

PENGARUH EFIKASI DIRI, KETERLIBATAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN

Clarissa¹, Edalmen²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: clarissa.115180006@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: edalmen@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 26-01-2022, revisi: 25-02-2022, diterima untuk diterbitkan: 14-03-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan PT. Suprabakti Mandiri. Data diperoleh melalui kuesioner melalui *google form* dengan jumlah sampel 60 responden. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 3.3.3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Sedangkan, efikasi diri dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Kata Kunci: efikasi diri, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, komitmen karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self-efficacy, work engagement, and job satisfaction on the commitment of employees of PT. Suprabakti Mandiri. Data were obtained through questionnaires via google form with a sample of 60 respondents. Then the data is processed using the SmartPLS version 3.0 application. The results of this study indicate that work engagement does not have a significant effect on employee commitment. Meanwhile, self-efficacy and job satisfaction have a significant effect on employee commitment.

Keywords:: self-efficacy, work engagement, job satisfaction, employee commitment

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, banyak perusahaan menjadi berlomba-lomba untuk dapat menduduki segmen pasar. Hal ini memicu adanya persaingan bisnis yang semakin ketat. Untuk dapat bersaing di dunia luar, dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai. Karyawan yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan tinggi sangat diperlukan untuk mengakomodasi jalannya perusahaan serta menjadi pendorong untuk membantu mengelola perusahaan dengan semaksimal mungkin. Komitmen merupakan keterlibatan karyawan yang relatif kuat sehingga mereka bersedia berusaha lebih keras untuk kepentingan perusahaan. Menurut Meyer dan Allen dalam Mauna dan Safitri (2015) komitmen melibatkan perasaan dan emosi diri serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi di perusahaan tersebut. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen menghasilkan performa kerja yang lebih tinggi, mengurangi tingkat turnover karyawan, meminimalisir aksi mogok kerja, berusaha untuk memberikan yang terbaik, dan lebih bertanggung jawab terhadap penyelesaian masalah.

Dalam pembentukan komitmen, karyawan perlu memiliki efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas yang telah menjadi kewajibannya dengan mengandalkan kemampuan dirinya sendiri serta mengatasi hambatan dalam situasi tertentu. Ghufrom dan Risnawita (2016) menyatakan bahwa efikasi diri adalah seseorang yang mengevaluasi kompetensi dirinya untuk pencapaian tujuan. Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung tidak mudah menyerah apabila dihadapkan dengan berbagai rintangan. Justru mereka akan menganggap hal itu sebagai tantangan atau pengalaman baru dan berusaha keras untuk bisa melewatinya. Karyawan dengan efikasi diri tinggi secara otomatis juga akan mempunyai tingkat keterlibatan kerja yang lebih besar pula dalam menjalankan suatu tugas tertentu dibandingkan dengan karyawan yang memiliki efikasi diri rendah. Hal ini tentunya akan menjadi acuan serta dorongan positif terutama bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Akhtar, *et al.* (2013), Agarwal dan Mishra (2016), Yoon, *et al.* (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dan komitmen karyawan.

Adanya keterlibatan kerja dapat membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan terarah apabila setiap karyawan telah berkomitmen untuk bisa menuntaskan bagiannya masing-masing. Menurut Breevaart, *et al.* (2015) keterlibatan kerja merupakan suatu keadaan positif yang dimana berhubungan dengan pekerjaan serta memiliki ciri-ciri seperti semangat, dedikasi, dan daya serap. Dengan demikian, karyawan yang melibatkan dirinya memiliki tingkat energi tinggi, antusiasme, terinspirasi, merasa bangga dengan pekerjaan mereka, dan merasa waktu berlalu dengan cepat. Hal ini tentu saja akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha (2016), Boonsiritomachai, W & Sud-On, P. (2021) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan komitmen. Namun lain halnya dengan penelitian dari Rahati, *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif, tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen.

Selain keterlibatan kerja, kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi karyawan dalam berkomitmen terhadap perusahaan. Dari sudut pandang Gibson dalam Hamali (2016) kepuasan kerja merupakan sikap atau perilaku individu mengenai seberapa besar mereka menyukai pekerjaan tersebut. Dimana karyawan yang merasa puas cenderung akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Nanjundeswaraswamy (2019), Mahmood, *et al.* (2019), serta Christover dan Ie (2021) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Namun lain halnya dengan penelitian dari Kelly (2015), Suyanto dan Ie (2021) yang menyatakan bahwa antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini seperti adanya penurunan inisiatif karyawan, karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya, dan adanya persaingan dalam dunia kerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka judul penelitian yang akan diteliti oleh penulis adalah “Pengaruh Efikasi Diri, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT. Suprabakti Mandiri”.

Kajian teori

Komitmen Karyawan

Puni, *et al.* (2020) menyatakan bahwa komitmen karyawan merupakan keyakinan yang kuat dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi dan memiliki kemauan serta tekad yang tinggi untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi. Menurut Lambert dan Paoline dalam Nanjundeswaraswamy (2021) menyatakan bahwa komitmen karyawan adalah suatu keadaan dimana karyawan menunjukkan rasa loyalitas untuk mencapai tujuan yang telah

disepakati bersama. Karyawan yang berkomitmen secara otomatis akan melaksanakan pekerjaannya dengan teratur. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan adalah seberapa besar karyawan mampu memenuhi kewajiban dan tanggung jawab dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi maupun perusahaan yang dilandaskan atas dasar keyakinan dan kesetiaan.

Efikasi Diri

Salman, *et al.* (2016) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan diri yang dapat memberikan pengaruh dalam penetapan tujuan. Karyawan yang percaya akan dirinya lebih memilih tugas sulit dan siap untuk mempelajari keterampilan baru. Sehingga dengan adanya efikasi diri dapat memberikan motivasi pada diri sendiri dan menjadi lebih berkomitmen. Menurut Santos dan Liguori (2019), efikasi diri merupakan suatu persepsi individu mengenai bagaimana mereka menanggapi suatu situasi maupun kondisi tertentu yang didasarkan pada tindakan nyata. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan atau keyakinan seseorang atas kemampuan dirinya dalam menjalankan suatu pekerjaan dan berusaha untuk melampauinya.

Keterlibatan Kerja

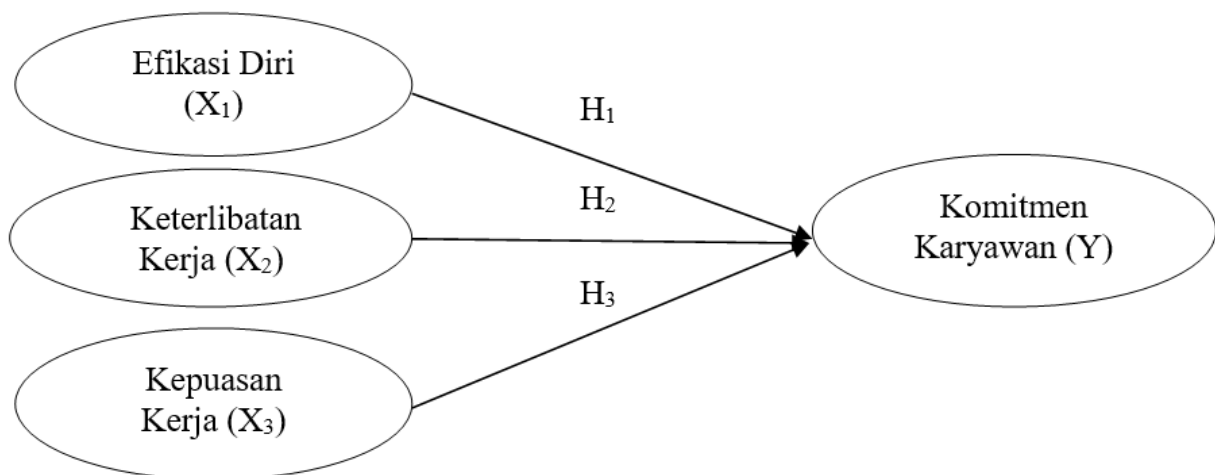
Aboramadan, *et al.* (2020) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan keadaan pikiran positif yang dicirikan dengan memiliki semangat, dedikasi, dan penyerapan. Dengan adanya keterlibatan kerja, pekerja didorong untuk turut berpartisipasi dalam kesuksesan perusahaan. Menurut Demerouti, *et al.* (2015), keterlibatan kerja merupakan salah satu bentuk motivasi yang dilakukan untuk kepuasan dan kesenangan dirinya sendiri dan timbulnya antusiasme yang melekat pada aktivitas kerja. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah suatu bentuk kontribusi karyawan baik berasal dari kesadaran diri maupun tuntutan pekerjaan di tempat mereka bekerja yang difokuskan untuk saling bekerja sama antar rekan kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Alvinus, *et al.* (2017), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap yang berhubungan dengan pekerjaan yang paling sulit dan banyak dipelajari di bidang perilaku organisasi. Jika pekerjaan yang diterima cukup banyak dan tidak mudah, maka hal ini dapat dijadikan sebagai tantangan bagi individu tersebut. Apabila ia berhasil menyelesaikannya, maka akan timbul kepuasan dan kebahagiaan tersendiri. Kaalvik dan Skaalvik dalam Ocen, *et al.* (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya, dengan harapan dari pekerjaan tersebut dapat menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa kebahagiaan atau kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas pekerjaannya karena hasil yang diperoleh telah memenuhi harapannya.

Efikasi diri berhubungan dengan kepercayaan dan keyakinan seseorang dalam melakukan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat cenderung akan berusaha dengan keras untuk menyelesaikannya. Walaupun di tengah tugas yang dilakukannya terdapat kendala yang bisa menghambatnya, ia tetap akan berjuang untuk memberikan yang terbaik. Dalam suatu perusahaan, penting adanya keterlibatan kerja antar karyawan. Dimana karyawan yang terlibat harus bisa saling bekerja sama dan menjadi rekan kerja yang kompak guna mencapai tujuan perusahaan maupun meraih kesuksesan dalam dunia karir. Apabila karyawan telah memenuhi tanggung jawab dan hasilnya sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dapat menimbulkan kepuasan kerja. Dengan terciptanya kepuasan kerja ini

bisa dijadikan sebagai motivasi bagi karyawan untuk selalu berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan hasil yang memuaskan. Sehingga secara tidak langsung, hal tersebut juga akan mempengaruhi karyawan untuk lebih berkomitmen pada diri sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian baru serta menjadikannya lebih loyal terhadap perusahaan di tempat mereka bekerja. Berdasarkan kajian teori diatas, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan model penelitian diatas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen karyawan

H₂: Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen karyawan

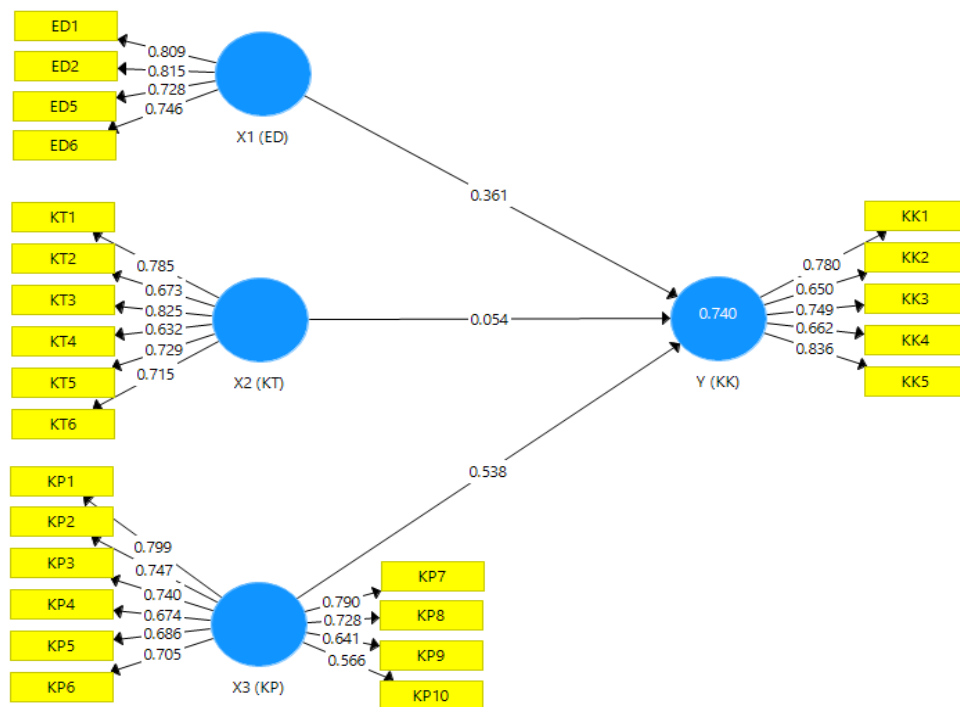
H₃: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen karyawan

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis data yang bersifat kausal. Sumber data yang digunakan adalah data primer karena dalam penelitian ini peneliti menggunakan hasil pengisian kuesioner oleh responden melalui aplikasi *google form*. Data diolah dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.3. Pengujian dilakukan dengan *outer model analysis* untuk menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas terdiri atas *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dikatakan valid apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan nilai *loading factor* di atas 0.5 (Supranto dan Limakrisna, 2019). Sedangkan dalam pengujian *discriminant validity*, penilaian dilakukan berdasarkan *cross-loading*. Hasilnya apabila nilai *cross-loading* melebihi 0,5 dari setiap indikator yang ada, maka hal tersebut dinyatakan valid (Supranto dan Limakrisna, 2019). Sementara itu, dalam pengujian reliabilitas dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* di atas 0.60 dan *composite reliability* di atas 0.70 (Garson, 2016).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan melalui uji *outer model* dan *inner model*. Gambar 2. menunjukkan hasil pengujian *outer model* yang telah diolah menggunakan analisis PLS *Algorithm*:



Gambar 2. Hasil *Loading Factor*

Berdasarkan gambar 2 hasil *loading factor* di atas, maka dapat diketahui bahwa di setiap variabel telah memiliki nilai lebih besar dari 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator tersebut valid. Namun terdapat beberapa indikator yang telah dieliminasi yaitu ED3, ED4, dan KK6 karena ketiga indikator tersebut tidak memenuhi persyaratan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5.

Tabel 1. Hasil Analisis *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
X1 (Efikasi Diri)	0.601
X2 (Keterlibatan Kerja)	0.532
X3 (Kepuasan Kerja)	0.505
Y (Komitmen Karyawan)	0.546

Berdasarkan tabel 1 hasil analisis *average variance extracted* (AVE), dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0.5 (> 0.5). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

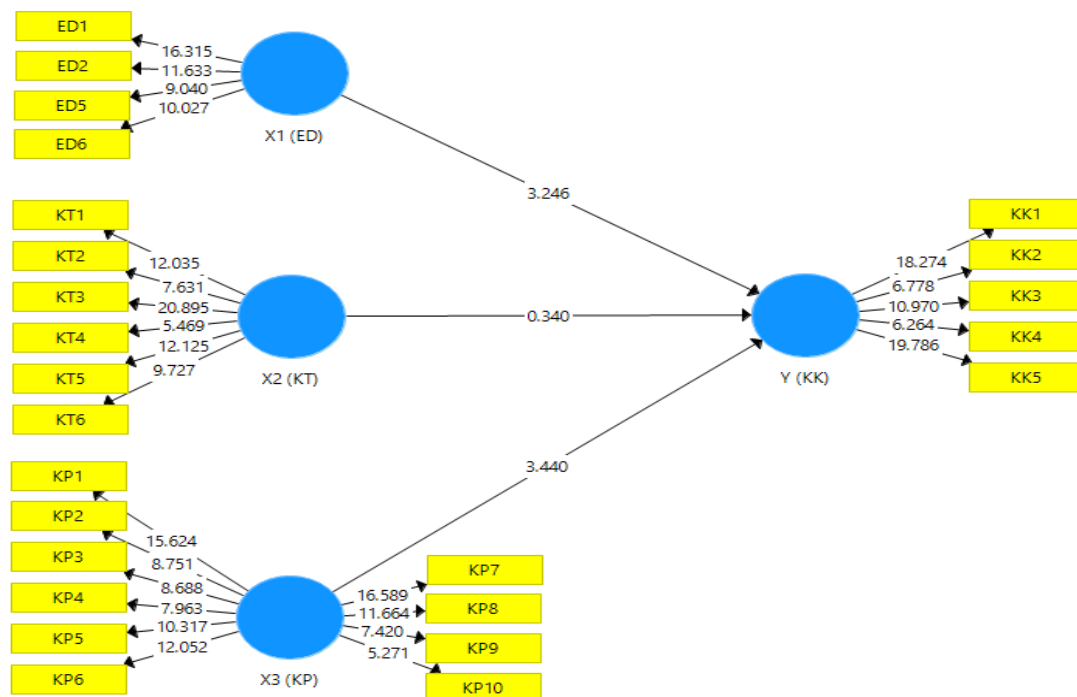
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
X1 (Efikasi Diri)	0.778	0.857
X2 (Keterlibatan Kerja)	0.822	0.871
X3 (Kepuasan Kerja)	0.890	0.910
Y (Komitmen Karyawan)	0.789	0.856

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel reliabel, karena dapat diketahui bahwa seluruh variabel telah memenuhi nilai minimum yaitu memperoleh hasil *cronbach's alpha* di atas 0.60 dan *composite reliability* di atas 0.70.

Tabel 3. Hasil Uji R Square

	<i>R Square</i>
Y (Komitmen Karyawan)	0.740

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa hasil analisis R^2 dari komitmen karyawan memiliki nilai sebesar 0.740. Artinya, 74% variabel komitmen karyawan dapat dijelaskan oleh efikasi diri, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisa 26% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai R^2 pada penelitian ini dikategorikan kuat. Untuk pengujian hipotesis digunakan metode *bootstrapping*. Berikut adalah gambar dari hasil pengujian *bootstrapping*.



Gambar 3. Hasil Uji *Bootstrapping*

Hasil pengujian *path coefficients* dan uji hipotesis telah tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji *Path Coefficient*

	<i>Path Coefficient</i>	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>
X ₁ (Efikasi Diri) -> Y (Komitmen Karyawan)	0.361	3.246	0.001
X ₂ (Keterlibatan Kerja) -> Y (Komitmen Karyawan)	0.054	0.340	0.734
X ₃ (Kepuasan Kerja) -> Y (Komitmen Karyawan)	0.538	3.440	0.001

Berikut adalah hasil uji hipotesis:

Uji Hipotesis Pertama

H₁: Efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Suprabakti Mandiri.

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa variabel efikasi diri memiliki *t-statistics* sebesar 3.246 dan *p-values* sebesar 0.001. Hal ini menunjukkan kedua nilai tersebut telah memenuhi persyaratan *t-statistics* > 1.96 dan *p-values* < 0.05. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen karyawan. Oleh karena itu, H₁ pada penelitian ini diterima.

Uji Hipotesis Kedua

H₂: Keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Suprabakti Mandiri.

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki *t-statistics* sebesar 0.340 dan *p-values* sebesar 0.734. Hal ini menunjukkan kedua nilai tersebut tidak memenuhi persyaratan *t-statistics* > 1.96 dan *p-values* < 0.05. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap variabel komitmen karyawan. Oleh karena itu, H₂ pada penelitian ini ditolak.

Uji Hipotesis Ketiga

H₃: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Suprabakti Mandiri.

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki *t-statistics* sebesar 3.440 dan *p-values* sebesar 0.001. Hal ini menunjukkan kedua nilai tersebut telah memenuhi persyaratan *t-statistics* > 1.96 dan *p-values* < 0.05. Sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen karyawan. Oleh karena itu, H₃ pada penelitian ini diterima.

Diskusi

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel efikasi diri dengan komitmen karyawan PT. Suprabakti Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seseorang, maka tingkat komitmennya juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akhtar, *et al.* (2013), Agarwal dan Mishra (2016), Yoon, *et al.* (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri dan komitmen karyawan.

Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen karyawan PT. Suprabakti Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar keterlibatan kerjanya, maka komitmen karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahati, *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif, tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen. Namun lain halnya dengan penelitian dari Hanaysha (2016), Boonsiritomachai, W & Sud-On, P. (2021) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan komitmen.

Kesimpulan terakhir dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen karyawan PT. Suprabakti Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang, maka komitmennya juga turut meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanjundeswaraswamy (2019), Mahmood, *et al.* (2019), serta Christover dan Ie (2021) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Namun lain halnya dengan penelitian dari Kelly (2015), Suyanto dan Ie (2021) yang menyatakan bahwa antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan, maka efikasi diri juga perlu ditingkatkan. Karyawan sudah mampu memenuhi tanggung jawab dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan baik. Akan tetapi, mereka juga harus bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya karena cara bekerja dan cara penyelesaian di tiap perusahaan berbeda. Kemudian dalam kaitannya dengan keterlibatan kerja, antusias karyawan dalam upaya membantu peningkatan produktivitas sudah cukup baik. Namun, kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan masih perlu diperhatikan. Selain itu dalam hal kepuasan kerja, mayoritas karyawan merasa puas karena pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan keahliannya. Akan tetapi, hubungan antar rekan kerja masih perlu ditingkatkan agar dapat saling membantu dalam melakukan pekerjaan.

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah jumlah sampel dan variabel penelitian, karena semakin banyak sampel dan variabel yang digunakan maka data yang dihasilkan juga akan lebih bervariasi. Selain itu, peneliti berharap agar peneliti selanjutnya dapat mengeksplor variabel independen lain di luar variabel efikasi diri, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja untuk mengetahui besarnya pengaruh terhadap komitmen karyawan. Variabel independen lainnya dapat berupa stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

REFERENSI

- Aboramadan, M., Dahleez, K., & Hamad, M.H. (2020). Servant leadership and academics outcomes in higher education: the role of job satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*. 29(3), 562-584. DOI: 10.1108/IJOA-11-2019-1923
- Agarwal, S., & Mishra, P. C. (2016). Self efficacy as predictor of organizational commitment among revenue personnel. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(4), 3-5.
- Akhtar, S., Ghayas, S., & Adil, A. (2013). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33-42. DOI: 10.5861/ijrsp.2012.131
- Alvinius, A., Johansson, E., & Larsson, G. (2017). Job satisfaction as a form of organizational commitment at the military strategic level: a grounded theory study. *International Journal of Organizational Analysis*. 25(2), 312-326. DOI: 10.1108/IJOA-10-2015-0919
- Boonsiritomachai, W & Sud-On, P. (2021). The moderation effect of work engagement on entrepreneurial attitude and organizational commitment: evidence from Thailand's entry-level employees during the COVID-19 pandemic. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. DOI: 10.1108/APJBA-03-2021-0101
- Breevaart, K., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Heuvel, M. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*. 30(7), 754-770. DOI: 10.1108/JMP-03-2013-0088
- Christover, G. & Ie, M. (2021). Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 3(4), 999-1008. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13473>
- Demerouti, E., Bakker, A.B., & Gevers, J.M.P. (2015). Job crafting and extra-role behavior: the role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*. 91, 87-96
- Garson (2016). *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. New York: Statistical Publishing Associates.
- Ghufrom, M.N & Risnawita R.S. (2016). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Hamali, A.Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 229(8), 289-297.
- Kelly, J. (2015). The Relationship between Organisational Commitment and Job Satisfaction of Commissioned Officers within an Arm of the South African National Defence Force, Master's thesis, University of Western Cape, Cape Town
- Mahmood, A., Akhtar, M.N., Talat, U., Shuai, C., & Hyatt, J.C. (2019). Specific HR practices and employee commitment: the mediating role of job satisfaction. *Employee Relations: The International Journal*. 41(3), 420-435. DOI: 10.1108/ER-03-2018-0074
- Mauna & Safitri, M. (2015). Keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada dosen di universitas negeri Jakarta. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*. 4(2). DOI: 10.21009/JPPP.042.06
- Nanjundeswaraswamy, T.S. (2021). The mediating role of job satisfaction in the relationship between leadership styles and employee commitment. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. DOI: 10.1108/JEAS-02-2021-0029
- Ocen, E., Francis, K., & Angundaru, G. (2017). The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction. *European Journal of Training and Development*. 41(9), 742-757. DOI: 10.1108/EJTD-11-2016-0084
- Puni, A., Hilton, S.K., & Quao, B. (2020). The interaction effect of transactional-transformational leadership on employee commitment in a developing country. *Management Research Review*. 44(3), 399-417. DOI: 10.1108/MRR-03-2020-0153
- Rahati, A., Arani, H.S., Hajbaghery, M.A., & Rostami, M. (2015). Job involvement and organizational commitment of employees of pre hospital emergency medical system. *Journal of Nurs Midwifery Stud*. 4(4), 30-46
- Salman, M., Khan, M.N., Draz, U., Iqbal, M.J., & Aslam, K. (2016). Impact of self-efficacy on employee's job performance in health sector of Pakistan. *American Journal of Business and Society*. 1(3), 136-142
- Santos, S.C. & Liguori, E.W. (2019). Entrepreneurial self-efficacy and intentions: outcomes expectations as mediator and subjective norms as moderator. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. 26(3), 400-415. DOI: 10.1108/IJEBr-07-2019-0436
- Supranto, J & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media
- Suyanto, L.V. & Ie, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan perusahaan swasta di Tanjung Pandan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 3(3), 782-793 <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13210>
- Yoon, D.Y., Han, S.H., Sung, M., & Cho, J. (2018). Informal learning, organizational commitment and self-efficacy: a study of structural equation model exploring mediation. *Journal of Workplace Learning*. 30(8), 640-657. DOI: 10.1108/JWL-02-2018-0034