

# PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KOMITMEN ORGANISASIONAL

<sup>1</sup>Hutri Agus Romi, <sup>2</sup>Mefri Yudi Wisra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibnu Sina

\*Alamat Email: hutriagusromi777@gmail.com, mefriyudi3@gmail.com

## ABSTRACT

*This study is how to improve organizational commitment (Empirical Study on Security Guards of Security Service Business Entities in Batam City) partially or simultaneously work culture, training, personality and job satisfaction towards organizational commitment. The research method used is descriptive and verification involving a research sample of 373 security guards. Hypothesis testing using structural equations (Structural Equation Modeling) with the LISREL 8.70 application program. This study proves that there is a positive and significant influence of work culture, training and personality variables on job satisfaction both partially and together with a contribution of 58%. This study proves that work culture, training, personality and job satisfaction variables influence organizational commitment with a contribution of 87% with the most dominant variable influencing organizational commitment being job satisfaction. While the most dominant variable influencing job satisfaction is work culture. Another finding from the results of this study is that job satisfaction functions as a mediating variable for the three exogenous variables on organizational commitment. This study recommends improving the performance of security guards at Security Service Business Entities in Batam City by paying attention to job satisfaction, especially in rewards.*

**Keywords:** *Work Culture; Training; Personality; Job Satisfaction; Organizational Commitment.*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting dalam sebuah organisasi dan perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya dengan efektif serta selalu dapat menjaga dan menciptakan suatu kondisi yang stabil dan karyawan atau sumber daya manusia selalu bergairah dalam bekerja. Dari sini meyakinkan sebuah organisasi akan sadar nilai-nilai investasi sumber daya manusia merupakan suatu aset terbesar di mana organisasi tidak dapat memandang sumber daya manusia sebagai modal.

Masih rendahnya kepuasan kerja Satpam yang diindikasikan oleh tidak menariknya profesi Satpam, pendapatan yang rendah serta rasa keadilan yang kurang dalam bekerja dan berdampak pada komitmen organisasional seorang Satpam dalam organisasinya. Belum meratanya pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh Badan Usaha Jasa Pengamanan dan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja Satpam dalam pengembangan profesinya. Ada *turn over* dari Satpam setelah bekerja dan berdampak pada komitmen organisasional seorang Satpam dalam organisasi.

Kompetensi Satpam yang masih rendah untuk seorang profesi yang dapat mempengaruhi aktivitas kerjanya diorganisasi. Motivasi kerja yang berkaitan dengan dorongan dari dalam (intrinsik) masih kurang serta berdampak pada turunnya semangat kerja dan akhirnya berdampak pada komitmen organisasional Satpam dalam organisasinya. Budaya kerja belum berjalan dengan baik dan normal yang berdampak kepada kepuasan kerja Satpam bekerja dalam organisasi sebagai

Satpam yang profesional. Komitmen organisasional yang rendah diindikasikan rendahnya kepuasan kerja Satpam dalam bekerja sebagai Satpam di organisasinya. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, pelatihan, kepribadian, dan kepuasan kerja secara Bersama sama terhadap komitmen organisasional Satpam Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) di Kota Batam.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komitmen Organisasional**

Menurut (Suhartini, 2018) menguraikan bahwa dalam perkembangannya penelitian dan pengkajian komitmen organisasional didekatkan dengan berbagai pendekatan yakni:

1. Pendekatan Sikap (*Attitudinal Approach*)
2. Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach*)
3. Pendekatan Multidimensi (*The Multidimensional Approach*)

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Rinika & Ananda Rustam, 2021). Menurut (Mardika et al., 2020) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

### **Budaya Kerja**

Kesadaran tentang keberhasilan kinerja berakar pada nilai-nilai yang bermula dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi suatu keyakinan selanjutnya menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaan (Mardani, 2020). Sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari itulah yang kemudian dinamakan budaya kerja.

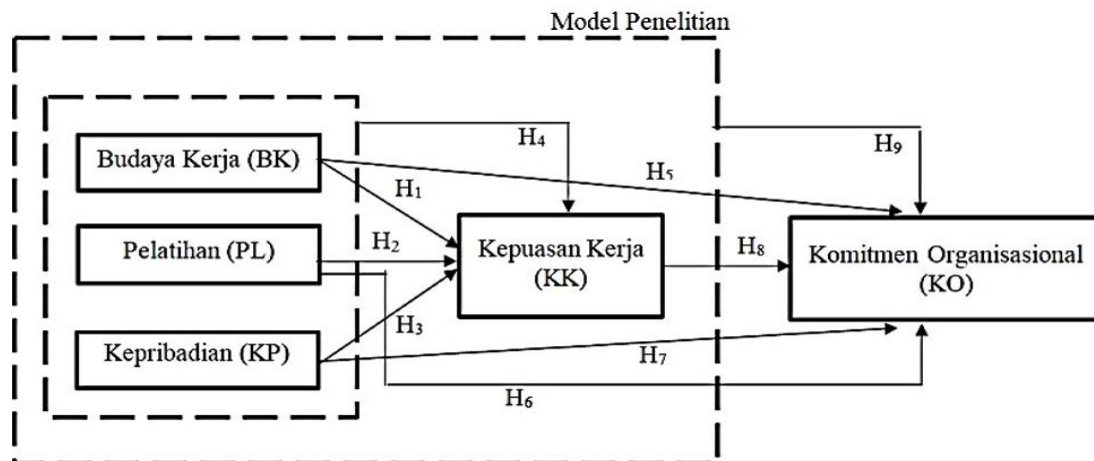
### **Pelatihan**

Jones dan George pada (Pratama et al., 2022) mengemukakan tentang pelatihan yaitu sebagai berikut: “*Training focuses primarily on teaching organizational members how to perform their current jobs and helping them acquire the knowledge and skills they need to be effective performers*”. Pelatihan berfokus terutama pada mengajar anggota organisasi bagaimana melakukan pekerjaan mereka saat ini dan membantu mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk berkinerja yang efektif.

### **Kepribadian**

Schermerhorn dan Bachrach (2020:308) menguraikan tentang kepribadian yaitu kepribadian menggambarkan serangkaian karakteristik abadi yang membuat kita unik sebagai individu. Tidak seorang pun dapat meragukan bahwa kepribadian seseorang dapat memengaruhi cara dia berperilaku dan bagaimana perilaku itu dilihat oleh orang lain. Implikasi kepribadian meluas dari cara kita menghadapi masalah dan mengerjakan tugas, hingga cara kita menangani hubungan dengan semua orang mulai dari keluarga, teman, hingga rekan kerja (Pratama et al., 2022).

Peneliti membuat suatu model penelitian dengan memperhatikan variabel penelitian yaitu variabel eksogen dalam hal ini budaya kerja, pelatihan, dan kepribadian serta variabel endogen dalam hal ini adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Berikut adalah gambaran model penelitian:



Gambar 1. Model Penelitian

**METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan melibatkan sampel penelitian sejumlah 373 orang satpam. Pengujian hipotesa dengan menggunakan persamaan struktural (*Struktural Equation Modelling*) dengan program aplikasi LISREL 8.70.

**Populasi Penelitian**

Dalam penelitian ini diketahui yang menjadi Populasi adalah seluruh Satpam yang ada di bawah naungan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) Kota Batam. yaitu sejumlah 5558 orang.

**Sampel Penelitian**

Adapun berkaitan dengan teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportional stratified random sampling*. (Qian, 2010) mengatakan bahwa jika jumlah unit populasi dalam tiap strata tidak sama, maka digunakan *proportional stratified random sampling*. Perlu diingat bahwa stratifikasi dan proporsional tersebut adalah usaha dalam rangka meningkatkan derajat keterwakilan sampel yang akan diambil terhadap populasinya. sampel penelitian sejumlah 373 orang satpam.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Variabel Penelitian**

Rentang Interval = (5-1) : 5 = 0,8 (Zikmund, William G., et. al. 2013: 494). Dengan menggunakan nilai rentang sebesar 0,8, maka ditentukan kelas interval dari terendah sampai dengan tertinggi dengan menambahkan rentang interval pada setiap tingkatan kelas interval. Berdasarkan uraian tahapan tersebut, maka kategori nilai terhadap variabel-variabel penelitian diperlihatkan dalam Tabel 1 seperti di bawah ini.

Tabel 1. Rentang dan Kategori

Skor	Interval Skor	Kategori
1	1,00-1,80	Sangat Rendah / Sangat Buruk
2	1,81-2,60	Rendah / Buruk
3	2,61-3,40	Cukup Tinggi / Cukup Baik
4	3,41-4,20	Tinggi / Baik
5	4,21-5,00	Sangat Tinggi / Sangat Baik

Sumber: Zikmund, William G., et. al (2013)

**Pengujian Data Model SEM (Lisrel)**

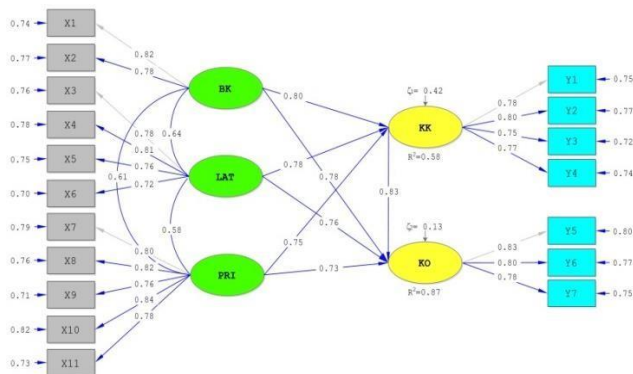
Estimasi parameter dan uji ketepatan model dilakukan melalui analisis statistik dengan menggunakan *Struktur Equation Model (SEM)* dengan jumlah sampel sebanyak 373 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel budaya kerja, pelatihan dan kepribadian terhadap kepuasan kerja serta komitmen organisasional Pada Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) Kota Batam.

**Pengujian Hipotesis Struktur Persamaan Penelitian**

Setelah analisis model pengukuran pada setiap konstruk menghasilkan model *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dengan uji kesesuaian (*GOF*), validitas dan reliabilitas yang baik pada setiap konstruk. Tahap berikutnya adalah menggabungkan keempat konstruk model *CFA* untuk menghasilkan model *hybrid (full model)*. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan *LISREL 8.70*, maka didapatkan ukuran kesesuaian keseluruhan model *hybrid (full model)* adalah sebagai berikut :

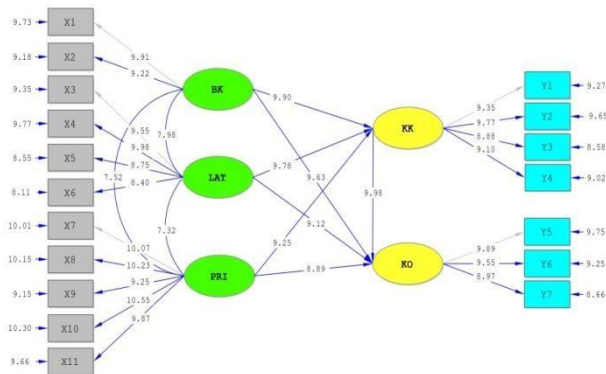
Berdasarkan Tabel 1 di atas, enam kesesuaian yang diperoleh memiliki indeks kesesuaian model pengukuran yang *good fit*, yaitu *GFI*, *RMSEA*, *NNFI*, *NFI*, *AGFI*, *RFI*, *IFI* dan *CFI*. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan pada analisis pengukuran model *hybrid* berikutnya :

Model *Hybrid (Full SEM)* dengan menggunakan *Lisrel 8.70* adalah seperti terlihat pada Gambar 2 dan Gambar 3.



**Gambar 2. Model Hybrid (Full Model) Standardized**

Sumber : Output hasil pengolahan lisrel



**Gambar 3. Model Hybrid (Full Model) t-value**

Sumber : Output hasil pengolahan lisrel

Berdasarkan Gambar 2 dan 3 di atas, selanjutnya adalah melakukan analisis model pengukuran *hybrid (fullmodel)* dari setiap variabel, seperti ditunjukkan pada Tabel 2 di bawah ini:

**Tabel 2. Analisis Pengukuran Model Hybrid**

Measurement Model		STD. Loading factor	STD. Error	t <sub>hitung</sub>
Pelatihan (LAT)	Materi dan Metode (X5)	0,76	0,046	8,75
	Dukungan Manajemen (X6)	0,72	0,040	8,40
Kepribadian (PRI)	Ekstroversi (X7)	0,80	0,069	10,07
	Mendengarkan Suara Hati (X8)	0,82	0,050	10,23
	Bersepakat (X9)	0,76	0,048	9,25
	Stabilitas Emosi (X10)	0,84	0,042	10,55
	Keterbukaan (X11)	0,78	0,057	9,87
Kepuasan Kerja (KK)	Pekerjaan Yang Sesuai (Y1)	0,78	0,050	9,35
	Imbalan (Y2)	0,80	0,049	9,77
	Supervisi (Y3)	0,75	0,046	8,88
	Hubungan Rekan Kerja (Y4)	0,77	0,042	9,10
Komitmen Organisasional (KO)	Afektif (Y5)	0,83	0,044	9,89
	Kontiniu (Y6)	0,80	0,040	9,55
	Normatif (Y7)	0,78	0,037	8,97

Sumber : Hasil Pengolahan dengan LISREL 8.70, 2023

Tabel 2 di atas, terlihat bahwa semua sub variabel (dimensi) memiliki *Standardized Loading Factor* (SLF)  $\geq 0,50$  dan nilai  $|t_{kritis}| \geq 1,96$  (pada  $\alpha = 0,05$ ) (Wijanto, 2008: 407), maka semua sub variabel (dimensi) pembentuk variabel latent (eksogen dan endogen) adalah signifikan, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dimensi-dimensi bermakna dan signifikan dalam membentuk variabel laten. Sehingga semua sub variabel (dimensi) dalam penelitian ini dapat di analisis lebih lanjut, karena sudah dapat membentuk variabel latennya.

### Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan analisis pengukuran dan analisis struktural, maka langkah selanjutnya melakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan *output* yang diperoleh dengan menggunakan program *Lisrel 8.70* untuk model struktural 1 (*standardized* dan *t-value model*) dan persamaan struktural 1, sesuai dengan keempat hipotesis yang diajukan di atas dapat dilihat seperti dibawah ini:

#### Structural Equations

$$KK = 0.80 \cdot BK + 0.78 \cdot LAT + 0.75 \cdot PRI, \text{ Errorvar.} = 0.42, R^2 = 0.58$$

(0.062)	(0.060)	(0.058)	(0.049)
9.90	9.78	9.25	7.45

### Pengujian Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan *output* yang diperoleh dengan menggunakan program *Lisrel 8.70* untuk model struktural 2 (*standardized* dan *t-value model*) dan persamaan struktural, sesuai dengan kelima hipotesis yang diajukan di atas dapat dilihat seperti di bawah ini.

#### Structural Equations

$$KO = 0.78 \cdot BK + 0.76 \cdot LAT + 0.73 \cdot PRI + 0.83 \cdot KK, \text{ Errorvar.} = 0.13, R^2 = 0.87$$

(0.061)	(0.059)	(0.058)	(0.057)	(0.048)
9.63	9.12	8.89	9.98	7.12

Hasil analisis pengujian baik secara parsial maupun bersama-sama variabel budaya kerja, pelatihan, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional secara keseluruhan dapat dilihat seperti pada Tabel 5.34 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis		Deskripsi Hipotesis	Koef. Jalur/R <sup>2</sup>	t <sub>value</sub> /F <sub>value</sub>	t <sub>kriteria</sub> /F <sub>kriteria</sub>	Kesimpulan Statistik
H1	H <sub>0</sub> : $\gamma_{11} = 0$	Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0,80	9,90	1,96	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima, artinya budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
	H <sub>a</sub> : $\gamma_{11} \neq 0$	Budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja				
H2	H <sub>0</sub> : $\gamma_{12} = 0$	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0,78	9,78	1,96	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima, artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
	H <sub>a</sub> : $\gamma_{12} \neq 0$	Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja				
H3	H <sub>0</sub> : $\gamma_{13} = 0$	Kepribadian tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0,75	9,25	1,96	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima, artinya kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
	H <sub>a</sub> : $\gamma_{13} \neq 0$	Kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja				
H4	H <sub>0</sub> : $\gamma_{11}; \gamma_{12}; \gamma_{13} = 0$	Budaya kerja, pelatihan dan kepribadian secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0,58	7,45	3,79	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima, artinya budaya kerja, pelatihan dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja
	H <sub>a</sub> : $\gamma_{11}; \gamma_{12}; \gamma_{13} \neq 0$	Budaya kerja, pelatihan dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja				

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

## SIMPULAN

Penelitian disertasi meliputi pengaruh budaya kerja, pelatihan, kepribadian, dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional. Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Budaya kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berperan dalam mendukung kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja ditentukan oleh budaya kerja pada Satpam yang ada di bawah naungan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) Kota Batam. Adapun dimensi yang paling merefleksikan dalam membangun konstruk budaya kerja adalah *visible* (X1=0.82) dengan indikator bekerja sesuai prosedur, sedangkan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sebesar 0.80 (budaya kerja).
2. Pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berperan dalam mendukung kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja ditentukan oleh pelatihan pada Satpam yang ada di bawah naungan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) Kota Batam. Adapun dimensi yang paling merefleksikan dalam membangun konstruk pelatihan adalah peserta (X4=0.81) dengan indikator jenis pelatihan, sedangkan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sebesar 0.78 (pelatihan)
3. Kepribadian terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian berperan dalam mendukung kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja ditentukan oleh kepribadian pada Satpam yang ada di bawah naungan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) Kota Batam. Adapun dimensi yang paling merefleksikan dalam membangun konstruk kepribadian adalah stabilitas emosi (X10=0.84) dengan indikator tenang, sedangkan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sebesar 0.75 (kepribadian).
4. Budaya kerja, pelatihan dan kepribadian secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja, pelatihan dan kepribadian ikut berperan dalam mendukung kepuasan kerja pada Satpam yang ada di bawah naungan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP)

Kota Batam. Adapun variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah variabel budaya kerja (0.80) dan dimensi yang paling dominan dalam membangun konstruk kepuasan kerja adalah imbalan ( $Y_2=0.80$ ) dengan indikator nilai yang diterima. Kontribusi variabel budaya kerja, pelatihan dan kepribadian terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0.58 atau 58%. Sedangkan sisanya 0.42 atau 42% merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Budaya kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berperan dalam mendukung komitmen organisasional. Artinya komitmen organisasional ditentukan oleh budaya kerja pada Satpam yang ada di bawah naungan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) Kota Batam. Adapun dimensi yang paling merefleksikan dalam membangun konstruk budaya kerja adalah *visivle* ( $X_1=0.82$ ) dengan indikator bekerja sesuai prosedur, sedangkan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional sebesar 0.78 (budaya kerja).
6. Pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berperan dalam mendukung komitmen organisasional. Artinya komitmen organisasional ditentukan oleh pelatihan pada Satpam yang ada di bawah naungan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) Kota Batam. Adapun dimensi yang paling merefleksikan dalam membangun konstruk pelatihan adalah peserta ( $X_4=0.81$ ) dengan indikator jenis pelatihan, sedangkan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional sebesar 0.76 (pelatihan).
7. Kepribadian terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian berperan dalam mendukung komitmen organisasional. komitmen organisasional ditentukan oleh kepribadian pada Satpam yang ada di bawah naungan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) Kota Batam. Adapun dimensi yang paling merefleksikan dalam membangun konstruk kepribadian adalah stabilitas emosi ( $X_{10}=0.84$ ) dengan indikator tenang, sedangkan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional sebesar 0.73 (kepribadian). ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam mendukung komitmen organisasional. komitmen organisasional ditentukan oleh kepuasan kerja pada Satpam yang ada di bawah naungan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) Kota Batam. Adapun dimensi yang paling merefleksikan dalam membangun konstruk kepuasan kerja adalah imbalan ( $Y_2=0.80$ ) dengan indikator nilai yang diterima, sedangkan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional sebesar 0.83 (kepuasan kerja).
8. Budaya kerja, pelatihan dan kepribadian serta kepuasan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja, pelatihan dan kepribadian serta kepuasan kerja sangat berperan dalam mendukung peningkatan komitmen organisasional. Adapun variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasional adalah variabel kepuasan kerja (0.83) dan dimensi yang paling dominan dalam membangun konstruk komitmen organisasional adalah afetif ( $Y_5=0.83$ ) dengan indikator keterlibatan untuk berkontribusi terhadap organisasi. Kontribusi variabel budaya kerja, pelatihan dan kepribadian serta kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0.87.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mardani. (2020). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH RABIIHAH ABADI MAKMUR BELITANG III OGAN KOMERING ULU TIMUR. In *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* (Vol. 4, Issue 3).

- Mardika, N. H., Argo, , & Prima, P. (2020). Faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan di Kota Batam. In *Jurnal Paradigma Ekonomika* (Vol. 15, Issue 2).
- Pratama, A., Tukan, A., Suryani, N. N., & Mustika, N. (2022). *PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CANNING INDONESIAN PRODUCTS*.
- Qian, J. (2010). Sampling. In P. Peterson, E. Baker, & B. McGaw (Eds.), *International Encyclopedia of Education (Third Edition)* (pp. 390–395). Elsevier.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.01361-0>
- Rinika, V., & Ananda Rustam, T. (2021). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDO PERDANA LLOYD BATAM A R T I C L E I N F O*.
- Suhartini, Y. (2018). ANALISIS DIMENSI KOMITMEN ORGANISASIONAL YANG MEMPENGARUHI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PT KAI DAOP VI YOGYAKARTA. In *Jurnal Akuntansi & Manajemen Akmenika* (Vol. 15, Issue 2).