

**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN  
BANK JABAR BANTEN (bjb) KANTOR CABANG CIMAHI**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan  
Program Studi Pendidikan Bisnis**



**Oleh:  
Ajeng Purnama Sari  
1400311**

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
2019**

**PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN  
BANK JABAR BANTEN (bjb) KANTOR CABANG CIMAHI**

Oleh:  
Ajeng Purnama Sari  
1400311

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

© Ajeng Purnama Sari  
Universitas Pendidikan Indonesia  
2019

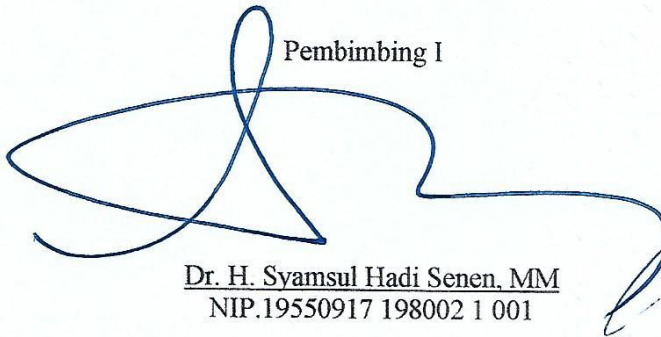
Hak Cipta dilindungi undang-undang.  
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak  
ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *JOB INVOLVEMENT* DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN  
BANK JABAR BANTEN (bjb) KANTOR CABANG CIMAHI

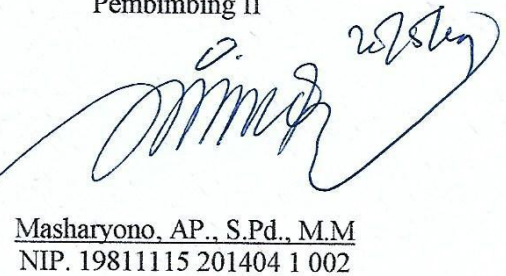
Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Dr. H. Syamsul Hadi Senen, MM  
NIP.19550917 198002 1 001

Pembimbing II



Masharyono, AP., S.Pd., M.M  
NIP. 19811115 201404 1 002

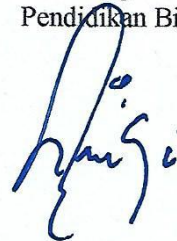
Mengetahui,

Dekan Fakultas  
Pendidikan Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pendidikan Indonesia



Prof. Dr. H. Agus Rahayu, M.P  
NIP.19620607 198703 1 002

Ketua Program Studi  
Pendidikan Bisnis



Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si  
NIP. 19590515 198601 1 001

Tanggung Jawab Yuridis  
Ada Pada Penulis



Ajeng Purnama Sari  
1400311

## ABSTRAK

Ajeng Purnama Sari (1400311). **“Pengaruh *Job Involvement* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Bank Jabar Banten (bjb) Kantor Cabang Cimahi”**. Di bawah bimbingan Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M dan Masharyono AP, S.Pd, M.M.

Suatu organisasi agar memiliki keunggulan kompetitif, diperlukan komitmen karyawan yang berkelanjutan. Karyawan yang berkomitmen untuk organisasi memiliki kecenderungan untuk tetap dalam organisasi. Hilangnya komitmen organisasi karyawan berarti organisasi kehilangan dukungan dan loyalitas dari karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu perusahaan yang mengalami penurunan komitmen organisasi karyawan adalah Bank Jabar Banten (bjb) Kantor Cabang Cimahi. Adapun strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah dengan upaya meningkatkan *job involvement* dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh: (1) tingkat *job involvement* karyawan, (2) tingkat kepuasan kerja karyawan, (3) tingkat komitmen organisasi, (4) pengaruh *job involvement* karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan, (5) pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan, dan (6) pengaruh *job involvement* karyawan dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Bank Jabar Banten (bjb) Kantor Cabang Cimahi. Metode yang digunakan adalah *explanatory survey* dengan teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel nonprobabilitas dengan sampel jenuh berjumlah 54 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Partial Least Squares* (PLS) dengan alat bantu software komputer program smartPLS versi 3.0. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *job involvement* berada pada kategori tinggi, tingkat kepuasan kerja berada pada kategori tinggi, tingkat komitmen organisasi berada pada kategori cukup tinggi, *job involvement* karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 29,7% berada pada kategori lemah, kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 49,4% berada pada kategori moderate, dan *job involvement* dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 54,7%. berada pada kategori moderate. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan *job involvement* melalui aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan peluang promosi untuk karyawan, dan komitmen organisasi dapat ditingkatkan pada aspek komitmen berkelanjutan sehingga karyawan akan merasa berat untuk meninggalkan organisasi. Sehingga diharapkan *job involvement* dan kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan lebih lanjut oleh perusahaan dalam menunjang peningkatan komitmen organisasi.

