
**SELF-EFFICACY DAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PERUSAHAAN
TEXTILE DI KOTA SALATIGA**

Oleh

Madiana Dwi Aprilia¹, Sutarto Wijono²^{1,2}Universitas Kristen Satya WacanaEmail: 1802016104@student.uksw.edu, sutarto.wijono@uksw.edu**Abstrak**

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Textile di Kota Salatiga. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan pada departemen produksi yang berjumlah 151 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi (kuisisioner) untuk mendapatkan jenis data kuantitatif. Skala *self-efficacy* yang digunakan adalah *General Self-efficacy Scale* yang dikembangkan oleh Schwarzer dan Jerusalem (1995) yang berjumlah 10 item. Sedangkan skala komitmen organisasi menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1990). Alat ukur ini 24 item. Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara *self-efficacy* dan komitmen organisasi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Self-Efficacy**PENDAHULUAN**

Penelitian mengenai hubungan *self-efficacy* dan komitmen organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian Argawal dan Misrha (2016), Alam (2016), Arya, Sharma & Singh (2012), dan Tsai dkk (2011) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Keyakinan ini mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan mengubah suatu halangan menjadi tantangan bagi dirinya. *Self-efficacy* juga membuat karyawan lebih mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan. Yang kemudian membuat karyawan memiliki kinerja yang lebih baik dan mengevaluasi suatu perusahaan dengan baik. Sehingga karyawan yang memiliki *self-efficacy* akan cenderung untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan dan mengembangkan komitmen organisasinya terhadap perusahaan.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Sinha, Talwar & Rajpal (dalam Tiar W, 2017), menunjukkan terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi. *Self-efficacy* hanya memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 3%. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi tidak selalu bermanfaat bagi perusahaan. Terdapat beberapa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang menguntungkan bagi karyawan sendiri namun tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sehingga meskipun karyawan memiliki *self-efficacy* yang tinggi namun hal ini tidak mendorong karyawan untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula karena hanya karyawan yang mendapat manfaat dari *self-efficacy* yang dimiliki namun perusahaan tidak mendapatkannya.

Ada hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Laelatul (2017) didapatkan adanya korelasi sedang ($r_{xy}=0,421$) antara *self-efficacy*

dengan komitmen organisasi di salah satu hotel di Majenang. Selain itu pada penelitian yang dilakukan Tjiong (2016) mendapatkan hasil bahwa ada hubungan positif antara *self-efficacy* dan komitmen organisasi karyawan mall besar di Yogyakarta.

Terdapat juga penelitian dari Mutiara (2017) menyebutkan bahwa tidak adanya korelasi antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi. Meskipun tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dan komitmen organisasi, namun pada penelitian ini ditemukan bahwa tingkat komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan X tergolong dalam kategori yang tinggi. Sejalan dengan penelitian Mutiara (2017), penelitian Odangan, Raburu (dalam Tiar, 2017) menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi antara *self-efficacy* dengan *Komitmen Organisasi*.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, masih ada hasil yg berbeda. Ada penelitian dengan hasil ada hubungan antara *Self-efficacy* dan *Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Textille di Kota Salatiga*, namun ada juga yg ternyata hasil penelitiannya tidak memiliki pengaruh. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara *Self-efficacy* dan *Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Textille di Kota Salatiga*. Selain itu, penelitian ini belum pernah dilakukan di perusahaan ini.

Kerangka Teoritis

Allen & Meyer (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan sebuah organisasi, dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Ijeoma & Christine, 2016).

Beberapa aspek komitmen organisasi menurut (Ijeoma & Christine, 2016) adalah :

a. Komitmen afektif

Didefinisikan sebagai kelekatan emosional karyawan untuk mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal ini.

b. Komitmen kontinuan

Kesadaran seseorang mengenai kerugian ketika meninggalkan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen kontinuan yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

c. Komitmen normatif

Perasaan atas kewajiban terhadap organisasi berdasarkan nilai dan norma yang ia miliki sendiri. Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya kewajiban atau tugas.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (dalam Sianipar & Haryanti, 2014) adalah :

a. Karakteristik kepribadian individu

Yang dimaksud karakteristik kepribadian individu yaitu *self-efficacy*. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yusril, Nelmidia, Antoni (2014). Didukung juga oleh Bandura (1982) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi pilihan aktivitas dan pengaturan seseorang, pembelajaran keterampilan, pengeluaran usaha, inisiasi dan keteguhan koping untuk menghadapi hambatan (dalam Gist, 1987). Kemudian, Gist & Mitchell (1992) menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat memperbaiki kinerja di dalam organisasi (Chaudary, Rangnekar, & Barua, 2012). Karakteristik kepribadian individu dapat terbagi menjadi variabel yaitu demografis (gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lama bekerja dalam organisasi) dan disposisional (kepribadian dan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, diantaranya kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja,

kebutuhan untuk berafiliasi, persepsi terhadap kemampuannya.

b. Karakteristik organisasi

Yang termasuk didalamnya adalah struktur organisasi, design kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisikannya.

c. Pengalaman selama berorganisasi

Mencangkup didalamnya kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan pimpinannya.

Karakteristik individu dapat berkembang dengan baik bila individu tersebut memiliki self-efficacy. Self-efficacy akan menumbuhkan rasa keyakinan diri atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Bandura, 1997). Karyawan yang mampu menumbuhkan rasa percaya diri atas kemampuannya (self-efficacy) dalam dirinya akan mampu bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan menjadikan dirinya berdaya (Mulyadi, 2007). Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Locke (dalam Suseno, 2009) yang mengatakan bahwa self-efficacy yang tinggi akan menumbuhkan rasa percaya diri pada kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas. Individu dengan self-efficacy yang tinggi memiliki dampak seperti semakin besarnya usaha individu tersebut memperoleh keberhasilan di tempat kerja, serta mampu mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan di tempat kerja dan hal tersebut mempunyai pengaruh yang besar terhadap terbentuknya komitmen kerja (Agarwal dan Mishra, 2016).

Bandura (2001) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu dan kejadian dalam lingkungan (Freist & Freist, 2014). Selanjutnya, Luszczynska, Gutiérrez-Doña, & Schwarzer (2005) mengemukakan bahwa self-efficacy umumnya dipahami sebagai konstruk yang mengacu pada tugas atau domain tertentu. Namun, beberapa ahli lainnya

juga mengembangkan konsep self-efficacy menyeluruh (general self-efficacy) yang merujuk pada keyakinan individu secara menyeluruh pada kemampuannya dalam mengatasi berbagai tuntutan atau situasi (Sherer et al., 1982; Schwarzer & Jerusalem, 1995). General self-efficacy berfokus pada keyakinan yang luas dan stabil pada kemampuan individu untuk dapat menghadapi berbagai situasi menekan secara efektif (Luszczynska, Gutiérrez-Doña, & Schwarzer, 2005). General self-efficacy dapat menjelaskan cakupan yang lebih luas mengenai perilaku individu ketika konteksnya tidak terlalu spesifik.

Menurut Bandura (dalam Hornik & Johnson, 2014), *self-efficacy* memiliki tiga aspek, yaitu:

Magnitude (tingkat kesulitan tugas)

Berfokus pada apakah individu percaya bahwa ia bisa menyelesaikan tugas.

Kekuatan (strength)

Dimensi ini berkaitan dengan kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu terkait dengan kemampuan yang dimiliki. Meski ditemukan pengalaman yang kurang menunjang, dimensi ini berkaitan dengan dimensi level yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Generalisasi (generality)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuan yang dimiliki. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Pada artikel Bandura (2006:307-319) yang berjudul "*Guide for Constructing Self Efficacy Scales*" ditegaskan bahwa ketiga dimensi paling akurat menjelaskan *self-efficacy* seseorang.

Dari beberapa tokoh yang sudah penulis jabarkan diatas, penulis memilih menggunakan dimensi *self-efficacy* menurut Bandura (dalam Hornik & Johnson, 2014) yakni *magnitude*, *strength*, *generality* karena seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi percaya bahwa mereka dapat

menyelesaikan suatu tugas secara efektif. Selanjutnya, dimensi *self efficacy* ini dikembangkan oleh Schwarzer & Jerusalem (1995) menjadi alat ukur *self efficacy*.

METODOLOGI PENELITIAN

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan pada departemen produksi yang berjumlah 151 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi (kuisisioner) untuk mendapatkan jenis data kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan try out terpakai. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah: analisis deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas dan analisis statistic uji korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil statistik deskriptif, maka ditemukan total skor minimum pada variabel *self efficacy* sebesar 16 dan total skor maksimum sebesar 44 dengan mean 31,69, dan standar deviasi 4,75. Hasil statistik komitmen organisasi menunjukkan bahwa total skor minimum pada variabel ini adalah 18 dan total skor maksimum adalah 117 dengan mean 55,9, dan standar deviasi 18,82. Kemudian dari hasil analisis statistik deskriptif tersebut, dilakukan pengkategorisasian berdasarkan 5 kelompok yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Tabel 4.1
Kategorisasi Self Efficacy

| Interval | Kategori | f | % | |
|----------------------|---------------|----|-----|--------------|
| $44 \geq X > 38,4$ | Sangat tinggi | 7 | 7% | Max = 44 |
| $38,4 \geq X > 32,8$ | Tinggi | 33 | 33% | |
| $32,8 \geq X > 27,2$ | Sedang | 44 | 44% | Mean = 31,69 |
| $27,2 \geq X > 21,6$ | Rendah | 14 | 14% | |

| | | | | |
|-----------------------|---------------|-----|-----|-----------|
| $21,6 \geq X \geq 16$ | Sangat Rendah | 2 | 2% | Min = 16 |
| Total | | 100 | 100 | SD = 4,75 |

