

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara Bandung Jawa Barat

Aridhita Eltia Anggraeni¹ Kifni Yudianto²

Program Studi Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan
Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email: ardhitaeltiaanggraeni@gmail.com¹

Abstrak

Tindakan yang menunjukkan tingkat komitmen individu terhadap organisasi tempat dia bekerja dikenal sebagai komitmen organisasi. Sikap kerja yang memperhatikan tanggung jawabnya, sangat bertanggung jawab dalam melaksanakannya, dan sangat loyal terhadap organisasi merupakan tanda komitmen terhadap organisasi. Di PT Angkasa Pura II cabang Bandara Internasional Husein Sastranegara Bandung Jawa Barat, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan seberapa besar pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data primer dan sekunder sebagai jenis data yang digunakan. Survei menggunakan kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Seluruh karyawan digunakan sebagai populasi yaitu sebanyak 126 orang. Untuk pemilihan sampel digunakan metode simple random sampling yaitu sebanyak 100 orang. Dengan $t_{hitung} > 1.984$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H1 dapat diterima kebenarannya karena variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun diperoleh nilai R² sebesar 0,311 atau 31,1% yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang lemah dengan kinerja karyawan. Sisanya sebesar 68,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak menjadi pokok bahasan penelitian ini.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentu memiliki harapan untuk berkembang pesat di masa mendatang dan dapat menciptakan produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Salah satu faktor terpenting yang harus ada pada perusahaan ialah tenaga kerja. Tenaga kerja yang berhasil memajukan perusahaan akan memberikan keuntungan yang dapat dinikmati bersama. Sehingga kesuksesan sebagai bentuk sarana pertumbuhan dan perkembangan bagi perusahaan dan mendapatkan gaji di atas rata-rata serta fasilitas penunjang lainnya yang diberikan perusahaan merupakan kesuksesan menurut karyawan.

Tenaga kerja yang terampil dan memiliki kemampuan kinerja yang baik mampu membuat perusahaan menjadi lebih unggul dan siap bersaing dengan perusahaan lainnya. Pekerjaan yang diselesaikan seseorang selama menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diartikan sebagai kinerja (Mangkunegara, 2013). Sehingga karyawan yang mampu memberikan hasil kerja yang positif, tentu akan memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaannya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mendukung tenaga kerja untuk mempunyai kualitas dan hasil kerja yang baik. Salah satu faktor tersebut merupakan perjanjian yang telah disepakati dengan perusahaan. Kesepakatan dalam pekerjaan merupakan sebuah tanda bahwa seseorang yang bekerja dalam perusahaan ini memiliki semangat yang tinggi untuk turut berpartisipasi bekerja agar dapat meraih cita-cita perusahaan (Wibowo, 2016).

Komitmen organisasi akan mendorong karyawan agar dapat meraih target sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah satu ciri yang dapat dilihat yaitu pada saat bekerja karyawan terlihat sangat bersemangat ketika menyelesaikan tugas yang diberikan, dan sangat setia pada organisasi. Komitmen memiliki dampak pada performansi kerja SDM dan tentu akan berpengaruh pada kinerja suatu organisasi (Angraini et al, 2021). Dalam penelitian Pane dan Fatmawati (2017) juga mengatakan hal yang serupa bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh pada karyawannya, seperti meningkatkan performa diri pada saat bekerja. Setiap karyawan pada perusahaan tentunya memiliki tujuan dan kepentingan tersendiri ketika memutuskan untuk bergabung pada perusahaan. Bagi beberapa orang, keinginan untuk memperoleh uang ialah alasan utama untuk bekerja. Sementara beberapa lainnya, uang merupakan salah satu faktor pencarian untuk kebutuhan hidup. Oleh karena itu pimpinan dapat membuat program seperti kompensasi, hal ini termasuk kedalam respon balik yang telah diberikan karyawan perusahaan guna menjamin tercapainya keselarasan tujuan dalam organisasi.

