



Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Didit Darmawan^{1*}, Rahayu Mardikaningsih²

dr.diditdarmawan@gmail.com^{1*}, rahayumardikaningsih@gmail.com²

^{1,2}Program Studi Manajemen

^{1,2}Universitas Mayjen Sungkono

Received: 01 10 2021. Revised: 10 10 2021. Accepted: 19 10 2021.

Abstract : Organizational commitment is a topic that continues to grow because it is assessed by academics and practitioners as an important variable to determine employee behavior and performance in organizations. The purpose of this study was to determine the effect of quality of work life, leadership, and perceived organizational support on organizational commitment. Respondents are employees in a company engaged in retail in the city of Surabaya with a total of 149 people. The analysis tool is multiple linear regression. The results of the study stated that the quality of work life, leadership, and perceived organizational support have a significant influence partially and simultaneously on organizational commitment.

Keywords: Quality of Working Life, Leadership, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment.

Abstrak : Komitmen organisasi adalah topik yang terus berkembang karena dinilai oleh para akademisi dan praktisi sebagai variabel yang penting untuk menentukan perilaku dan kinerja karyawan di organisasi. Tujuan studi ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Responden adalah karyawan di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ritel di Kota Surabaya dengan jumlah 149 orang. Alat analisis adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menyebutkan bahwa kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan kerja, Kepemimpinan, Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Organisasi yang efektif dan efisien dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusia secara terus menerus dan memastikan potensi dan kompetensi yang mereka miliki dapat berkontribusi dan dipergunakan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia bukan hanya sebagai objek pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dipertahankan, dan dikembangkan karena merupakan faktor penggerak dalam sebuah

organisasi. Oleh karena itu perlunya diterapkan komitmen organisasi dalam diri setiap karyawan. Menurut Gunawan (2015), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang dapat diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Komitmen organisasi telah digunakan sebagai subyek di berbagai studi. Topik ini terus berkembang karena telah dianggap sebagai faktor penting untuk menentukan perilaku dan kinerja karyawan di organisasi (Meyer et al., 2002). Komitmen telah ditemukan memiliki hubungan positif dengan hasil organisasi seperti kinerja organisasi, kepuasan kerja dan turnover (Yahaya dan Ebrahim, 2016). Selain itu perlu juga dikembangkan studi lebih jauh untuk mengetahui anteseden dari variabel komitmen organisasi. Studi ini akan mengulas tiga variabel yang dinilai memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi.

Konsep kualitas kehidupan kerja adalah istilah komprehensif yang mencakup etika kerja dan beberapa aspek kondisi kerja, ukuran kondisi kerja, kepuasan karyawan, dan efisiensi dalam produksi. Kesejahteraan karyawan merupakan topik utama dari konsep kualitas kehidupan kerja. Menurut Sirgy et al. (2001), kualitas kehidupan kerja tidak hanya mengenai pendapat, sikap dan harapan karyawan tentang pekerjaan mereka tetapi juga interpretasi dari semua kondisi dan kepuasan kebutuhan karyawan serta persepsi mereka tentang kepuasan dan kondisi yang mereka rasakan di organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), perhatian organisasi kepada karyawan dengan menanggapi kebutuhan mereka akan menghasilkan rasa memiliki yang kuat oleh karyawan terhadap organisasi. Kehidupan kerja yang berkualitas terbentuk dari upaya organisasi menanggapi berbagai kebutuhan karyawan dan seberapa baik kualitas kehidupan kerja menjadi penentu dari terbentuknya komitmen organisasi. Dengan demikian kualitas kehidupan kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Hal ini berdasarkan beberapa studi dari Lee et al. (2007); Koonmee dan Virakul (2007); Huang et al. (2007); dan Sirgy et al. (2008). Mereka menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Efraty et al. (2000), karyawan dengan kualitas kehidupan kerja yang lebih rendah adalah orang-orang yang kurang motivasi untuk bekerja, gagal menunjukkan kinerja yang baik di tempat kerja, tidak berkomitmen pada atasan dan organisasi mereka, umumnya

