



## **Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat RSUD Dr. Rasidin Padang**

**Nabila Dasri Vigazi <sup>1</sup>, Rino <sup>2</sup>**

Universtias Negeri Padang

\*Corresponding author, e-mail: [vigadasri@gmail.com](mailto:vigadasri@gmail.com)

*Abstract : This study aims to determine the effect of perceived organizational support (POS) on organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable for nurses at RSUD dr. Rasidin Padang. This type of research is causative descriptive. This research was conducted on nurses at RSUD dr. Rasidin Padang. When the research was conducted in 2022. The population in this study were nurses at RSUD dr. Rasidin Padang with a sample of 86 nurses taken by cluster random sampling. The data from this study were processed using the help of the SmartPLS3 application. Perceived organizational support (POS) had a positive and significant effect on organizational commitment, job satisfaction had a significant positive effect on organizational commitment, and job satisfaction had a significant positive effect on organizational commitment. Additionally, job satisfaction had a significant positive effect on organizational commitment. Significant impact on job satisfaction and organizational commitment.*

**Keywords :** *perceived organizational support, organizational commitment, job satisfaction*



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2021 by author.

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia berperan penting pada pelaksanaan, proses, dan produksi pekerjaan atau produk perusahaan, selain itu sumber daya manusia adalah aspek yang menentukan tercapainya tujuan organisasi yang telah direncanakan. Upaya pengelolaan sumber daya manusia oleh suatu organisasi dapat membawa kesuksesan bagi perusahaan.

Tingkat komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi adalah faktor terpenting dalam majunya organisasi.

Yusuf (2017) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kesediaan karyawan untuk tetap bersama organisasi dan bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2009) menyatakan bahwa ada tiga jenis indikator komitmen organisasi yaitu afektif, kontinuitas, dan normatif.

Penelitian ini dilaksanakan pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang. RSUD ini merupakan rumah sakit kelas C milik Pemerintah Kota Padang yang beralamat di Jalan Air Paku, Kecamatan Kuranji, Kota Padang. Dimana RSUD ini memiliki sebuah visi yaitu mewujudkan pelayanan Rumah sakit yang berkualitas dan berpusat pada kepuasan pasien. Berdasarkan visi tersebut dapat dilihat bahwasanya sumber daya manusia adalah hal terpenting untuk melayani pasien dan juga bagian penting dari tujuan organisasi. Salah satu sumber daya manusia rumah sakit ialah perawat. Oleh sebab itu dibutuhkan perawat dengan tingkat komitmen organisasi. Perawat dengan komitmen organisasi tinggi percaya bahwa panggilan untuk tugas dan tujuan organisasi, seperti mencapai kualitas dan fokus pada kepuasan pasien, adalah hal terpenting yang perlu dilakukan.

*Perceived Organizational Support* (POS) ialah hal yang mampu mempengaruhi seberapa besar komitmen organisasional sebuah organisasi. Robbins (2009) mengatakan bahwasanya komitmen organisasi dapat terpengaruh oleh dukungan organisasi, karena apabila karyawan beranggapan bahwa organisasinya mendukung dirinya, maka karyawan cenderung berkomitmen terhadap organisasinya.

Menurut Robbins (2009) *perceived organizational support* merupakan seberapa besar organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawannya dan percaya bahwa kontribusi mereka dihargai. *Perceived organizational support* (POS) mampu meningkatkan komitmen organisasional karyawan dengan menciptakan kepedulian akan kesejahteraan yang diberikan oleh organisasi, dan organisasi juga diwajibkan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Dukungan organisasi ini sangat penting bagi komitmen organisasi karena karyawan akan lebih berkomitmen terhadap kelangsungan hidup organisasi dan pencapaian tujuannya ketika karyawan melihat betapa organisasi menghargai kinerja karyawan dan memiliki kepedulian akan kesejahteraan karyawan. Penelitian sebelumnya mendukung hal ini yang memperoleh bahwasanya komitmen organisasi dipengaruhi oleh POS (Cahaya & Rahyuda, 2019).

Kepuasan kerja ialah faktor yang selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi. Mathis (2009) menjelaskan bahwa karyawan akan lebih berkomitmen pada organisasi jika mereka puas dengan pekerjaannya. Dalam suatu organisasi, kepuasan kerja karyawan amat penting, dikarenakan mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi jika karyawan bahagia dalam pekerjaannya. Menurut Robbins (2009) kepuasan kerja adalah dampak atau hasil evaluasi berbagai aspek pekerjaan yang positif.

Karyawan secara otomatis akan membentuk komitmen organisasi ketika mereka puas dengan pekerjaannya, menuntut mereka untuk bekerja menuju tujuan organisasi. Karena karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan komitmen organisasi ketika merasa puas

dengan pekerjaannya, kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hal didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Suputra & Sriathi (2018) dan Widayanti & Sariyathi (2016) yang mengatakan bahwasanya kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, adanya dukungan organisasional yang dirasakan karyawan akan menjadikan berkomitmen terhadap organisasi dan kemauan untuk berusaha mewujudkan tujuan organisasi. Didukung oleh penelitian sebelumnya yang mengklaim bahwasanya dukungan organisasi dianggap berpengaruh komitmen organisasi. Penelitian yang dilaksanakan oleh Asrunputri (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak dipengaruhi oleh persepsi dukungan, dengan pengolahan data menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,059. Hal ini menandakan bahwasanya ada perbedaan hasil dari variabel POS terhadap komitmen organisasional dan hal tersebut menjadi alasan peneliti untuk mengetahui apakah ada variabel lain sebagai variabel mediasi atau perantara antara *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional.

Menurut Robbins (2009) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebagai akibat dari persepsi mereka yang tinggi terhadap dukungan organisasi. Penelitian Cahayu & Rahyuda (2019) memberikan penjelasan bahwasanya POS mempengaruhi kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilangsungkan oleh Agustian dan Fitria (2020) menyatakan bahwasanya kepuasan kerja dapat memperantarai variabel POS terhadap komitmen organisasional. Kemudian penelitian yang dilaksanakan oleh Kristanti dkk. (2019) memperoleh bahwasanya kepuasan kerja memediasi hubungan variabel POS terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hal itu, peneliti mengambil variabel kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap komitmen organisasional.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kausatif. Menurut Nawawi (2007) penelitian deskriptif bertujuan untuk mengkaji sebab-sebab suatu gejala tertentu dan menggambarkan sifat sesuatu yang sedang dipelajari. Sedangkan Menurut Sugiyono (2011) metode penelitian kausatif bertujuan untuk menentukan tidak adanya hubungan sebab akibat antar variabel, menjelaskan dan menggambarkan hubungan atau pengaruh diantara variabel tersebut. Populasi penelitian ini yakni perawat dari RSUD dr. Rasidin Padang sebanyak 109 perawat dengan sampel 86 perawat. Pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik *cluster proportional random sampling*. Untuk mengetahui hasilnya digunakan kuesioner atau angket yang telah disusun dengan menggunakan skala Likert dan memiliki skor berkisar antara 1 sampai dengan 5 untuk pengumpulan data. Pada penelitian ini, aplikasi SmartPLS 3.0 digunakan untuk menganalisis data.

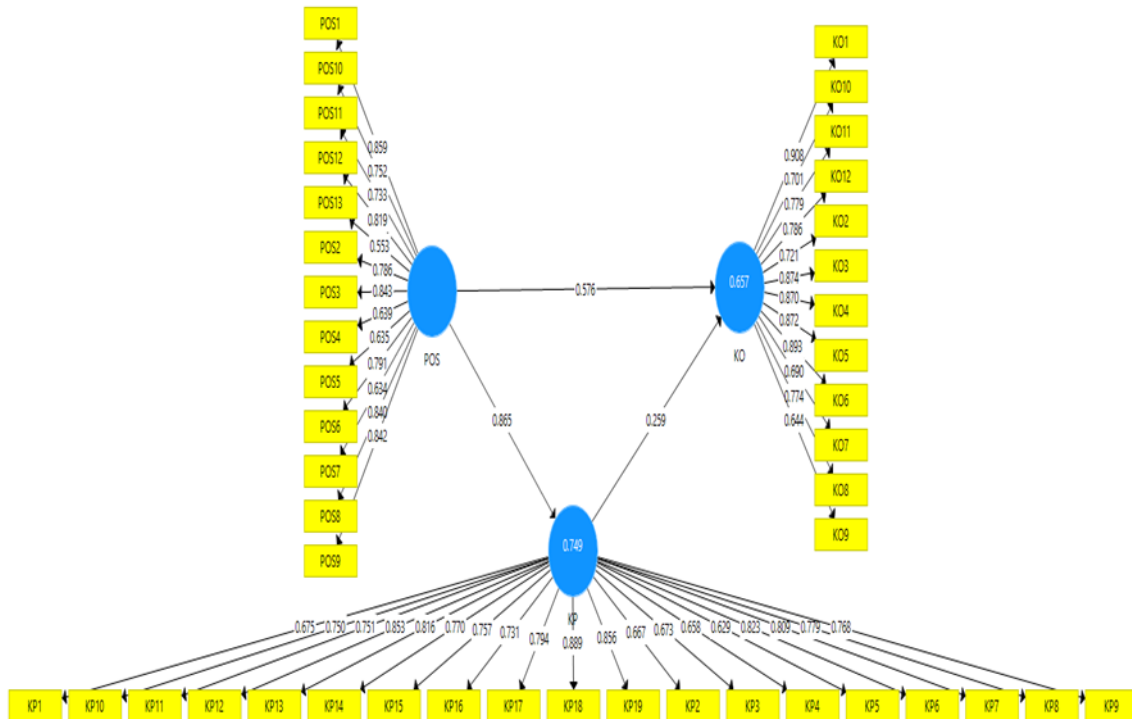
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisa Data**

## Model Pengukuran (*Outer Model*)

### *Convergent Validity*

Perhitungan PLS algoritma yang dilihat dari nilai outer loading, terlihat bahwasanya seluruh variabel penelitian ini memenuhi validitas konvergen, dikarenakan nilai outer loading melebihi 0,5 dengan kesimpulan bahwasanya indikator pernyataan yang digunakan mempunyai validitas konvergen yang baik.



**Gambar 1.** Hasil analisis *outer model* dengan

Sumber : Data diolah 2022

### *Discriminant Validity*

Melalui perhitungan PLS algoritma dilihat dari nilai *average variance extract* (AVE) terlihat bahwa validitas diskriminan pada penelitian ini telah dipenuhi oleh semua variabel. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dengan software smartPLS. Jika nilai AVE melebihi 0,5, artinya sudah memenuhi *discriminant validity*.

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

Nama Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Komitmen Organisasional	0,636
Kepuasan Kerja	0,583
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,569

Sumber : Data Diolah 2022

### *Composite Reliability*

**Tabel 2. Hasil Analisis Composite Reliability**

Nama Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Komitmen Organisasional	0,947	0,954
Kepuasan Kerja	0,960	0,963
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,935	0,944

Sumber : Data Diolah 2022

Analisis *composite reliability* yang dilakukan melalui perhitungan algoritma PLS didapatkan hasil bahwa setiap variabel mempunyai nilai *composite reliability* melebihi 0,7, yang menunjukkan bahwasanya semua variabel telah memenuhi reliabilitas yang baik.

### Model Struktural (Inner Model)

**Tabel 3. Hasil Analisis R-Square**

	R Square
Komitmen Organisasional	0.657
Kepuasan Kerja	0.749

Sumber : Data Diolah 2022

Hasil ini menunjukkan variabel persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja yang termasuk kategori sedang (medium) dan nilai R-square-nya 0,657 mampu mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 65,7%, dengan sisa persentasenya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini. Variabel kepuasan kerja nilai R-square-nya 0,749, hal ini menandakan bahwasanya variabel dukungan organisasi yang dirasakan mampu mempengaruhi sebesar 74,9% terhadap variabel tersebut dan menempatkannya dalam kategori kuat.

**Tabel 4. Hasil Analisis Inner Model**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
POS -> KO	0.576	0.579	0.127	4.526	0.000
POS -> KP	0.865	0.870	0.025	34.840	0.000
KP -> KO	0.259	0.264	0.118	2.205	0.028

Sumber : Data Diolah 2022

1. Variabel *perceived organizational support* (POS) mempengaruhi komitmen organisasional, dimana nilai *t-statistic* 4,526 > 1,96 serta koefisien jalur adalah 0,576.
2. Variabel *perceived organizational support* (POS) mempengaruhi kepuasan kerja, memiliki nilai *t-statistic* yaitu 34,840 > 1,96 dan koefisien jalurnya yaitu 0,865
3. Variabel kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional, memiliki nilai *t-statistic* yaitu 2,20 > 1,96 dan koefisien jalur memiliki nilai yaitu 0,259

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Variabel Tidak Langsung**

	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
<i>Perceived organizational support</i> -> Kepuasan kerja -> Komitmen organisasional	0.224	0.230	0.103	2.186	0.029

Sumber : Data Diolah 2022

Nilai t-statistik yang diperoleh adalah  $2,186 > 1,96$ , dengan koefisien jalur senilai  $0,224$ , dari perhitungan koefisien variabel tidak langsung. Sehingga persepsi dukungan organisasi mampu mempengaruhi komitmen organisasi perawat rumah sakit secara positif dan signifikan melalui kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwasanya jika perawat rumah sakit merasakan dukungan organisasi tinggi, maka akan berdampak pada tingginya komitmen organisasional perawat RSUD dr. Rasidin, serta akan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja terhadap perawat RSUD dr. Rasidin Padang.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil dari analisis yang dilakukan, diperoleh bahwasanya komitmen organisasional perawat dipengaruhi variabel *perceived organizational support* pada RSUD dr. Rasidin Padang. Hasil ini dapat dilihat dari koefisien jalur yang memiliki nilai  $0,576$ , dengan t hitung yaitu  $4,526$ . Nilai ini melebihi nilai t tabel ( $1,96$ ). Hasil ini menandakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi dan komitmen, maka hipotesis pertama diterima.

Diperoleh kesimpulan bahwasanya jika semakin baik *perceived organizational support* yang dirasakan oleh perawat RSUD dr. Rasidin Padang, akan meningkatkan komitmen organisasi perawat terhadap rumah sakit. Komitmen organisasi terhadap perawat akan meningkat jika perawat merasa bahwa rumah sakit peduli dengan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka..

Temuan penelitian ini selaras dengan penelitian Cahayu & Rahyuda (2019) menyatakan *perceived organizational support* mempengaruhi komitmen organisasional. Putra, Sintasih, dan Putra (2016) menyatakan bahwasanya dukungan organisasional yang dikelola dengan baik akan meningkatkan komitmen organisasional yang membuat karyawan akan lebih bertahan dengan organisasi selama sisa karir mereka dan terus bekerja bahkan jika organisasi lain lebih menguntungkan. Penelitian yang dilaksanakan Agustian & Fitria (2020) menjelaskan bahwa komitmen organisasi karyawan ditingkatkan dengan adanya dukungan organisasi, khususnya kepedulian terhadap karyawan sebagai bagian dari organisasi.

### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis variabel *perceived organizational support* mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang secara positif dan signifikan. Hasil ini dapat dilihat dari koefisien jalur yaitu  $0,865$  dengan t hitung memiliki nilai  $34,840$ . Nilai ini melebihi nilai t tabel yakni ( $1,96$ ). Berdasarkan hipotesis kedua, hal ini menandakan bahwasanya persepsi dukungan organisasi mempengaruhi kepuasan kerja.

Oleh sebab itu dapat ditarik kesimpulan bahwasanya *perceived organizational support* yang tinggi pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang akan cenderung meningkatkan kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja akan membuat perawat merasa lebih baik. Perawat akan dapat bekerja

lebih keras untuk tujuan rumah sakit jika mereka merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, jika mereka didukung oleh rekan kerjanya, dan jika mereka merasakan nyaman dengan lingkungan serta kondisi kerja tempat mereka bekerja.

Hasil temuan ini selaras dengan temuan Agustian & Fitria (2020) yang mengatakan *perceived organizational support* mempengaruhi kepuasan kerja. Aswin & Rahyuda (2017) menyatakan kepuasan kerja karyawan meningkat dengan peningkatan implementasi dukungan organisasi yang dirasakan. Putra dkk., (2016) menunjukkan bahwasanya persepsi dukungan organisasi positif akan meningkatkan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Hasil analisis variabel kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional perawat RSUD dr. Rasidin Padang. Karena dari hasil perhitungan didapatkan koefisien jalur yaitu 0,259 dan t hitung yaitu 2,205. Nilai ini lebih tinggi dari nilai t tabel yaitu (1,96). Ini menandakan bahwasanya hipotesis ketiga diterima.

Oleh sebab itu diambil kesimpulan, jika kepuasan kerja yang dirasakan perawat RSUD dr. Rasidin Padang semakin baik, tingginya komitmen organisasi pada perawat akan terpengaruh. Hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan rumah sakit jika perawat puas dengan gaji, pekerjaan, rekan kerja, kesempatan promosi, dan pengawasan dari atasan.

Temuan penelitian ini konsisten terhadap penelitian Akbar, Hamid, & Djudi (2016) menyatakan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi, yang mendorong karyawan untuk tetap tinggal di organisasi serta memberikan kontribusi pada upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Widayanti & Sariyathi (2016) menyatakan bahwa karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya akan berkomitmen kepada organisasi daripada yang lain. Penelitian serupa dilakukan oleh Suputra & Sriathi (2018) yang memperoleh karyawan yang relatif puas akan pekerjaannya lebih mempunyai komitmen terhadap organisasi. Karena karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi lebih cenderung merasa puas, jadi jika organisasi menawarkan kepuasan kerja yang baik, maka komitmen organisasi pada organisasi akan meningkat.

### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja**

*Perceived organizational support* (POS) mempengaruhi komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Hasil ini didukung oleh hasil pengujian didapatkan, dimana nilai t hitung memiliki nilai 2,186. Nilai ini melebihi daripada t tabel (1,96). Dengan hal ini, model pengaruh tidak langsung variabel *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional memiliki pengaruh melalui kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki kemampuan meningkatkan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional perawat dan memberikan pengaruh mediasi yang positif.

Oleh sebab itu diambil kesimpulan bahwa *perceived organizational support* yang diterapkan oleh RSUD dr. Rasidin Padang dapat memberikan pengaruh langsung terhadap tingkat komitmen organisasional perawat, namun, efek ini dapat berdampak signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi perawat jika dukungan yang dirasakan dari organisasi diikuti oleh efek tidak langsung kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan *perceived organizational support* berdampak kepada kepuasan perawat, dan juga akan diikuti oleh peningkatan komitmen organisasional perawat.

Temuan ini selaras dengan temuan Agustian & Fitria (2020) yang mengatakan kepuasan kerja berperan menjadi mediator antara POS dan komitmen organisasi. Dapat diartikan persepsi dukungan organisasi meningkat, kemudian akan terjadi peningkatan baik kepuasan kerja maupun komitmen organisasi. Selanjutnya Kusumawardhani & Prabawani (2017) menyatakan bahwa peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi didukung, dapat dikatakan bahwasanya jika *perceived organizational support* meningkat komitmen organisasional meningkat pula dan juga meningkat kepuasan kerja yang karyawan rasakan. Penelitian serupa dilaksanakan oleh Kristanti dkk. (2019) memperoleh kepuasan kerja berperan sebagai mediasi pada pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasional.

## SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil ialah ada pengaruh langsung persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada perawat di RSUD dr. Rasidin Padang. Hal ini menunjukkan bahwa perawat RSUD dr. Rasidin Padang merasakan bahwa dukungan organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi terhadap perawat. Terdapat pengaruh langsung *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja perawat RSUD dr. Rasidin Padang. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD dr. Rasidin Padang percaya bahwa tingkat kepuasan kerja mereka dapat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap dukungan organisasi. Adanya pengaruh langsung, antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang. Hal ini menunjukkan bahwa perawat RSUD dr. Rasidin Padang percaya bahwa tingkat kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Adanya pengaruh tidak langsung persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional perawat RSUD dr. Rasidin Padang melalui kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat akan mengalami peningkatan komitmen organisasi pada mereka ketika mereka mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi serta persepsi dukungan organisasi yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, T., & Fitria, Y. (2020). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi*. 01, 52–62.
- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79–88.
- Astrunputri, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Perceived



- Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–17. <https://doi.org/10.21009/jdmb.01.2.01>
- Aswin, A. E., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(5), 2729–2755.
- Cahayu, N. M. A., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6042. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p09>
- Kristanti, F. T., Prasetyo, A. P., Nurul, N., Putri, S., & Nadhirah, S. (2019). Komitmen Afektif pada Karyawan BPR “ ABC ” di Garut ; Analisis Pengaruh langsung dari Persepsi Dukungan Organisasi dan Peran Mediasi Kepuasan Kerja . *ISEI Business and Management Review*, III(1), 7–15.
- Kusumawardhani, H. A., & Prabawani, B. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan bagian Pengemasan PT. Sido Muncul Semarang, Tbk. *Jiab*, 6(4), 1–10. <https://doi.org/10.14710/jiab.2017.17199>
- Mathis, J. H. J.-R. L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Buku Dua). Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2007). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University Press.
- Putra, I. D. P. G. W., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Studi Pada Karyawan Outsourcing Depo Arsip PT. X). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(10), 3531–3560.
- Robbins, J. dan. (2009). *Perilaku Organisasi* (Buku 1, Ce). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan . Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas ( Salangka. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7022–7049.
- Yusuf, D. S. dan Ri. mardiana. (2017). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.