Robbins & Judge (2012) menyatakan terdapat pemicu lain dalam menjalankan pekerjaan yaitu seperti pemberian gaji yang tidak sesuai tanggal perjanjian, pemotongan gaji dikarenakan sebab yang tidak jelas, bahkan seperti gaji kerja lembur yang tidak diperhitungkan. Karyawan yang kurang berkomitmen akan membuat pilihan untuk meninggalkan pekerjaannya. Bentuknya seperti mutasi, mengundurkan diri, atau meninggal dunia, yang tentunya mengakibatkan dampak negatif pada perusahaan. Dunia industri penerbangan memerlukan SDM yang handal dan unggul pada bidang kebandarudaraan untuk dapat bersaing pada skala nasional dan tentunya juga pada skala internasional. SDM yang memiliki kualitas dan loyalitas yang tinggi akan membantu perusahaan untuk berkembang pesat dengan cepat. Untuk itu diperlukan organisasi perusahaan yang dikelompokkan menjadi beberapa bagian yang disesuaikan dengan pekerjaan masing-masing dan jabatannya dalam berusaha memenuhi keinginan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Angkasa Pura II, perusahaan BUMN yang menyediakan layanan moda transportasi udara guna tercapainya perekonomian di Indonesia. Diantaranya yaitu Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara yang berada di Kota Bandung Jawa Barat. Melalui hasil wawancara singkat dengan salah satu staff yang bekerja di Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara Bandung Jawa Barat terdapat beberapa kasus permohonan mutasi staff PT Angkasa Pura II ke kantor cabang di wilayah lain. Selama penulis melaksanakan observasi awal terdapat 2 (dua) orang yang mengajukan permohonan perpindahan ke kantor cabang lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki karyawan tersebut masih rendah sehingga memutuskan untuk berpindah ke kantor cabang lain. Mutasi yang diajukan karyawan juga akan berdampak buruk bagi perusahaan yaitu akan mengakibatkan penurunan perfoma pada perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis di atas yaitu: Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung Jawa Barat? Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung Jawa Barat? Tujuan dilakukan penelitian ini sebagai berikut: Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung Jawa Barat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung Jawa Barat.

Penelitian yang Relevan

Tabel 1. Penelitian yang Relevan

No	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Jajang Adiftiya	2014	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser	Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa terhadap pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser, namun memiliki tingkat hubungan yang rendah
2	Dwi Ayuningsih	2018	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UPT Crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Hasil Penelitian ini menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh 38,5%
3	Renita Angraini, Anwar Parawangi, dan Nuryanti Mustari	2021	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang.	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang yang sangat signifikan

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pada penelitian ini pengukuran dan perhitungan sebagai informasi atau interpretasi dan dinyatakan dalam bilangan atau angka, maka dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel independen yaitu komitmen organisasi dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang melihat populasi atau sampel tertentu dan didasarkan pada positivisme. Instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, dan analisis data kuantitatif atau statistik digunakan untuk menguji hipotesis yang ada (Sugiyono, 2019).

Waktu Dan Tempat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini akan dilakukan di Kantor PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara Bandung Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Padjajaran No. 156, Kel. Husen Sastranegara, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat. Sedangkan waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Februari 2023.

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) jenis sumber data. Apapun yang dapat memberikan informasi terkait penelitian dapat diartikan sebagai sumber data. Sumber data dibagi menjadi 2 (dua), menurut Sugiyono (2019) sebagai berikut:

1. Data primer merupakan data yang didapatkan langsung oleh peneliti tanpa perantara, seperti wawancara dan kuesioner. Data primer pada penelitian ini didapatkan oleh peneliti langsung dari tanggapan responden ketika responden mengisi kuesioner.
2. Data sekunder merupakan data yang tidak secara langsung memberikan data kepada peneliti yaitu melalui perantara. Data sekunder pada penelitian ini didapatkan dari sumber buku, jurnal dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Populasi Dan Sampel

1. Populasi. Sugiyono (2019) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup hal-hal atau orang-orang dengan sejumlah karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dianalisis. Seluruh karyawan sebanyak 126 orang pada PT Angkasa Pura II cabang Bandara Internasional Husein Sastranegara Bandung Jawa Barat, digunakan dalam penelitian ini.
2. Sampel. Sugiyono (2019) menegaskan bahwa sampel adalah komponen dari jumlah dan karakteristik populasi. Peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi jika populasinya cukup besar sehingga peneliti tidak mungkin mempelajari setiap anggota populasi karena keterbatasan waktu, sumber daya, dan keuangan. Kesimpulan dapat diterapkan pada populasi berdasarkan apa yang dipelajari dari sampel. Oleh karena itu, sampel yang representatif harus diambil dari populasi. Menurut teori Roscoe dalam Sugiyono (2019) yang menjelaskan bahwa sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 sampel. Sehingga jumlah responden dalam sampel penelitian ini adalah 100 orang.