terlambat bekerja, dan juga yang sering berganti pekerjaan. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka semakin kuat organisasi dan demi kepentingannya, organisasi seharusnya begitu memerhatikan untuk mencegah karyawan mereka mengundurkan diri dari organisasi agar karyawan mereka berkomitmen kuat pada tujuan dan sasaran organisasi, membuat mereka menunjukkan upaya yang cukup besar, dan untuk memastikan kesatuan di antara karyawan mereka dan organisasi itu sendiri untuk mempertahankan efisiensi, reputasi, dan prestise mereka di masyarakat. Oleh karena itu, organisasi seharusnya meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya.

Kualitas kehidupan kerja yang baik harus juga didukung oleh figur kepemimpinan yang mampu memahami kepentingan karyawan karena pemimpin berperan untuk meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan, pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk meraih prestasi kerja di organisasi. Selain itu, tanpa adanya kepemimpinan yang efektif dan strategis, organisasi akan sulit untuk mempertahankan profitabilitas, produktivitas, dan keunggulan kompetitif (Lussier dan Achua, 2000). Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting di suatu organisasi. Karakteristik perilaku pemimpin yang tepat dianggap sebagai elemen penting di organisasi untuk mendorong komitmen tinggi untuk mencapai adanya kepemimpinan yang efektif (Caldwell et al., 2011). Oleh karena itu, perilaku pemimpin yang cenderung memperhatikan karyawan akan meningkatkan kebutuhan emosional karyawan serta keterlibatan mereka dalam hubungan sosial (Dale dan Fox, 2008). Akibatnya, munculnya ikatan sosial dapat memotivasi seseorang untuk mempertahankan keanggotaan dan bersedia bekerja untuk organisasi (Mowday et al., 1982). Ikatan sosial yang tercipta melalui interaksi antara atasan dan bawahan merupakan pengaruh penting terhadap komitmen organisasi (Mowday et al., 1982).

Seorang individu yang terlibat secara sosial mungkin enggan memutuskan ikatan sosial tersebut. Oleh karena itu, dia dapat memilih untuk tetap bersama dengan organisasi dan mengerahkan upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Randall et al., 1991). Dengan demikian, kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (Schein, 2011). Hal tersebut ditunjukkan juga oleh hasil beberapa penelitian (Mathieu dan Zajac, 1990; Meyer dan Allen, 1997; Avolio et al., 2004; dan Seniati, 2006). Beberapa studi tersebut serupa menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dianggap penting yang memengaruhi komitmen organisasi. Sebagai bagian dari organisasi, kepemimpinan ikut memengaruhi komitmen melalui hubungan antara atasan dengan bawahan atau antara karyawan dengan pemimpinnya.

Selain kualitas kehidupan kerja dan kepemimpinan, persepsi dukungan organisasi juga turut memiliki peran terhadap penguatan komitmen organisasi. Beberapa studi menjadi dasar dari pernyataan tersebut seperti studi dari Eisenberger et al. (1990); Meyer et al. (2002); Rhoades dan Eisenberger (2002); Ozdevecioglu (2003); dan Ortiz (2010). Menurut Ozdevecioglu (2003), dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan bagaimana mereka merasa dirinya aman dan merasakan dukungan dari organisasinya. Menurut Eisenberger et al. (1986), dukungan organisasi diartikan sebagai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawannya dan mementingkan kesejahteraan mereka. Eisenberger et al. (1986) menjelaskan persepsi organisasi tentang komitmen kepada karyawan mereka dijelaskan melalui konsep persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Dengan demikian, karyawan yang bekerja untuk organisasi akan memiliki pemahaman lanjutan dan persepsi apakah organisasi mendukung mereka atau tidak, dan inilah yang dinamakan konsep *perceived organizational support*.