**Kata kunci:** bank, *job involvement*, kepuasan kerja, komitmen organisasi

## ABSTRACT

Ajeng Purnama Sari (1400311). *"The Effect of Job Involvement and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitments of Bank Jabar Banten (bjb) Kantor Cabang Cimahi"*. Under the guidance of Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M and Masharyono AP, S.Pd, M.M.

An organization in order to have a competitive advantage requires continuous employee commitment. Employees who are committed to the organization have a tendency to remain in the organization. The loss of employee organizational commitment means the organization loses support and loyalty from employees in achieving organizational goals. One of the companies that experienced a decrease in employee organizational commitment was Bank Jabar Banten (bjb) Kantor Cabang Cimahi. The strategy to increase organizational commitment is to increase job involvement and employee job satisfaction. This study aims to obtain: (1) the level of employee involvement, (2) the level of employee job satisfaction, (3) the level of organizational commitment, (4) the effect of job involvement employees on employee organizational commitment, (5) the effect of employee job satisfaction on commitment employee organization, and (6) influence of employee job involvement and employee job satisfaction on employee organizational commitment at Bank Jabar Banten (bjb) Kantor Cabang Cimahi. The method used is explanatory survey with the sample technique used is a nonprobability sample technique with saturated samples totaling 54 respondents. The data analysis technique used is Partial Least Squares (PLS) with a computer software program smartPLS version 3.0. The findings in this study indicate that the level of job involvement is in the high category, the level of job satisfaction is in the high category, the level of organizational commitment is in a fairly high category, job involvement employees influence organizational commitment by 29.7% in the category of weakness, satisfaction Employee work has an effect on organizational commitment of 49.4% in the moderate category, and job involvement and employee job satisfaction influence organizational commitment by 54.7%. in the moderate category. Based on the results of this study, it is suggested that companies can improve job involvement through actively participating in work, increasing job satisfaction by providing opportunities for promotion for employees, and organizational commitment can be improved on aspects of **continuance commitment** so that employees will feel heavy to leave the organization behind. So that expected job involvement and employee job satisfaction need to be considered further by the company in supporting increased organizational commitment.

**Keywords:** bank, job involvement, job satisfaction, organizational commitment

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Rumusan Penelitian.....	10
1.4 Tujuan Penelitian .....	11
1.5 Kegunaan Penelitian.....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b> .....	<b>13</b>
2.1 Kajian Pustaka.....	13
2.1.1 Konsep <i>Job Involvement</i> .....	13
2.1.1.1 Konsep <i>Job Involvement</i> dalam Perilaku Organisasi ..	13
2.1.1.2 Definisi <i>Job Involvement</i> .....	14
2.1.1.3 Dimensi <i>Job Involvement</i> .....	15
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Involvement</i> ..	16
2.1.1.5 Model <i>Job Involvement</i> .....	18
2.1.2 Konsep Kepuasan Kerja .....	19
2.1.2.1 Konsep Kepuasan Kerja dalam Perilaku Organisasi ...	19
2.1.2.2 Definisi Kepuasan Kerja.....	20
2.1.2.3 Dimensi Kepuasan Kerja .....	21
2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	22
2.1.2.5 Model Kepuasan Kerja .....	23
2.1.3 Konsep Komitmen Organisasi.....	24
2.1.3.1 Konsep Komitmen Organisasi dalam Perilaku Organisasi .....	24
2.1.3.2 Definisi Komitmen Organisasi .....	25
2.1.3.3 Dimensi Komitmen Organisasi .....	26
2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	27
2.1.3.5 Model Komitmen Organisasi.....	29
2.1.4 Pengaruh <i>Job Involvement</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi .....	30
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	32
2.2 Kerangka Pemikiran.....	36
2.3 Hipotesis.....	40
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b> .....	<b>41</b>
3.1 Objek Penelitian .....	41
3.2 Metode Penelitian.....	41
3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan .....	41

3.2.2	Operasionalisasi Variabel .....	42
3.2.3	Jenis dan Sumber Data .....	48
3.2.4	Populasi dan Sampel.....	49
3.2.4.1	Populasi .....	49
3.2.4.2	Sampel .....	50
3.2.5	Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.2.6	Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	52
3.2.6.1	Pengujian Validitas.....	52
3.2.6.2	Pengujian Reliabilitas .....	57
3.2.7	Rancangan Analisis Data.....	58
3.2.7.1	Rancangan Analisis Data Deskriptif.....	59
3.2.7.2	Rancangan Analisis Data Verifikatif.....	61
3.2.8	Pengujian Hipotesis .....	70
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>73</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	73
4.1.1	Profil Perusahaan.....	73
4.1.1.1	Sejarah Perusahaan .....	73
4.1.1.2	Visi dan Misi Bank bjb.....	74
4.1.1.3	Budaya dan Nilai Perusahaan Bank bjb .....	74
4.1.1.4	Kegiatan dan Produk Bank bjb.....	76
4.1.2	Hasil Pengujian Deskriptif.....	77
4.1.2.1	Tanggapan Responden terhadap <i>Job Involvement</i> dan Dimensinya.....	77
4.1.2.1.1	Tanggapan Dimensi Aktif Berpartisipasi dalam Pekerjaan.....	77
4.1.2.1.2	Tanggapan Dimensi Mengutamakan Pekerjaan .....	79
4.1.2.1.3	Tanggapan Dimensi Pekerjaan Penting Bagi Harga Diri .....	80
4.1.2.1.4	Rekapitulasi Dimensi <i>Job Involvement</i> .....	82
4.1.2.1.5	Tingkat <i>Job Involvement</i> Karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi.....	83
4.1.2.2	Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja dan Dimensinya.....	84
4.1.2.2.1	Tanggapan Dimensi Pekerjaan itu Sendiri .....	85
4.1.2.2.2	Tanggapan Dimensi Gaji .....	86
4.1.2.2.3	Tanggapan Dimensi Peluang Promosi.....	88
4.1.2.2.4	Tanggapan Dimensi Pengawasan .....	89
4.1.2.2.5	Tanggapan Dimensi Rekan Kerja.....	91
4.1.2.2.6	Rekapitulasi Dimensi Kepuasan Kerja .....	92
4.1.2.2.7	Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi.....	94
4.1.2.3	Tanggapan Responden terhadap Komitmen Organisasi dan Dimensinya.....	95
4.1.2.3.1	Tanggapan Dimensi Komitmen Afektif .....	95
4.1.2.3.2	Tanggapan Dimensi Komitmen Berkelanjutan.....	97
4.1.2.3.3	Tanggapan Dimensi Komitmen Normatif .....	98

4.1.2.3.4	Rekapitulasi Dimensi Komitmen Organisasi .....	100
4.1.2.3.5	Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi.....	101
4.1.3	Hasil Pengujian Verifikatif.....	102
4.1.3.1	Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	103
4.1.3.1.1	Uji Validitas Konvergen ( <i>Convergent Validity</i> ) .....	103
4.1.3.1.2	Uji Validitas Diskriminan ( <i>Discriminant Validity</i> ) .....	104
4.1.3.1.3	Uji Composite Reliability .....	105
4.1.3.2	Evaluasi Struktural Model ( <i>Inner Model</i> ) .....	105
4.1.3.2.1	R-Square .....	105
4.1.3.2.2	Relevansi Prediksi ( $Q^2$ ) .....	106
4.1.3.2.3	<i>Effect Size</i> ( $f^2$ ) .....	106
4.1.3.2.4	Goodness of Fit (GoF).....	107
4.1.3.3	Pengujian Hipotesis .....	107
4.1.3.3.1	Pengujian Outer Model.....	107
4.1.3.3.2	Pengujian Inner Model .....	108
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian .....	110
4.2.1	Pembahasan Tingkat <i>Job Involvement</i> .....	110
4.2.2	Pembahasan Tingkat Kepuasan Kerja .....	111
4.2.3	Pembahasan Tingkat Komitmen Organisasi.....	114
4.2.4	Pengaruh <i>Job Involvement</i> terhadap Komitmen Organisasi.....	116
4.2.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi .....	118
4.2.6	Pengaruh <i>Job Involvement</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi .....	120
4.2.7	Implikasi Hasil Penelitian.....	122
4.2.5.1	Temuan Penelitian Bersifat Teoritis .....	122
4.2.5.2	Temuan Penelitian Bersifat Empirik .....	125
4.2.5.3	Implikasi Penelitian terhadap Pendidikan Bisnis .....	126
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>130</b>
5.1	Kesimpulan .....	130
5.2	Saran.....	131
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>133</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>141</b>



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku/-Ebook

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Ali, M. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Coetsee, M. (2005). *Employee Commitment*. University of Pretoria.
- Gibson, J. L. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Process*. New York: Mc. Graw Hill.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. South western: Cengage Learning.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational Behavior* (13th ed.). Mason: Cengage Learning.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi Sepu)*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- An edivence-Based Approach* (12th ed.). United States: McGraw-Hill Irwin.
- Mowday, R. T., & Sutton, R. I. (2016). *Organizational Behavior : Organizational Contexts* (5th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Mullins, L. J. (2010). *Organisational behaviour* (9th ed.). England: Pearson.
- Nasehudin, T. S., & Gozali, N. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rajawali Pers: Rajawali Pers.
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: ANDI.
- Robbins, & Coulter. (2010). *Manajemen* (Edisi Kese). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior* (12th ed.). Boston: Pearson.
- Robbins, S.P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. (R. Saraswati & F. Sirait, Eds.) (Edisi Enam). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015a). *Organizational Behavior* (16th ed.). Boston: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015b). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2016). *Organizational Behavior* (11th ed.). United States: John Wiley & Sons.
- Sekaran, U. (2014). *Research Methods For Business* (Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umar, H. (2009). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

## **Jurnal**

- Abdallah, A. B., Obeidat, B. Y., & Aqqad, N. O. (2017). An Integrated Model of Job Involvement , Job Satisfaction and Organizational Commitment : A Structural Analysis in Jordan ' s Banking Sector, (January). <http://doi.org/10.4236/cn.2017.91002>
- Abdulkadir, D. S., Isiaka, S. B., & Adedoyin, S. I. (2012). Effects of Strategic Performance Appraisal, Career Planning and Employee Participation on Organizational Commitment: An Empirical Study. *International Business Research*, 5(4), 124–133. <http://doi.org/10.5539/ibr.v5n4p124>
- Afifah, N., Murwaningsih, T., & Susantiningrum. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta.
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan, 38(2), 79–88.
- Akhtar, Z. (2010). Job Involvement: A Theoretical Interpretation in different work Settings. Retrieved from [http://www.indianmba.com/Faculty\\_Column/FC1179/fc1179.html](http://www.indianmba.com/Faculty_Column/FC1179/fc1179.html)
- Al-Aameri, A. S. (2000). Job satisfaction and organizational commitment for

- nurses. *Saudi Medical Journal*, 21(6), 531–535.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective , Continuance , and Normative Commitment to the Organization : An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 276(49), 252–276.
- Angelia, N. (2013). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara, (9).
- Ansel, M. F., & Wijono, S. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi, 05(02), 125–142.
- Azzahra, F., & Maryati, T. (2016). Dampak Job Involvement dalam Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional, 7, 301–324.
- Coetzee, M. (2005). *Employee Commitment*. University of Pretoria.
- Crow, M. S., Lee, C., & Joo, J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402–423. <http://doi.org/10.1108/13639511211230156>
- Daud, Normala. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 75–82. <http://doi.org/10.5539/ijbm.v5n10p75>
- Erlyana, Y. (2016). Dampak Kepuasan Karyawan terhadap Kepemimpinan dan Promosi pada Intensi untuk Pindah di PT XYZ. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 121–132.
- Gangai, K. N., & Agrawal, R. (2015). Job Satisfaction and Organizational Commitment : Is It important for Employee Performance, 5(4), 269–278.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. South western: Cengage Learning.
- Guiab, R. R. (2015). Pnu North Luzon Administrative Staff: Job Satisfaction Survey. *Asia Pacific Journal of Research*, 53–68.
- Hadiyani, S. (2014). Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kesiapan Karyawan untuk Berubah, 41(1), 17–33.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan Improvement of Organizational Commitment to Lower Employee Turnover, 339–345.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011a). *Organizational Behavior* (13th ed.). Mason: Cengage Learning.
- Hidayati, T., & Rahmawati. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai serta Kinerja Layanan.

- Ho, W., Chang, C. S., & Shih, Y. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment, *10*, 1–10. <http://doi.org/10.1186/1472-6963-9-8>
- Ipekc, E., & Irmak, S. (2009). Path Analysis of Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction in Turkish hospitality Industry, *64*(1), 4–16. <http://doi.org/10.1108/16605370910948821>
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment : Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, *6*(4), 7–26. <http://doi.org/10.1348/096317906X118685>
- Jenaibi, B. Al. (2010). Job Satisfaction: Comparisons among diverse public organizations in the UAE. *Management Science and Engineering*, *4*(3), 60–79.
- Keskes, I. (2014). Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: A critical review and discussion of future directions. *Intangible Capital*, *10*(1), 26–51.
- Khan, T. I., Jam, F. A., Akbar, A., Khan, M. B., & Hijazi, S. T. (2011). Job Involvement as Predictor of Employee Commitment : Evidence from Pakistan, *6*(4), 252–262. <http://doi.org/10.5539/ijbm.v6n4p252>
- Kim, S. Y., & Fernandez, S. (2015). Employee Empowerment and Turnover Intention in the U.S. Federal Bureaucracy. *American Review of Public Administration*, 1–19. <http://doi.org/10.1177/0275074015583712>
- Kyoo, B., & Jeung, J. H. J. Y. C.-W. (2006). The effects of core self-evaluations and transformational leadership on organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, *33*(6). <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/09564230910978511>
- Lestari, A. W., & Sambul, S. A. P. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional PT. Bank Mandiri (Persero) TbkArea Manado, 1–6.
- Liao, C., & Lee, C. (2009). An Empirical Study of Employee Job Involvement and Personality Traits : The Case of Taiwan, *3*(1), 22–36.
- Liwun, S. B. B., & Prabowo, H. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Spiritualitas Kerja terhadap Komitmen Organisasi, 32–40.
- López-cabarcos, M. Á., Pinho, A. I. M., & Vázquez-rodríguez, P. (2014). The Influence of Organizational Justice and Job Satisfaction on Organizational Commitment in Portugal's Hotel Industry. *Cornell Hospitality Quarterly*. <http://doi.org/10.1177/1938965514545680>
- Lubakaya, C. W. (2014). Factors Affecting Job Involvement in an Organization : A Case of Nzoia Sugar Company Limited Abstract :, *3*(6), 77–105.
- Mardanov, I. T., Heischmidt, K., & Amy. (2015). Job Satisfaction Bond and

- Predicted Employee Turnover. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15, 159–175. <http://doi.org/10.1177/1548051808320985>
- Mariyanti, E. (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Swasta di Kota Padang), 1(1), 38–45.
- Masharyono. (2015). Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 3(3), 813–830.
- Masharyono, & Senen, S. H. (2015). Analisis Job Performance Pegawai Honorer Administrasi Dengan Kompetensi dan Job Characteristics Dalam Mendukung Universitas Pendidikan Indonesia Mencapai Leading and Outstanding, 120–137.
- Mersi, & Koeshartono, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT. Sinar Sosro Yogyakarta).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [http://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](http://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational Commitment and Job Performance: It ' s the Nature of the Commitment That Counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(I), 152–156.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 21(March 2016), 211–227. <http://doi.org/10.1258/hsmr.2007.007015>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Nasehudin, T. S., & Gozali, N. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rajawali Pers: Rajawali Pers.
- Neininger, A., Lehmann-willenbrock, N., Kauffeld, S., & Henschel, A. (2010). Effects of team and organizational commitment – A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 567–569.

<http://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.009>

- Parwita, G. B. S., Supartha, I. W. G., & Saroyeni, P. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja, 737–760.
- Prahadi, Y. Y. (2015). Turnover Talent Tinggi Ini Dia Pemicunya Survei. Retrieved from <http://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei>
- Puangyoykeaw, K., & Nishide, Y. (2015). Organizational Commitment and Turnover Intention in Low-Skilled Immigrant Workers in Thailand: An Empirical Assessment of Need Satisfaction, Job Satisfaction and Overall Life Satisfaction Factors, 10(5), 98–112. <http://doi.org/10.5539/ijbm.v10n5p98>
- Puspita, C. D., & Utomo, S. W. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang SDM Perum Perhutani Madiun, (September), 364–381.
- Putra, I. M. P. A., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Bounty Hotel-Bali, 6(8), 4422–4451.
- Sakina, N. (2008). Komitmen Organisasi Karyawan Pada Pt.Bank “X” Di Jakarta.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2016). Organizational Behavior (11th ed.). United States: John Wiley & Sons.
- Senen, S. H. (2016). Pengaruh Lingkungan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung, 1(2), 47–55.
- Senen, S. H., Sumiyati, & Masharyono. (2016). The Effect of Skill Variety, Task Identity, Task Significance, Autonomy and Feedback on Job Performance, 15, 585–588.
- Senen, S. H., Sumiyati, & Masharyono. (2017). Employee Performance Assessment System Design Based on Competence, 2, 68–70.
- Seo, J. Y. (2013). *Job involvement of part-time faculty: exploring associations with distributive justice, underemployment, work status congruence, and empowerment.*
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja dengan Pemediasi Komitmen Organisasional, 8, 3103–3132.
- Sinagh, A. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and A study of generational diversity. <http://doi.org/10.1108/BIJ-01-2014-0007>
- Spagnoli, P., & Caetano, A. (2012). Personality and organisational commitment:

The mediating role of job satisfaction during socialisation. *Career Development International*, 17(3), 255–275.  
<http://doi.org/10.1108/13620431211241081>

- Suciadi, I., & Wijaya, M. A. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan itu sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja dan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restaurant Carnivor Steak & Grill Surabaya.
- Sukanto, H., Junarto, Y., Kaihatu, T., Kartika, E. W., Perhotelan, M., & Petra, U. K. (2012). Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Turnover Intention di Dragon Star Surabaya, 466–478.
- Susyanto, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesiapan untuk Berubah dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 21.
- Sutanto, E. M. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Swasto, B. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, 7(2), 1–9.
- Umamit, M. (2016). Hubungan Stres Kerja dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan.
- Wardhani, W. K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, 2(1), 1–10.
- Weng, R.-H., Huang, C.-Y., Tsai, W.-C., Chang, L.-Y., Lin, S.-E., & Lee, M.-Y. (2010). Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses. *BMC Health Services Research*, 10, 240. <http://doi.org/10.1186/1472-6963-10-240>
- Wolo, P. D., & Trisnawati, R. (2015). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta, 25–34.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, 1(October), 273–290.  
<http://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Yi-Ching Chen, M., Shui Wang, Y., & Sun, V. (2012). Intellectual capital and organizational commitment. *Personnel Review*, 41(3), 321–339.  
<http://doi.org/10.1108/00483481211212968>
- Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129–140.  
<http://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.09.013>
- Zulva, A. A., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi,

Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan pada Perbankan Syariah di Kota Batam, *14*(April), 35–50.

### **Annual Report**

Bjb, B. (2016). *Bank bjb Laporan Tahunan 2016 Annual Report*.

### **Majalah Elektronik**

Prahadi, Y. Y. (2015). Turnover Talent Tinggi Ini Dia Pemicunya Survei. Retrieved October 16, 2016, from <http://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei>