sebagaimana terlihat pada tabel 4.6. Dilihat berda-

sarkan besaran penghasilan, subjek penelitian ini beberapa memiliki penghasilan antara 3 – 4,5 juta, yakni sebanyak 20 orang (33,3%). Selanjutnya subjek yang memiliki penghasilan $<1,5$ juta berjumlah 3 orang (5%), 1,5 – 2,1 juta berjumlah 12 orang (20,0%), 2,1 – 3 juta sebanyak 17 orang (28,3%), 4,5 – 6 juta sebanyak 5 orang (8,3%), 6 - 9 juta berjumlah 2 orang (3,3%), dan > 9 juta berjumlah 1 orang (1,7%).

Suku

Berdasarkan suku bangsanya, subjek penelitian ini beberapa berasal dari suku Jawa yang berjumlah 28 orang (46,7%). Selanjutnya subjek yang berasal dari suku Sunda dan Betawi masing-masing berjumlah 10 orang (16,7%), Minang berjumlah 7 orang (11,7%), dan Batak sebanyak 5 orang (8,3%).

Pekerjaan Pasangan

Dari 48 subjek yang berstatus sudah menikah dan 2 cerai, diketahui pekerjaan pasangannya sebagian besar adalah karyawan/ti yang berjumlah 25 orang (52,1%). Sementara pasangan subjek yang bekerja sebagai wiraswasta sebanyak 17 orang (35,4%) dan yang tidak bekerja 6 orang (12,5%).

Jumlah Anak

Berdasarkan jumlah anak yang dimiliki, subjek penelitian ini beberapa memiliki 2 anak yang berjumlah 23 orang (38,3%). Selanjutnya subjek yang belum/tidak ada anak 13 orang (21,7%), 1 anak berjumlah 21 orang (35%), dan 3 anak sebanyak 3 orang (5%).

Analisis Data Utama

Gambaran Komitmen Organisasi

Dengan jumlah item komitmen organisasi sebanyak 45 item dan skoring paling tinggi untuk komitmen organisasi adalah 4, maka nilai komitmen organisasi maksimal adalah 180 dan minimal adalah 45. Berdasarkan grafik di bawah ini, distribusi skor sampel penelitian dari 60 karyawan yang menjadi sampel penelitian, menunjukkan rentang nilai antara 104 sampai dengan 158 dan nilai mean yang diperoleh adalah 124,62 serta standar deviasi 11,08. Dari tabel dan grafik di atas, diperoleh data karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi dan karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah berdasarkan nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi memiliki skor di atas rata-rata yaitu mean ditambah standar deviasi, sedangkan karyawan yang memiliki skor di bawah rata-rata atau mean dikurangi standar deviasi memiliki komitmen organisasi rendah dan rentang antara nilai

komitmen tinggi ke rendah merupakan ada dalam kategori sedang.

Gambaran Dimensi Komitmen Organisasi yang Dominan

Dalam menentukan dimensi yang dominan digunakan ketentuan perhitungan dengan menggunakan z score. Berdasarkan hasil pengklasifikasian di atas terlihat dari 60 subjek yang diketahui sebanyak 22 subjek (36,7%) termasuk dalam dimensi dominan rasional/kontinuasi, 21 subjek (35%) termasuk dalam dimensi afektif dan 17 subjek (28,3%) termasuk dalam dimensi normatif. Dari hasil ini terlihat bahwa dimensi yang paling dominan adalah dimensi rasional/kontinuasi, diikuti dengan afektif dan normatif.

Dari hasil pengelompokan pada tabel 4.13 di atas terlihat bahwa jenis komitmen afektif, normatif dan rasional/kontinuasi ada dalam kategori tinggi dan rendah. Dari hasil tersebut terlihat bahwa untuk jenis komitmen afektif sebagian besar (10,5%) tergolong rendah dan (5,3%) tergolong tinggi. Untuk dimensi normatif sebagian besar (21,1%) terkategori rendah dan yang tinggi (15,8%). Demikian pula untuk komitmen rasional/kontinuasi, mayoritas juga tergolong rendah (26,3%) dan yang tergolong tinggi (21,1%).

Gambaran Komitmen Organisasi Berdasarkan Karakteristik Subjek

Gambaran Komitmen Organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil perhitungan tabulasi silang untuk melihat gambaran komitmen organisasi berdasarkan jenis kelaminnya disajikan pada tabel berikut.

Berdasarkan tabel di atas terlihat subjek pria lebih banyak yang memiliki komitmen tinggi (26,3%), sedangkan yang terkategori rendah (21,1%). Sementara untuk subjek wanita sebagian besar memiliki komitmen organisasi yang rendah (36,8%), sedangkan yang memiliki komitmen tinggi (15,8%). Dari gambaran tersebut terlihat kondisi yang bertolak belakang, dimana subjek pria lebih banyak yang memiliki komitmen tinggi, sedangkan wanita lebih banyak memiliki komitmen rendah.

Gambaran Komitmen Organisasi berdasarkan Usia

Dapat diketahui bahwa subjek yang cenderung memiliki komitmen tinggi yaitu yang terkategori dalam masa dewasa madya dengan usia 41 - 50 tahun (10,5%) dan yang cenderung memiliki komitmen rendah yaitu subjek dalam masa dewasa awal (52,6%). Secara rinci terlihat bahwa untuk

masa dewasa awal beberapa memiliki komitmen yang rendah (52,6%), sedangkan yang memiliki komitmen tinggi (31,6%). Untuk masa dewasa madya beberapa memiliki komitmen tinggi (10,5%) dan yang memiliki komitmen rendah (5,3%).

Gambaran Komitmen Organisasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Terlihat untuk pendidikan SLTA cenderung memiliki komitmen yang tinggi (15,8%) dan yang memiliki komitmen rendah (5,3%). Demikian pula untuk pendidikan akademi beberapa juga memiliki komitmen yang tergolong tinggi (10,5%) dan yang memiliki komitmen terkategori rendah (5,3%). Sementara untuk subjek yang berpendidikan S1 cenderung memiliki komitmen rendah (47,4%) dan yang memiliki komitmen tinggi (15,8%).

Gambaran Komitmen Organisasi Berdasarkan Status

Terlihat untuk subjek yang sudah kawin cenderung memiliki komitmen rendah (42,1%) dan yang memiliki komitmen tinggi (31,6%). Untuk kategori status belum kawin cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah (15,8%). Sementara untuk subjek yang memiliki status cerai cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi (10,5%).

Gambaran Komitmen Organisasi Berdasarkan Lama Kerja

Dari tabel di atas terlihat bahwa ada kecenderungan semakin lama bekerja maka komitmennya terhadap organisasi lebih tinggi, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Mathieu dan Zajac (1990) yang menemukan korelasi positif antara masa kerja dengan komitmen, karena diketahui semua subjek yang memiliki masa kerja 11-15 tahun dan 16-20 tahun memiliki komitmen tinggi. Secara rinci dapat dijelaskan bahwa untuk subjek yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun cenderung tergolong rendah komitmennya (42,1%) dan yang tergolong tinggi komitmennya (10,5%). Untuk kategori lama kerja 6-10 tahun diketahui cenderung rendah komitmennya (15,8%), sedangkan yang memiliki komitmen tinggi (10,5%). Sementara untuk subjek yang memiliki lama kerja 11-15 tahun dan 16-20 tahun semuanya memiliki komitmen organisasi yang tergolong tinggi.