Karyawan yang merasakan dukungan organisasinya sepanjang waktu akan merasa berkewajiban untuk memberikan respon positif terhadap organisasi dan selanjutnya akan mengembangkan komitmen afektifnya terhadap organisasi dan akan mengakui tujuan organisasi sebagai tujuan pribadinya (Eisenberger et al 1990; Rhoades dan Eisenberger 2002). Selain itu mereka akan lebih berkomitmen pada pekerjaannya, dan tidak akan pernah berpikir untuk mengundurkan diri. Sebagai hasil dari perilaku ini, karyawan akan menunjukkan kinerja yang diharapkan darinya, dan bekerja untuk efisiensi dan kesuksesan organisasinya. Berdasarkan uraian sebelumnya maka tujuan dari studi ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis data di penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari kuesioner. Penelitian ini menggunakan online survey dengan membagikan kuesioner secara online kepada karyawan di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ritel di Kota Surabaya. Dari 237 kuesioner yang dibagikan kepada responden, diperoleh 149 kuesioner yang dapat digunakan dan hal tersebut menunjukkan tingkat respons 62,9 persen, yang dianggap dapat diterima. Dengan demikian ditetapkan jumlah responden adalah sebanyak 149 orang.

Pengukuran kualitas kehidupan kerja karyawan menggunakan alat ukur dari Sirgy et al. (2001). Skala tersebut mengkonseptualisasikan kepuasan tujuh bidang kebutuhan, yaitu (1)

kesehatan dan keselamatan, (2) ekonomi dan keluarga, (3) kebutuhan sosial, (4) penghargaan, (5) aktualisasi, (6) pengetahuan, dan (7) kebutuhan estetika. Pengukuran tersebut terdiri dari 16 item yang berkaitan dengan pemenuhan tujuh kebutuhan tersebut dengan menggunakan skala Likert 8 poin dari 1 (Sangat Tidak Puas Sekali) sampai 8 (Sangat Puas Sekali). Pengukuran variabel kepemimpinan menggunakan dua dimensi berdasarkan Hartmann et al. (2010) dengan mengembangkan item yang diambil dari Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ). Skala Likert juga menggunakan rentang 8 poin dari 1 (Sangat Tidak Setuju Sekali) sampai 8 (Sangat Setuju Sekali). Pengukuran persepsi dukungan organisasi menggunakan alat ukur dari Rhoades dan Eisenberger (2002) yang telah mengklasifikasikan unsur-unsur dukungan organisasi berupa dukungan supervisor, keadilan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan yang memadai (pembayaran, promosi, keamanan kerja, otonomi, stres peran). Skala Likert juga menggunakan rentang 8 poin dari 1 (Sangat Tidak Setuju Sekali) sampai 8 (Sangat Setuju Sekali). Pengukuran komitmen organisasi dengan tiga dimensi yang dikembangkan oleh Meyer et al (1993). Tingkat komitmen organisasi diukur dengan 18 item menggunakan skala Likert 8 poin dari 1 (Sangat Tidak Setuju Sekali) sampai 8 (Sangat Setuju Sekali). Kami menganalisis data dengan menggunakan software statistik. SPSS 26.0 dan analisis deskriptif, analisis validitas dan reliabilitas serta analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden sejumlah 149 orang memberikan tanggapan di kuesioner yang telah dibagikan dan selanjutnya dikelompokkan berdasarkan beberapa kategori. Ada 45,6% laki-laki dan 54,4% responden perempuan. Selanjutnya ada 57,7% responden berada dalam kelompok usia di bawah 30 tahun dan 42,3% berusia 30 tahun atau lebih. Selain itu, 36,2% responden masih lajang dan 63,8% lainnya sudah menikah. Dilihat dari tingkat pendidikannya, 28,2% responden adalah pemegang gelar sarjana. Pemegang Diploma adalah 8,7% dan setingkat SMA adalah 63,1%. Mayoritas responden adalah karyawan tetap (53,7%), dan 46,3% responden adalah pekerja tidak tetap. 12,8% responden bekerja kurang dari satu tahun di organisasi mereka, 24,2% dari total responden memiliki pengalaman bekerja 1 hingga 5 tahun di organisasi mereka, 38,3% bekerja 5 hingga 10 tahun di organisasi mereka, dan 24,7% di antaranya adalah bekerja lebih dari 10 tahun.

