

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA GENERASI Z**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

RAKRYAN NARENDRADUHITA PRADIPTA

F 100 160 222

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA GENERASI Z**

PUBLIKASI ILMIAH

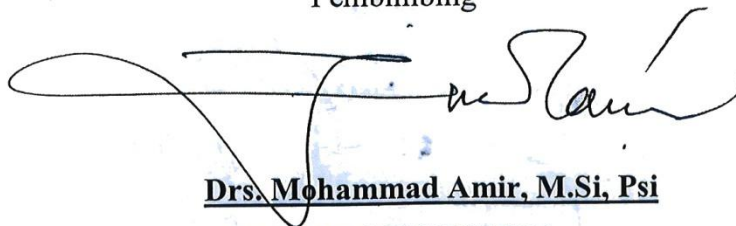
oleh:

RAKRYAN NARENDRADUHITA PRADIPTA

F 100 160 222

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psi

NIK.NIDN 0607075901

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA GENERASI Z**

OLEH
RAKRYAN NARENDRADUHITA PRADIPTA
F 100 160 222

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari 8 Agustus 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psi (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. Achmad Dwityanto O., S.Psi, M.Si (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dra. Zahrotul Uyun, M.Si (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog

NIK.NIDN: 838/0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 8 Agustus 2020

Penulis



RAKRYAN NARENDRADUHITA PRADIPTA

F100160222

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GENERASI Z

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada generasi Z. Subjek dalam penelitian ini adalah generasi Z. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria generasi Z yang sedang bekerja minimal selama enam bulan dan berusia maksimal 25 tahun yang bekerja dan tinggal di Solo Raya. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi. Analisis data dilakukan dengan analisis korelasi *product moment* menggunakan program bantu SPSS for windows. Berdasarkan analisis data antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien (r_{xy}) sebesar 0.569 dan sig. (p) sebesar 0.000 ($p < 0.1$), yang menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada generasi Z. Nilai koefisien korelasi bersifat positif yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka semakin kuat komitmen organisasinya yang dimiliki. Kategorisasi komitmen organisasi pada generasi Z dikatakan sedang dan kepuasan kerja dikatakan tinggi. Sumbangan efektif pada penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 32,4 % dan sebesar 67,6% dipengaruhi variabel lainnya.

Kata Kunci: kepuasan kerja, komitmen organisasi, generasi z.

Abstract

This study aims to determine the relationship between job satisfaction with organizational commitment in generation z. The subjects in this study were Generation Z. This research method is a quantitative approach and using sampling techniques with purposive sampling with the criteria of generation z who are working for a minimum of six months and a maximum age of 25 years who work and live in Solo Raya. Data collection tools used in this study are job satisfaction scale and organizational commitment scale. Data analysis was performed by product moment correlation analysis using SPSS for windows. Based on data analysis between job satisfaction and organizational commitment variables, the coefficient (r_{xy}) value is 0.569 and sig. (p) equal to 0,000 ($p < 0.1$), which shows that there is a very significant correlation between job satisfaction and organizational commitment in generation z. The correlation coefficient is positive, which means that the higher a person's job satisfaction, the stronger organizational commitment they have. The categorization of organizational commitment in z generation is moderate and the job satisfaction is high. The effective contribution in this study shows that the job satisfaction variable affects the organizational commitment variable by 32.4% and 67.6% is influenced by other variables.

Keywords: *job satisfaction, organizational commitment, z generation*

1. PENDAHULUAN

Seorang karyawan seharusnya memiliki sebuah komitmen dalam bekerja agar mencapai tujuan organisasi tersebut. Komitmen yang dimiliki merupakan hal yang esensial, dengan adanya komitmen yang dimiliki, seseorang dapat bekerja dengan lebih bertanggung jawab

dengan pekerjaan yang dikerjakan. Komitmen organisasi adalah perasaan untuk lebih dari sekedar menjadi anggota organisasi tersebut, namun juga berusaha mengupayakan usaha yang tinggi demi mementingkan kepentingan organisasi agar memperlancar tercapainya tujuan organisasi (Yuwono et al., 2005). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih memberikan keuntungan bagi organisasi, karena ketika komitmen organisasi seorang karyawan tinggi, maka pelaksanaan tugas lebih efektif dan kepuasan kerja juga lebih optimal (Dewi, 2011). Salah satu hal yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang ialah kepuasan kerja (Manoppo, Rejeki, & Ulliya, 2014). Kepuasan kerja memiliki hubungan yang besar dengan komitmen organisasi, karena kepuasan kerja bisa menaikkan dan juga menurunkan tingkat komitmen organisasi seorang karyawan (Zakiah, Nurrizka, Nurdiantami, & Hardy, 2020).

Karyawan yang ada di dalam organisasi terdiri dari berbagai kalangan umur dan perbedaan generasi, dimana termasuk di dalamnya ialah generasi Z. Generasi Z dikatakan mereka yang lahir pada tahun 1995 dan 2010 (Andrea, Gabriella, & Tímea, 2016). Generasi Z sekarang telah mulai untuk menghidupkan kembali dunia kerja (Irena & Rusfian, 2019). Menurut Biro Pusat Statistik tahun 2018 sejumlah 13,5% dari total angkatan kerja di Indonesia, yang merupakan generasi Z, dan angka akan meningkat di masa depan nantinya (Irena & Rusfian, 2019). Di Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2018 ada sejumlah 2.039.601 penduduk angkatan kerja berusia 15-24 tahun dan sejumlah 11.286.186 penduduk angkatan kerja berusia 25-30 tahun, yang mana kedua rentang usia tersebut adalah generasi Z (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 2018).

Komitmen antara karyawan dengan organisasi juga diperlukan dalam bekerja, adanya faktor yang membuat seorang individu menetap di sebuah perusahaan dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi (Sianipar & Haryanti, 2014). Menurut Dessler (Sancaya, 2019) komitmen karyawan diperlukan perusahaan yang memiliki tujuan. Kedudukan komitmen karyawan dalam organisasi berfungsi sebagai bagian sikap dalam perilaku yang dapat ditinjau dari percaya dan menerima tujuan juga nilai-nilai organisasi dan tetap memiliki keinginan untuk bekerja dengan organisasi, dan memiliki keinginan untuk bekerja keras.

Sebuah studi online daVinci payments menjabarkan pekerja generasi Z lebih kecewa dengan posisi mereka saat ini, dengan 78% mengatakan mereka berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dalam waktu dua tahun (McClear, 2019). Sebanyak 74% gen Z bersedia pindah kerja jika tempat kerja baru memenuhi pilihan dan kesempatan yang lebih baik. Ada beberapa alasan yang memengaruhi mereka pindah kerja: gajinya

besar, sesuai gairah, dan terjamin (Firman, 2016). Berdasarkan penelitian oleh Jobplanet menemukan bahwa di Indonesia ketika dibandingkan dengan gen X dan Gen Y, karyawan gen Z memiliki tingkat terendah loyalitas terhadap pekerjaan mereka. Sebanyak 57,3% dari total responden gen Z memutuskan untuk pindah dari pekerjaannya setelah satu tahun bekerja (Jobplanet, 2017).

Kemudian dari hasil wawancara peneliti dengan responden berinisial EA yang berusia 22 tahun berdomisili di Karanganyar, mengatakan karyawan-karyawan yang memutuskan untuk pindah tempat kerja karena gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja, divisi di tempat kerja yang kurang kerjasama dalam menghadapi suatu masalah, persaingan yang terlalu ketat, juga disampaikan dengan responden berinisial FS berusia 23 tahun berdomisili di Solo mengatakan alasan berpindah kerja karena tidak adanya keselarasan dengan atasan, dan sejalan juga dengan responden GA berusia 23 tahun berdomisili di Solo, mengatakan karyawan yang memilih untuk berpindah kerja karena tidak ingin kuat menanggung tekanan di tempat bekerja.

Sementara itu seseorang yang bekerja membutuhkan kepuasan kerja agar kinerja kerjanya baik, tidak adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kondisi karyawan tersebut (Hanafiah, 2014). Seorang karyawan akan memiliki rasa kepuasan kerja yang nantinya akan terlihat dari bagaimana karyawan bekerja. Hal ini merupakan sesuatu yang sangat penting bagi setiap karyawan. Seorang karyawan yang memiliki rasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki dampak positif. Kepuasan kerja ini bersifat individu karena tiap orang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda karena sesuai dengan harapan dan apa yang ada di dalam individu. Studi online dari daVinci payments menyebutkan lebih dari 600 karyawan dari angka 18 sampai 38 menemukan bahwa gen Z dan generasi Milenial merasa tidak puas dan kurang dihargai di tempat kerja (McClear, 2019).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu sikap kesetiaan karyawan dan kesediaan bekerja (Widyastuti, Manara, Melinda, Dhiu, & Sari, 2014). O'Reilly (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan bahwa kesetiaan, keterlibatan kerja, juga perasaan percaya dengan komitmen yang hadir tidak hanya memiliki sifat kesetiaan yang pasif namun juga mengaitkan hubungan aktif dengan organisasi kerja dengan tujuan memberikan kontribusi berbagai cara agar keberhasilan organisasi yang berkaitan merupakan sebagai ikatan kewajiban komitmen karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan pengertian komitmen organisasi dikatakan bahwa komitmen organisasi yakni rasa keterlibatan yang dimiliki seseorang dimana juga ada rasa percaya, pikiran serta tindakan di dalamnya yang

mencerminkan seorang individu memiliki loyalitas dalam bekerja dalam organisasi tersebut.

Penelitian dari Zakiah, Nurrizka, Nurdiantami, & Hardy (2020) pada perawat di rumah sakit memperoleh kepuasan kerja tinggi memiliki peluang lebih besar untuk mempunyai komitmen yang tinggi saat bekerja di rumah sakit dibandingkan dengan perawat yang mempunyai kepuasan yang rendah. Kemudian penelitian lainnya yang dilakukan Budiningsih, Warso, & Yulianeu (2017) membuktikan bahwa terdapat kepuasan kerja yang memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan pemaparan latar belakang serta fenomena diatas memperlihatkan bahwa generasi Z banyak yang memilih untuk berpindah pekerjaan dari perusahaan dimana mereka bekerja saat ini, dan juga penelitian sebelumnya menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan dalam bekerja dengan komitmen organisasi seseorang, maka peneliti mengajukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada generasi Z?”. Hipotesis dalam penelitian ini ialah terdapat hubungan atau kaitan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

2. METODE

Dalam penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif korelasional untuk menguji hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z dengan kriteria umur maksimal berumur 25 tahun dan sedang bekerja minimal selama 6 bulan, dan bekerja atau berdomisili di Solo Raya. Sampel yang ada pada penelitian ini adalah generasi Z dengan jumlah 104 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah metode yang memiliki tujuan untuk mendapatkan sampel menurut pertimbangan yang sudah ditentukan (Sugiyono, 2017).

Metode mengumpulkan data dalam penelitian ini memakai alat yang berupa skala kuesioner. Skala yang dipakai dalam penelitian ini yaitu skala komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penyajian kuesioner diberikan melalui google form. Model skala memakai skala psikologi, berisikan pernyataan-pernyataan yang terdiri dari dua macam, yaitu pernyataan yang favorable dan unfavorable. Empat alternatif pilihan jawaban terhadap bentuk pertanyaan dan skor untuk setiap aitem mulai dari 1 sampai 4 dengan memperhatikan item favorable dan unfavorable. Skor untuk skala bersifat favorable yaitu: Sangat Sesuai (SS) dengan skor 4, Sesuai (S) dengan skor 3, Tidak Sesuai (TS) dengan skor 2 dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 1. Sedangkan untuk skala unfavorable memiliki skor Sangat Sesuai (SS) dengan skor 1, Sesuai (S) dengan skor 2, Tidak Sesuai (TS) dengan skor

3 dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 4.

Skala komitmen organisasi yang digunakan oleh peneliti menggunakan skala yang diadaptasi dari aspek yang dikemukakan oleh Meyer & Allen (dalam Luthans, 1998) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Kemudian skala kepuasan kerja yang diadaptasi dari aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Smith, Kendall dan Hulin (dalam Luthans, 1998) yaitu pekerjaan yang dilakukan itu sendiri, gaji, promosi, atasan atau supervise dan rekan kerja.

Hasil uji validitas isi pada skala kepuasan kerja menghasilkan angka 0,92 dan skala komitmen organisasi dengan rentang sejumlah 0,83-0,92. Uji reliabilitas instrumen di studi ini mengimplementasikan Cronbach alpha Skala kepuasan kerja memiliki koefisien reliabilitas 0,886, skala komitmen organisasi memiliki koefisien reabilitas sebesar 0,881. Analisis data pada riset ini analisis product moment, guna mengetahui hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari Carl Pearson dengan tujuan melakukan pengujian dan pembuktian secara statistik hubungan antara variabel bebas (X) yaitu kepuasan kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu komitmen organisasi dengan menggunakan program SPSS 24 for windows.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Hasil uji normalitas sebaran variabel komitmen organisasi diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov dengan sig (2-tailed) = 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ($p > 0,05$) yang berarti bahwa sebaran data komitmen organisasi memenuhi distribusi normal. Kemudian uji linieritas pada studi ini diperoleh nilai signifikansi 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa ($p \leq 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwasannya terdapat hubungan linier pada variabel bebas dengan variabel tergantung. Pada hasil analisis korelasi product moment didapati nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,569 (0,000), $p = 0,000$ ($p \leq 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwasannya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan, yakni antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil tersebut bisa disimpulkan apabila hipotesis yang peneliti ajukan dapat diterima. Kemudian karakteristik pekerjaan seperti ruang lingkup pekerjaan, tantangan

pekerjaan, identitas tugas, konflik peran, dan lainnya juga dapat memberikan pengaruh kepada komitmen organisasi. Adanya pengaruh yang signifikan antara ciri khas pekerjaan dengan komitmen organisasi, pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tamalero, Swasto, & Hamid (2012) menunjukkan karakteristik utama dari pekerjaan dibuat dengan baik untuk dapat membantu karyawan agar tetap untuk memilih komitmen dengan perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Dan sebaliknya, jika karakteristik pekerjaan kurang baik, kemungkinan pekerja akan kurang berkomitmen untuk perusahaan, sehingga kecenderungan untuk mencari pekerjaan alternatif di perusahaan yang lain dengan karakteristik pekerjaan yang lebih baik.

Variabel pada kepuasan kerja mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 86,31 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 72,5. Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi serta prosentase dapat dilihat dari 104 subjek terdapat 1% (1 orang) memiliki kepuasan kerja rendah, 49% (51 orang) memiliki kepuasan kerja sedang dan 50% (52 orang) yang memiliki kepuasan kerja tinggi. Secara keseluruhan hasil perbandingan antara rerata empirik (RE), rerata hipotetik (RH) dan jumlah prosentase terbanyak, maka kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi, yang berarti bahwa subjek memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka melalui ini memperlihatkan jika generasi Z di yang bekerja memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mereka memiliki perasaan yang menyenangkan dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Sumbangan dari kedua variabel dilihat dari koefisien determinasi $R^2 = 0,324$ yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 32,4 % dan sebesar 67,6% dipengaruhi variabel lainnya.

Akbar, Hamid, & Djudi (2016) menyatakan karyawan yang merasa puas dengan yang ia dapatkan di perusahaannya akan terus berusaha meningkatkan kinerjanya dan dengan komitmen yang tinggi. Begitu juga arah sebaliknya jika karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya cenderung akan merasa pekerjaan yang dijalannya membosankan dan bekerja dengan kurang maksimal dan tidak sepenuh hati. Kepuasan kerja bisa ditinjau dari sikap positif karyawan dengan segala hal yang dihadapi di tempat kerjanya, kemudian karyawan yang tidak merasa puas dengan dimensi-dimensi yang berhubungan dengan pekerjaannya akan terlihat sikap negatif yang memperlihatkan kurangnya komitmen karyawan tersebut dengan perusahaan, seperti produktivitas rendah, sering mangkir, dan perpindahan karyawan.

Menurut Ming dan Chen (dalam Zahra, 2015) menyatakan komitmen organisasi ialah sebuah kemauan yang besar untuk menjaga dan memelihara hubungan yang sangat berharga antara para pekerja dengan organisasinya. Kemudian Fanani, Djati, & Silvanita (2016)

menjelaskan komitmen organisasi merupakan sebuah sikap, diperlihatkan seseorang dengan adanya pemahaman, peran dan perasaan setia dengan organisasi, dan juga terdapat kemauan agar tetap dalam organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasinya dengan berbagai alasan. Variabel komitmen organisasi memperoleh rerata empirik (RE) sebesar 71,51 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 62,5. Berdasarkan tabel kategorisasi skala komitmen organisasi dapat dilihat terdapat 0% (0 orang) yang mempunyai kepuasan organisasi rendah, 62,5% (65 orang) yang memiliki komitmen organisasi sedang dan 37,5% (39 orang) yang memiliki komitmen organisasi. Dari hasil yang dibandingkan antara rerata empirik (RE), rerata hipotetik (RH) dan jumlah prosentase terbanyak, maka komitmen organisasi termasuk dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa generasi Z yang bekerja memiliki komitmen organisasi yang sedang, artinya generasi Z yang bekerja cukup memiliki keinginan untuk terus bekerja dan berada di perusahaan mereka bekerja.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan serangkaian hasil penelitian yang meliputi analisis data serta pemaparan yang telah dilakukan dan dijelaskan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada generasi Z. Adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada generasi Z, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka semakin kuat juga komitmen organisasi yang dimiliki. Tingkat variabel kepuasan kerja yang dimiliki generasi Z tergolong tinggi. Tingkat variabel komitmen organisasi generasi Z tergolong sedang. Sumbangan efektif pada penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 32,4 % dan sebesar 67,6% dipengaruhi variabel lainnya.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas saran untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menambahkan varian variabel dari aspek yang lain, agar dapat memberikan kontribusi peran lain yang memiliki pengaruh dari aspek tersebut hingga dapat menambahkan kontribusi pengaruh peran yang lebih beragam, juga menambahkan jumlah subjek agar hasil penelitian dapat menunjukkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Adhiputra, M. W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kualitas Layanan Hotel. *Business Management Journal*, 11(2).

- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 79–88.
- Ariati, J. (2010). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja pada Staf Pengajar (Dosen) di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 117–123. <https://doi.org/10.14710/jpu.8.2.117-123>
- Budiningsih, S., Warso, M. M., & Yulianeu, Y. (2017). Hubungan Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasional PT. Pertani (Persero), Wilayah Jateng & DIY. *Journal of Management*, 3(3). Retrieved from <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/648>
- Dewi, M. K. (2011). Analisis Faktor-Faktor Psikologis yang mempengaruhi Komitmen Organisasi pada wanita karier berkeluarga (Skripsi Psikologi). Retrieved from <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/433/1/MUTIA%20KUSU%20DEWI-FPS.PDF>
- Zahra, N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Aspek Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepercayaan pada Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 8(1), 145. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v8i1.1406>
- Zakiah, N., Nurrizka, R. H., Nurdiantami, Y., & Hardy, F. R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 16(1), 55. <https://doi.org/10.24853/jkk.16.1.55-67>