Gambaran Komitmen Organisasi berdasarkan Penghasilan

Dilihat dari aspek penghasilan, ada kecenderungan subjek yang berpenghasilan tinggi lebih banyak yang komit terhadap organisasinya jika di-

bandingkan dengan subjek yang berpenghasilan rendah. Secara lebih rinci dapat dijelaskan bahwa untuk subjek yang berpenghasilan < 1,5 juta dan 1,5-2,1 juta semuanya memiliki komitmen rendah, masing-masing 10,5% dan 31,6%. Subjek yang berpenghasilan 2,1-3 juta yang berkomitmen rendah 15,8% dan yang berkomitmen tinggi 5,3%. Pada subjek dengan penghasilan 3,4-4,5 juta dan 4,5-6 juta diketahui semuanya memiliki komitmen organisasi yang tergolong tinggi, masing-masing 31,6% dan 5,3%.

Gambaran Komitmen Organisasi Berdasarkan Suku

Secara umum terlihat adanya kecenderungan yang hampir sama terkait dengan komitmen organisasi dilihat dari suku, yaitu sama-sama rendah. Secara lebih rinci dapat dijelaskan bahwa untuk subjek yang berasal dari suku Jawa beberapa memiliki komitmen rendah (58,3%), dan yang memiliki komitmen tinggi (41,7%). Subjek dari suku Sunda dan Betawi sebagian besar memiliki komitmen organisasi rendah, masing-masing (66,7%), sedangkan yang berkomitmen tinggi masing-masing (33,3%). Sementara untuk subjek dari suku Batak semuanya memiliki komitmen tinggi (100%).

Gambaran Komitmen Organisasi berdasarkan Pekerjaan Pasangan

Ada kecenderungan bahwa subjek yang pekerjaan pasangannya sebagai wiraswasta lebih komit terhadap organisasi dibanding yang pasangannya bekerja sebagai karyawan. Diketahui untuk subjek yang pasangannya bekerja sebagai karyawan beberapa berkomitmen rendah (37,5%) dan yang berkomitmen tinggi 31,3%. Adapun untuk subjek yang pasangannya bekerja sebagai wiraswasta, beberapa memiliki komitmen tinggi (18,8%), dan yang berkomitmen rendah (12,5%).

a. Gambaran Komitmen Organisasi berdasarkan Jumlah Anak

Terlihat adanya kecenderungan semakin banyak anak, semakin tinggi komitmen subjek terhadap organisasinya. Secara rinci dapat dijelaskan bahwa untuk subjek yang belum/tidak memiliki anak cenderung memiliki komitmen yang rendah (21,1%). Subjek dengan jumlah anak 1 orang cenderung berkomitmen rendah (21,1%) dan yang berkomitmen tinggi (10,5%). Subjek yang memiliki 2 orang anak cenderung berkomitmen tinggi (21,1%) dan yang berkomitmen rendah (15,7%). Sementara subjek dengan 3 orang anak cenderung memiliki komitmen tinggi (10,5%).

Hasil dan Pembahasan

Dengan menggunakan kategorisasi komitmen organisasi tinggi dan rendah, diperoleh gambaran bahwa komitmen organisasi karyawan PT Bank "X" lebih banyak yang tergolong rendah (18,3%) dibandingkan yang tinggi (13,3%). Hasil ini mencerminkan bahwa beberapa karyawan belum kuat ikatan emosional terhadap organisasinya. Masih ada beberapa karyawan yang belum meyakini dan mengimplementasikan nilai-nilai organisasi. Beberapa dari karyawan menyatakan enggan untuk ikut berpartisipasi aktif dalam merealisasikan tujuan/target organisasi, mereka hanya sekedar terlihat ikut ambil bagian dalam mewujudkan misi. Artinya terlihat jelas mereka tidak bersedia untuk mengeluarkan upaya secara maksimal demi kepentingan organisasi. Kondisi yang demikian memberikan sebuah gambaran bahwa komitmen organisasi karyawan belum pada kondisi yang optimal. Hal ini sesuai dengan pendapat Steers (1985) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mencakup tiga hal penting, yaitu identifikasi atau kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan atau kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas atau keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi subjek yang dominan yaitu komitmen rasional/kontinuasi, diikuti komitmen afektif dan normatif (Tabel 4.12). Secara teoritik komitmen rasional/kontinuasi dikemukakan oleh Allen dan Meyer (dalam Luthans, 2008) sebagai komitmen yang didasarkan pada persepsi atas kerugian yang akan diperoleh jika karyawan tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Dengan kecenderungan hasil sebelumnya yang rendah, maka dapat diketahui bahwa pada umum karyawan tidak merasa rugi jika meninggalkan organisasi. Hal ini juga terlihat dari hasil jawaban responden untuk item 18 yang diketahui mayoritas responden (68,3%) menyatakan tidak rugi jika harus meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki komitmen rasional/kontinuasi yang rendah tidak akan bertahan dalam organisasi karena dirinya memang tidak membutuhkan (*need to*). Beberapa karyawan (46,7%) juga menyatakan tidak akan bekerja sampai pensiun. Karyawan yang memiliki komitmen rasional/kontinuasi rendah cenderung akan meninggalkan organisasi karena dirinya merasa tidak membutuhkan lagi. Beberapa dari karyawan menyatakan organisasi ini tidak memberikan kontribusi, mereka bekerja di organisasi ini tidak banyak berharap untuk berkembang dan mereka akan merasa beruntung jika harus meninggalkan organisasi ini. Dengan demikian keterikatan karyawan

kepada organisasi yang bukan didasarkan oleh keterikatan emosional dan hanya terikat secara rasional semata akan mudah goyah jika mendapatkan tawaran-tawaran yang lebih baik di luar perusahaan. Seperti beberapa karyawan yang menilai bahwa bekerja di organisasi manapun sama saja, mereka merasa beruntung meninggalkan organisasi ini dan bekerja di organisasi ini hanya untuk sementara. Dari informasi tersebut terlihat bahwa beberapa karyawan kurang loyal terhadap organisasi, karena tidak merasa rugi dan menyesal jika meninggalkan organisasi karena ada tawaran kerja yang lebih baik di tempat lain.

Komitmen selanjutnya yang dominan yaitu komitmen afektif. Komitmen afektif berasal dari kelekatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasi diri dengan terlibat dalam organisasi dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi. Beberapa subjek menyatakan ingin memajukan organisasi, mereka memahami tugas dan kewajiban dalam organisasi, dan mengetahui bagaimana cara memajukan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen afektif rendah akan enggan terlibat dalam kegiatan organisasi dan tidak merasakan rasa suka sebagai anggota organisasi. Beberapa orang karyawan menyatakan tidak mengetahui seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi dan tidak mengetahui harus berbuat apa untuk memajukan organisasi, bahkan menghindari dan mencari alasan untuk tidak mengikuti kegiatan penting organisasi.

Sementara itu komitmen normatif berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka merasa seharusnya melakukan hal tersebut. Beberapa karyawan menyatakan bekerja di organisasi ini adalah panggilan jiwa dan akan bekerja di organisasi ini selama-lamanya. Sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen normatif rendah akan cenderung meninggalkan organisasi karena tidak merasakan keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Beberapa menyatakan bekerja pada organisasi ini karena tidak ada pilihan lain, sering tidak peduli dengan aturan-aturan organisasi, dan merasa pengembangan organisasi bukan tugasnya.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis mengenai gambaran komitmen organisasi berdasarkan karakteristik subjek diketahui untuk jenis kelamin pria cenderung memiliki komitmen tinggi, sedangkan wanita cenderung berkomitmen rendah. Hasil ini menunjukkan kecenderungan bahwa karyawan pria lebih tinggi komitmen organisasinya dibanding wanita. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian

Mathieu dan Zajac (1990) yang menemukan bahwa karyawan pria memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada karyawan wanita. Beberapa karyawan pria menyatakan giat bekerja untuk membantu organisasi mewujudkan visi dan misinya. Sebaliknya beberapa karyawan wanita menyatakan bekerja di organisasi ini karena tidak ada pilihan lain.

Berdasarkan karakteristik usia subjek, diketahui untuk usia dewasa awal cenderung komitmennya rendah, sedangkan untuk usia dewasa madya cenderung tinggi. Hasil ini menunjukkan kecenderungan bahwa semakin tinggi usia, komitmen organisasinya juga lebih tinggi. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supriyono (2006) yang meneliti para manajer di Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa usia memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi. Ini artinya bahwa semakin tinggi usia, maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Beberapa karyawan yang berusia madya menyatakan merasa nyaman berada di dalam organisasi ini karena dapat mengaktualisasikan diri (item 10), sebaliknya beberapa karyawan yang berusia dewasa awal menyatakan bosan bekerja di organisasi ini dan ingin secepatnya bekerja di tempat lain (item 3).

Berdasarkan tingkat pendidikannya, diketahui untuk karyawan SLTA dan Akademi, cenderung memiliki komitmen tinggi, sedangkan untuk pendidikan S1 cenderung memiliki komitmen rendah. Hasil ini menunjukkan kecenderungan bahwa semakin tinggi pendidikan, komitmen organisasinya justru semakin rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Angle dan Perry (1981) dan Steers (1977) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula harapannya sehingga sulit dipenuhi oleh organisasi, akibatnya semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi. Mathieu dan Zajac (1990) juga menemukan bahwa tingkat pendidikan berkorelasi negatif kecil dengan komitmen organisasi. Beberapa karyawan yang berpendidikan SLTA dan Akademi menyatakan membutuhkan organisasi ini untuk aktualisasi diri, sebaliknya karyawan yang berpendidikan S1 menyatakan bekerja di organisasi ini hanya untuk sementara.

Berdasarkan status, diketahui bahwa karyawan yang berstatus menikah dan belum menikah cenderung memiliki komitmen rendah, sedangkan untuk karyawan yang sudah cerai cenderung memiliki komitmen tinggi. Hasil ini memperlihatkan bahwa karyawan yang dalam status cerai lebih tinggi komitmen organisasinya dibandingkan dengan yang berstatus belum kawin atau kawin. Hal ini dikarenakan karyawan yang sudah cerai berperan sebagai orangtua tunggal, sehingga dirinya merasa bertanggung jawab terhadap anak-anaknya. Dari hasil penelusuran data, subjek yang berstatus cerai

tersebut berjenis kelamin wanita, berpendidikan S1 dan Akademi, berpenghasilan dalam kisaran 2,1 juta sampai dengan 4,5 juta dan anaknya berjumlah 2-3 orang. Selanjutnya dari penelusuran hasil jawaban responden menunjukkan bahwa subjek yang cerai ini sangat giat bekerja untuk membantu organisasi mewujudkan visi dan misinya, tidak merasa beruntung jika harus meninggalkan organisasi, sangat taat terhadap aturan organisasi, mengindahkan aturan-aturan dalam organisasi, dan giat memberi semangat kepada rekan-rekan kerja agar bekerja keras untuk menyelesaikan tugasnya. Selanjutnya bagi karyawan yang statusnya sudah menikah umumnya memiliki komitmen yang lebih tinggi. Kecenderungan seperti itu sebagaimana dibuktikan dalam penelitian Martono (1997) bahwa karyawan yang berstatus sudah menikah memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Hal ini tentunya terkait dengan tanggungjawab yang dimiliki oleh karyawan sudah menikah yang memiliki tanggungjawab lebih dibandingkan yang belum menikah. Hasil penelusuran jawaban subjek menunjukkan karyawan yang belum menikah menyatakan bahwa: merasa bosan bekerja di organisasi ini dan ingin secepatnya bekerja di tempat lain, merasa tidak dapat menyalurkan potensi dan bakat tidak akan mengabdikan di kantor selamanya, bekerja di organisasi manapun sama saja, tidak memahami tugas dan kewajiban di dalam organisasi ini, dan tidak akan bekerja di kantor ini sampai pensiun.

Berdasarkan lamanya bekerja, untuk karyawan yang memiliki lama kerja ≤ 5 tahun dan 6-10 tahun cenderung komitmennya rendah, sedangkan yang telah bekerja 11-15 tahun dan 16-20 tahun semuanya memiliki komitmen tinggi. Hasil ini memperlihatkan kecenderungan bahwa semakin lama masa kerja karyawan, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi. Hasil penelitian selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mathieu dan Zajac (1990), yang menemukan adanya korelasi positif rendah antara masa kerja dengan komitmen organisasi. Beberapa karyawan yang memiliki masa kerja 11-15 tahun dan 16-20 tahun menyatakan merasa cocok bekerja pada organisasi ini dan bangga menjadi bagian dari organisasi ini, sebaliknya karyawan yang memiliki lama bekerja ≤ 5 tahun dan 6-10 tahun menyatakan akan bekerja semauanya jika harapan tidak terpenuhi.

Dari besaran penghasilannya, diketahui karyawan yang berpenghasilan $\leq 1,5 - 3$ juta cenderung memiliki komitmen rendah, penghasilan 3-6 juta sebagian besar berkomitmen tinggi. Hasil memperlihatkan kecenderungan bahwa semakin tinggi penghasilan karyawan, komitmen organisasinya juga semakin tinggi. Kondisi ini dapat dipaha-

mi karena penghasilan tersebut terkait dengan masalah kompensasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Warih (2008) menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Ini artinya semakin tinggi kompensasi atau penghasilan yang diterima oleh karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Beberapa karyawan yang berpenghasilan tinggi menyatakan ingin memajukan organisasi ini, sebaliknya karyawan yang berpenghasilan rendah menyatakan bekerja pada organisasi ini tidak banyak berharap untuk berkembang.

Berdasarkan suku, diketahui karyawan yang berasal dari Jawa, Sunda, dan Betawi, mayoritas memiliki komitmen rendah, sedangkan yang berasal dari suku Batak memiliki komitmen tinggi. Berdasarkan hasil ini maka terlihat kecenderungan bahwa karyawan dari suku Batak lebih tinggi komitmen organisasinya dibandingkan dari suku Jawa, Sunda dan Betawi. Dari pekerjaan pasangan, diketahui karyawan yang pasangannya bekerja sebagai karyawan/karyawati sebagian besar memiliki komitmen rendah, sedangkan yang pasangannya wiraswasta cenderung memiliki komitmen tinggi. Hasil ini memperlihatkan kecenderungan bahwa karyawan yang pasangannya bekerja sebagai karyawan/karyawati lebih rendah komitmennya dibandingkan dengan yang pasangannya sebagai wiraswasta. Kecenderungan ini dapat terjadi karena bagi karyawan yang pasangannya bekerja sebagai karyawan/karyawati lebih santai karena pasangannya telah memiliki penghasilan yang pasti. Sementara bagi karyawan yang pasangannya sebagai wiraswasta cenderung lebih giat dalam bekerja karena penghasilan yang diperoleh oleh pasangannya tidak pasti. Karyawan yang pasangannya bekerja sebagai wiraswasta antara lain taat terhadap perintah atasan, bekerja merupakan panggilan jiwa, tetap bekerja di kantor karena banyak kegiatan-kegiatan yang berguna, bekerja di perusahaan ini tidak hanya mengisi waktu luang saja, giat bekerja untuk membantu organisasi mewujudkan visi dan misinya, peraturan organisasi tidak membatasi dalam kebebasan beraktivitas, ikut ambil bagian dalam mewujudkan misi dan tahu harus berbuat apa untuk memajukan organisasi ini. Sebaliknya karyawan yang pasangannya bekerja sebagai karyawan/karyawati antara lain menyatakan tidak ingin mengabdikan di kantor ini selamanya, bekerja di organisasi manapun sama saja, tidak berusaha untuk mematuhi setiap aturan dalam organisasi, tidak merasa cocok bekerja pada organisasi ini (item 28), akan berhenti beraktivitas sebelum tujuan organisasi tercapai, tidak akan bekerja di kantor ini sampai pensiun (item 38), tidak akan mengingatkan rekan sekantor yang me-

nyimpang dari peraturan organisasi, dan tidak tahu harus berbuat apa untuk memajukan organisasi ini.

Sementara berdasarkan jumlah anak diperoleh informasi bahwa karyawan yang belum punya anak dan lajang cenderung memiliki komitmen rendah, sedangkan yang memiliki 2 dan 3 anak cenderung memiliki komitmen tinggi. Subjek yang belum punya anak dan lajang memiliki karakteristik berpendidikan S1, berpenghasilan $\leq 2,1$ juta, masa kerja ≤ 5 tahun, dari suku Jawa dan ada yang bekerja sebagai karyawan dan tidak bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin banyak jumlah anak semakin tinggi komitmen organisasinya. Hal ini dapat terjadi karena dengan mempunyai anak, maka individu merasa bertanggung jawab memenuhi kebutuhan hidup anak-anaknya, sehingga merasa lebih terikat terhadap organisasinya. Berbeda dengan yang belum memiliki anak dan lajang, dirinya merasa tidak memiliki kewajiban untuk membesarkan anak sehingga tidak perlu berkomitmen pada organisasi. Beberapa karyawan yang tidak memiliki anak dan lajang menyatakan bosan bekerja di organisasi ini dan ingin secepatnya bekerja di tempat lain, merasa jenuh dalam bekerja di kantor, tidak ingin mengabdikan di kantor ini selama-lamanya, bekerja di organisasi manapun bagi saya sama saja, tidak memahami tugas dan kewajiban saya di dalam organisasi ini, dan tidak akan bekerja di kantor ini sampai pensiun. Sementara karyawan yang memiliki 2-3 anak menyatakan taat terhadap perintah atasan, bekerja di kantor ini merupakan panggilan jiwa, tetap bekerja di kantor ini karena banyak kegiatan-kegiatan yang berguna, giat bekerja untuk membantu organisasi mewujudkan visi dan misinya, tidak menilai peraturan organisasi membatasi dalam kebebasan beraktivitas, ingin memajukan organisasi, membutuhkan organisasi ini untuk melanjutkan kehidupan, berusaha untuk mematuhi setiap aturan dalam organisasi, rajin mengikuti rapat untuk membahas kemajuan organisasi, tidak mengabaikan teguran dari atasan, mengindahkan aturan-aturan dalam organisasi, dan tahu harus berbuat apa untuk memajukan organisasi ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah, dari hasil analisis deskriptif diperoleh gambaran bahwa secara umum karyawan pada PT Bank "X" memiliki komitmen organisasi yang tergolong rendah. Hasil ini mencerminkan bahwa secara umum karyawan memiliki keterikatan emosional yang rendah terhadap organisasinya. Ikatan emosional ditunjukkan dengan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin

demi kepentingan organisasi dan loyalitas terhadap organisasi.

Komitmen organisasi karyawan pada PT Bank "X" yang dominan adalah komitmen rasional/kontinuasi, diikuti dengan komitmen afektif dan normatif. Merujuk pada kondisi secara umum yang tergolong memiliki komitmen rendah, maka temuan ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan tidak akan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan.

Gambaran komitmen organisasi karyawan berdasarkan subjek penelitian menunjukkan bahwa subjek pria lebih tinggi komitmen organisasinya, semakin tinggi usia, komitmen organisasinya semakin tinggi, subyek dalam status cerai lebih tinggi komitmen organisasi, semakin lama masa kerja semakin tinggi komitmennya, semakin tinggi penghasilan komitmen organisasinya semakin tinggi, subyek suku Batak lebih tinggi komitmen organisasinya dibandingkan suku lain, subyek yang pasangannya bekerja sebagai karyawan lebih rendah komitmennya, dan semakin banyak jumlah anak semakin tinggi komitmen organisasinya.

Daftar Pustaka

- Amstrong, Michael, "Performance Management", Terjemahan Toni Setiawan, Tugu Publisher, Yogyakarta, 2004
- Angle, H,L & Perry, J.L, 1981, "An empirical assessment of organizational commitment and Organizational Effectiveness", Administrative Science Quarterly, 1981
- Arikunto, Suharsimi, "Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)", Rineka Cipta, Jakarta, 2006
- Benkhoff, B, "Ignoring Commitment Is Costly: New Approaches Establis the Missing Link Between Commitmen and Performance", Journal of Human relation, Vol, 50,No,6, 1997
- Bishop, Scott & Burrough, "Support, Commitment, and Employee Outcomes in a Team Environment", Journal of Management, 26, (6), 2000
- Black, James A,& Dean J, Champion, "Metode dan Masalah Penelitian Sosial", penerjemah E, Koeswara, Dira Salam, dan Alfin Ruzhendi, PT. Eresco, Bandung, 1992
- Bungin, Burhan, "Metodologi Penelitian Kualitatif : Aktualisasi Metodologi ke Arah Ragam

- Varian Kontemporer", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- Faisal, Sanafiah, "Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar dan Aplikasi", Yayasan Asih Asah Asuh, Malang, 2003
- Glimer, V,H, "*Industri Psychology*", McGraw-Hill Book Company, United State of America, 1991
- Greenberg, Jerald and Robert A,Baron, "*Behavior in Organizations*", Prentice Hall, Inc, United State of America, 2008
- Hadi, Sutrisno, "*Metodologi Research 2*", Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1994
- Ivancevich, John M, and Michael T,Matteson, "*Organizational Behavior and Management*", McGraw-Hill, Boston 2002
- Kaplan, R,M and D,P,Sacuzzo, "*Psychological Testing: Principles, Application and Issues*", Pacific Grove CA: Brooks Cole, 1993
- Lovelock, C, "*Service Marketing*", USA: Prentice-Hall International Edition, 2004
- Luthans, Fred, "*Organizational Behavior*", Boston: McGraw-Hill, 2008
- Martono, Ilma, "Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Keterikatan Terhadap Organisasi : Studi pada karyawan Perusahaan "X", Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok, 1997
- Mathieu, J,E, & Zajac, D,M, "*A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment*", Psychological Bulletin, 108, 171-188, 1990
- Moleong, Lexy J, "Metodologi Penelitian Kualitatif", PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 1996
- Mowday, Richard T, Porter, Lyman W & Steers, Richard M, "*Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment*", Absenteeism and Turnover, New York: Academic Press, 1982
- Rakhmad, Jalaluddin, "Metode Penelitian Komunikasi", Remaja Rosdakarya, Bandung, 1999
- Saifuddin Azwar, "Penyusunan Skala Psikologi", Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999
- Shaw,J,D, Dalery, J,E & Abdullah, M.H.A, "*Organizational Commitment and Performance among guest workers and citizens of an Arab Country*", Journal of Business Research,56, 1021-1030, 2003
- Steers, Richard M, "Efektivitas Organizational Behavior", Penerjemah Magdalena Jamin, LPPM & Erlangga, Jakarta, 1985
- Steers, R,M, 1977, "*Antecedents and outcomes of organizational commitment*", Administrative Science Quarterly, 22, 46-56, 1977
- Sugiyono, Statistika untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung, 2008
- Temaluru, Johanes, "Kualitas SDM dari Perspektif IPO: Hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan faktor-faktor demografis dengan kepuasan kerja karyawan", Pengembangan Bagian PIO Fakultas Psikologi UI, Jakarta, 2001
- Warih, Sahid Handoko, "Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional" : Studi pada kantor pelayanan pajak (KPP) Pratama Jakarta Sawah Besar Dua", Tesis Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2008
- Widodo, Erna dan Mukhtar, "Konstruksi Ke Arah Penelitian Deskriptif", Avirouz, Yogyakarta, 2000