



HUBUNGAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE

RELATIONSHIP OF INCENTIVES AND WORK ENVIRONMENT TO ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN EMPLOYEES OF PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE

K. Seljuna Monika
Seljuna06@gmail.com
Nenny Anggraini
nennysus@yahoo.com
Wilson Rajagukguk
rajagukuk@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

This study aims to determine how the relationship between incentives and work environment to the organizational commitment of PT. KB Finansia Multi Finance. Which is a company engaged in financing, which is located at the Depok branch on Jl. IR. H. Juanda NO. 11 & 12 RT. 001/014 Ex. Kemiri Advance, Kec. Beji Depok. This research is descriptive quantitative. And this type of research is a case study with data collection through the provision of a list of questions (questionnaires), with a sample of 50 employees of PT. KB Finansia Multi Finance. Testing this hypothesis using the technique of Spearman rank correlation analysis. Based on the results of this study indicate that, there is a significant relationship between incentives and organizational commitment as indicated by the value of $t_{count} (5,707) > t_{table} (2,010)$. With this, the Spearman Rank correlation value is 0.636. There is a significant relationship between offering incentives and organizational commitment, as indicated by the value of $t_{count} (6,714) > t_{table} (2,010)$. With this, the Spearman Rank correlation value is 0.696. there is a significant relationship between the work environment and organizational commitment. Companies should pay more attention to offering special incentives to give praise to employees, companies can better improve the work environment, especially pay attention to whether employees work together with colleagues so that employees are loyal and fully committed to an organization or company.

Keywords: Incentives, Work Environment And Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk hidup memiliki kedudukan yang sangat diperlukan baik secara aktif dan pasif terhadap segala sesuatu yang terjadi di bumi. Hal ini dikarenakan manusia adalah makhluk yang paling sempurna yang dianugrahi akal dan pikiran. Oleh karena itu di dalam semua kegiatan perusahaan sumber daya manusia memegang peranan penting baik secara individu maupun anggota. (Parlinda dan Wahyudin, 2003) “mengemukakan bahwa berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam berprestasi tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya”. Suatu perusahaan perlu menghormati semua aspek yang terdapat dalam diri setiap karyawan di perusahaan tersebut sehingga dapat tercapai sumber daya manusia yang unggul. Dengan hal tersebut, perusahaan harus melihat faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusianya terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah situasi yang ditinjau secara psikologis dimana seorang pekerja menyukai perusahaan tempatnya bekerja beserta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya didalam sebuah organisasi tempatnya bekerja. Dalam suatu organisasi pihak perusahaan wajib memberikan insentif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dan tepat waktu, sehingga karyawan dapat berkomitmen pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya apabila karyawan semangat dan mempunyai komitmen didalam melaksanakan tugasnya masing- masing. (Hasibuan, 2013) “mengemukakan bahwa insentif adalah salah satu pendukung atau motivasi untuk karyawan dalam bekerja”

Sejak tahun 2020 sampai dengan sekarang Indonesia mengalami penyakit Corona Virus Disease atau pandemi COVID-19 yang sangat mengganggu berbagai aktivitas disemua sektor seperti sosial, politik, dan ekonomi, pandemi pandemi terjadi diseluruh dunia, dengan adanya wabah ini, aktivitas disetiap negara menjadi kacau, banyak perusahaan- perusahaan didunia mengalami penurunan pendapatan salah satunya PT.KB Finansia Multi Finance dari adanya wabah ini. Selain penurunan pendapatan aktivitas perusahaan juga dibatasi jumlah karyawan untuk tetap beroperasi yang bisa kerja diperusahaan, sedangkan karyawan lainnya bekerja di rumah (WFH), COVID-19 secara terus menerus mengalami peningkatan terhadap jumlah orang yang terinfeksi di Indonesia. Corona virus 2019 (Covid19) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernapasan akut coronavirus 2 (SarsCoV2). Penyakit ini pertama kali ditemukan di Wuhan, ibu kota provinsi Hubei, China, pada Desember 2019 dan telah menyebar secara global.

Dengan menerapkan social lockdown dan isolasi untuk memutus rantai penularan virus Covid-19, negara-negara di dunia telah menempuh berbagai langkah melalui cara pemerintah untuk mencegah penyebaran virus Covid-19. Pemerintah Indonesia bersama *World Health Organization* (WHO) 2018, membuat program pembatasan sosial “*Social Distancing*” untuk mengurangi peningkatan orang yang terinfeksi oleh virus COVID-19 tersebut, oleh karena hal tersebut maka didalam situasi sekarang ini pekerjaan yang banyak terjadi di PT.KB Finansia Multi Finance, memungkinkan munculnya tekanan pada karyawan saat bekerja, mereka merasakan perbedaan yang cukup besar yang sangat berdampak kepada lingkungan kerjanya, yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti penerapan WFH (*Work From Home*)

pada suatu perusahaan menjadikan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

PT. KB Finansia Multi Finance didalam menghadapi situasi pandemi COVID-19 melakukan pemberdayaan karyawan sebagai salah satu cara untuk mewujudkan situasi kerja yang nyaman serta aman hingga karyawan dapat loyal terhadap suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja selama pandemi ini kurang kondusif, seperti biasanya bekerja dikantor bertemu dengan konsumen, saat bekerja diperusahaan harus mengikuti protokol seperti memakai masker sesuai standar, disediakan hand sanitizer, disinpektan di lakukan fogging setiap minggu dan sekarang diharuskan bekerja dirumah masing-masing dengan suasana kerja yang kurang nyaman, seperti kondisi rumah dan sarana yang belum tentu menunjang untuk melaksanakan pekerjaan seperti dikantor. (Kusnilawati, 2013) “menyatakan organisasi berdiri dan beroperasi di tengah-tengah lingkungan sekitarnya. Jika terdapat suasana yang kondusif aman dan nyaman di suatu lingkungan organisasi, karyawan bisa melakukan kewajibannya secara baik dan mewujudkan kinerja yang maksimal. Dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman diinginkan dapat mendorong karyawan untuk tetap berkomitmen pada suatu organisasi”.

Suatu perusahaan harus mewujudkan suasana kerja yang aman, tenang serta membantu agar bisa memacu karyawan mengerjakan tugasnya dengan produktif. Terwujudnya suatu lingkungan yang nyaman disuatu perusahaan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan pada perusahaan tersebut dan mampu memberikan kesan yang baik sehingga karyawan akan lebih loyal kepada suatu perusahaan, hal tersebut juga bisa memberikan dampak baik untuk citra perusahaan.

(Sedarmayanti, 2001) “mengemukakan ada dua jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat berdampak pada para pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung”. “Lingkungan kerja non-fisik yaitu segala situasi yang berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan bawahan, dan hubungan dengan atasan”.

Pandemi COVID-19 semakin hari semakin meningkat mengharuskan suatu perusahaan dan karyawan untuk melakukan ide dan perubahan baru agar perusahaan dapat terus berjalan segala sesuatu yang ingin dicapai. Lingkungan kerja adalah suasana yang di anggap nyaman oleh karyawan saat melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja ini berupa fasilitas kerja yang mendukung dan kondisi ruangan kerja yang bersih. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman maka perusahaan tersebut memiliki reputasi yang baik tentunya oleh karena itu seorang karyawan akan percaya terhadap perusahaan dan berkomitmen untuk selalu bekerja di suatu perusahaan tersebut. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang diyakini karyawan dalam organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka (Ahyadi, 1999:124). “Lingkungan kerja menampilkan situasi internal sebuah organisasi karena lingkungan kerja hanya dapat dirasakan oleh para pekerja di suatu perusahaan, dan dapat di jadikan sebagai sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul dalam organisasi”. Perusahaan mengharapkan karyawan memiliki sifat baik pada pekerjaan sehingga perlu mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercapai tujuan

perusahaannya.

Salah satu aspek penting untuk tercapainya tujuan perusahaan dimasa pandemi COVID-19 ini dengan meningkatkan rasa komitmen karyawan, dengan memperhatikan lingkungan kerja saat ini dan komitmen organisasi dapat seimbang. Apakah dengan adanya perubahan lingkungan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Oleh dikarenakan perubahan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan pengurangan insentif yang disebabkan adanya pandemi COVID-19 mengakibatkan produktivitas dari karyawan menurun sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sehingga komitmen organisasi PT. KB Finansia Multi Finance terhadap karyawan tidak seperti yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas maka penulis mengangkat judul **“HUBUNGAN INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. KB FINANSIA MULTI FINANCE”**

LANDASAN TEORI

Hariandja (2005), “menyatakan insentif sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan semangat kerja dan gain sharing, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. pemberian insentif memiliki peranan yang sangat penting karena dipercaya dapat mengatasi berbagai masalah di suatu organisasi seperti rendahnya komitmen karyawan karena semangat kerja tidak lagi sepenuhnya baik, ini karena hilangnya motivasi kerja karyawan saat bekerja.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja. (Sunyoto, 2013:43) “menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan saat menjalankan tugas yang di berikan”. Peneliti menggunakan indikator fisik yang terdiri dari: Ruang kerja yang luas, Pembangunan tempat kerja yang menarik, Terdapat tempat istirahat untuk melepas lelah, Tersedianya peralatan yang sesuai untuk karyawan, Ventilasi untuk keluar dari udara segar dan cukup, Tersedianya sarana angkutan Tersedianya tempat ibadah keagamaan bagi karyawan. “Lingkungan Kerja Non Fisik: kondisi yang timbul berkaitan dengan semua hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan”.

(Yanti et al., 2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan merasa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, aman, tenang dan bersih, tanpa kebisingan, dan tanpa segala ancaman dan gangguan yang menghalangi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan di suatu perusahaan memiliki sikap yang loyal terhadap nilai, tujuan serta sasaran suatu organisasi di tempat kerja. (Griffin,

2004) “seseorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi”. (Siregar et al., 2019) “mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah kesetiaan individu terhadap organisasi”. “individu dengan komitmen organisasi yang tinggi mengidentifikasi secara kuat dengan organisasi dan bangga dalam menanggapi diri mereka sebagai anggota”

1. Indikator dalam Insentif

(Sarwoto, 2010) “menyatakan indikator suatu insentif dapat di bagikan dua golongan yaitu” :

- a. “Insentif Material. Insentif dalam bentuk ini dapat berupa uang seperti (komisi, profit share, bonus, kompensasi merupakan program pembayaran pensiun), insentif dalam bentuk jaminan sosial seperti (cuti sakit, jaminan kesehatan, rumah dinas, dan pemberian training untuk menambah pengetahuan).
- b. Insentif Non Material. Insentif dengan cara ini berupa pemberian tanda jasa atau mendali, pemberian suatu gelar (title) secara resmi , pemberian sertifikat penghargaan, ucapan terimakasih secara informal atau formal, melakukan penggunaan atribut pekerjaan yang sah, seperti (bendera pada mobil) dan memberikan ucapan selamat secara pribadi ataupun resmi”.

Tujuan pemberian insentif

Supaya kebutuhan materi karyawan dapat terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi diharapkan seorang karyawan bisa berkomitmen dalam organisasi untuk jangka waktu yang lama. Sehingga kebutuhan organisasi dapat terpenuhi karena tidak kekurangan sumber daya manusia.

Pemberian insentif menjamin bahwa karyawan akan mengerakkan suatu usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. pemberian insentif adalah cara memotivasi karyawan, yang dapat mendorong dan memotivasi mereka, membuat mereka memiliki komitmen yang lebih besar untuk bertahan dalam organisasi.

2. Indikator lingkungan kerja

(Nitisemito, 2001) “menyatakan lingkungan kerja di ukur melalui:

- a. Hubungan antara rekan kerja. Hubungan antara rekan kerja yang harmonis tanpa ada saling iri. Hubungan yang harmonis adalah salah satu faktor yang mempengaruhi pekerja untuk tetap dalam suatu organisasi.
- b. Suasana kerja. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan dalam organisasi.
- c. Tersedia fasilitas bekerja. Hal yang dimaksud peralatan yang di gunakan guna menunjang ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap adalah salah satu proses dukungan kerja”.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mowday dalam (Vekelita et al., 2016) menyatakan indikator-indikator komitmen adalah :

- a. “Kepedulian dan Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi karyawan memiliki kemampuan yang besar untuk berusaha bagi suatu organisasi dan memiliki kepedulian terhadap masa depan organisasi.
- b. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai yang ada di perusahaan. Ini juga mengandung arti bahwa karyawan menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang diyakini dalam diri dengan nilai-nilai yang ada pada suatu organisasi.
- c. Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, karyawan memiliki hasrat yang kuat untuk bekerja serta merasa yakin bahwa apa yang dilakukan berharga bagi suatu organisasi.
- d. Kebanggaan terhadap suatu organisasi, karyawan merasa bangga apabila berkata pada orang lain bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi. Ini merupakan kondisi di mana karyawan merasa senang ketika memilih perusahaannya sebagai tempat kerja di bandingkan perusahaan lain yang ia pertimbangkan saat bergabung.
- e. Perusahaan menjadi bagian dari organisasi, seorang karyawan mampu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan memiliki keterikatan emosional”.

METODE PENELITIAN

a. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. KB Finansia Multi Finance cabang Depok Jl. IR. H. Juanda NO. 11 & 12 RT. 001/014 Kel. Kemiri Muka, Kec. Beji Depok sebagai objek penelitian. Penelitian dilakukan 20 Mei 2021- 20 Juni 2021

b. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan jenis penelitian adalah studi kasus dengan pengumpulan data seperti memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan.

c. Jenis dan Sumber Data

1. Data asli adalah informasi yang diperoleh langsung dari responden, tidak melalui media perantara. Informasi utama dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Informasi ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dibagikan secara acak kepada responden. Informasi utama yang tercantum adalah asumsi orang yang diwawancarai tentang variabel penelitian dan bukti diri orang yang diwawancarai.

2. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi pustaka selama

penelitian dan membaca buku-buku yang terkait dengan permasalahan yang dibahas, sumber-sumber yang mendukung dalam penelitian ini dan jurnal lain.

d. Metode Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

(Sugiyono, 2013: 199) menyatakan dalam sebuah penelitian ini responden menjawab beberapa pertanyaan yang di berikan oleh penulis. Peneliti menyebarkan kuisisioner untuk kepentingan penelitian. Kuisisioner merupakan teknik tidak langsung dalam pengumpulan data.

2. Wawancara

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara bertujuan untuk mengetahui permasalahan dan informasi dalam penelitian ini. pertanyaan yang diajukan yaitu:

- a. Gambaran Umum Perusahaan
- b. Visi dan Misi Perusahaan.
- c. Nilai-Nilai Perusahaan
- d. Tugas Pokok Perusahaan

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan tata cara pengumpulan informasi yang digunakan oleh penulis menggunakan daftar kepustakaan dapat berbentuk buku, jurnal dan referensi yang berkaitan untuk membantu memenuhi riset ini.

e. Prosedur Pengumpulan Data

1. Populasi

Dalam penelitian ini penulis mengambil data-data untuk menguji suatu hipotesis yang telah di kembangkan dengan meneliti seluruh populasi yang telah di minati. (Sugiyono, 2013:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: suatu subjek atau objek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik dari suatu kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. KB Finansia Multi Finance yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari populasi karyawan PT. KB Finansia Multi Finance yang berjumlah 50 orang. “Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik probability sampling: teknik pengambilan sampel dengan menggunakan peluang yang sama pada setiap karyawan yang di pilih menjadi sampel. (Sugiyono., 2014:122) jumlah populasi kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel semuanya.sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 50 orang”.

f. Pengukuran Variabel

(Sugiyono., 2012) “mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Variabel penelitian terdiri dari dua, yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat.

1. “Variabel independen/bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah insentif dan lingkungan kerja.
2. Variabel dependen/terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari”:

a. Insentif (X1)

(Hariandja, 2005) “menyatakan insentif sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan semangat kerja dan gain sharing, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”.

b. Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja. (Sugiyono, 2013:43) “menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan saat menjalankan tugas yang di berikan”. Peneliti menggunakan indikator fisik yang terdiri dari: Ruang kerja yang luas, Pembangunan tempat kerja yang menarik, Terdapat tempat istirahat untuk melepas lelah, Tersedianya peralatan yang sesuai untuk karyawan, Ventilasi untuk keluar dari udara segar dan cukup, Tersedianya sarana angkutan Tersedianya tempat ibadah keagamaan bagi karyawan.

“Lingkungan Kerja Non Fisik: kondisi yang timbul berkaitan dengan semua hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan dan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan”.

c. Komitmen organisasi (Y)

(Robin dalam Djamanudin, 2009) “komitmen organisasi merupakan suatu tahapan atau tindakan di mana para pegawai mampu memahami suatu tujuan organisasinya dan berharap tetap menjadi bagian dalam suatu organisasi”. peneliti menggunakan indikator yaitu:

1. ”Komitmen efektif (*Affective commitment*) keterikatan emosional, keterlibatan dalam suatu organisasi: menunjukkan kuatnya suatu keinginan seseorang di dalam suatu perusahaan.
2. Komitmen berkelanjutan (*Persistent Commitment*) Komitmen yang dibuat oleh seseorang dalam mempertimbangkan apa yang harus dikorbankan jika akan meninggalkan suatu organisasinya.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) Adanya tanggung jawab bagi seorang pegawai, terkait kewajiban untuk tetap berada dalam suatu organisasi itu”.

g. Teknik analisis data

Alat analisis kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan mengelompokkan, data yang sudah terkumpul melalui kuesioner di bagikan kepada responden berdasarkan pada kriteria yang ada dan masing-masing dari jawaban yang sudah di analisis.

Pada penelitian yang telah di lakukan, data yang sudah di proses akan di analisis secara kuantitatif. Data yang bersumber dari kuesioner akan di kelompokkan dengan kriteria yang sudah tertulis dan hasil tersebut dan akan di tambahkan, jawaban dari keseluruhan responden memiliki bobot tersendiri dan di analisis.

“Pada penelitian yang di lakukan oleh penulis, maka penulis melakukan pengukuran variabel dengan skala liker. Dengan harapan pertanyaan yang di berikan lebih mudah di mengerti oleh responden. (Sugiyono, 2009:93) skala liker di gunakan untuk mengukur: pendapat, sikap, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

“Langkah–langkah untuk pembuatan skala likert dalam penelitian ini yaitu:

1. Kumpulkan serangkaian pernyataan yang sesuai dengan sikap yang diuji dan yang dapat diidentifikasi dengan jelas (positif atau negatif).
2. Berikan pernyataan di atas kepada sekelompok responden untuk mereka isi dengan benar.
3. Jawaban suatu kalimat dihitung dengan cara menjumlahkan angka tiap kalimat, sehingga jawaban pada posisi yang sama terus mendapatkan nilai yang sama.
4. Apabila mencari pernyataan yang tidak dapat digunakan dalam penelitian, tolak ukurnya adalah: pernyataan yang tidak diisi secara lengkap oleh responden, dan pernyataan yang dijumlahkan tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan nilai total.
5. Pernyataan hasil penyaringan akhir akan membentuk skala Likert, yang dapat digunakan untuk mengukur skala dan menjadi kuesioner baru untuk pengumpulan data lebih lanjut”.

Skala likert biasanya diurutkan dari nilai peringkat terendah hingga tertinggi. Responden disini adalah karyawan PT. KB Finansia Multi Finance. Dalam kuesioner di sini menggunakan metode skala Likert.

TABEL III. 1
INTERPRESTASI SKALA LIKERT

Kerangka	Nilai bobot	Interpretasi
Sangat setuju	Rentang 4,20 – 5,00	Penilaian sangat setuju
Setuju	Rentang 3,40 – 4,19	Penilaian setuju
Netral	Rentang 2,60 – 3,39	Penilaian Netral
Tidak setuju	Rentang 1,80 – 2,59	Penilaian tidak setuju
Sangat tidak setuju	Rentang 1,00 – 1,79	Penilaian sangat tidak setuju.

Sebelum dilakukan pengambilan sampel, instrumen yang digunakan diujicobakan terlebih dahulu dengan menggunakan Uji validitas dan reliabilitas. Tujuan dari uji instrumen adalah untuk mengetahui apakah yang digunakan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Oleh karena itu Pengujian instrumen meliputi uji validitas rumus korelasi product-moment dan uji reliabilitas rumus alpha cronbach. Pelaksanaan uji coba instrumen dilakukan terhadap 50 orang yang telah ditetapkan sebagai sampel ujicoba instrumen.

h. Pengujian Instrumen

Sebelum dilakukan pengambilan sampel, instrumen yang digunakan diujicobakan terlebih dahulu dengan menggunakan Uji validitas dan reliabilitas. Pengujian instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah masalah yang digunakan memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Oleh karena itu Pengujian instrumen meliputi uji validitas rumus korelasi product-moment dan uji reliabilitas rumus alpha cronbach. Pelaksanaan uji coba instrumen dilakukan terhadap 50 orang yang telah ditetapkan sebagai sampel ujicoba instrumen.

i. Uji Validitas

(Sugiyono, 2013:121) “menyatakan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang sesungguhnya dengan data yang terkumpul yang terjadi pada obyek yang telah diteliti. Uji validitas yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dan nilai rtabel, di mana nilai rtabel didapatkan dari nilai $df = n-2$. Suatu data akan dinyatakan valid jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Suatu instrumen atau skala pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika instrumen tersebut menjalankan ukuran fungsinya dengan memberikan hasil ukuran yang sesuai dengan maksud dilakukan dalam sebuah pengukuran tersebut”.

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy}	: Koefisien Korelasi
$(r \text{ hitung})_x$: Skor Setiap Item
y	: Skor Total
N	: Jumlah Subjek
$\sum X$: jumlah nilai X
$\sum Y$: jumlah nilai Y
$\sum XY$: jumlah perkalian antara X dan Y
$\sum X^2$: jumlah X^2
$\sum Y^2$: jumlah Y^2

Penentuan r tabel dengan menggunakan tabel harga titik dari Pearson Product Moment dengan jumlah sampel ujicoba (n) 50 orang dan taraf signifikan 0,05, adalah sebesar 0,279 (Lampiran 1). Kriteria batas minimal butir pernyataan yang diterima adalah r tabel 0,279, sehingga diketahui:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid
2. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, kemudian dibuang atau tidak digunakan (drop)".

j. Uji Reliabilitas

“Jika jawaban seorang terhadap pernyataan/pernyataan selalu konsisten dari waktu ke waktu, maka kuesioner dikatakan reliabel (andal) perhitungan reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha cronbach (Sugiyono, 2009:365)

$$r_{it} = \frac{|K|}{k-1} \frac{|1 - \sum s_i^2|}{St^2}$$

Keterangan:

r_{it}	: Koefisien reliabilitas
k	: Banyaknya butir yang valid
$\sum s_i^2$: Jumlah varians butir

$\sum s_i$: varians total”

“Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach’s Alpha, dimana koefisien Cronbach’s Alpha dapat diartikan sebagai hubungan positif antara butir atau pertanyaan satu dengan yang lainnya”. (Sugiyono., 2012:280) “pengambilan keputusan uji reliabilitas sebagai berikut”:

1. “Jika α positif dan $\alpha >$ dari r tabel maka instrumen reliabel.
2. Jika α positif dan $\alpha <$ dari r tabel maka instrumen tidak reliabel.
3. Jika α negatif dan $\alpha >$ dari r tabel maka instrumen tidak reliabel.
4. Jika α negatif dan $\alpha <$ dari r tabel maka instrumen tidak reliabel”.

k. Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini, (software SPSS (Statistical Package for Social Sciences) yang umum digunakan untuk melakukan analisis statistik non-parametrik.. “Pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik korelasi Rank Spearman. Korelasi rank spearman dan uji signifikansinya Korelasi rank spearman digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2. Adapun rumus korelasi rank spearman sebagai berikut” (Sugiyono, 2009:245):

$$R_s = \frac{1 - 6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

“Keterangan :

rs : Koefisien korelasi rank spearma

b_i : Selisih ranking X_i dengan Y dimana $i = 1$ dan 2

Nilai koefisien rank adalah antara -1 dan +1 ($-1 < r_s < +1$)

1. Jika r_s positif, maka insentif dan lingkungan kerja berkolerasi positif dengan komitmen organisasi, semakin dekat $r_s +1$ maka semakin kuat kolerasinya.
2. Jika r_s negatif, maka insentif dan lingkungan kerja berkolerasi negatif dengan komitmen organisas, semakin dekat r_s dengan -1 maka kolerasi semakin kuat.
3. Apabila r_s bernilai nol, maka insentif dan lingkungan kerja tidak menunjukkan kolerasi terhadap komitmen organisasi.
4. Jika $r_s +1$ atau -1, insentif dan lingkungan kerja menunjukkan kolerasi p ositif dan negatif sempurna terhadap komitmen organisasi Sedangkan arti harga r akan dijelaskan pada tabel III-2, interpretasi nilai r sebagai beriku”t:

TABEL III. 2
INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI NILAI r

Interval koefisien	Interval koefisien
0,00 - 0,199	Sangat lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1000	Sangat kuat

Sumber:(Sugiyono, 2009:231)

“Untuk menguji hipotesis tersebut serta mengetahui korelasi kedua variabel signifikan atau tidak dengan menggunakan uji t. Rumus yang dapat digunakan untuk mencari t hitung adalah sebagai berikut” (Sugiyono, 2009:230)

$$t \text{ hitung} = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

rs : Koefisien korelasi Spearman

n : Jumlah sampel”

“Pengambilan keputusan :

- Jika $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau nilai signifikansi (*Sig.(2-tailed)*) \geq taraf signifikan 0,05, maka H_0 diterima, artinya hubungan tidak signifikan.
- Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau nilai signifikansi (*Sig.(2-tailed)*) $<$ taraf signifikan 0,05, maka H_0 ditolak, artinya hubungan signifikan. Diketahui t tabel pada taraf signifikan 0,05, jumlah sampel (n) 50, dan derajat bebas (db) = $n - 2 = 48$ untuk pengujian dua arah adalah 2,010”.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

TABEL IV. 1
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	31	62%
Perempuan	19	38%
Total	50	100%

Sumber: PT.KB Finansia Multi Finance, data diolah

Dari tabel IV-1 menunjukkan dari 50 responden yang lebih mendominasi merupakan karyawan dengan jenis kelamin pria berjumlah 31 responden (62%).

Sedangkan jumlah jeniskelamin wanita berjumlah 19 responden (38%).

TABEL IV-2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	25	50%
S-1	24	48%
S-2	1	2%
Jumlah	50	100%

Sumber: PT.KB Finansia Multi Finance, data diolah

Dari Tabel IV-2 di atas, menunjukkan dari 50% responden lebih dominan tingkat pendidikan SMA. Sebanyak 24 responden (48%) tingkat pendidikan S1 dan pendidikan S2 sebanyak 1 responden (2%).

TABEL IV. 3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-26 Tahun	26	52%
27-35 Tahun	22	44%
36-44 Tahun	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber: PT.KB Finansia Multi Finance, data diolah

Dari tabel IV-3 menunjukkan dari 50 responden, didominasi oleh usia 18-26 tahun sebanyak (52%), diikuti umur 27-35 tahun sebanyak 22 orang (44%), dan responden 36-44 tahun sebanyak 2 orang (4%). Bisa dikatakan bahwa rata-rata responden merupakan kaum milenial.

TABEL IV. 4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1-3 tahun	19	38
4-6 tahun	24	48
7-9 tahun	9	14
Total	50	100

Sumber: PT.KB Finansia Multi Finance, data diolah

Berdasarkan tabel IV-4 sebagian besar responden bermasa kerja antara 1-3 tahun

berjumlah 19 orang (38%), Selanjutnya responden dengan masa kerja antara 4-6 tahun sebanyak 24 orang (48%) dan masa kerja antara 7-9 tahun sebanyak 9 orang (14%).

TABEL IV. 5
UJI VALIDITAS VARIABEL INSENTIF

Pernyataan	r hitung	r tabel	Syarat	Keterangan
1	0,699	0,279	r hitung > r tabel	Valid
2	0,625	0,279	r hitung > r tabel	Valid
3	0,542	0,279	r hitung > r tabel	Valid
4	0,478	0,279	r hitung > r tabel	Valid
5	0,393	0,279	r hitung > r tabel	Valid
6	0,418	0,279	r hitung > r tabel	Valid
7	0,328	0,279	r hitung > r tabel	Valid
8	0,461	0,279	r hitung > r tabel	Valid
9	0,639	0,279	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: diolah

Berdasarkan tabel IV-5 dapat disimpulkan semua butir pertanyaan kuesioner insentif dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti 9 butir pertanyaan yang digunakan sebagai butir pertanyaan pada kuesioner penelitian variabel insentif valid bisa digunakan.

TABEL IV. 6
UJI VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

pernyataan	r hitung	r tabel	Syarat	Keterangan
1	0,639	0,279	r hitung > r tabel	Valid
2	0,565	0,279	r hitung > r tabel	Valid
3	0,508	0,279	r hitung > r tabel	Valid
4	0,516	0,279	r hitung > r tabel	Valid

5	0,499	0,279	r hitung > r tabel	Valid
6	0,548	0,279	r hitung > r tabel	Valid
7	0,415	0,279	r hitung > r tabel	Valid
8	0,768	0,279	r hitung > r tabel	Valid
9	0,643	0,279	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: diolah

Berdasarkan tabel IV-6 dapat disimpulkan semua butir pertanyaan pada kuesioner lingkungan kerja dinyatakan valid dikarenakan r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti 9 butir pertanyaan yang digunakan sebagai butir pertanyaan pada kuesioner penelitian variabel insentif valid dan bisa digunakan.

TABEL IV. 7
UJI VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

Butir	r hitung	r tabel	Syarat	Keterangan
1	0,634	0,279	r hitung > r tabel	Valid
2	0,738	0,279	r hitung > r tabel	Valid
3	0,635	0,279	r hitung > r tabel	Valid
4	0,908	0,279	r hitung > r tabel	Valid
5	0,875	0,279	r hitung > r tabel	Valid
6	0,859	0,279	r hitung > r tabel	Valid
7	0,609	0,279	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: diolah

Pada tabel IV-7 dapat disimpulkan semua butir kuesioner komitmen organisasi yaitu valid karena r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti 7 butir pertanyaan yang digunakan sebagai butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja valid bisa digunakan dalam penelitian.

TABEL IV. 8

HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

Variabel	Butir Pernyataan Valid	Alpha Cronbach	Keterangan
Insentif (X1)	9	0,678	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	9	0,733	Reliabel
Komitmen organisasi (Y)	7	0,871	Reliabel

Tabel IV-8 menunjukkan bahwa besarnya cronbach alpha pada variabel insentif, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sudah lebih besar dari nilai kritis 0,60, maka demikian item-item pertanyaan dalam tiga variabel reliabel.

1. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman untuk dapat mengetahui hubungan antara variabel, Mengetahui apakah ada hubungan (simultan) antara insentif dan lingkungan kerja dengan komitmen organisasi.

TABEL IV. 37
UJI KORELASI RANK SPERMANCORRELATIONS

			Insentif	Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi
Spearman's rho	Insentif	Correlation Coefficient	1,000	,656**	,636**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
		N	50	50	50
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,656**	1,000	,696**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
		N	50	50	50
	Komitmen organisasi	Correlation Coefficient	,636**	,696**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
		N	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

1. Pengujian hipotesis 1

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara insentif dengan komitmen organisasi. PT. KB Finansia Multifinance. Hipotesis insentif:

Ho: Tidak terdapat hubungan signifikan antara insentif dengan komitmen organisasi karyawan PT. KB Finansia Multi Finance.

Ha: Terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. KB Finansia Multi Finance.

Standar pengujian hipotesis dengan uji-t adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti hubungan kedua variabel signifikan.

Dari hasil pada tabel IV-37 paada koefisien korelasi antara variabel insentif dan komitmen organisasi 0,636 yang berarti nilai kuat dan positif. Artinya semakin baik insentif yang diberikan kepada karyawan maka semakin meningkat juga komitmen organisasi. dan begitu sebaliknya semakin tidak baik pemberian insentif kepada karyawan makan komitmen organisasi juga akan menurun pada karyawan PT. KB Finansia MultiFinance. Selanjutnya, koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel insentif dengan komitmen organisasi sama dengan $r^2 \times 100\% = 0,6362 \times 100\% = 40,4\%$, sedangkan sisanya 69,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dipelajari dalam penelitian ini.

Kemudian menentukan korelasi antara dua variabel yang signifikan dan menggunakan rumus uji t yaitu:

$$t \text{ hitung} = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan :

rs : Koefisien korelasi rank spearman

n : Jumlah sampel

hasil yang di dapat sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}} = \frac{0,636\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,636^2}} = \frac{0,636 \cdot 6,928}{\sqrt{1-0,404}} = \frac{4,406}{0,772} = 5,707$$

Dapat dilihat bahwa t tabel berada pada tingkat yang signifikansi 0,05, jumlah sampel (n) = 50, dan untuk derajat bebasnya (db) = $n-2 = 48$ untuk uji dua arah yaitu 2.010 tergantung pada perhitungan. perolehan t hitung (5,707) lebih besar dari t tabelnya (2.010) dan nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan signifikan antara pemberian insentif dengan komitmen organisasi pada PT. KB Finansia Multi Finance.

Pemberian insentif adalah salah satu cara perusahaan PT. KB Finansia Multi Finance. Agar karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya dengan tujuan dari pemberian insentif ini adalah untuk meningkatkan rasa loyal dan komitmen pada karyawan agar tetap bekerja

disuatu perusahaan tersebut.

2. Pengujian hipotesis 2

Dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. KB Finansia Multi Finance. Hipotesis lingkungan kerja :

Ho : Tidak terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. KB Finansia Multi Finance.

Ha : Terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. KB Finansia Multi Finance.

Standar pengujian hipotesis dengan uji t adalah jika nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan (sig) $<$ 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya hubungan kedua variabel signifikan.

Berdasarkan *uji korelasi rank spearman* pada tabel IV-37 diketahui korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan komitmen organisasi Jumlah 0,696, yang berarti bahwa korelasi variabel lingkungan kerja adalah kuat dan positif. Artinya dengan lingkungan kerjanya baik maka semakin meningkat komitmen organisasi PT. KB Finansia Multi Finance, begitu juga semakin tidak baik lingkungan kerja disuatu perusahaan maka semakin menurun komitmen karyawan untuk organisasi. Selain itu Koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi lingkungan kerja dengan komitmen organisasi yaitu sebesar $r^2 \times 100\% = 0,696^2 \times 100\% = 48,4\%$, sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kemudian menentukan korelasi antara dua variabel yang signifikan dan menggunakan rumus uji t yaitu:

$$t \text{ hitung} = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

rs : Koefisien korelasi rank spearman

n : Jumlah sampel

hasil yang di dapat sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,696\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-0,696^2}} = \frac{0,696 \cdot 6,928}{\sqrt{1-0,484}} = \frac{4,821}{0,718} = 6,714$$

Dapat di lihat bahwa t tabelnya berada pada tingkat yang signifikansi 0,05, jumlah sampel (n) = 50, untuk derajat bebas (db) = $n-2 = 48$ uji dua arah yaitu 2.010. perolehan t hitung (6,714) lebih besar dari t tabelnya (2,010) dan nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05,

maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi PT. KB Finansia Multifinanz.

Dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah suatu cara mempertahankan karyawannya di perusahaan PT. KB Finansia Multi Finance. Agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan sekitarnya, karena lingkungan mempengaruhi kondisi kejiwaan karyawan dalam pekerjaannya, dengan hal tersebut seorang karyawan akan selalu berkomitmen penuh pada perusahaan.

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan antara insentif dengan komitmen organisasi yang positif dan signifikan pada karyawan PT.KB finansia multi finance. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung 5,707 yang lebih besar dari 2,010 pada t tabel, dan koefisien korelasi antar variabel sebesar 0,636.
2. Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi yang positif dan signifikan pada karyawan PT.KB finansia multi finance. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 6,714 lebih besar dari nilai t tabel 2,010, dan koefisien korelasi antar variabel sebesar 0,696.

DAFTAR PUSTAKA

- Griffin, R. W. (2004). *Komitmen Organisasi*. Terjemahan, Jakarta: Erlangga. *Griffin, R. W.*
- Hariandja. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenambelas. PT. Bumi Aksara. Jakarta. *Hasibuan, Malayu SP.*
- Kusnilawati. (2013). Effect of discipline, works motivation and organization commitment to work satisfaction in production division PT. SAMI Car Line Lamda. Semarang: Universitas Semarang. Retrieved March. *Kusnilawati.*
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalia*?. Jakarta: Ghalia Indonesia. *Nitisemito, Alex S.*
- Parlinda dan Wahyudin. (2003). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. *Jurnal daya saing*. Vol 4.
- Robin dalam Djamanudin. (2009). Robin dalam Djamanudin. *DIE – Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5, 7.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen* Cetakan Ke Enam Belas Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta. *Sarwoto.*

- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siregar, E., Luddin, M. R., & Suyatno, T. (2019). The Effect of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior Toward Service Quality. *IJHCM International Jurnal of Human Capital Management*, 3(1), 58–73. <http://repository.uki.ac.id/id/eprint/1602>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 122.
- Sugiyono. (2013a). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono. (2013b). No Title. *Sugiyono, Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono, 2009. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung. Sugiyono,.
- Sunyoto, D. 2012. (n.d.). *Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya*. Sunyoto, Danang.
- Vekelita revi Maudy, Suzanna Josephine L. T, ktut S. (2016). apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan terhadap organizational citizenship behavior/ ocb karyawan. *Fundamental Management Journal*, 1(1), 44–45. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jm/article/download/222/158>
- Yanti, I. N., Tobing, S. J., & Tobing, E. G. M. (2016). Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Turnover Intention pada Departement Finance PT XYZ. *Fundamental Management Journal*, 4(1), 37–51. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/jm/article/download/228/164>