Dalam penelitian ini digunakan teknik *simple random sampling* dengan jenis *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2019), *probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian. Sedangkan, *simple random sampling* adalah pemilihan sampel dari suatu populasi secara acak, tanpa memperhatikan strata populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan bagian yang sangat penting dalam proses penelitian. Peneliti tidak akan bisa mendapatkan informasi yang mereka butuhkan jika mereka tidak tahu bagaimana mengumpulkan data. Langkah utama dalam penelitian apa pun adalah teknik pengumpulan data, dan memperoleh data adalah tujuan utama. Peneliti tidak akan bisa mendapatkan data yang mereka butuhkan untuk penelitiannya jika mereka tidak tahu cara mengumpulkannya (Sugiyono, 2019).

1. Survei Menggunakan Kuesioner. Survei adalah jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, dan perilaku yang berkaitan dengan variabel dari sampel yang diambil dari populasi tertentu untuk menguji sejumlah hipotesis yang telah ditetapkan. Data ini bisa dari masa lalu atau masa kini. Untuk mengumpulkan data, kuesioner mengharuskan responden untuk menanggapi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. *Google form* akan digunakan untuk mendistribusikan daftar pertanyaan yang membentuk kuesioner untuk penelitian ini kepada sampel yang telah dipilih oleh peneliti. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup karena responden hanya diminta untuk memilih atau menandai satu jawaban yang benar. Skala likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sesuatu. Skala likert dapat digunakan untuk mengukur pandangan, sikap, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Pada skala likert, variabel yang harus diukur disebut sebagai variabel indikator. Indikator ini berfungsi sebagai panduan saat membuat pertanyaan atau pernyataan untuk instrumen. Skala Likert yang sangat positif hingga negatif digunakan untuk setiap respons item instrumen.
2. Dokumentasi. Sugiyono (2019) metode dokumentasi dilakukan dengan mempelajari data-data yang telah didokumentasikan, dokumentasi dapat menjadi bukti pendukung untuk memperkuat penelitian.

3. Studi Kepustakaan. Nazir (2013) mengungkapkan mengumpulkan data dengan metode melalui studi tinjauan terhadap buku-buku terkait, literatur, catatan, dan laporan untuk menemukan solusi dari masalah dalam penelitian. Selain itu, hal ini dilakukan untuk mendapatkan data sekunder untuk penelitian ini. Studi pustaka penelitian ini disusun dari berbagai sumber yang relevan, antara lain jurnal, internet, dan temuan penelitian dari peneliti sebelumnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendiskusikan hasil rumusan masalah mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Bandara Internasional Husein Sastranegara cabang Bandung Jawa Barat. Perangkat lunak SPSS 25 digunakan untuk menganalisis temuan penelitian ini, dan diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Pertanyaan pertama yang perlu dijawab adalah apakah kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastranegara dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Pribowo (2020) yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak tetap Universitas Muhammadiyah Bengkulu meningkat secara signifikan melalui komitmen organisasi. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian Mekta (2017) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena faktor lain lebih mempengaruhi kinerja karyawan.

Pertanyaan kedua adalah seberapa besar pengaruh komitmen organisasional PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung Jawa Barat terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, menurut temuan penelitian ini. Nilai R² sebesar 0,311 diperoleh dengan pengujian koefisien determinasi (R²) sesuai dengan hasil penelitian SPSS 25. Berdasarkan nilai tersebut, hubungan antara variabel bebas, komitmen organisasi, dan variabel terikat, kinerja karyawan adalah sebesar 31,1%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah atau lemah antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Adiftiya (2014) yang menemukan bahwa variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang rendah—pengaruh sebesar 8%—dengan variabel lainnya. Namun, tidak demikian halnya dengan temuan penelitian Melizawati (2015) yang menunjukkan bahwa 70 persen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kreitner & Kinicki (2014), individu yang menunjukkan komitmen organisasi diharapkan menunjukkan kemauan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan yang lebih besar untuk terus bekerja pada perusahaan. Prestasi kerja karyawan akan dipengaruhi oleh tingkat komitmen mereka. Karena mereka menginginkan kesuksesan majikan mereka, pekerja yang berkomitmen tinggi akan melakukan yang terbaik.

Menurut Mathis & Jackson (2012), orang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada perusahaan, dan orang yang berkomitmen pada perusahaan lebih mungkin untuk merasa puas. Namun, hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja dan kinerja karyawan lemah dalam penelitian ini. Analisis penulis menunjukkan bahwa hal ini disebabkan oleh kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara Cabang Bandara Internasional Bandung, Bandung, Jawa Barat. Akibatnya, beberapa karyawan diberikan pekerjaan yang melampaui tugas mereka. Hal ini juga terlihat

pada item kelima pada variabel kinerja pegawai kuesioner, "Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan", dimana 15 responden menjawab "Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan" dan 2 menjawab "Saya tidak setuju." Menurut penelitian yang dipimpin oleh Habibi dan Kirono (2022) pekerjaan ganda memiliki konsekuensi yang merugikan karena akan membuat perwakilan mengalami ketegangan tambahan dari tuntutan kerja dan mengganggu kesehatan emosional, hal ini tentunya akan mempengaruhi hasil kerja yang diberikan oleh pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II cabang Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara Bandung, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Diperoleh nilai $t_{hitung} > 1.984$, sehingga secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh sebesar 31,1%, dapat diartikan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang rendah atau lemah. Sedangkan sisanya 68,9% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dan mungkin akan menjadi masukan bagi PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Husein Sastranegara Bandung Jawa Barat dan peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, yaitu: Pimpinan perusahaan hendaknya memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan demi kemajuan dan keberlangsungan perusahaan, seperti memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan pendidikan yang dimiliki karyawan dan juga dapat menambah SDM sehingga dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi selain kinerja karyawan. Sehingga objek penelitian yang akan dilakukan lebih luas dan mengikuti perkembangan teknologi yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiftiya, Jajang. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 2, No. 4.
- Angraini, Renita., Parawangi, Anwar., & Mustari, Nuryanti. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Unismuh*, Vol. 2, No. 3.
- Ayuningsih, Dwi. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT Crew KA Surabaya Kota PT. KAI DAOP VIII Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Eco-Entrepreneurship*, Vol. 4, No 2.
- Dessler, Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 14, Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Habibi, Ahmad & Indro Kirono. (2022). Analisis Double Job Terhadap Jenjang Karir Karyawan pada PT Bumi Gresik Sukses. *Journal of Management*, Vol. 5, No. 3.

- Hayati, Rita., Arafat, Yasir., & Sari, Artanti Puspita. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Kepemimpinan dan Superviv Pendidikan (JMKSP)*. Vol. 5, No. 2.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*, Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., & John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mekta, Hendrawan Qonit. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita*, Edisi 2.
- Melizawati. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Indotirta Abadi di Jempol Pasuruan). *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, Vol. 3, No. 3.
- Moorhead & Griffin. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mursalim, Muhammad. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizens Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT Wahyu Rintiyani Perkasa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar. Skripsi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nazir. Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pane, Sri Gustina., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol. 2, No.3.
- Pribowo, Muhamad Galy Njoman Ari. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Media Wahana Ekonomi*, Vol. 17, No. 2.
- PT Angkasa Pura II (Persero). <https://www.angkasapura2.co.id/id>. Diakses pada tanggal 8 Oktober 2022.
- Robbins, P. Stephen & Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sapitri, Ranty. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, Vol. 3, No. 2.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, Sadono. (2006). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Torang, Dr. Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Ed. 5, Jakarta: Rajawali Pers.