Uji validitas untuk mengukur keabsahan kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid saat setiap pertanyaan di kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dengan ketentuan nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai

0,3. Hasil output SPSS menunjukkan setiap butir pertanyaan terkait variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan valid karena masing-masing nilai corrected item total correlation lebih besar dari 0,3.

Uji reliabilitas untuk menunjukkan seberapa jauh pernyataan dalam kuisisioner digunakan pada kuisisioner dapat diandalkan dan membuktikan bahwa ada konsistensi dan stabilitas dari skala pengukuran. Uji berpedoman pada nilai cronbach alpha yang harus bernilai lebih besar dari 0,6. Output SPSS menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,816. Variabel kepemimpinan dengan nilai cronbach alpha sebesar 0,649. Variabel persepsi dukungan organisasi dengan nilai cronbach alpha sebesar 0,729. Variabel komitmen organisasi dengan nilai cronbach alpha sebesar 0,793. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kuisisioner telah reliabel.

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan output SPSS seperti terlihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.548	2.009		8.238	.000
	X.1	3.247	.241	.643	13.452	.000
	X.2	.727	.271	.127	2.683	.008
	X.3	1.664	.205	.353	8.123	.000

Berdasarkan analisa regresi linier berganda tentang pengaruh variabel bebas kualitas kehidupan kerja (X.1), kepemimpinan (X.2), dan persepsi dukungan organisasi (X.3) terhadap komitmen organisasi (Y) diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,548 + 3,247 X.1 + 0,727 X.2 + 1,664 X.3 + e$$

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 2 diperoleh temuan yang menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Kualitas kehidupan kerja (X.1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,000. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Lee et al. (2007); Koonmee dan Virakul (2007); Huang et al. (2007); dan Sirgy et al. (2008).

Kepemimpinan (X.2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,008. Hasil ini mendukung temuan dari penelitian

sebelumnya (Mathieu dan Zajac, 1990; Meyer dan Allen, 1997; Avolio et al., 2004; dan Seniati, 2006).

Persepsi dukungan organisasi (X.3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,000. Hasil ini sejalan dengan studi sebelumnya dari Eisenberger et al. (1990); Meyer et al. (2002); Rhoades dan Eisenberger (2002); Ozdevecioglu (2003); dan Ortiz (2010).

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji F untuk mengetahui pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (X.1), kepemimpinan (X.2), dan persepsi dukungan organisasi (X.3) terhadap komitmen organisasi (Y) seperti ditunjukkan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2257.098	3	752.366	138.667	.000 ^b
	Residual	786.728	145	5.426		
	Total	3043.826	148			

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai Fhitung sebesar 138,667 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X.1), kepemimpinan (X.2), dan persepsi dukungan organisasi (X.3) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi (Y).

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.736	2.32932

Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,736. Nilai tersebut menunjukkan adanya kontribusi yang cukup besar dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Besar kontribusi pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi adalah 0,736 atau 73,6% sedangkan sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terlibat di penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian di bagian sebelumnya ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Beberapa saran berdasarkan hasil temuan tersebut dijelaskan sebagai berikut. Kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi perlu dikembangkan lagi dan secara luas tertuju kepada seluruh karyawan karena terbukti memainkan peran penting untuk membangun kesefahaman berkelanjutan antara pemilik bisnis dan karyawan di organisasi. Dua variabel ini bahkan menurut banyak studi dan literatur memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, omset, niat untuk meninggalkan organisasi dan efisiensi. Kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Upaya-upaya yang dapat dilakukan perusahaan seperti misalnya memilih figur pemimpin yang memiliki kemampuan dan perilaku menjalankan kepemimpinan manajerial dan operasional. Figur pemimpin diharapkan sebagai faktor utama penentu dari penguatan komitmen organisasi atau setidaknya menjadi faktor pendukung. Figur pemimpin sebaiknya merupakan hasil dari program penilaian kinerja dan pengembangan karir. Organisasi diharapkan dapat menunjukkan kepeduliannya terhadap karyawan. Bentuk kepedulian tersebut dapat diberikan melalui pemberian dukungan selama bekerja oleh atasan langsung, dimana atasan langsung merupakan bagian dari organisasi yang sering berhadapan langsung dengan karyawan. Bentuk dukungan dalam bentuk lainnya yang diberikan misalnya dengan memberikan otonomi dalam bekerja, kepercayaan akan kemampuan karyawan serta bantuan ketika karyawan mengalami kesulitan dan sedang menghadapi tekanan di tempat kerja. Hal tersebut dimaksudkan untuk dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Avolio B. J., Zhu W., Koh, W., & Bhatia P. 2004. Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behaviour*, 8(25), 951-968.
- Caldwell, C., Truong, D. X., Linh, P. T., & Tuan, A. 2011. Strategic Human Resource Management as Ethical Stewardship. *Journal of Business Ethics*.
- Dale, K., & Fox, M. L. 2008. Leadership Style and Organizational Commitment: Mediating Effect of Role Stress. In *Journal of Managerial Issues* (Vol. 20, pp. 109–130). Pittsburg State University.
- Efraty, D., Sirgy, M. J. & Siegel P. 2000. The job/life satisfaction relationship among Professional accountants: psychological determinants and demographic differences. *E.*

- Diener and D. Rahtz. (Ed). *Advances in Quality of Life Theory and Research* (pp. 129-157). Klumer Academic Publishers, Social Indicators Research Series, Volume, 4.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. & Lamastro V. D. 1990. Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. 1986. Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stephen A., Rexwinkel B., Lynch P. D. & Rhoades, L. 2001. Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42–51.
- Farjad, H.R. & Varnous, S. 2013. Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 449-456.
- Gunawan, Aditya. 2015. *Perilaku Organisasi*. Spektrum Nusa Press, Jakarta
- Huang, T.C., Lawler, J. & Lei C.Y. 2007. The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention. *Social Behavior and Personality*, 2007, 35(6), 735-750.
- Koonmee, K. & Virakul, B. 2007. Ethics, Quality of Work life, and Employee job-related outcomes: A survey of HR and Marketing managers in Thai business. Presented at The 2007 ISQOLS Conference (From QOL Concepts to QOL Performance Measures), December 6-9, 2007, San Diego Marriott Mission Valley, San Diego, California.
- Lee D.J., Singhapakdi A. & Sirgy, M. J. 2007. Further Validation of a Need-based Quality of Work Life (QWL) Measure: Evidence from Marketing Practitioners. *Applied Research Quality of Life*, 2, 273-287.
- Lussier, R., & Achua, C. F. 2000. *Leadership: Theory, Application, Skill Development*
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 10(8), 171-188.
- Meyer, J. P. and Allen N. J. 1997. *Commitment in the Workplace Theory, Research and Application*, Sage Publications.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Model, *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), pp. 538-551.

- Meyer, J.P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. 2002. Affective, continuance and normative commitment to the organization: A metaanalysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mowday, R. T., Porter, L., & Steers, R. M. 1982. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism & Turnover*. Academic Press.
- Ortiz, D. C. 2010. *Organizational Commitment & Its Antecedents: Empirical Evidence from a Developing Country*.
- Özdevecioğlu, M. 2003. Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Randall, D. M., Cote, J. A., Randall, D. M., & Cote, J. A. 1991. Interrelationships of Work Commitment Constructs. *Work and Occupations*.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Schein, Edgar H. 2011. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan*. Alih Bahasa Rohiat. Edisi Keempat. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Seniati, L. 2006. Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada universitas indonesia. *Makara, sosial humaniora*, 2(10), 88-97.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. & Lee, D. J. 2001. A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55, 241-302.
- Sirgy, M. J., Reilly, N., Wu J. & Efraty, D. 2008. A Work-Life Identity Model of Well-Being: Towards a Research Agenda Linking Quality-of-Work-Life (QWL) Programs with Quality of Life (QOL). *Applied Research in Quality of Life*, 3(3), 181-202.
- Yahaya, R. and F. Ebrahim. 2016 Leadership styles and organizational commitment. Literature review. *Journal of Management Development*, 35 (2) : 190-216.