

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Serta Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten

Rita Teguh Pupiati

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa)

ARTICLES INFORMATION

EBBANK
Vol. 11, No. 1, Juni 2020
Halaman: 53 – 62
© LP3M STIEBANK
ISSN (online): 2442 – 4439
ISSN (print): 2087 – 1406

Keywords:

Work Environment,
Occupational Safety and
Health, Compensation,
Organizational Commitment.

JEL classifications:

Contact Author:

ritateguh1803@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe 1) the effect of the work environment on employee organizational commitment, 2) The effect of occupational safety and health on employee organizational commitment, 3) Effect of compensation affects employee organizational commitment, 4) Effect of work environment, occupational safety and health, and compensation affects the organizational commitment of production department employees at PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten.

The study took samples from the company PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) located in Klaten, Central Java. The sampling method is probability, and the sampling technique uses sampling quota. Data collection is done by distributing questionnaires to respondents. The number of questionnaires processed were 100 questionnaires. While the data analysis technique used is multiple linear regression analysis supported by F test, t test, R² test, and classical assumption test.

The results of this study that with 0.05 significance showed a positive and significant influence between the work environments on organizational commitment. There is a positive and significant influence between occupational safety and health on organizational commitment. There is no positive and significant influence between compensation for organizational commitment. And the work environment, occupational safety and health, as well as compensation simultaneously have a positive and significant effect on the organizational commitment of production department employees at PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten.

PENDAHULUAN

PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan dan juga produk-produk makanan bergizi, perusahaan ini sudah sangat dikenal sebagai perusahaan dengan produknya nutrisi untuk ibu hamil dan menyusui dan juga tidak terlepas menyediakan produk untuk anak dengan rasa enak. Produk dari mereka sudah memiliki standar dengan kelayakan internasional. Untuk awal berdirinya perusahaan SGM ini sudah ada sejak tahun 1954 yang mana saat itu perusahaan dihadirkan untuk / sebagai wujud nyata berjalannya Program Kecukupan Protein Nasional yang diselenggarakan oleh negara atau lebih tepatnya oleh pemerintah Indonesia yang bergabung dengan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB).

Melihat dari Kesuksesan PT. SGM tersebut, tentu saja tidak sedikit sumber daya manusia yang dimiliki. Saat ini SGM sudah memiliki karyawan lebih dari 1000 karyawan yang terdapat di seluruh penjuru Indonesia dan juga tercatat sudah mengoperasikan fasilitas untuk produksi di kawasan Yogyakarta dan Klaten, Jawa Tengah maka diperlukan pengelolaan yang baik pula terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan demi terwujudnya produk untuk ibu hamil dan menyusui serta untuk anak-anak yang berkualitas.

Berbagai penelitian sebelumnya dengan tempat dan waktu penelitian yang berbeda telah menemukan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi seorang pegawai atau karyawan diantaranya yaitu Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Kompensasi. Petrus Sai (2019) hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Junaedi, *et al.*, (2013) Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan pada komitmen organisasional. Subagyo (2014) yang dilakukan pada dosen perguruan tinggi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Shalahuddin, *et al.*, (2013) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Gowen, *et al.*, (2006) Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Handaru, *et al.*, (2013) Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian Anvari, *et al.*, (2011) mengemukakan bahwa kompensasi sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasi, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Abidin, *et al.*, (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di rumah sakit SMC Samarinda.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten?
2. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta Kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten?
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten?
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif Kompensasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten?
4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta Kompensasi secara simultan terhadap Komitmen Organisasi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten?

KAJIAN TEORI

1. Pengertian Lingkungan Kerja
Menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

2. **Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**
Menurut Okky (2011) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.
3. **Pengertian Kompensasi**
Hasibuan (2013:117) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.
4. **Pengertian Komitmen Organisasi**
Robbins dan Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala liker. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda yang didukung dengan uji asumsi klasik dan uji t, uji F, uji R^2 .

Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi yang berkerja di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten dengan jumlah 400 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi yang berkerja di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam (Djarwanto dan Subagyo, 2006).

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

dimana:

n : Ukuran Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat kesalahan dalam persen atau toleransi ketidakteelitian dalam menentukan banyaknya responden (0,1)

Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang akan diteliti yaitu:

$$n = \frac{400}{1+400(0,1)^2} = \frac{400}{5} = 80$$

Sehingga minimum sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan. Untuk kebutuhan Peneliti, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner/angket kepada responden. Data yang diperoleh adalah data primer yang langsung didapat berdasarkan kuesioner yang disebarkan. Kuesioner disusun berdasarkan indicator-indikator yang terdapat dalam setiap variabel (Sugiyono dalam Erika, 2019).

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan jika peneliti ingin mendapatkan data mengenai bobot setiap jawaban yang diberikan oleh responden. Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima alternative jawaban yaitu:

Tabel Nilai Skala *Likert*

No	Pilihan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknis Analisis Data

Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat ditaksir nilai dari komitmen organisasi jika lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi dapat diketahui atau sebaliknya dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y : Komitmen Organisasi

a : Konstanta

$b_1b_2b_3$: Koefisien Regresi

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

X_3 : Kompensasi

e : *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel I
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel $\alpha=0,05$	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,581	0,165	Valid
	X1.2	0,464	0,165	Valid
	X1.3	0,557	0,165	Valid
	X1.4	0,803	0,165	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	X2.1	0,533	0,165	Valid
	X2.2	0,689	0,165	Valid
	X2.3	0,535	0,165	Valid
	X2.4	0,626	0,165	Valid
	X2.5	0,600	0,165	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,655	0,165	Valid
	X3.2	0,760	0,165	Valid
	X3.3	0,456	0,165	Valid
	X3.4	0,471	0,165	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0,402	0,165	Valid
	Y.2	0,397	0,165	Valid
	Y.3	0,842	0,165	Valid
	Y.4	0,631	0,165	Valid
	Y.5	0,517	0,165	Valid
	Y.6	0,606	0,165	Valid

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa keempat variabel yaitu: lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, serta komitmen organisasi mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,165). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrument penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

Tabel II
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,725	0,6	Reliable
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,730	0,6	Reliable
Kompensasi	0,711	0,6	Reliable
Komitmen Organisasi	0,724	0,6	Reliable

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas untuk seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6.

Tabel III
Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Kolmogorov Smirnov-Test	Signifikan	p-value	Interpretasi
Unstandardized Residual	0,914	0,374	$p>0,05$	Normal

Dari tabel III diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas dari Kolmogorov Smirnov-Test (Asym.sig) sebesar 0,374 lebih besar dari 0,05 ($p>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear telah menggunakan data residual ber distribusi normal.

Tabel IV
Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,866	1,155	Tidak ada masalah Multikolinearitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,733	1,364	Tidak ada masalah Multikolinearitas
Kompensasi	0,833	1,201	Tidak ada masalah Multikolinearitas

Berdasarkan tabel IV diatas, Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independent tidak ada masalah multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1.

Tabel V
Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,000	Ada masalah Heteroskedastisitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,304	Tidak ada masalah Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,814	Tidak ada masalah Heteroskedastisitas

Dari hasil Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser dapat diketahui nilai signifikan untuk:

- a. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 maka terdeteksi terjadi heteroskedastisitas.
- b. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai nilai sig. sebesar 0,304 > 0,05 maka tidak terdeteksi terjadi heteroskedastisitas.
- c. Variabel kompensasi mempunyai nilai sig. sebesar 0,814 > 0,05 maka tidak terdeteksi terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel VI
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.355	3.313		2.522	.013
	Total.X1	.581	.124	.427	4.678	.000
	Total.X2	.281	.122	.229	2.304	.023
	Total.X3	.039	.163	.022	.239	.812

Hasil dari analisis diatas dapat dibuat persamaan linear sebagai berikut :

Uji t

Hasil pengujian variabel independent terhadap dependen terlihat bahwa lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi terhadap komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Dengan melihat tabel Analisis Regresi Linear Berganda, dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 8,355 + 0,581 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,281 \text{ Keselamatan dan Kesehatan Kerja} + 0,039 \text{ Kompensasi.}$$

Uji F

Berdasarkan regresi simultan pada tabel diperoleh F-hitung sebesar 14,205 dengan sig. 0.000 < 0,05. Maka model regresi dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasi.

Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi secara simultan terhadap komitmen organisasi ditunjukkan oleh nilai adjusted R Square sebesar 0,286 artinya 28,6% komitmen organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi. Sedangkan 71,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Koefisien Beta Standar

Tabel VII
Hasil Koefisien Beta Standar

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	
		Beta
(Constant)		
1	Total.X1	.427
	Total.X2	.229
	Total.X3	.022

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien beta standar dan korelasi parsial paling tinggi sebesar 0,427, diikuti variabel k3 dengan nilai beta 0,029. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel komitmen organisasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut adalah pengaruh antar variabel independent yang terdiri dari lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil perhitungan nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil perhitungan nilai sig. $0,023 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3) Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan hasil perhitungan nilai sig. $0,812 > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian dari hasil F bahwa pengaruh Bersama-sama dari variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan bagian produksi di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika (SGM) Klaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dengan hasil perhitungan nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan yaitu pengaruh lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut terbukti dengan variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, serta variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai sig. $0,023 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada penelitian ini, kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai sig. $0,812 > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil secara simultan yaitu lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini terbukti dari hasil perhitungan nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil penelitian menunjukkan pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi secara simultan terhadap komitmen organisasi ditunjukkan oleh nilai adjusted R Square sebesar 0,286 artinya 28,6% komitmen organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kompensasi. Sedangkan 71,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Ramay, I. (2012). Antecedents of organizational commitment of banking sector employees in Pakistan. *Serbian Journal of Management*, 7(1), 89–102. <https://doi.org/10.5937/sjm1201089a>
- Fatimah, N., & Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.26805/jmkli.v2i1.16>
- J. Deddy *et.all.* (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Profit*, 7(2), 127–136.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 3(2), 64–76.
- Hubungan Program Kompensasi Dengan Komitmen Organisasional Karyawan di The Jungle Waterpark *E-Journal Diajukan Oleh : Zahra Shaftiyyah Krisna Bogor Abstrak.* (2017).
- Budianto, F. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Sumber Kencana Di Bojonegoro. *Agora*, 2(1), 1–6.
- Afrizal, F., Djamhur, H., & Djudi, M. (2017). *KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)*. 42(2), 1–9.
- Wowor, G., Sontje, S., & Siwi.M.O. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi*. 2. <https://doi.org/10.1007/s10552-013-0260-7>
- Pratama, E. W., & Musadieg, M. Al. (2016). KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 1–9.
- Riana2, R. M. S. I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT Jenggala Keramik Bali. *Jurnal Manajemen*, 7(3), 1539–1565.
- Angelica, L. S. (2017). Pengaruh professional commitment, external locus of control, risiko deteksi, materialitas, dan time budget pressure terhadap penghentian prematur atas prosedur audit (studi empiris pada kap yang berada di wilayah jakarta). 57–70. <https://doi.org/10.1021/ol7029646>
- Sugiyono. (2016). *Definisi dan Operasional Variabel Penelitian*. 41–70.
- Roth H. J. (1998). *Analisis Farmasi*. Gadjah Mada University Press. 39–51.
- Fallis, A. . (2013). Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Reni. (2017). *Pengaruh Kepemilikan Institusional, Karakter Eksekutif, Dan Koneksi Politik Terhadap Tax Avoidance*. 17.

Halaman ini sengaja dikosongkan