Tabel 4.2

Kategorisasi Komitmen Organisasi

| Interval | Kategori | F | % | |
|-----------------------|---------------|-----|-----|-------------|
| $117 \geq X > 97,2$ | Sangat tinggi | 2 | 2% | Max = 117 |
| $97,2 \geq X > 77,4$ | Tinggi | 11 | 11% | |
| $77,4 \geq X > 57,6$ | Sedang | 32 | 32% | Mean = 55,9 |
| $57,6 \geq X > 37,8$ | Rendah | 39 | 39% | |
| $37,8 \geq X \geq 18$ | Sangat Rendah | 16 | 16% | Min = 18 |
| Total | | 100 | 100 | SD = 18,82 |

Hasil uji asumsi, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data kedua variabel terdistribusi normal atau tidak. Dari hasil penghitungan melalui Kolmogorov-Smirnov, didapati bahwa skor *Self efficacy* sebesar 0,126 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang artinya data tidak berdistribusi normal. Sedangkan skor Komitmen organisasi sebesar 0,073 dengan signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$), yang artinya data berdistribusi normal. Sedangkan uji linearitas yang dilakukan dengan menggunakan ANOVA table of linearity, didapatkan hasil F beda sebesar 4,696 dengan signifikansi 0,033 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa *self efficacy* dan komitmen organisasi tidak memiliki hubungan yang linear.

Setelah mengetahui hasil uji asumsi data, maka penulis menyimpulkan bahwa karena data yang digunakan tidak normal dan tidak linear, maka uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan Spearman Rho untuk mengetahui arah korelasi antara *self efficacy* dan komitmen organisasi. Uji korelasi yang dilakukan menemukan bahwa korelasi antara *self efficacy* dan komitmen organisasi memiliki nilai koefisien korelasi sebesar -0,147 dengan

nilai sig 0,072 ($p > 0.05$), yang berarti bahwa tidak ada hubungan antara self efficacy dan komitmen organisasi.

Dari hasil perhitungan uji korelasi antara variabel self efficacy dan komitmen organisasi didapat nilai korelasi NILAI $r = -0,147$; $p > 0,05$. Artinya, tidak ada hubungan signifikan antara self efficacy dan komitmen organisasi pada karyawan yang bekerja di pabrik tekstil di Salatiga. Dengan kata lain, self efficacy tidak mempunyai pengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasi,

Ada beberapa kemungkinan hubungan kedua variabel tersebut tidak signifikan. Pertama, sebagian karyawan menganggap bahwa self efficacy bukan menjadi faktor utama dalam bekerja untuk mencapai komitmen organisasi. Hasil penelitian di atas, sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinha, Talwar, dan Rajwal (2015) menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi. Hal ini karena terdapat beberapa tipe pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan yang menguntungkan karyawan tersebut namun tidak bagi perusahaan. Kedua, sebagian karyawan menganggap bahwa mereka dalam bekerja sudah memiliki self efficacy sehingga tidak mempunyai korelasi dengan meningkatnya komitmen organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Mutiara (2017) juga didapat hasil yang sama bahwa tidak adanya korelasi antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi. Meskipun tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dan komitmen organisasi, namun pada penelitian ini ditemukan bahwa tingkat komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan X tergolong dalam kategori yang tinggi.

Selanjutnya, menurut Allen & Meyer (dalam Sianipar & Haryanti, 2014) beberapa faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik kepribadian individu. Namun karakteristik kepribadian individu dapat terbagi menjadi beberapa

variabel yaitu demografis (gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lama bekerja dalam organisasi) dan disposisional (kepribadian dan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, diantaranya kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, kebutuhan untuk berafiliasi, persepsi terhadap kemampuannya, hal ini yang mungkin lebih memiliki hubungan dalam penelitian ini terhadap komitmen organisasi, sehingga tidak selalu self efficacy memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Selain itu, karakteristik organisasi juga dapat berhubungan erat terhadap komitmen organisasi daripada self efficacy. Struktur organisasi mencakup design kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikannya. Selain itu, hal lain yang mungkin lebih berhubungan erat dengan komitmen organisasi adalah pengalaman selama berorganisasi. Mencakup didalamnya kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan pimpinannya.

Tidak adanya hubungan yang signifikan antara self efficacy dan komitmen organisasi dalam penelitian ini, mungkin dikarenakan beberapa factor, antara lain: berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi, aspek komitmen afektif didefinisikan sebagai kelekatan emosional karyawan untuk mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal ini, sehingga self efficacy dalam diri karyawan tidak memiliki pengaruh.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: tidak ada hubungan yang positif dan signifikan antara self efficacy dengan komitmen organisasi. Dengan

demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara self efficacy dan komitmen organisasi ditolak. Saran dalam penelitian ini:

1. Pihak Manajemen

Pihak manajemen perlu memberi kesempatan kepada setiap karyawan untuk dapat menunjukkan komitmen mereka terhadap organisasi. Hal itu, dapat dilakukan dengan cara mematuhi norma-norma yang ada di dalam organisas. Selain itu, pihak perusahaan juga bisa menimbulkan rasa kelekatan emosional antara karyawan dan perusahaan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan karyawan dan melibatkan karyawan dalam perusahaan

2. Pihak Karyawan

Setiap karyawan hendaknya memiliki komitmen organisasi dalam bekerja sehingga lebih dapat mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengeterapkan norma-norma yang ada di dalam organisasi. Memiliki kelekatan emosional dengan perusahaan dan karyawan lain sehingga menjadi dasar dalam membangun komitmen kerja terhadap perusahaan.

3. Bagi Penelitian berikutnya

Pihak peneliti lain sebaiknya menambah sampel penelitian, variabel kepribadian dan data demografi dalam melihat hubungan dengan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agu, O. L. (2015). Work engagement, organizational commitment, *self efficacy* and organizational *growth* : a literature review. *Journal of information and management knowledge*, 6(1), 14-29.
- [2] Allen, N.J & Meyer, Jhon.P. (1990). The Measurement and Antecedent of Affective, Normative and Continuance Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology* 63, 1-18
- [3] Argawal, S & Mishra, P.C. (2016).Self efficacy as predictors of organizational commitment among revenue personel.*Journal of Indian psychology* 3 (4)
- [4] Arya, B; Sharma, M & Singh, S. (2012). Moderating Effect of Role Gender Orientation on The Relationship Between Organizational Commitment and Self-Efficacy. *Journal of Scientific and Research Publication* 2(12). 1-5
- [5] Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employee in The Sultanate of Oman. *Journal Psychology* 1. 259-299
- [6] Azwar, S. (2014).Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- [7] Chaudary, R; Rangnekar, S; & Barua, M. K. (2014). Impact of Occupational SelfEfficacy on Employee Engagement : An Indian Prespektif. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology* 38(2). 329-338
- [8] Cohen, A. (1993). Age and Tenure in Relation to : Organizational Commitment : A Meta Analysis. *Journal Basic and Applied social Psychology* 14(2). 143-159.Freist, J & Freist, G. J. (2014).Teori Kepribadian. Jakarta : Salemba Humanika
- [9] Gist, M. E. (1987). Self-efficacy : Implication for Organizational Behavior and Human Resources Management. *Journal Academy of Managemen Review* 12(3). 472-485
- [10] Gondokusumo, S & Sutanto, E.M (2015).Motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan.*Jurnal manajemen dan keriausahaan* 17(2). 186-196
- [11] Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

-
- [12] Grennberg, J & Baron, R.A. (2008). Behavior in organizations. Canada : Pearson Education
- [13] Hari Susanta Nugraha, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro
- [14] Narbuko, C & Achmadi, H. A. (2003). Metodologi Penelitian. Jakarta : Bumi Aksara
- [15] Nurul Hikmah, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro
- [16] Shaleh, S.M; Zahari, A,S,M; Said, Nur, S.M; Ali, S.R.O. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in The Workplac
- [17] Salem, A; Saba, G; Adnan, A. (2013). Self-efficacy and Optimism as Predictors of Organizational Commitment Among Bank Employees. Journal of Research Studies in Psychology 2(2). 33-42
- [18] Shahnaz, M.G & Jafri, M.H. (2009). Psychological Capital as Predictors of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology 35(special issue). 78-84
- [19] Sianipar, A.R.B & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Karyawan Bidang Produksi CV.X. Jurnal Psikodimensia 13(1). 98-114
- [20] Somaya, D & Williamson, I.O. (2008). Rethink The “War for Talent”. MTSloan Managemen Review 49(4). 29-35
- [21] Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta
- [22] <http://userpage.fu-berlin.de/~health/selfscal.htm>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN