

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2020) suatu kebijakan dan juga praktik yang didalamnya melibatkan ‘orang - orang’ manajemen, termasuk perekrutan, penyingkapan, melatih, memberikan penghargaan, dan memberikan penilaian merupakan definisi dari manajemen sumber daya manusia banyak para ahli yang menyetujui bahwa dalam sebuah proses manajemen terdapat 5 fungsi, yaitu :

1. *Planning*: Sebuah fungsi yang menyiapkan suatu rencana dan perkiraan dalam menetapkan suatu standar dan tujuan di dalam sebuah organisasi.
2. *Organizing*: Sebuah fungsi yang menunjukkan serta menggambarkan setiap subordinasi peran spesifik. seperti menetapkan departemen, mendelegasikan wewenang kepada karyawan, mengkoordinasikan karyawan yang dimiliki, dan juga menentukan wewenang dalam berkomunikasi di dalam organisasi.
3. *Staffing*: Sebuah fungsi yang menentukan jenis karyawan yang akan dipekerjakan dengan melakukan perekrutan karyawan yang berpotensi melalui seleksi. dalam penetapan karyawan ini, organisasi perlu menetapkan standar kinerja yang dibutuhkan, menetapkan dan memberikan kompensasi, mengevaluasi kinerja karyawan, memberikan konsultasi, serta memberikan pelatihan dan pengembangan kinerja setiap karyawan yang dimiliki.
4. *Leading*: Sebuah fungsi yang dapat membimbing serta mengarahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan memotivasi dan mempertahankan *value* yang dimiliki organisasi

5. *Controlling*: Sebuah fungsi dalam menetapkan sebuah standar khusus yang disesuaikan dengan nilai organisasi seperti menetapkan kuota penjualan, kualitas tingkat produksi, tinjauan kinerja standar, dan mengambil tindakan yang korektif jika diperlukan.

2.1.2 Work-Life Balance

Menurut Kanthisree (2013) dalam Hasan & Muafi (2023) menyatakan bahwa Work-life balance merupakan sebuah hubungan antar waktu dan ruang kerja yang menghasilkan pendapatan dan didistribusikan melalui tenaga kerja. Hutcheson (2012) dalam Hasan & Muafi (2023) berpendapat bahwa work-life balance adalah sebuah bentuk kepuasan dari individu dalam mencapai kesetaraan di dalam dunia kerja dan kehidupan sehari - harinya. Berdasarkan hasil penelitian Asima (2016) dalam Hasan & Muafi (2023) ia mengungkapkan bahwa work-life balance itu dapat dijelaskan menjadi 2 hal yaitu ; (1) hal yang berkaitan dengan sekumpulan tugas yang biasanya dilakukan seorang individu selama menduduki suatu jabatan di dalam sebuah organisasi dan (2) hal yang didominasi oleh non-pekerjaan yang berkaitan dengan kegiatan serta tanggung jawab mereka di dalam keluarga. Rumangkit & Zuriana (2019), berpendapat bahwa keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan merupakan hal - hal yang termasuk kedalam work-life balance yang dimana memiliki pengaruh positif terhadap sebuah komitmen dalam berorganisasi.

Fisher et al., (2019) dalam Hutagalung et al., (2020) menyatakan di dalam penelitiannya bahwa work-life balance merupakan suatu hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktunya di ranah kerja maupun aktivitas di luar selain pekerjaan yang didalamnya terdapat sebuah perilaku individu yang mungkin bisa menjadi sumber konflik pribadi. Di dalam penelitiannya tahun 2009 ia pun menyatakan bahwa ada 4 dimensi di dalam work- life balance, yaitu :

- Work Interference with Personal Life: Dimensi ini mengacu sejauh mana pekerjaan atau tugas yang dimiliki dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang (di luar dari pekerjaan).
- Personal Life Interference with Work: dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi (diluar ruang lingkup pekerjaan) mengganggu kehidupan ataupun kegiatan kerja di dalam organisasi.
- Personal Life Enhancement of Work: dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang (di luar ruang lingkup pekerjaan) dapat meningkatkan kinerjanya di dalam dunia kerja.
- Work Enhancement of Personal Life: merupakan suatu dimensi yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan seseorang.

2.1.3 *Self-Esteem*

Kreitner & Kinicki (2010) Keyakinan tentang harga diri yang dimiliki seseorang yang didasari atas evaluasi diri secara keseluruhan disebut dengan *self-esteem*. Dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior* mengungkapkan bahwa terdapat 6 pilar mengenai *self-esteem*, yaitu :

1. *Live consciously* : terlibat aktif dalam apa yang dilakukan dan dengan siapa anda melakukan interaksi.
2. *Do self-accepting* : jangan mudah terlalu menghakimi bahkan mengkritik pikiran diri sendiri.
3. *Take personal responsibility* : bertanggung jawab penuh atas segala keputusan dan tindakan yang telah di ambil.
4. *Be self-assertive* : menjadi seseorang yang otentik serta bersedia mempertahankan keyakinan diri sendiri saat berinteraksi dengan orang lain daripada menjadi seseorang yang gampang tunduk untuk memenuhi keinginan mereka untuk diterima atau disukai.

5. *Live purposefully* : memiliki tujuan yang jelas baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek dan membuat perencanaan yang realistis dan memiliki kendali pada diri sendiri atas kehidupan yang dimiliki.
6. *Have personal integrity* : menjadi seseorang yang jujur dalam berkata dan menjunjung nilai - nilai yang dimiliki.

Brown (2017) dalam Popoola & Fagbola (2020) mengungkapkan bahwa *self-esteem* biasanya merujuk pada variabel kepribadian seseorang yang merangkap perasaan orang pada umumnya tentang diri mereka sendiri. Selain itu, Abdel-Khalek (2016) dalam Popoola & Fagbola (2020) mengatakan bahwa *self-esteem* merupakan persepsi seseorang mengenai harga diri, perasaan harga diri, kepercayaan diri, dan sejauh mana seseorang memiliki pandangan baik positif maupun negatif tentang diri sendiri. Pada studi sebelumnya juga Taherpour & Asgari dalam Popoola & Fagbola (2020) menunjukkan bahwa *self-esteem* merupakan atribut kepribadian yang diprediksi dan konsisten meningkatkan pemahaman tentang perilaku organisasi, dimana komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penentu.

2.1.4 Work Motivation

Kreitner & Kinicki (2010) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah proses psikologis yang dapat memangkitkan serta mengarahkan perilaku seseorang kepada tujuan yang telah ditentukan. Didalam teori motivasi Adams's Equity dijelaskan bahwa motivasi merupakan hal yang berkaitan dengan bagaimana seseorang berjuang untuk keadilan dalam pertukaran sosial (hubungan memberi dan menerima).

Greenberg (2011) mengungkapkan bahwa motivasi adalah seperangkat proses yang dapat membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan juga memelihara tingkah laku manusia (*maintain human behavior*) untuk mencapai suatu tujuan.

- *Arousal* : hal ini berkaitan dengan dorongan atau energi dibalik tindakan kita, contohnya adalah ketika kita memiliki ketertarikan atas apa yang ingin kita lakukan.
- *Directing* : hal ini berkaitan dengan mengarahkan orang dalam memuaskan motif yang dimiliki. contohnya adalah supervisor yang memberikan komplimen atau pujian kepada stafnya.
- *Maintaining behavior* : hal ini berkaitan dengan berapa lama seseorang akan bertahan dalam mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan. contohnya adalah seorang sales yang menyerah dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Robbins & Judge (2017) dalam BYTYQI (2020) mengungkapkan pendapatnya mengenai motivasi, motivasi merupakan sebuah proses yang didalamnya berisikan mengenai intensitas, arahan, dan juga ketekunan individu dalam mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan.

Yusof et al., (2013) dalam BYTYQI (2020) menjelaskan motivasi sebagai kemauan individu untuk melakukan sesuatu dan dikondisikan oleh tindakan untuk memenuhi kebutuhan. Ismajli et al., (2015) dalam BYTYQI (2020) berpendapat bahwa seseorang yang termotivasi adalah mereka yang telah membuat keputusan secara sadar dan bersedia untuk berusaha keras dalam mencapai sesuatu yang mereka hargai.

2.1.5 Organizational Commitment

Kreitner & Kinicki (2010) mendefinisikan *Organizational Commitment* sebagai cerminan sejauh mana seorang individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi serta berkomitmen pada tujuan - tujuan yang ada di organisasi. ini merupakan sikap kerja yang penting, karena seorang individu yang berkomitmen di harapkan bisa menunjukkan kemauan mereka untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap

bekerja di organisasi. *Organizational commitment* memiliki 3 dimensi dasar, yaitu:

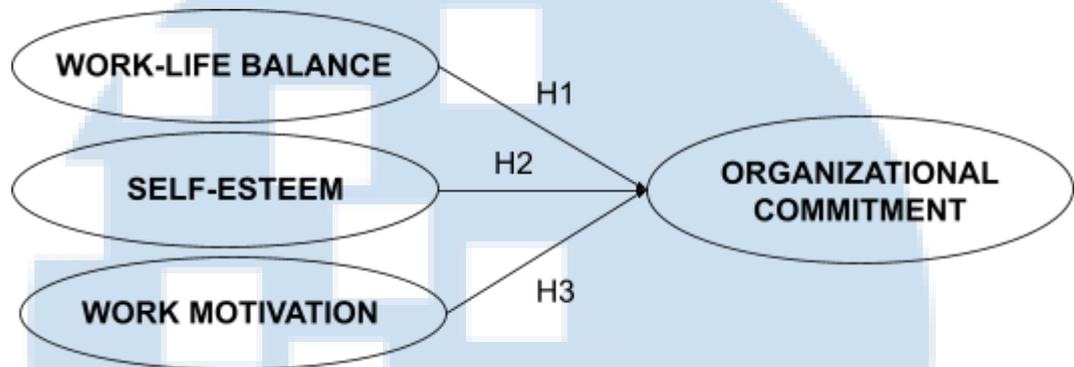
- *Affective Commitment*: merupakan sebuah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena mereka memiliki keterikatan emosional dan keterlibatan dalam organisasi.
- *Normative Commitment*: sebuah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi atas dasar kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi
- *Continuance Commitment*: sebuah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa memiliki kewajiban untuk tetap bersama dengan organisasi tersebut.

Cohen, (2014) dalam Popoola & Fagbola (2020) menyatakan bahwa *Organizational Commitment* berkaitan dengan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, Hafiz (2017) dalam Popoola & Fagbola (2020) berpendapat bahwa *Organizational Commitment* merupakan perilaku penting dalam menilai kontribusi atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi *Organizational Commitment* dapat didefinisikan sebagai salah satu faktor pengaruh dalam kesuksesan bekerja yang dapat maintenance dan penguatan pada kinerja pekerjaan, keamanan kerja, kepuasan kerja, self-esteem, motivasi kerja, dan work-life balance.

Hutagalung et al., (2020) *Organizational commitment* merupakan salah satu faktor penting dalam setiap organisasi dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan. tingginya komitmen setiap karyawan tidak lepas dari kepercayaan para karyawan terhadap perlakuan manajemen yang baik kepada mereka.

Mahiri (2016) dalam Hutagalung et al., (2020), mengungkapkan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak dan peduli terhadap organisasi yang dijalani serta berkomitmen pada tujuan - tujuan dari organisasi tersebut dan juga berniat untuk mempertahankan anggotanya

dalam organisasi tersebut merupakan definisi dari organizational commitment.



Gambar 2.1 Model Penelitian

Penulis menggunakan model penelitian yang ada pada gambar 2.1 dan penulis mengadopsi model penelitian ini penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Popoola & Fagbola pada tahun 2020. Model penelitiannya nantiya akan di aplikasikan dalam penelitian ini yang berjudul “**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE, SELF-ESTEEM, DAN WORK MOTIVATION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TELAAH PADA BARISTA KOPI JANJI JIWA DAERAH TANGERANG DAN JAKARTA**”. Dibawah ini merupakan hipotesis yang nantinya akan diuji oleh penulis dalam penelitian :

H1 : *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* barista Kopi Janji Jiwa.

H2 : *Self-Esteem* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* barista Kopi Janji Jiwa.

H3 : *Work Motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment* barista Kopi Janji Jiwa.

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung et al., (2020) Penelitian ini dilakukan terhadap 60 responden karyawan di perusahaan distribusi *spare parts* komputer. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Commitment*. Di dalam jurnalnya ia pun berpendapat bahwa adanya *work-life balance* yang positif berkaitan erat dengan tingkat *Organizational Commitment* pada karyawan dalam menentukan sebagaimana karyawan mendukung organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasan et al., (2021) Penelitian ini dilakukan terhadap 843 responden karyawan yang bekerja di perusahaan swasta di Pakistan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Commitment*. Di dalam penelitiannya juga penulis menyarankan bahwa setiap manajer SDM harus bisa memberikan *work-life balance*, *person-job fit*, dan kondisi kerja yang lebih baik agar karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rumangkit & Zuriana, (2019). Penelitian ini dilakukan terhadap 60 responden yang bekerja di salah satu hotel yang terletak di Bandar Lampung, Lampung. Berdasarkan dari hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi *Work-Life Balance* (keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan) berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shabir & Gani, (2020). Penelitian ini dilakukan terhadap 580 responden yang bekerja di sektor kesehatan yang terletak di Kota Jammu dan Kashmir, India. Hasil

dari penelitian ini ditemukan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *Work-Life Balance* dan *Organizational Commitment*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mengistu & Worku, (2020). Penelitian ini dilakukan terhadap 378 responden yang bekerja di sektor perbankan di Ethiopia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan salah satu prediktor positif yang mempengaruhi *Organizational Commitment*. di antara 3 dimensi *Work-Life Balance*, *Work-Personal Life Enhancement* ditemukan sebagai prediktor tertinggi di dalam *Organizational Commitment*.

Berdasarkan dengan uraian yang ada diatas, maka hipotesis penelitian pada *Work-Life Balance* sebagai berikut :

H1 : *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

2.3.2 Pengaruh *Self-Esteem* Terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hadi et al., (2023). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang berada di kota Yogyakarta. Semua data dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan di daerah Yogyakarta. Dalam penelitian ini diindikasikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari *Work-Life Balance* terhadap *Organizational Commitment*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Azila-Gbette et al., (2019). Penelitian ini menggunakan sampel dari 354 mahasiswa tingkat akhir di universitas teknik yang terletak di Ghana dengan menyebarkan kuesioner. Hasil dari analisis penelitian ditemukan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *Self-Esteem* dan OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) dan juga *Organizational Commitment*. Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) yang memediasi hubungan antara *Self-Esteem* dan *Organizational Commitment*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jackson & Jackson, (2019). Sampel pada penelitian ini adalah 414 karyawan yang berada di Afrika Selatan, 72,7% dari respondennya bekerja di perusahaan swasta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya *Self-Esteem* dapat memprediksi *Organizational Commitment* dengan meminimalisir diskriminasi di tempat kerja (dipengaruhi oleh ras, etnis, dan jenis kelamin) dan sebaliknya jika *Self-Esteem* menunjukkan skor yang rendah maka akan muncul rasa yang tinggi untuk berhenti atau keluar dari organisasi (karena adanya diskriminasi di tempat kerja).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sam et al., (2021). Penelitian ini memiliki Responden yang terdiri dari 340 pegawai negeri di pemerintahan Makassar. Dari hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa *Self-Esteem* memberikan kontribusi yang signifikan terhadap *normative commitment*, *affective commitment*, dan *continuance commitment (Organizational Commitment)*. tidak hanya itu, dari penelitian ini juga ditemukan bahwa adanya persepsi karyawan mengenai diri mereka sendiri sebagai seseorang yang unik, bermakna, dan berharga dapat menimbulkan kesediaan mereka untuk tetap berada didalam organisasi dan siap mengabdikan diri pada nilai dan tujuan yang dimiliki oleh organisasi.

Berdasarkan dengan uraian yang ada diatas, maka hipotesis penelitian pada *Self-Esteem* sebagai berikut :

H2 : *Self-Esteem* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

2.3.3 Pengaruh *Work Motivation* Terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Manalo et al., (2020). Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari 1,098 guru yang bekerja di sekolah swasta di Manila. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa

Motivasi kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja mempengaruhi *Organizational Commitment*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Qëndrim BYTYQI (2020). Penelitian ini dilakukan secara online dengan 207 responden yang berada di kota Kosovo. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Commitment*. dari model penelitian yang ada juga menunjukkan bahwa *work motivation* berpengaruh sekitar 36% dalam *Organizational Commitment*. Semakin banyak karyawan yang termotivasi dalam bekerja maka secara otomatis dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hadi et al., (2023). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang berada di Yogyakarta dengan sampel 100 pekerja. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* dan *work-life balance* yang dimoderatori oleh keadilan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mote et al., (2021). Penelitian ini dilakukan dengan 750 populasi dan 328 sampel yang berada di kota Medan. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa adanya pengaruh langsung dari *Work Motivation* terhadap *Organizational Commitment*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kim et al., (2019) Penelitian ini berhasil mengumpulkan dengan total 455 dan hanya 432 responden yang dapat digunakan. Kuesioner penelitian ini disebarkan kepada 208 pegawai coffee shop, 133 pegawai restoran, dan 91 pegawai hotel yang bekerja di departemen F&B yang terletak di Korea Selatan. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa 3 dimensi (*need for achievement, need for power, dan need for affiliation*) dari motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan 3 aspek (*Continuous, Affective, dan Normative*) dari *Organizational Commitment*.

Berdasarkan dengan uraian yang ada diatas, maka hipotesis penelitian pada *Work Motivation* sebagai berikut :

H3 : *Work Motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*



2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
1.	Sunday O. Popoola & Olaronke O. Fagbola	Work-Life Balance, Self-Esteem, Work Motivation, and Organizational Commitment of Library Personnel in Federal Universities in Southern Nigeria	2020	Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa <i>Work-Life Balance</i> , <i>Self-Esteem</i> , dan <i>Work-Motivation</i> memiliki efek yang signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i> . <i>Self-Esteem</i> memiliki signifikan efek persentase terbesar yaitu 34% terhadap <i>Organizational Commitment</i> .	Sebagai jurnal utama yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara <i>Work-Life Balance</i> , <i>Self-Esteem</i> , dan <i>Work Motivation</i> dengan <i>Organizational Commitment</i> .
2.	Inge Hutagalung, Mochamad Soelton, dan Ayu Octavian	The role of work life balance for Organizational Commitment	2020	Dalam penelitian ini ditemukan bahwa <i>Work-Life Balance</i> memiliki pengaruh positif dan pengaruh yang signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i> .	Sebagai jurnal pendukung yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>
3.	Tania Hasan,	The Influence of Person–Job Fit,	2021	Penelitian menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> , <i>Person-Job</i>	Sebagai jurnal pendukung yang

	Mehwish Jawaad dan Irfan Butt	Work–Life Balance, and Work Conditions on Organizational Commitment: Investigating the Mediation of Job Satisfaction in the Private Sector of the Emerging Market		<i>Fit</i> , dan <i>Job Satisfaction</i> memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>Organizational Commitment</i> .	menunjukkan adanya hubungan yang positif antara <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>
4.	Stefanus Rumangkit dan Z Zuriana	Work-life balance as a predictor of Organizational Commitment : a multidimensional approach	2019	Didalam penelitian ini mengkonfirmasi bahwa dimensi pada <i>Work-Life Balance (time balance, involvement balance, and satisfaction balance)</i> berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Commitment</i> .	Sebagai jurnal pendukung yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>
5.	Sana Shabir dan Abdul Gani	Impact of work–life balance on Organizational Commitment of women health-care workers	2019	Ditemukannya bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Organizational Commitment</i> .	Sebagai jurnal pendukung yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>
6.	Abeba Beyene	Effect of work-life balance on	2020	Hasil dari analisis regresi menunjukkan	Sebagai jurnal pendukung yang

	Mengistu, Meskerm Melesse Worku	organizational commitment in commercial bank of Ethiopia		bahwa Work-Life Balance merupakan prediktor positif Komitmen Organisasi.	menunjukkan adanya hubungan yang positif antara <i>Work-Life Balance</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>
7.	Edem Maxwell Azila-G bettor, Eli Ayawo Atatsi, Christop her Mensah, dan Martin K.Abie mo	Self-esteem, organizational citizenship behavior and commitment among university students	2019	Hasil jalur menggunakan analisis PLS-SEM menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara SE dan OCB dan komitmen universitas di kalangan mahasiswa. Selanjutnya, OCB ditemukan sebagian memediasi hubungan antara SE dan komitmen universitas.	Sebagai jurnal pendukung yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara <i>Self-Esteem</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>
8.	Syamsul Hadi, Efni Pebrianti , Kusuma	ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE, SELF-ESTEEM AND WORK	2023	Dari hasil penelitian ditemukan bahwa <i>Self-esteem</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i> .	Sebagai jurnal pendukung yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara <i>Self-Esteem</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>

	Chandra Kirana	MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT MODERATED BY ORGANIZATIONAL JUSTICE ON WORKERS IN YOGYAKARTA			
9.	Shanice Jackson & Leon TB Jackson	Self-esteem: Its mediating effects on the relationship between discrimination at work and employee organisation commitment and turn-over intention	2019	Pada penelitian ini ditemukan bahwa <i>Self-Esteem</i> yang tinggi bisa mempengaruhi <i>affective organizational commitment</i> dengan meminimalisirkan diskriminasi ditempat kerja.	Sebagai jurnal pendukung yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara <i>Self-Esteem</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>
10.	Muh. Riefqy Faraelly Saml, Elvita Bellani,	The Contributing Role of Organizational-Based Self-Esteem to Organizational Commitment	2021	Penelitian ini menghasilkan bahwa <i>organizational-based self-esteem</i> berkontribusi secara signifikan terhadap <i>normative commitment</i> , <i>affective commitment</i> , dan <i>continuance commitment</i> .	Sebagai jurnal pendukung yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara <i>Self-Esteem</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>

	Sri Wahyuni				
11.	Ronaldo A. Manalo, Belinda de Castro, Chin Uy	The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and Work Engagement of Private Secondary High School Teachers in Metro-Manila	2020	Penelitian ini menemukan bahwa adanya efek signifikan yang positif antara <i>work motivation</i> dan <i>job satisfaction</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> dan <i>work engagement</i> .	Sebagai jurnal pendukung yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara <i>Work Motivation</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>
12.	Qëndrim BYTYQ I	THE IMPACT OF MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN EMPIRICAL STUDY WITH KOSOVAR EMPLOYEES	2020	Hasil dari regresi analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa <i>motivation</i> memiliki efek yang signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i> .	Sebagai jurnal pendukung yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara <i>Motivation</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>
13.	Syamsul Hadi,	ANALYSIS OF THE EFFECT OF	2023	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa <i>Work</i>	Sebagai jurnal pendukung yang

	Efni Pebrianti, Kusuma Chandra Kirana	WORK-LIFE BALANCE, SELF-ESTEEM AND WORK MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT MODERATED BY ORGANIZATIONAL JUSTICE ON WORKERS IN YOGYAKARTA		<i>Motivation</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Commitment</i> .	menunjukkan adanya hubungan yang positif antara <i>Work Motivation</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>
14.	Kristianus Motel, Benyamin Situmorang, Darwin	The Influence Of Learning Leadership, Educational Administration Knowledge, Job Satisfaction And Work Motivation On Organizational Commitment Of The Head Of The Early Childhood Education (ECE) Units In Medan	2021	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara langsung dari <i>Work Motivation</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i> .	Sebagai jurnal pendukung yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara <i>Work Motivation</i> terhadap <i>Organizational Commitment</i>

		City				
--	--	------	--	--	--	--

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA