

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung

Annisa Lathifani*, Lisa Widawati, Ayu Tuty Utami

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*lathifanifani@gmail.com, lisa.widawati@gmail.com, ayu.utha@gmail.com

Abstract. This study aims to test and analyze the effect of job satisfaction on the organizational commitment of employees of the Bandung City Drinking Water Regional Company. As a business entity that provides the availability of clean water to the people of Indonesia. Regional Drinking Water Companies (PDAMs) must be able to maintain, maintain, and improve the quality of their human resources performance. Through satisfactory job satisfaction, it is expected to produce a high commitment from all employees to improve their services. This research uses a non-experimental quantitative approach with a causality study design. The data of this study are primary data through the dissemination of questionnaires. The study sample was 90 respondents with the position of section head, the sampling method used *non-probability sampling* with *purposive sampling* techniques. This study wastested using *Structural Equation Modeling* (SEM) analysis. The measuring instruments used in this study are the *Job Satisfaction Survey (JSS)* from Spektor (1994) which has been adapted by Aminollah and Fitra (2020) and the *Organizational Commitment* measuring tool from Allen & Meyer (1997) which wasadapted by Sulistiawan et al., (2021). The results showed that job satisfaction affectsaffective commitments by 39.3%, job satisfaction affects continuance commitments by 29.1%, and job satisfaction affects normative commitments by 66.0%. The closeinfluence between job satisfaction on all components of organizational commitmentsshows positive signs, meaning that every increase in job satisfaction will have an impact on increasing the three components of organizational commitment.

Keywords: *Job Satisfaction, Affective Commitment, Continuance Commitment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung. Sebagai badan usaha yang memberikan ketersediaan air bersih kepada masyarakat Indonesia. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) harus bisa menjaga, memelihara, dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimilikinya. Melalui kepuasan kerja yang memuaskan, diharapkan dapat menghasilkan komitmen yang tinggi dari seluruh karyawan untuk meningkatkan pelayanannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non eksperimental dengan desain studi kausalitas. Data penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner. Sampel penelitian adalah 90 responden dengan jabatan kepala seksi, metode pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini diuji menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Job Satisfaction Survei (JSS)* dari Spektor (1994) yang sudah di adaptasi oleh Aminollah dan Fitra (2020) dan alat ukur *Organizational Commitment* dari Allen & Meyer (1997) yang diadaptasi oleh Sulistiawan et al., (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen affective sebesar 39,3%, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen continuance 29,1%, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen normatif sebesar 66,0%. Adapun keeratan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap seluruh komponen komitmen organisasi menunjukkan tanda positif, artinya setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya ketiga komponen komitmen organisasi tersebut.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Komitmen Affective, Komitmen Continuance.*

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi bukan hanya tergantung pada kemampuannya untuk mengelola sumber daya alam (SDA) tetapi bagaimana memanfaatkan secara optimal sumber daya manusia (SDM) yang ada di perusahaan sehingga menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, kompetensi saja tidak cukup untuk membuat perusahaan sukses. Nagar (2012) menyatakan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai apabila karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya, karena karyawan yang berkomitmen akan bersedia untuk berusaha agar tujuan organisasi tercapai (dalam Simanjuntak, 2020).

Komitmen organisasi akan terus menjadi objek penelitian yang penting dan populer untuk dikaji (Yousef, 2003). Komitmen organisasi menjadi penting untuk dikaji karena komitmen yang tinggi diyakini bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Komitmen organisasi, secara tidak langsung menyatakan sebuah tujuan untuk tetap melakukan suatu rangkaian tindakan sehingga organisasi/perusahaan berupaya untuk mengembangkan komitmen karyawannya untuk mencapai kestabilan karena diyakini bahwa karyawan yang berkomitmen akan bekerja lebih keras dan melangkah lebih jauh untuk mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 2004). (dalam Ingarianti 2015).

Menurut Arumsari (2018) terkait dengan komitmen organisasi, ada berbagai penelitian yang mengeksplorasi variabel yang berkaitan dengan komitmen organisasi, salah satunya variabel kepuasan kerja dalam hal ini diantaranya penelitian Agho, Price & Mueller, 1992 (dalam Buitendach & De Witte, 2005) yang menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan komitmen organisasi yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan pengukuran hasil dari 183 penelitian dan hampir 26.000 sampel memiliki hubungan yang signifikan dan positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja (dalam Kreitner & Kinicki, 2009).

Lumley, 2011 (dalam Arumsari 2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja sangat penting karena menyumbang keberhasilan organisasi, antara lain dapat meningkatkan produktivitas dengan produk dan pelayanan yang berkualitas, dan juga dapat menurunkan tingkat absensi. Disamping itu kepuasan kerja sangat penting karena dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Menurut Levinson & Moser (dalam Ayeni et al, 2007) kepuasan kerja sangatlah penting, dengan hilangnya kepuasan kerja sering mengakibatkan kelelahan dan berkurangnya komitmen organisasi. Karenanya kepuasan kerja merupakan salah satu masalah penting dan menarik karena terbukti besar manfaatnya bagi pegawai sebagai pekerja industri atau organisasi.

Menurut Hasana et al. (2021) menyatakan bahwa keberadaan air bersih sangat penting bagi kesehatan dan kebutuhan hidup setiap manusia, terutama di daerah perkotaan besar salah satunya Kota Bandung. salah Satu perusahaan yang mengelola kebutuhan air bersih adalah PDAM Tirtawening Kota Bandung. Pada dasarnya tujuan PDAM yaitu memberikan pelayanan yang terbaik bagi seluruh konsumen pdam itu sendiri, dari segi produksi air dan pendistribusian air berstandar dan berkualitas. Dengan terus berkembangnya jumlah penduduk ke kota, menyebabkan tingginya kepadatan penduduk selaras itu diikuti pula peningkatan permintaan perumahan dengan sarana penunjang diantaranya pemasangan air baru dan pelayanan air PDAM bagi konsumen yang teladan dengan melakukan pembayaran secara rutin. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada layanan publik, PDAM harus dikeloladengan baik, sehingga dapat memelihara kelangsungan hidup secara lancar dalam jumlah yang cukup. Kelancaran proses distribusi air yang dilakukan oleh PDAM diberbagai wilayah Kota Bandung tak sering juga mendapatkan keluhan dari berbagai konsumen, sehingga kurangnya kepuasan konsumen terhadap pelayanan PDAM. Dalam hal ini Pelayanan yaitu bagian terpenting dari suatu perusahaan, setiap badan usaha yang dikelola oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah yang mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang baik dan optimal kepada masyarakat. Dalam memberikan suatu pelayanan, perusahaan berusaha agar para konsumen bisa mempercayai visi dari PDAM titawening ini yang mempunyai tujuan meningkatkan pelayanan yang inovatif serta berteknologi.

Pemerintah Daerah Kota Bandung sebagai pemilik Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening sampai saat ini masih belum bisa memenuhi kebutuhan seluruh masyarakat Kota Bandung untuk memperoleh layanan air bersih yang memadai baik jumlah maupun kualitasnya. PDAM Tirtawening sebagai usaha yang melayani kebutuhan air bersih tersebut, perlu meningkatkan kualitas pelayanan agar tercapainya visi dan misi perusahaan untuk membuat citra positif di masyarakat Kota Bandung serta dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk memiliki kepuasan kerja yang memuaskan (dalam pambdg.co.id).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dan hasil analisis maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Di Kota Bandung”.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif non eksperimental dengan desain studi kausalitas, dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung dengan karakteristik memiliki jabatan sebagai kepala seksi. Sampel pada penelitian ini menggunakan 90 orang karyawan dengan jabatan kepala seksi di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner yaitu job satisfaction scale untuk kepuasan kerja dan organizational commitment untuk komitmen organisasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis SEM (*Structural Equation Modelling*).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung mengenai kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Untuk lebih jelasnya mengenai penelitian dapat dilihat pada sub-sub bab berikut ini:

1. Karakteristik Sampel

Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap karyawan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung sebanyak 90 orang responden. Data mengenai karakteristik dari responden disajikan sebagai berikut:

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	63	70,0%
2	Perempuan	27	30,0%
	Total	90	100%

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner

Berdasarkan jenis kelamin seperti disajikan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 63 orang dengan persentase 70,0%. Sedangkan sisanya yaitu perempuan sebanyak 27 orang dengan persentase 30,0%.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	≤ 40 tahun	2	2,2%
2	41 – 45 tahun	16	17,7%
3	46 – 50 tahun	25	27,7%
4	51 – 55 tahun	46	51,1%

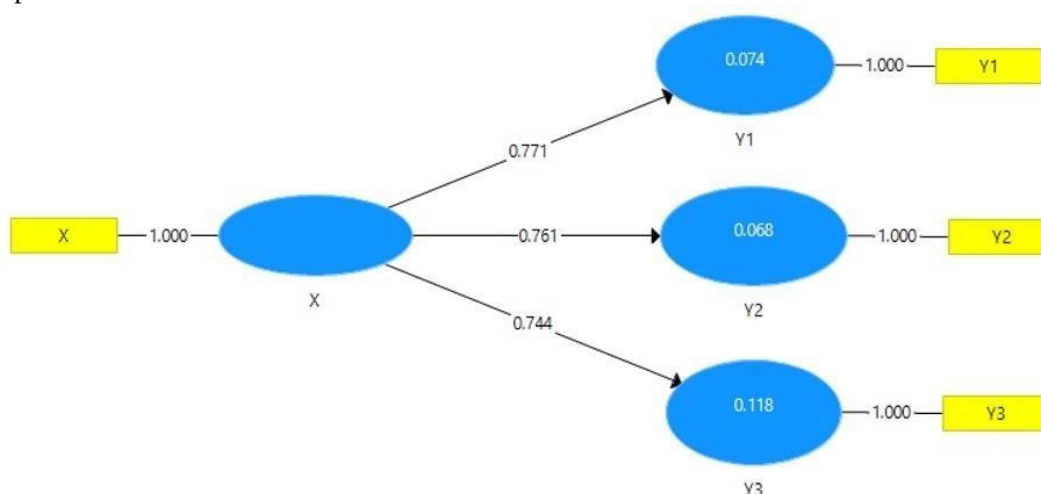
5	> 56 tahun	1	1,3%
Total		90	100%

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner

Berdasarkan usia seperti disajikan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 51 – 55 tahun, yaitu sebanyak 46 orang dengan persentase 51,1%. Sedangkan sisanya yaitu berusia 46 – 50 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 27,7%, berusia 41 – 45 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 17,7%, berusia kurang dari ataupun setara 40 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 2,2%, dan berusia lebih dari 56 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1,3%.

2. Pengaruh Antara Kepuasan Kerja (X) dengan Komitmen Organisasi (Y)

Berikut adalah penelitian pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, yang diuji menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*). Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.



Gambar 1. Diagram Jalur Model Penelitian

3. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan angka yang menunjukkan keeratan hubungan antar variabel. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Korelasi

Variabel	Correlations
X - Y ₁	0,627
X - Y ₂	0,540
X - Y ₃	0,813

Sumber: Hasil Output SmartPLS

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap komitmen affective adalah sebesar 0,627 dan termasuk dalam kategori tinggi antara 0,60 – 0,799. Nilai ini menunjukkan tanda positif yang artinya setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya komitmen affective. Sedangkan nilai koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap komitmen continuance adalah sebesar 0,540 yang termasuk dalam kategori sedang antara 0,40 – 0,699. Nilai ini juga menunjukkan tanda positif yang artinya

setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya komitmen continuance. Adapun nilai koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap komitmen normatif adalah sebesar 0,813 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi antara 0,80 – 1,000. Nilai ini juga menunjukkan tanda positif yang artinya setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya komitmen normatif.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan angka kontribusi pengaruh yang diberikan antar variabel. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

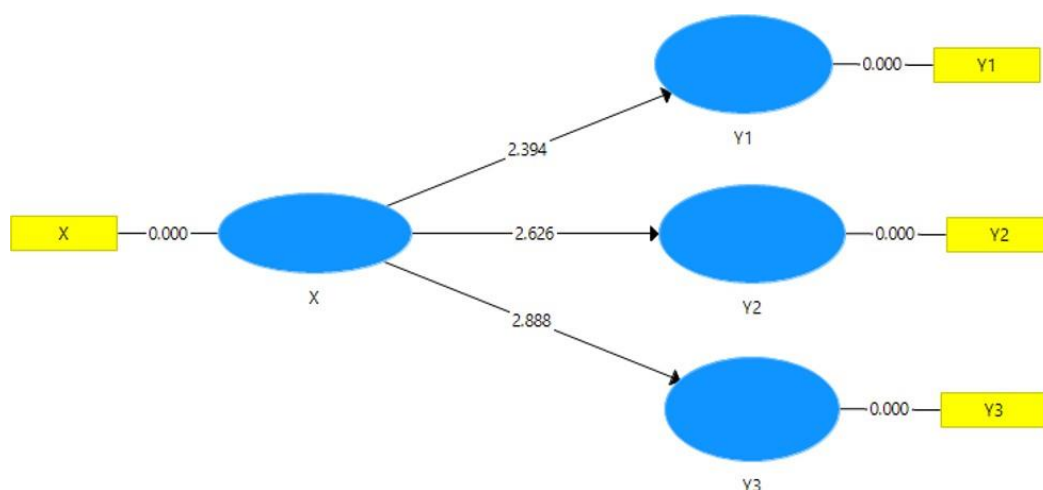
Variabel	R Square
X - Y ₁	0,393
X - Y ₂	0,291
X - Y ₃	0,660

Sumber: Hasil Output SmartPLS

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi kepuasan kerja terhadap komitmen affective adalah sebesar 0,393 atau sebesar 39,3%. Sedangkan nilai koefisien determinasi kepuasan kerja terhadap komitmen continuance adalah sebesar 0,291 atau sebesar 29,1%. Adapun nilai koefisien determinasi kepuasan kerja terhadap komitmen normatif adalah sebesar 0,660 atau sebesar 66,0%.

5. Pengujian hipotesis

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak. Pada penelitian ini diperoleh nilai t_{tabel} untuk 90 responden = 1,987.



Gambar 1 . Model Nilai t Hitung

Sumber: Hasil Output SmartPLS

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Affective (Hipotesis 1)

Berdasarkan gambar 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} = 2,394$ dimana angka ini lebih besar dari $t_{tabel} = 1,987$ ($2,394 > 1,987$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen affective pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung..

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Continuance (Hipotesis 2)

Berdasarkan gambar 4 di atas, dapat dilihat pula bahwa nilai t hitung = 2,626 dimana angka ini lebih besar dari t tabel = 1,987 ($2,626 > 1,987$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen continuance pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Normatif (Hipotesis 3)

Berdasarkan gambar 4 di atas, dapat dilihat pula bahwa nilai t hitung = 2,888 dimana angka ini lebih besar dari t tabel = 1,987 ($2,888 > 1,987$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen normatif pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pada variabel kepuasan kerja di Perusahaan daerah Air minum Kota Bandung, terdapat satu indikator yang memiliki skor rata-rata terendah yaitu indikator mengenai Prosedur. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mempersepsikan ketidakpuasan akan kebijakan, alur kerja, dan kondisi dalam lingkungan kerja yang menyebabkan produktivitas kerja menurun. Karyawan merasa usaha mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik sering terhambat birokrasi, di samping itu prosedur kerja yang dijalankan saat ini juga membuat pekerjaan yang seharusnya mudah menjadi sulit. Sesuai dengan pendapat menurut Sanoto (2020), reformasi birokrasi pada sektor pemerintahan perlu dilakukan dalam upaya meningkatkan pelayanan prima dalam sistem manajemen pemerintahan, salah satunya dengan standarisasi tugas untuk setiap jabatan yang efektif dan efisien serta menghindari tumpang tindih pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian pada variabel komitmen organisasi di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung yaitu komitmen normatif merupakan indikator dengan skor rata-rata tertinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen sebagian besar karyawan pada organisasi bertahan pada perusahaan tersebut karena, ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan keharusan atau kewajiban. Dapat dibuktikan bagaimana mereka harus tetap berada di organisasi karena menghindari kerugian yang mungkin akan didapat, seperti kerugian finansial, Seperti keterlambatan gaji atau insentif ketika tujuan organisasi dicapai. Karyawan merasa bahwamereka memiliki sedikit pilihan bila meninggalkan organisasi ini, di samping itu mereka juga khawatir akan pemenuhan kebutuhan hidup jika keluar dari perusahaan. Menurut Sutanto dan Gunawan (2013), komitmen normatif menyebabkan karyawan kurang memiliki keinginan untuk berkontribusi pada organisasi, mereka hanya bertahan karena merasa memang sudah seharusnya melakukan hal tersebut lalu komitmen berkelanjutan menyebabkan karyawan tersebut bertahan pada suatu perusahaan karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena belum menemukan pekerjaan lain dan komitmen afektif menyebabkan karyawan bertahan karena adanya ikatan emosional dan Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan. Selain itu, karyawan tersebut rela untuk melepaskan nilai-nilai pribadinya dan menyesuaikan dengan perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan juga signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atrizka *et al* (2020), Arumsari, F., V. (2018), dan Marayati (2018) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan pula komitmen organisasi pada karyawan.

Berdasarkan analisis data menggunakan PLS-SEM, didapatkan hasil yang menunjukkan t hitung $> t$ tabel. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung, dan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan semakin rendah juga komitmen organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung. Kemudian, terdapat persentase besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen affective sebesar 39,3%,

kepuasan kerja terhadap komitmen continuance sebesar 29,1%, dan kepuasan kerja terhadap komitmen normatif sebesar 66,0%.

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan, dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen affective, komitmen *continuance*, dan komitmen normatif. Kepuasan kerja memberikan pengaruh terbesar terhadap komitmen normatif diikuti dengan komitmen afektif dan komitmen *continuance* pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung. Hal ini didasari oleh adanya keterikatan karyawan pada organisasi sebagai pegawai yang memilih untuk bertahan karena adanya keharusan. Ada pula alasan lain karena keuntungan finansial maupun fasilitas yang mendukung pegawai untuk tetap bertahan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung. Sesuai dengan Sutrisno (2015), tindakan komitmen tercermin dalam sikap anggota yang mempertimbangkan beberapa manfaat yang diperoleh selama di organisasi. Artinya jika karyawan sangat puas selama bekerja di perusahaan, maka tidak hanya akan menunjang komitmen normatif karyawan, melainkan diimbangi dengan komitmen affective dan komitmen *continuance*.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gambaran umum mengenai Kepuasan Kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung memiliki kepuasan kerja yang terkategori tinggi.
2. Gambaran umum mengenai komitmen organisasi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung adalah bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung memiliki komitmen organisasi yang terkategori tinggi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terimakasih untuk semua pihak baik akademisi Fakultas Psikologi Unisba, keluarga, tempat penelitian dan teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Arumsari, F., V. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) PUSPIPTEK Serpong. *Journal of Psychology* 6(2).
- [2] Ayuni, Q., A & Khorunisa, R., N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan. *Jurnal psikologi.*, 08(1), 84-98
- [3] Hasanah et al. (2021). Strategi Public Relations PDAM Tirtawening dalam Menanggapi Pengaduan Konsumen Melalui Media Sosial (Twitter). *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 9(2). <https://doi.org/10.21070/kanal.v9i1.686>
- [4] Perumda tirtawening website. <https://pambdg.co.id/kepegawaian/>. Diakses 18 April 2022.
- [5] Sanoto, H. (2020). Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP) Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkayang Dalam Rangka Peningkatan Mutu Manajemen Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 10 (3).
- [6] Simanjuntak, C., K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo*, 8 (2).
- [7] Susanto, E., M. & C., G. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4 (1).
- [8] Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP*, (6)1 80-91.
- [9] Sundari, Nina, Utami, Ayu Tuty (2022). Hubungan Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Riset Psikologi*

2(1). 21-26.