

BAB V

PENUTUP

5.1. Bahasan

Penelitian dengan judul “Gambaran Deskriptif Komitmen Organisasi Pada *Crew Wedding Organizer* di Surabaya” ini bertujuan mengetahui gambaran deskriptif komitmen organisasi pada perusahaan *wedding organizer* di Surabaya. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi deskriptif kuantitatif.

Penelitian ini didukung dengan teori Meyer dan Allen (1997) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mencirikan hubungan antara anggota dan organisasi di mana terjadi proses individu untuk mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Dari kegiatan pengumpulan data melalui skala komitmen organisasi yang dibagikan diperoleh hasil pada gambar 4.1, peneliti menemukan komitmen organisasi pada *crew wedding organizer* di Surabaya dengan nilai presentase 53% terdapat pada kategori komitmen organisasi tinggi. Pada kategori sangat tinggi memiliki presentase 30%. Pada kategori sedang memiliki presentase 15%. Pada kategori rendah memiliki presentase 2%. Dan tidak ada subyek yang berada dalam kategori sangat rendah. Dari data ini terlihat bahwa *crew wedding organizer* memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Rata-rata pekerja *crew wedding organizer* bersifat *freelance* atau pekerja lepas. Salah satu karakter unik dari pekerja lepas ini, yaitu mereka tidak terikat dengan suatu organisasi. Asumsinya adalah ketika mereka tidak terikat dengan suatu organisasi, maka komitmennya terhadap organisasinya menjadi lebih rendah. Namun, terdapat suatu kontradiksi yang ditampilkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Herlina (1998), yaitu karyawan kontrak memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Penelitian yang dilakukan oleh Salma D (2016) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian Ginanjar dan Riyanti (2015), dimana hasil penelitiannya menunjukkan para pekerja lepas memiliki nilai rata-rata komitmen afektif memperoleh nilai rata-rata tertinggi. Artinya, rata-rata para pekerja lepas lebih memiliki dorongan dan keinginan untuk terus bekerja. Beberapa penelitian di atas menguatkan hasil temuan di dalam penelitian. Dimana, *crew wedding organizer* yang seyogyanya merupakan karyawan lepas memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini bisa terjadi dikarenakan bahwa *crew wedding organizer* memiliki keterlibatan penuh dalam organisasinya dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja sebagai *crew wedding organizer*.

Indikasi rendahnya komitmen karyawan terlihat dari tingginya tingkat turnover karyawan. Menurut Gillies (1989) tingkat *turnover* karyawan dikatakan normal jika bernilai $\leq 5\%$. Sedangkan data tentang presentase turnover karyawan pada penelitian ini berkisar 8.5% - 9%. Fenomena turnover ini ditandai dengan tingkat absensi yang meningkat, karyawan malas bekerja sehingga seringkali target kerja tidak tercapai dan peningkatan pelanggaran tata tertib kerja. Berdasarkan data yang diperoleh,

adanya indikasi kurangnya komitmen organisasi ditunjukkan melalui adanya *crew* yang belum dapat terlibat langsung dalam pekerjaan dan banyak *crew wedding organizer* yang sering membatalkan pekerjaan yang sudah diberikan. Hanya saja, jumlah *crew* yang tidak terlibat aktif dan melakukan pembatalan tersebut tidak bisa teridentifikasi karena pihak perusahaan tidak melakukan rekap data mengenai jumlah *crew*-nya. Tidak adanya perekapan data ini disebabkan karena sistem administrasi dan pencatatan sumber daya manusia di perusahaan tersebut masih belum optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlina (1998) menyatakan bahwa komitmen organisasi dosen kontrak lebih tinggi dibandingkan dengan dosen tetap. Justru karyawan yang memiliki status kontrak lah yang memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibanding karyawan tetap menurut hasil penelitian ini. Sebenarnya terdapat karakteristik yang khas dari pekerja *freelancer*. Mereka bisa jadi tidak merasa terbebani untuk berkomitmen terhadap suatu perusahaan, karena jika dikeluarkan dari sebuah perusahaan mereka tidak segan untuk mencari perusahaan lain yang mau mempekerjakan dirinya. Mereka juga bisa jadi bekerja pada beberapa perusahaan sekaligus, sehingga tidak mengikatkan hatinya hanya pada satu perusahaan tertentu saja. Namun di sisi lain karyawan kontrak juga memiliki peluang untuk memiliki komitmen organisasi tinggi. Jika mereka tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi, perusahaan dapat mengeluarkan karyawan tersebut sewaktu-waktu dan mereka kesulitan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Salma D (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas. Hal ini disebabkan bahwa komitmen yang dimiliki pegawai honor lepas pada puskesmas belum sepenuhnya optimal dengan diperhadapkan suatu masalah apakah akan terus bekerja dengan status pegawai honor lepas dengan benturan oleh segala macam kekurangan dalam pemenuhan kebutuhan sehingga keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat juga tidak optimal.

Komitmen dikorelasikan dengan variabel lain, seperti motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini yang menyebabkan terjadinya perbedaan antara hasil penelitian peneliti dengan hasil penelitian pada peneliti lainnya baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Berdasarkan salah satu hasil data *pre-eleminari* subjek secara kualitatif, motivasi kerja *crew wedding organizer* adalah untuk mengisi waktu kosong subyek. Bilamana subyek memiliki acara dengan keluarga di waktu yang bersamaan pada saat *wedding event* berlangsung, maka subyek akan memilih untuk membatalkan *job*. Meyer et al. (2001) mengatakan bahwa komitmen merupakan salah satu komponen motivasi dan penting untuk mengintegrasikan teori komitmen dan motivasi. Para peneliti menduga bahwa pekerja yang berkomitmen memberikan kontribusi kepada organisasi dalam hal motivasi (Eby et al., 1999; De Silva dan Yamao, 2006; Pool dan Pool, 2007; Johnson et al., 2010).

Meyer dan Allen (dalam Luthans 2002) menyatakan bahwa komitmen organisasi merefleksikan tiga aspek yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*.

Meyer dan Allen (dalam Luthans 2002) menyatakan *affective commitment* sebagai suatu keadaan secara emosional terhadap organisasi dimana kekuatan komitmen anggota diidentifikasi dengan keterlibatan dan kenyamanan anggota organisasi. Hasil presentase *affective commitment* pada *crew wedding organizer* sebesar 70% dikategori sangat tinggi. Dengan demikian *crew wedding organizer* yang memiliki komitmen yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut. Para *crew* merasa bahwa pekerjaan dan perusahaan menyatu dengan diri mereka. Ada suatu perasaan sedih jika para *Crew* tidak terlibat dalam suatu proyek tertentu karena mereka tidak bisa bertemu dengan rekan kerjanya ataupun perusahaannya. *Crew wedding organizer* yang memiliki *affective commitment* yang tinggi akan bekerja dengan konsentrasi penuh dan menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Meyer dan Allen (dalam Luthans 2002) menyatakan *continue commitment* adalah suatu keadaan dimana anggota organisasi menyadari suatu kondisi yang membatasi alternative yang sebanding dengan organisasinya sehingga anggota tersebut merasa perlu untuk mempertimbangkan untung dan rugi bila harus meninggalkan organisasi. Hasil presentase *continue commitment* pada *crew wedding organizer* sebesar 58% dikategori sangat tinggi. *Crew wedding organizer* yang terutama bekerja berdasarkan *continue commitment* akan bertahan dalam organisasi dikarenakan mereka butuh, melakukan hal tersebut karena tidak ada pilihan lain. Motivasi yang beragam seperti mengisi waktu luang, menambah jaringan pertemanan hingga menambah penghasilan menjadi alasan bagi mereka untuk tetap tinggal di perusahaan. Jika komponen-

komponen tersebut diambil daripada mereka, maka ada perasaan rugi yang muncul. Misalnya, jika para *Crew* tidak bekerja, maka mereka tidak akan mendapatkan penghasilan. Jika mereka tidak mendapatkan penghasilan, maka mereka sulit untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. *Crew wedding organizer* yang memiliki *continue commitment* akan sangat jarang memutuskan untuk tidak mengambil *job* atau *cancel job*.

Ada pula presentase *continue commitment* pada *crew wedding organizer* sebesar 7% dikategori rendah. Berdasarkan hasil wawancara pada subjek inisial Y:

“Ya...saya pasti pernah cancel job. Biasanya cancel kalo mendadak sakit atau tugas kantor belum selesai, jadi terpaksa harus lembur... ya saya punya pekerjaan regular selain kerja di wo”

Subjek pernah melakukan pembatalan kerja dikarenakan adanya pekerjaan regular yang dimiliki oleh subjek, dimana subjek merasa wajib menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga memutuskan untuk membatalkan bekerja sebagai *crew wedding organizer*.

Berdasarkan hasil wawancara pada subjek inisial R:

“Kadang-kadang aku gak ambil job. Soalnya kan job wedding itu sabtu-minggu, suka ada acara juga sama keluarga atau sama teman-teman. Malah kadang, aku juga ada undangan nikah teman aku, jadi aku gak nge-job, deh. Tapi kalau gak ada acara begitu pasti ngejob dari pada dirumah gak ngapa-ngapain.”

Hasil wawancara diatas menjelaskan, kurangnya *continue commitmen* pada *crew wedding organizer* berinisial R. Subjek merasa lebih menguntungkan melakukan aktivitas bersama keluarga ataupun teman dibandingkan bekerja sebagai *crew wedding organizer*. Ada pula motivasi

subjek bekerja sebagai *crew wedding organizer* adalah mengisi waktu kosong yang dimiliki oleh subjek.

Meyer dan Allen (dalam Luthans 2002) menyatakan *normative commitment* timbul sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi yang menekan kepatuhan untuk setia kepada organisasi karena kompensasi yang diterima sehingga membuat anggota tersebut merasa wajib untuk membalasnya. Hasil presentase *affective commitment* pada *crew wedding organizer* sebesar 58% dikategori sangat tinggi. Tingkah laku *crew wedding organizer* didasari pada keyakinan tentang masalah moral. Bilamana adanya hubungan yang baik ataupun kedekatan antara *owner* dengan *crew wedding organizer* maka, *crew wedding organizer* akan memiliki *normative commitment* yang tinggi. *Crew wedding organizer* akan merasa sungkan untuk membatalkan *job* ataupun menolak *job* yang diberikan.

Erick H. Erikson (1968) Usia 18 hingga 35 tahun, tahap dewasa awal. Langkah awal menjadi dewasa adalah mencari teman dan cinta. Hubungan yang saling memberikan rasa senang dan puas, utamanya melalui perkawinan dan persahabatan. Hal ini menunjukkan mengapa *crew wedding organizer* yang berusia 18 hingga 35 tahun memiliki komitmen organisasi yang tinggi dengan presentase 55%. Individu pada tahap perkembangan ini memiliki kebutuhan yang tinggi untuk membina relasi dengan berbagai individu lainnya. Keinginan untuk berinteraksi dengan sesama sangatlah tinggi. Bilamana bekerja sebagai *crew wedding organizer* dengan status pekerjaan *freelancer*, maka yang bersangkutan akan mendapat peluang besar untuk selalu bertemu dengan teman yang baru di setiap *event wedding*

berlangsung. Hal inilah yang mendorong individu untuk selalu komit terhadap berbagai kegiatan di perusahaan *wedding organizer*.

Erick H. Erikson (1968) Usia 35 hingga 55 tahun, tahap dewasa. Masa ini memiliki pekerjaan tetap untuk menghidupi keluarganya. Menurut Erikson, hasil perkembangan ego pada fase ini adalah generativitas vs penyerapan-diri atau stagnasi. Kekuatan dasarnya adalah produksi dan perawatan. Pekerjaan adalah yang paling penting dalam fase ini. Erikson mengamati bahwa usia pertengahan adalah ketika manusia cenderung mampu melakukan karya kreatif yang bermakna dan membicarakan seputar kehidupan keluarga. Fase ini biasanya manusia berharap banyak untuk bertanggungjawab atas perannya. Hal ini menunjukkan mengapa *crew wedding organizer* yang berusia 35 hingga 55 tahun memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi dengan presentase 80% dan komitmen organisasi yang tinggi dengan presentase 20%. Dimana *crew wedding organizer* pada usia ini bertanggung jawab atas perannya. Padahal, sifat pekerjaan mereka sebagai *crew wedding organizer* adalah pekerja lepas dan tidak memiliki status yang tetap. Berdasarkan hasil wawancara hal ini bisa terjadi karena meski tidak mempunyai status pekerjaan yang tetap dan para individu ini memiliki tanggung jawab untuk menghidupi keluarganya. Selain itu, para *crew wedding organizer* pada rentang usia ini semuanya sudah memiliki pekerjaan tetap. Sementara pekerjaan sebagai *crew wedding organizer* menjadi salah satu penunjang untuk menambah penghasilannya. Akan lebih menarik digali dalam penelitian selanjutnya terkait komitmen mereka, diketahui *crew wedding organizer* pada usia ini sudah memiliki pekerjaan tetap, namun mereka masih bekerja sebagai *crew wedding*

organizer dengan nilai komitmen organisasi yang tinggi. Faktor apakah yang mempengaruhi komitmen organisasi yang tinggi pada usia ini.

Angle dan Perry (1981) serta Hrebeniak dan Alutto (1972) menemukan bahwa wanita memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi daripada pria. Presentase 37% pada *crew wedding organizer* jenis kelamin pria dalam kategori sangat tinggi dan tinggi. Sedangkan presentase 63% *crew wedding organizer* jenis kelamin wanita dalam kategori tinggi. Presentase 25% pada *crew wedding organizer* jenis kelamin pria dalam kategori sedang, sedangkan Presentase 9% pada *crew wedding organizer* jenis kelamin wanita dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan wanita lebih banyak memiliki komitmen organisasi yang tinggi daripada pria.

Berdasarkan hasil penelitian N. A. Guruh Saputra (2015) yaitu pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi karyawan aditya beach resort lovina singaraja tahun 2014, ditinjau dari tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan mengapa *crew wedding organizer* berada dalam kategori tinggi dengan karakteristik tingkat pendidikan SMA, S1. Presentase 70% dalam kategori tinggi, presentase 16% dalam kategori sangat tinggi pada *crew wedding organizer* dengan karakteristik tingkat pendidikan SMA, presentase 43% dengan kategori tinggi, presentase 34% dalam kategori sangat tinggi pada *crew wedding organizer* dengan karakteristik tingkat pendidikan S1. Ada kesamaan berdasarkan penelitian sebelumnya dan penelitian ini, terbukti bilamana tingkat pendidikan tidak berpengaruh pada komitmen organisasi.

Tingkat pendidikan SMA dan S1, sama-sama memiliki presentase komitmen organisasi yang tinggi.

Penelitian Ali Nina (1996) Hasil penelitian menyatakan komitmen organisasi tidak dipengaruhi oleh usia dan status pernikahan. Hal ini menunjukkan mengapa *crew wedding organizer* yang memiliki status pernikahan sudah menikah atau pun belum menikah memiliki hasil presentase yang hampir sama. Komitmen organisasi dengan kategori tinggi dimiliki oleh *crew wedding organizer* yang belum menikah maupun yang sudah menikah Presentase 46% pada *crew wedding organizer* yang belum menikah dan presentase 55% *crew wedding organizer* yang sudah menikah. *Crew wedding organizer* memiliki status pekerjaan sebagai *freelancer*, yang dimana *crew wedding organizer* akan bekerja pada waktu tertentu. Tidak adanya tuntutan bekerja di setiap hari dan kebebasan untuk mengambil *job* sesuai dengan waktu diinginkan, dengan tidak adanya keterikatan jam bekerja maka setiap *crew wedding organizer* yang sudah menikah dapat membagi waktunya dengan keluarganya, sedangkan *crew wedding organizer* yang belum menikah, biasanya bekerja dengan tujuan mengisi waktu luang. Oleh sebab itu tidak ada hambatan atau pengaruh status pernikahan terhadap komitmen organisasi

Salma D (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting untuk membantu dalam menjalankan segala macam tugas-tugas yang diberikan. Dengan berpengalamannya seseorang maka akan semakin mudah untuk memahami jika dalam suatu pekerjaan mengalami masalah. Bekerja sebagai *crew wedding organizer* dituntut seseorang yang mampu dan berpengalaman terutama sebagai *crew wedding organizer* untuk memahami setiap prosesi pernikahan dengan adat yang

berbeda sesuai dengan kebutuhan klien. Hal ini menunjukkan mengapa *crew wedding organizer* yang sudah bekerja lebih dari 5 kali *event* memiliki nilai presentase 53% di kategori tinggi dan nilai presentase 45% berada dalam kategori sangat tinggi. Hanya terdapat nilai presentase 2% dalam kategori sedang dan tidak ada yang berada dalam kategori rendah dan sangat rendah.

Salma D (2016) pun menemukan bahwa karyawan kontrak juga memiliki peluang untuk memiliki komitmen organisasi tinggi. Ketidakpastian status kerja mereka membuat para *Crew* dengan status kontrak akan lebih menunjukkan kualitas kerjanya ditengah persaingan antar *crew*. Jika mereka tidak memiliki komitmen organisasi tinggi, perusahaan dapat mengeluarkan karyawan tersebut begitu saja dan mereka kesulitan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Hal ini menunjukkan mengapa *crew wedding organizer* yang baru bekerja 1 - 5 kali *event* memiliki nilai presentase 55% di kategori tinggi. Perasaan ingin tetap bekerja sebagai *crew wedding organizer* dimiliki oleh *crew wedding organizer* yang baru memulai karirnya sebagai *crew wedding organizer*.

Komitmen organisasi pada perusahaan *wedding organizer* perlu ditingkatkan oleh para pelaku usaha tersebut. Dengan adanya komitmen organisasi, kinerja karyawan cenderung meningkat disertai pula produktivitas kerja yang optimal. Hal ini pun pada akhirnya berdampak pada kemajuan perusahaan itu sendiri sehingga *goals*, visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

5.1.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan. Berikut keterbatasan dari penelitian ini, antara lain:

1. Pelaku usaha dan *crew wedding organizer* yang dijadikan subjek penelitian hanya 144 orang saja. Masih begitu banyak jumlah *crew wedding organizer* yang belum terdeteksi oleh peneliti. Sehingga, hasil penelitian ini hanya bisa dijadikan sebagai salah satu penelitian dasar saja. Akan lebih baik jika jumlah subjek diperluas sehingga gambaran komitmen organisasi pada sektor bisnis ini menjadi semakin komperhensif.
2. Ada faktor-faktor yang membentuk komitmen organisasi seperti motivasi, kepuasan, dan sebagainya kurang dielaborasi dalam penelitian ini. Hal ini menjadikan analisa dan pembahasan dalam penelitian ini kurang mendalam.
3. Pengambilan subjek pada saat *event* berlangsung, yaitu pada sebelum subjek bekerja dan sesudah subjek bekerja. Sehingga di khawatirkan analisa yang dilakukan adalah bias (subjek sedang memfokuskan diri atau bersiap untuk bekerja dan subjek sudah merasa letih dengan pekerjaanya sehingga menjawab kuesioner tidak dengan bersungguh-sungguh)

5.2. Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini dapat ditarik bahwa komitmen kerja pada *crew wedding organizer* di Surabaya tergolong tinggi dengan jumlah presentase sebesar 53%. Hal ini menunjukkan *crew wedding organizer* memiliki keterlibatan penuh pada organisasinya dan kehiinginan untuk tetap bekerja.

Proporsi dimensi komitmen organisasi *crew wedding organizer* di Surabaya terletak pada kategori sangat tinggi yaitu 70% pada dimensi *Affective Commitment*, 58% pada dimensi *Continuance Commitment*, 58% pada dimensi *Normative Commitment*.

Ditinjau dari usia, *crew wedding organizer* yang memiliki rentan usia 18-35 tahun (dewasa awal) memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sedangkan *crew wedding organizer* yang berada pada rentan usia 35-55 tahun (dewasa akhir), memiliki komitmen organisasi yang sangat tinggi.

Ditinjau dari jenis kelamin, *crew wedding organizer* yang memiliki jenis kelamin perempuan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dengan presentase 63%, sedangkan *crew wedding organizer* yang memiliki jenis kelamin pria, memiliki komitmen organisasi yang tinggi dengan presentase 37%. Presentase komitmen organisasi pada perempuan dalam kategori tinggi, lebih tinggi dibandingkan presentase komitmen organisasi pada pria. Hal ini menunjukkan, komitmen organisasi pada wanita lebih tinggi dibandingkan komitmen organisasi pada pria,

Ditinjau dari tingkat pendidikan, *crew wedding organizer* yang memiliki tingkat pendidikan SMA dan S1 memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Ditinjau dari status pernikahan, *crew wedding organizer* yang memiliki status pernikahan sudah menikah ataupun belum menikah memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Ditinjau dari lama bekerja, *crew wedding organizer* yang sudah bekerja selama 1-5 kali event dan sudah bekerja lebih dari 5 kali event memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

a. Bagi perusahaan *wedding organizer* di Surabaya

Diharapkan dengan mengetahui gambaran komitmen terhadap organisasi pada *crew wedding organizer*, perusahaan *wedding organizer* dapat membangun strategi atau membuat kebijakan untuk mempertahankan atau meningkatkan komitmen organisasi *crew*.

b. Bagi *crew wedding organizer* di Surabaya

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi para *crew wedding* tentang komitmen organisasi, sehingga *crew wedding organizer* semakin memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan mengacu pada hasil penelitian yang dijelaskan di atas, peneliti menyarankan adanya penelitian lebih lanjut mengenai komitmen organisasi, motivasi kerja dan loyalitas kerja pada *crew wedding organizer*.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie dan Smith, Catherine A. (1993). Commitment to Organizational and Occupation : Extention and Test of a Three Component Conceptualizational. *Journal Applied Psychology*. 78(4), pp. 538-551.
- Allen, N.J., and Meyer J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. pp. 1-18.
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management*.
- Azwar, S. (2012). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, Saifuddin. (1999). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bateman, T, & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of antecedents of the antecedent of organizational commitment. *Academy of Management Journal* 27, 95-112
- Dessler, Gary (1993), *Winning Commitment : How to Build and Keep a Competitive Workforce*, Singapore: Mcgraw Hill
- Herlina, M. G., (1998). Komitmen organisasi Dosen-dosen purna waktu di FE UKRIDA ditinjau dari karakteristik personal dan status kepegawaian. Tesis Pascasarjana, diterbitkan. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta.

- Greenberg, Jerald. (2013). *Managing behavior in organization* sixth edition. New York: Pearson Education, Inc.
- Luthans, Fred. (2002). *Organizational behavior*. New York: The McGrawHill Companies, Inc.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach twelfth edition*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
- Megananda, Yudha dan Wijaya, J.A (2009). *7 langkah jitu membangun bisnis event-organizer*. Bhuana Ilmu Populer
- Meyer, JP, dan Allen N.J, (1991), *A Three Component Conceptualization of komitmen organisasional*, Human Resource Management Review Meyer, John, P., J.
- Meyer, J.P., & Herscovitch, L. (2001). *Commitment in the workplace: toward general model*. Human Resource Management Review, 11, 299-326.
- Noe, R.A, Hollenbeck, J.R., Gerhart, B, & Patrick, M.W. (2000) *Human resource management gaining a competitive advantage*. Third Ed, Irwin Mc Graw-Hill. Companies
- Robbins, dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku organisasi* (12th ed). (Diana Angelica, Trans.). Jakarta: Salemba Empat.
- Salma. D (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai honor lepas pada puskesmas di kabupaten morowali. Universitas Tadulako

Schein Edgar H. 1991. *Organizational Psychology*, edisi Bahasa Indonesia, PRENTICE-HALL, INC., Englewood N.J. 1980

Steers, R.M. , 1977 , Antecedents and outcomes of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*.

Stephen, Robin P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, *Edisi kedelapan jilid 1*.

Sugiyono (2007). *Statistika Untuk Penelitian (Revisi Terbaru)*. Bandung: Alfa Beta.

Sugiyono. (2011). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Zurnali, Cut. (2010), *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*. Penerbit Unpad Press, Bandunt