

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 1, Nomor 5, Juni 2023

e-ISSN: 2986-6340

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8050396>

Komitmen Kerja Karyawan PT. Glico Manufacturing Indonesia

Camelia Yuliana Sitorus¹, Uus Md Fadli²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UBP Karawang

email: mn20.cameliasitorus@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²

Abstrak

Artikel ini membahas analisis komitmen kerja karyawan di PT Glico Manufacturing Indonesia, sebuah perusahaan makanan ringan. Komitmen karyawan menjadi faktor penting dalam kesuksesan perusahaan. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Glico Manufacturing Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan atau objek penelitian pada saat sekarang yang berdasarkan fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya. Teknik pengumpulan data adalah dengan wawancara dan studi pustaka. Teknik analisa data adalah dengan pengujian hipotesis. Dari hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Glico Manufacturing Indonesia.

Kata Kunci: *Komitmen kerja, karyawan, Pt. Glico Manufacturing Indonesia*

Abstract

This article discusses the analysis of employee commitment at PT Glico Manufacturing Indonesia, a snack food company. Employee commitment is an important factor in the company's success. The purpose of conducting this research was to determine the effect of organizational commitment on the work performance of employees at PT. Glico Manufacturing Indonesia. The research method used is descriptive method, which is a problem solving procedure that is investigated by describing or describing the current situation or object of research based on visible facts or as they are. Data collection techniques are interviews and literature study. The data analysis technique is by testing the hypothesis. The results show that organizational commitment has a significant influence on the work performance of employees at PT. Glico Manufacturing Indonesia.

Keywords: *Work commitment, employees, Pt. Glico Manufacturing Indonesia*

PENDAHULUAN

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada produktivitas sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. (Annisa and Marina, 2018)

Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau

posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisikerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Komitmen Kerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha. Pt Glico Manufacturing Indonesia merupakan bagian dari Ezaki Glico yang bergerak dalam bidang industry pengolahan makanan ringan berupa biscuit dengan produknya yang terkenal seperti Pocky, Petjoy, dan Pretz.

KAJIAN TEORI

Komitmen Kerja

Menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) Komitmen karyawan adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Menurut Sunarto (2005), komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari:

1. Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan
2. Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi
3. Kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi

Proses komitmen akan membahas bagaimana suatu komitmen dari seorang karyawan yang bekerja dalam organisasi muncul. Model proses komitmen yang sering digunakan dalam analisis adalah model Steers (1982)

Karyawan

Pada dasarnya pengertian karyawan dipersamakan dengan pengertian buruh, tenaga kerja/pekerja atau diistilahkan juga dengan sebutan sumber daya manusia (SDM). Dalam artian secara makro, SDM meliputi semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, maupun yang sudah mampu memperoleh pekerjaan. Disamping itu Sumber Daya Manusia secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya. Sumber Daya Manusia dalam arti mikro secara sederhana menurut Simamora adalah manusia atau orang yang bekerja atau jadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. (Arifin and Darmawan, 2021)

Pengertian karyawan tetap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pegawai yang bekerja di suatu badan usaha (perusahaan) secara tetap berdasarkan surat keputusan. Sedangkan dalam kamus bisnis dan bank (dalam Mangkunegara, 2010) Pekerja tetap adalah pekerja atau mereka yang bekerja dengan memperoleh upah /gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak, dibayar tetap, pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya. Berdasarkan peraturan Dirjen pajak nomor 31/PJ/2009,

pengertian pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerjaberdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut.

Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Komitmen di dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pendekatan multidimensional akan lebih menjelaskan hubungan pekerja dengan organisasi yang mempekerjakannya (Cetin, 2006). Menurut Minner dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan

Indikator Komitmen Karyawan

Zurnali (2010) dengan mengacu pada pendapat-pendapat Meyer and Allen mendefinisikan masing-masing indikator komitmen organisasional sebagai berikut:

1. Affective commitment atau komitmen afektif. Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada organisasi atau perusahaan yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
2. Continuance commitment atau komitmen berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
3. Normative Commitment atau komitmen normatif. Komitmen normatif adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan

Kerangka Pikir



Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir maka diajukan hipotesis yaitu: (1). Indikator yang mendefinisikan komitmen organisasi meliputi komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normative. (2). Faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja berpengaruh pada komitmen kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian (Pendekatan)

Dalam melakukan analisis komitmen kerja karyawan di PT Glico Manufacturing Indonesia, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang komitmen kerja di PT Glico Manufacturing Indonesia. Pendekatan ini melibatkan pengumpulan data deskriptif, seperti wawancara mendalam dengan karyawan dan manajemen, observasi langsung di tempat kerja, dan analisis dokumen terkait komitmen karyawan.

Waktu dan lokus penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di PT. GLICO MANUFACTURING INDONESIA yang berlokasi kawasan International Industrial City (KIIC), Jl. Industri III, Lot MM 16-18

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah proses dan cara yang dipergunakan penulis untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Setiap penelitian, baik itu penelitian kualitatif ataupun penelitian kuantitatif tentunya menggunakan teknik dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan. Tujuan dari hal ini ialah untuk membantu penulis memperoleh data-data yang otentik.

- 1) Pengamatan/Observasi. Pada penelitian ini, langkah awal teknik pengumpulan data dilakukan oleh penulis adalah observasi. Observasi atau pengamatan dapat didefinisikan sebagai perhatian yang terfokus terhadap kejadian, gejala, atau sesuatu. Jadi dapat disimpulkan bahwa observasi ialah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian sehingga dapat memperoleh gambaran secara jelas mengenai objek yang akan diteliti. Observasi dilakukan dalam penelitian ini dengan cara berkunjung atau datang langsung ke lokasi penelitian tempat penulis meneliti.
- 2) Wawancara. Teknik wawancara adalah penelitian yang digunakan secara langsung dengan objek yang diteliti untuk memperoleh data yang kongkrit guna keperluan mendapatkan data yang relevan dengan masalah. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik interview atau wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang telah tersusun secara sistematis untuk mengetahui dengan pasti informasi yang akan diperoleh.
- 3) Dokumentasi. Penggunaan dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan (Lexy J. Moleong, 2010: 217). Adanya dokumentasi untuk mendukung data.

Teknik analisis data

Analisa data merupakan proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan suatu uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Beberapa tahapan model analisis interaktif melalui empat tahap, yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan :

- 1) Pengumpulan data (data collection) Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua aspek, yaitu deskripsi dan refleksi. Catatan deskripsi merupakan data alami yang berisi tentang apa yang dilihat, didengar, dirasakan dan dialami sendiri oleh penelitian tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti tentang fenomena yang dijumpai. Sedangkan

- catatan refleksi yaitu catatan yang memuat kesan, komentar tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai dan merupakan bahan rencana pengumpulan data untuk tahap berikutnya. Untuk mendapatkan catatan ini peneliti melakukan wawancara
- 2) Reduksi data (data reduction) Reduksi data merupakan proses seleksi, penyederhanaan, dan abstraksi. Cara mereduksi data adalah dengan melakukan seleksi, membuat ringkasan atau uraian singkat, menggolong-golongkan ke pola-pola dengan membuat transkrip, penelitian untuk mempertegas, sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data
 - 3) Pengumpulan data (data collection) Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua aspek, yaitu deskripsi dan refleksi. Catatan deskripsi merupakan data alami yang berisi tentang apa yang dilihat, didengar, dirasakan dan dialami sendiri oleh penelitian tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti tentang fenomena yang dijumpai. Sedangkan catatan refleksi yaitu catatan yang memuat kesan, komentar tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai dan merupakan bahan rencana pengumpulan data untuk tahap berikutnya. Untuk mendapatkan catatan ini peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan.
 - 4) Reduksi data (data reduction) Reduksi data merupakan proses seleksi, penyederhanaan, dan abstraksi. Cara mereduksi data adalah dengan melakukan seleksi, membuat ringkasan atau uraian singkat, menggolong-golongkan ke pola-pola dengan membuat transkrip, penelitian untuk mempertegas, sehingga kesimpulan yang ditarik menjadi kokoh

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara terhadap karyawan Pt. Glico Manufacturing Indonesia yaitu Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi, sehingga mempengaruhi perilakunya terhadap tugas yang diterimanya. Karyawan yang memiliki komitmen afektif cenderung untuk bekerja keras dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang telah diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan organisasi secara mendalam membuat yang bersangkutan untuk berusaha memajukan organisasi tempatnya bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen berkelanjutan berarti komitmen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Kebutuhan untuk bertahan merupakan kata kunci dalam komitmen ini. Komitmen *continuance* merupakan suatu kesetiaan, tanggung jawab dan keinginan untuk mengabdikan dan melibatkan diri dalam setiap pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen *Continuance* mempunyai pengaruh namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengabdikan kepada suatu organisasi tidak hanya terbatas pada organisasi melainkan juga karyawan dapat bekerja dan mengabdikan pada organisasi pemerintah lainnya sepanjang yang bersangkutan tidak kehilangan haknya sebagai pegawai negeri sipil. Karyawan yang berpengalaman dalam bekerja menjadikannya mahir mengerjakan tugas pokok dan fungsinya, namun di lain pihak aparaturnya menjadi jenuh dan menyebabkan prestasi kerjanya menurun.

Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi, dan juga menunjukkan adanya dimensi moral yang berdasarkan pada kesadaran akan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul. Komitmen normatif yang sering juga disebut sebagai komitmen moral. Komitmen normatif ditunjukkan dengan adanya ketaatan dari karyawan untuk mendukung dan mentaati semua

keputusan organisasi, mematuhi aturan yang berlaku serta adanya pandangan dalam diri karyawan bahwa nilai dan tujuan organisasi sama dengan nilai dan tujuan pribadi dari karyawan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen normatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Ini berarti bahwa karyawan memiliki keyakinan (nilai-nilai) individu tentang tanggungjawabnya terhadap organisasi atau perusahaan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja, komitmen organisasi, dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut maka bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut. Pengalaman kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan pendidikan tambahan dan pelatihan kerja terutama berkaitan dengan hal teknis yang dilakukan oleh para operator.

Adanya proses pembelajaran tambahan tersebut diharapkan meningkatkan kualitas keterampilan kerja karyawan. Komitmen organisasi karyawan dapat ditingkatkan dengan kepedulian perusahaan terhadap kepentingan karyawan. Kompensasi finansial maupun non-finansial dapat dirancang sedemikian rupa agar memiliki kemampuan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan dukungan dengan bentuk apa pun yang efektif untuk karyawan. Dukungan dapat berbentuk dukungan teknis, dukungan sosial maupun dukungan psikologi. Tingkat dukungan organisasi yang dirasakan oleh seorang individu terkait dengan variabel seperti gaji, pangkat, pengayaan pekerjaan, penghargaan organisasi, promosi, pujian verbal, dan pengaruh seseorang atas kebijakan organisasi. Persepsi dukungan organisasi yang baik dari karyawan menyebabkan besarnya rasa kewajiban karyawan untuk membantu organisasi. Hubungan ini menjadi lebih besar di antara karyawan yang sangat mendukung norma timbal balik seperti yang diterapkan pada hubungan karyawan-majikan. Keterwujudan hal tersebut akan memberikan peluang besar terhadap keinginan karyawan untuk menjalin hubungan yang lebih lama dengan perusahaan. Mereka akan lebih loyal dan memiliki kesadaran lebih baik terhadap kontribusi kepada perusahaan berupa kinerja.

Kemampuan perusahaan untuk menghasilkan profit tidak lagi ditentukan oleh faktor modal ekonomi semata tetapi ditentukan pula oleh faktor manusia sebagai model intelektual. Keunggulan bersaing melalui SDM, memerlukan tipe kepemimpinan yang mendorong peran bawahan dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar, agar mampu bekerja lebih keras, lebih cepat dan cerdas merespons kebutuhan customers. Keunggulan kompetitif melalui SDM, bernajak dari pandangan bahwasemua keunggulan baik dalam bentuk produk, teknologi, system dan proses, bermuara pada kualitas SDM. Faktor-faktor yang inherent (terpadu) dalam pengertian keunggulan SDM seperti kompetensi, komitmen, kecerdasan intelektual, kepribadian dan motivasi, merupakan human capital yang perlu dibangun terus-menerus kualitasnya baik melalui pendekatan lunak maupun pendekatan keras dalam upaya meningkatkan profitabilitas dan memnuhi kepentingan customers

SARAN

Dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terus berlangsung, berikut adalah beberapa saran untuk PT. Glico Manufacturing Indonesia dalam memperkuat dan mengembangkan komitmen kerja karyawan:

- 1) Penting bagi pegawai untuk dapat mempertahankan sikap komitmen kerja dalam bekerja berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur agar dapat menimbulkan rasa disiplin kerja yang baik supaya dapat memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat.
- 2) Pegawai dapat menerapkan karakteristik komitmen kerja pegawai yaitu: Komitmen Efektif (Affective Commitment), Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment), Komitmen Normatif (Normative Commitment) yang semuanya tersebut harus dapat dilaksanakan dengan baik agar berjalan dengan baik pekerjaan di kecamatan Bekasi utara dan merasa terpenuhi apa yang diinginkan.
- 3) Pt. Glico Manufacturing Indonesia perlu meningkatkan komitmen organisasi dengan cara mewujudkan rasa berkeinginan untuk bagian dari organisasi, bangga terhadap organisasi, peduli terhadap organisasi dan berkeinginan untuk bekerja pada organisasi untuk waktu yang lama

Referensi

- Annisa, P. and Marina, A. (2018) ‘Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi “X”’, *Jurnal Menara Ekonomi*, Vol.4 No.3(ISSN:2407-8565), pp. 64–73.
- Arifin, S. and Darmawan, D. (2021) ‘Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), p. 33. doi: 10.29040/jie.v6i1.3727.
- Bagus, Denny. 10/06/2023, 12:19 WIB. Komitmen Karyawan : Definisi dan Jenis Komitmen Karyawan. Diperoleh dari <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/komitmen-karyawan-definisi-dan-jenis.html>.
- Stephie. Faktor yang mempengaruhi Komitmen. 10/06/2023, 12:01 WIB. Diperoleh dari https://www.academia.edu/39067441/_Komitmen_Karyawan_
- Komitmen Karyawan. 24/11/2018, 12:30 WIB. Diperoleh dari <http://digilib.unila.ac.id/4377/16/BAB%20II.pdf> Tips Sukses Membangun Komitmen Karyawan