

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN CV MONANG CITA ABADI

Ricardo Manarintar Simarmata¹
Politeknik Negeri Ambon¹

Received: 01 Juli 2023 | Revised: 12 Juli 2023 | Accepted: 30 Juli 2023 | Published Online: 31 Juli 2023

ABSTRACT

Many employees often leave CV Monang Cita Abadi without clear reasons, and some employees who stay do not work optimally, causing work not to be completed on time. This study aims to examine and analyze the impact of job satisfaction on the level of employee commitment at CV Monang Cita Abadi. Data collection methods in this study include the use of questionnaires, interviews, and documentation studies. Furthermore, the data was processed using SPSS 21.0 for windows software. The data analysis method used is descriptive method and Simple Linear Regression to measure the effect of Job Satisfaction (X) on Employee Commitment at CV Monang Cita Abadi. The results of testing the correlation coefficient (R) show that the relationship between job satisfaction and employee commitment is very close. Job Satisfaction is proven to be the dominant factor influencing Employee Commitment at CV Monang Cita Abadi.

Keywords: *Job satisfaction, employee commitment, Human Resources*

ABSTRAK

Banyak karyawan sering meninggalkan CV Monang Cita Abadi tanpa alasan yang jelas, dan beberapa karyawan yang tinggal tidak bekerja dengan optimal, menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis dampak kepuasan kerja terhadap tingkat komitmen karyawan di CV Monang Cita Abadi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup penggunaan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Selanjutnya, data diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 21.0 for windows. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan Regresi Linear Sederhana untuk mengukur pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Komitmen Karyawan di CV Monang Cita Abadi. Hasil pengujian koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan sangat erat. Kepuasan Kerja terbukti menjadi faktor dominan yang mempengaruhi Komitmen Karyawan di CV Monang Cita Abadi.

Kata-kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, Sumber Daya Manusia

Korespondensi: Ricardo Manarintar Simarmata, S.Kom., MM. Politeknik Negeri Ambon . Jln. Ir. Mr Putuhena, Wailela Rumah Tiga, Ambon 97234. Email: ricardomanarintar@gmail.com

PENDAHULUAN

Secara prinsip, hubungan antara perusahaan dan karyawan saling menguntungkan. Perusahaan berusaha untuk mencapai keuntungan maksimal, sementara karyawan memiliki kebutuhan dan harapan tertentu yang ingin dipenuhi. Salah satu cara untuk memahami apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah melalui tingkat kepuasan kerja mereka. Mangkunegara (2009:121) menyatakan bahwa karyawan merasa puas jika kebutuhan mereka terpenuhi. Semakin banyak kebutuhan yang terpenuhi, semakin puas karyawan tersebut. Sebaliknya, jika kebutuhan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas. Oleh karena itu, organisasi harus memahami bagaimana menciptakan kepuasan kerja untuk karyawan mereka. Tujuannya adalah untuk memungkinkan organisasi memprioritaskan perbaikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Karyawan merupakan aset terpenting dari setiap perusahaan. Mereka berperan sebagai pelaksana dan pengawas perencanaan yang aktif berpartisipasi dalam mencapai tujuan perusahaan (Fathoni 2006: 74). Penghargaan dalam bentuk komentar seperti "baik" juga dapat memberikan dampak jangka panjang yang lebih besar bagi karyawan.

Karyawan lebih termotivasi oleh faktor-faktor selain imbalan finansial. Mereka merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka, yang mendorong mereka untuk lebih berusaha mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan. Penciptaan kepuasan kerja diupayakan untuk meningkatkan etos kerja, komitmen, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan. Kepuasan kerja menciptakan sikap emosional yang membuat seseorang merasa senang dan mencintai pekerjaannya, yang tercermin dalam etos kerja, kedisiplinan, dan hasil kerja (Fathoni 2006:174). Menurut definisi Robbins dalam Usman (2009:498), kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya, mencakup aspek kepuasan dan ketidakpuasan dalam semua dimensi pekerjaannya.

CV Monang Cita Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit dan turunannya dengan kantor di Medan, Sumatera Utara. Tantangan kepuasan kerja di perusahaan ini meliputi beberapa karyawan yang bekerja di luar bidang keahliannya, menyebabkan kebingungan dan pekerjaan terbengkalai. Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan juga menjadi masalah, dan fasilitas pekerjaan yang kurang lengkap menyebabkan beberapa pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Masalah komitmen meliputi seringnya karyawan keluar dari CV Monang Cita Abadi dengan alasan yang tidak jelas, menimbulkan keraguan mengenai keinginan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu, ada beberapa karyawan yang tidak bekerja dengan maksimal sehingga pekerjaan seringkali tidak selesai tepat waktu.

Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan telah memenuhi semua kebutuhan dan keinginannya, mereka secara sadar meningkatkan tingkat komitmen. Menurut Mowday dalam Sopiah (2008:155), komitmen

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

organisasi adalah dimensi perilaku penting yang menggambarkan kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Kreitner (2005:274) menyarankan agar manajer meningkatkan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan komitmen karyawan. Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam produktivitas dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki struktur organisasi yang baik dan hubungan karyawan-manajer yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja harus dipertimbangkan secara serius. Dengan latar belakang ini, penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada CV Monang Cita Abadi" menjadi relevan dan menarik untuk dilakukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada tenaga kerja atau layanan yang berkontribusi dalam proses produksi. Dalam konteks ini, SDM mencakup tingkat kualitas kerja yang diberikan oleh individu untuk menciptakan barang atau jasa selama periode tertentu (Sumarsono, 2003:4). Karyawan sebagai bentuk sumber daya manusia, menjadi kunci kesuksesan organisasi. Manajemen SDM yang efektif membimbing organisasi menuju pencapaian tujuan mereka.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang didasarkan pada penilaian karakteristik pekerjaan itu sendiri (Robbins, 2008:107). Howell dan Dipboye (sebagaimana dikutip oleh Munandar, 2001:350) melihat kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari sejauh mana tenaga kerja menyukai atau tidak menyukai berbagai aspek pekerjaan, seperti tingkat gaji, kondisi kerja, dan sikap manajemen. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai hasil kinerja atau tanggapan emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja disarankan sebagai upaya untuk mencapai tingkat komitmen yang lebih tinggi (Kreitner, 2005:273).

Fathon dan Robbins (2006:498) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu terkait dengan kepuasan dan ketidakpuasan dalam semua dimensi pekerjaannya, seperti tingkat kecerdasan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, tingkat upah yang proporsional, kondisi kerja yang mendukung, dan dukungan dari rekan kerja. Menurut Suad Husnan (2002:187, Repository.usu.ac.id - 1 Februari 2012), ruang kerja adalah salah satu bentuk fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk

mendukung efisiensi dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Fasilitas tempat kerja yang ditawarkan oleh perusahaan dapat memberikan dukungan yang kuat bagi karyawan untuk bekerja dengan semangat. Tempat kerja ini merupakan lingkungan dan infrastruktur yang membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih efisien dan produktif. Dalam hal ini, karyawan menikmati pekerjaannya di tempat kerja dan merasa termotivasi untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Ruang kerja dapat mencakup orang, material, dan mesin yang digabungkan untuk menghasilkan produk dalam bentuk barang atau jasa. Penataan ruang komersial perlu didukung oleh hubungan yang erat antara ruang lain untuk mempercepat proses kerja. Oleh karena itu, pengorganisasian kerja harus optimal dan efisien untuk mencapai hasil yang maksimal (<https://docs.google.com> - 1 Februari 2012).

Menurut Mangkunegara (2009:120), terdapat beberapa teori kepuasan kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Teori Keseimbangan (Equity Theory):

Teori ini dikembangkan oleh Adam (1963) dan terdiri dari tiga komponen, yaitu input, outcome, dan perbandingan dengan orang lain (comparison person). Input adalah semua nilai yang diterima oleh seorang pegawai yang dapat mendukung pelaksanaan kerjanya. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh pegawai. Menurut teori ini, kepuasan kerja dipengaruhi oleh perbandingan antara input dan outcome dirinya dengan perbandingan input dan outcome pegawai lain. Jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (equity), maka pegawai tersebut akan merasa puas. Namun, jika terjadi ketidakseimbangan (inequity), dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidakpuasan karena merasa mendapatkan lebih sedikit (over compensation inequity) atau merasa kurang diuntungkan dibandingkan dengan orang lain (under compensation inequity).

b. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory):

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter. Konsepnya adalah mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dirasakan pegawai dengan kenyataan yang dirasakannya.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory):

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai tergantung pada sejauh mana kebutuhannya terpenuhi di tempat kerja.

d. Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group Theory):

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya bergantung pada pemenuhan kebutuhan pribadi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan ini menjadi tolok ukur bagi pegawai dalam menilai diri mereka dan

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan harapan dan kebutuhan kelompok acuan tersebut.

e. Teori Dua Faktor dari Herzberg:

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg dengan menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuan. Menurut Herzberg, terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan (maintenance factors) dan faktor pemotivasian (motivational factors). Faktor pemeliharaan juga dikenal sebagai dissatisfier, hygiene factors, job context, atau extrinsic factors, dan mencakup administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas dan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sementara itu, faktor pemotivasian juga dikenal sebagai satisfier, motivators, job content, atau intrinsic factors, yang mencakup dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (advancement), pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab. Menurut Munandar (2001:357), ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan:

Faktor ini mencakup berbagai aspek dalam pekerjaan, seperti keragaman tugas, tingkat kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi dalam metode kerja, dan kreativitas.

b. Gaji/Penghasilan, Imbalan yang dirasakan Adil (Equitable Reward):

Faktor ini berhubungan dengan gaji atau penghasilan yang diterima oleh karyawan. Selain jumlah gaji, penting juga bagaimana gaji tersebut memenuhi harapan dan tuntutan pekerjaan serta apakah karyawan merasa gaji tersebut adil dibandingkan dengan standar gaji untuk pekerjaan serupa.

c. Penyeliaan:

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi dipengaruhi oleh hubungan dengan atasan. Hubungan yang baik dengan penyelia yang memperhatikan kebutuhan dan nilai-nilai penting bagi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

d. Rekan-rekan Sejawat yang Menunjang:

Hubungan antar rekan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung, dimana mereka dapat saling berinteraksi dan membantu satu sama lain, cenderung merasa lebih puas.

e. Kondisi Kerja yang Menunjang:

Faktor ini mencakup kondisi fisik tempat kerja, seperti suasana kerja yang nyaman, peralatan yang baik, dan aspek ergonomi yang diperhatikan. Kondisi kerja yang memperhatikan kesejahteraan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting dalam konteks kepuasan kerja. Komitmen mencerminkan kekuatan identifikasi individu terhadap organisasinya dan kemauan untuk berkontribusi secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi. Komitmen karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pengalaman kerja, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur organisasi, dan faktor personal. Komitmen yang tinggi pada organisasi dapat berdampak positif pada kinerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan.

Selain itu, teori dukungan organisasi juga berperan dalam mempengaruhi komitmen karyawan. Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dari organisasi cenderung memiliki rasa kebermaknaan dalam pekerjaan dan meningkatkan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Komitmen ini dapat mendorong karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dan meningkatkan harapan akan penghargaan dan pengakuan atas kinerja kerja mereka.

METODE

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada CV Monang Cita Abadi yang berlokasi pada di Kota Medan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan wilayah yang mencakup objek atau subjek tertentu yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dievaluasi untuk mengambil kesimpulan (Sugiyono, 2005:72). Dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan fokus adalah seluruh karyawan dari perusahaan CV Monang Cita Abadi, yang berjumlah 36 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan menjadi fokus penelitian. Juliandi, dkk (2015) menyatakan bahwa "sampel merupakan representasi dari populasi." Sampel dipilih dengan cara yang jelas dan lengkap sehingga dianggap mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yang berarti seluruh populasi, yaitu 36 orang karyawan, dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan keterangan-keterangan terkait dalam penelitian terhadap objek yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan meliputi observasi, wawancara, penggunaan kuesioner, dan studi kepustakaan.

Operasionalisasi Variabel

Dalam rangka memahami variabel-variabel dan memberikan gambaran yang jelas mengenai pelaksanaan penelitian, diberikan definisi untuk variabel-variabel yang akan diteliti. Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X) sebagai variabel bebas (independent variable) dan Komitmen (Y) sebagai variabel terikat (dependent variable). Berikut adalah uraian dari masing-masing variabel::

a. Variabel Bebas (X) : Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah tingkat kepuasan dan keinginan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Variabel ini mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan, termasuk lingkungan kerja, gaji, promosi, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan.

b. Variabel Terikat (Y) : Komitmen

Komitmen mengacu pada kecenderungan individu untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi tempat mereka bekerja dan berusaha untuk berkontribusi secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Variabel ini mengevaluasi tingkat keterikatan emosional dan kesediaan karyawan untuk berkomitmen pada organisasi serta upaya mereka untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X)	Perbandingan melibatkan pemahaman mengenai perbedaan antara kenyataan yang dihadapi oleh karyawan di CV Monang Cita Abadi dengan tugas-tugas mereka dibandingkan dengan ekspektasi, keinginan, dan pandangan yang dianggap pantas dan berhak bagi para karyawan di CV Monang Cita Abadi. Ini melibatkan menilai sejauh mana kesesuaian antara harapan dan hasil yang sebenarnya.	1. Penempatan kerja. 2. Gaji yang layak. 3. Lingkungan kerja. 4. Fasilitas. 5. Sikap pimpinan. 6. Pengembangan dan peningkatan diri.	Likert
Komitmen (Y)	Komitmen adalah sikap di mana seseorang bersedia dengan tekad untuk mempertahankan visi dan misi serta memiliki keinginan kuat untuk memberikan dedikasi penuh dalam menjalankan tugasnya.	1. Penyatuan dengan tujuan dan nilai – nilai perusahaan. 2. Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. 3. Kesiapan untuk bekerja keras atas nama organisasi.	Likert

Sumber : Menurut Robbins dalam Fathoni (2006:498) dan Sunarto (2005:25) diolah.

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk memenuhi validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Penguji tersebut masing-masing akan menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana alat ukur penelitian mengukur isu atau makna sebenarnya yang ingin diukur (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi butir dengan menggunakan metode Pearson Product Moment. Apabila koefisien korelasi (r) memiliki nilai positif yang lebih besar dari nilai r tabel, maka dinyatakan bahwa pernyataan tersebut valid atau sah. Sebaliknya, jika koefisien korelasinya bernilai negatif atau positif namun lebih kecil dari nilai r tabel, maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid dan harus dihapus. Menurut Sugiyono (2016), validitas mengindikasikan sejauh mana data yang dikumpulkan oleh peneliti sesuai dengan data aktual yang terjadi pada objek penelitian. Untuk mengukur validitas suatu item, skor item dikorelasikan dengan total skor item lainnya. Jika koefisien korelasinya sama atau lebih besar dari 0,3, maka item dianggap valid; namun jika koefisien korelasinya kurang dari 0,3, maka item dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011), uji reliabilitas merujuk pada alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner sebagai penunjuk variabel. Keandalan atau reliabilitas suatu kuesioner dinyatakan ketika respons individu terhadap pertanyaan atau pernyataan tetap konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Tujuan dari uji ini adalah memverifikasi apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data variabel memiliki tingkat keandalan yang memadai. Jika kuesioner dapat menghasilkan hasil yang sama saat diukur ulang, maka dikatakan memiliki reliabilitas yang baik. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk menciptakan instrumen yang dapat digunakan berulang kali dalam pengukuran objek yang sama dan menghasilkan data yang konsisten.

Pandangan Ghozali (2012) menyebutkan bahwa aturan praktis untuk mengevaluasi pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner sebagai reliabel adalah apabila nilai cronbach alpha $> 0,70$. Skor cronbach alpha ini dihitung dengan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS 21 untuk mengolah data.

Analisis Regresi

Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi Sederhana Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis statistik dengan model regresi sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS statistic 21.0 *for windows* dengan persamaan berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

Y = Variabel Bebas (Komitmen Karyawan)

X = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Pada pembahasan mengenai karakteristik responden penelitian ini, dapat diketahui gambaran tentang besar dan kecilnya persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan jabatan. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel 4.2 berikut ini

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	19	61%
2	Perempuan	12	39%
Jumlah		31	100%

Sumber : Hasil olah data, 2023

Dari data tabel menunjukkan bahwa persentase laki-laki sebanyak 19 responden atau 61% dan jumlah responden perempuan adalah 12 responden atau 39%. Ini berarti jumlah karyawan laki-laki pada objek penelitian penulis lebih banyak dibandingkan jumlah karyawan perempuan.

b. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 3 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Diploma	9	29%
2	S1	22	71%
Jumlah		31	100%

Sumber: Hasil olah data, 2023

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

Dari data tabel menunjukkan bahwa persentase responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 9 orang atau 29%, dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 22 orang atau 71%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa banyaknya pegawai didominasi oleh tingkat pendidikan S1.

c. Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4 Usia Responden

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-25	2	6%
2	26-30	16	52%
3	31-35	7	23%
4	36-40	5	16%
5	41-45	1	3%
Jumlah		31	100%

Sumber: Hasil olah data, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat usia yang paling banyak adalah pada rentang 26 - 30 tahun dengan jumlah sebanyak 16 orang dengan nilai persentase sebesar 52%.

Deskripsi Variabel

Deskripsi Variabel Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan *statistic deskriptif*. Nilai rata-rata skor jawaban responden yang akan digunakan untuk memberikan gambaran tersebut. Rentang skor yang digunakan untuk menginterpretasikan jawaban akhir didasarkan pada rumus rentang skor Umar (2002) sebagai berikut :

Keterangan :

RS= Rentang Skor

m= skor tertinggi

n = skor terendah

b = jumlah kelas

$$RS = \frac{(m-n)}{B}$$

Hasil perhitungan rentang skor adalah sebagai berikut: $RS = (m-n) / b$

$$RS = (5-1) / 5$$

$$RS = 0,80$$

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

Jadi rentang skor yang akan digunakan untuk menginterpretasikan jawaban responden untuk tiap indikator , pernyataan, maupun variabel adalah sebagai berikut :

- a. 1,00-1,80 = Sangat Buruk
- b. 1,81-2,60 = Buruk
- c. 2,61-3,40 = Cukup Baik
- d. 3,41-4,20 = Baik
- e. 4,21-5,00 = Sangat Baik

a. Deskripsi Variabel kepuasan kerja

Pengukuran variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini tersebar pada 12 butir pernyataan yang dibentuk dalam 5 indikator. Meliputi : Penempatan kerja, Gaji yang layak, Lingkungan kerja, Fasilitas, dan Sikap pimpinan.

Tabel 5 Nilai Rata – Rata untuk Variabel kepuasan kerja (X)

No	Pernyataan	Nilai rata-rata
Penempatan kerja		
1	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	3,87
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	4,12
Nilai rata-rata		3,99
Gaji yang layak		
3	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.	4,06
4	Gaji yang saya terima tepat waktu	4,03
Nilai rata-rata		4,04
Lingkungan kerja		
5	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.	4,03
6	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan	4,25
Nilai rata-rata		4,14
Fasilitas		
7	Fasilitas yang disediakan lengkap dan layak pakai	3,83
8	Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat dipakai sewaktu-waktu	4,03
Nilai rata-rata		4,43
Sikap pimpinan		
9	Pemimpin selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.	4,25
10	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah	4,06
Nilai rata-rata		4,15

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

Pengembangan dan peningkatan diri		
11	Promosi yang dilakukan Perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	4,00
12	Saya puas dengan promosi yang dilakukan didalam perusahaan	4,00
Nila rata-rata		4,00
Nilai rata-rata variabel kepuasan kerja		4,12

Sumber : Hasil Olah data, 2023

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja adalah 4,12 yang mengindikasikan rata-rata responden beranggapan bahwa kepuasan kerja pada CV Monang Cita Abadi sudah sangat baik.

Indikator penempatan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,99 yang diindikasikan sangat baik. Pernyataan Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya memiliki nilai rata-rata sebesar 3,87 yang diinterpretasikan sangat baik. Pada pernyataan Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya juga diindikasikan sangat baik dengan nilai rata-rata yang dimiliki adalah sebesar 4,12.

Indikator gaji yang layak memiliki nilai rata-rata sebesar 4,04 yang diindikasikan sangat baik. Pernyataan Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab memiliki nilai rata-rata sebesar 4,06 yang diinterpretasikan sangat baik sedangkan untuk pernyataan Gaji yang saya terima tepat waktu memiliki nilai rata-rata sebesar 4,03 yang diinterpretasikan sangat baik.

Indikator lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,16 yang diindikasikan sangat baik. Pernyataan Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman diindikasikan sangat baik dengan nilai rata-rata yang dimiliki adalah sebesar 4,03. Sedangkan untuk pernyataan Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,25 yang diinterpretasikan sangat baik.

Indikator fasilitas memiliki nilai rata-rata sebesar 4,43 yang diindikasikan sangat baik. Untuk pernyataan Fasilitas yang disediakan lengkap dan layak pakai memiliki nilai rata-rata sebesar 3,83 yang diinterpretasikan sangat baik. Pernyataan Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat dipakai sewaktu-waktu memiliki nilai rata-rata sebesar 4,03 yang diindikasikan sangat baik.

Indikator sikap pimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,15 yang diindikasikan sangat baik. Pernyataan Pemimpin selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,25 yang diinterpretasikan sangat baik. Sedangkan, untuk pernyataan Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah memiliki nilai rata-rata sebesar 4,06 yang diindikasikan sangat baik.

Indikator pengembangan dan peningkatan diri memiliki nilai rata-rata sebesar 4,00 yang diindikasikan sangat baik. Pernyataan Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

dan maju memiliki nilai rata-rata sebesar 4,00. Sedangkan, untuk pernyataan Saya puas dengan promosi yang dilakukan didalam perusahaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,00 yang diinterpretasikan sangat baik.

b. Dekripsi variabel komitmen kerja

Pengukuran variabel komitmen kerja ini tersebar pada 6 butir pernyataan yang dibentuk dalam 3 indikator. Meliputi : penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Tabel 6 Rata – Rata Untuk Variabel komitmen kerja(Y)

No	Pernyataan	Nilai rata-rata
Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan		
1	Saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari – hari	4,12
2	Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai perusahaan ini	4,06
Nilai rata-rata		4,09
Keinginan untuk tetap berada didalam organisasi		
3	Saya akan menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	3,83
4	Saya merasa loyal terhadap perusahaan ini	3,93
Nilai rata-rata		3,88
Ketersediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi		
5	Saya bersedia melakukan usaha maksimal untuk kesuksesan perusahaan ini	4,00
6	Saya akan bekerja keras untuk menjaga nama baik perusahaan ini	3,93
Nilai rata-rata		3,96
Nilai rata-rata variabel komitmen kerja		3,97

Sumber: Hasil Olah data 2023

Pada tabel 4.6 merupakan variabel komitmen kerja yang memiliki jumlah nilai rata-rata adalah sebesar 3,97 yang mengindikasikan bahwa rata-rata responden beranggapan bahwa komitmen kerja pada CV Monang Cita Abadi sudah sangat baik.

Indicator penyatuan dengan tujuan dan nilai – nilai perusahaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,09 yang diindikasikan sangat baik. Pernyataan Saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari – hari diindikasikan sangat baik dengan nilai rata-rata yang dimiliki adalah sebesar 4,12. Sedangkan untuk pernyataan Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai perusahaan ini memiliki nilai rata-rata sebesar 4,06 yang diinterpretasikan sangat baik.

Indikator keinginan untuk tetap berada didalam organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,88 yang diindikasikan sangata baik. Untuk pernyataan Saya akan menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3,83 yang diindikasikan sangat baik. Sedangkan untuk pernyataan Saya merasa loyal terhadap perusahaan ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3,93 yang diindikasikan snagat baiik.

Indikator ketersediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,96 yang diindikasikan sangat baik. Pernyataan Saya bersedia melakukan usaha maksimal untuk kesuksesan perusahaan ini memiliki nilai rata-rata sebesar 4,00 yang diindikasikan sangat baik. Sedangkan untuk pernyataan Saya akan bekerja keras untuk menjaga nama baik perusahaan ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3,93 yang diindikasikan sangat baik.

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Instrumen Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation. Pada uji validitas ini, kriteria suatu nilai dikatakan valid jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 . Untuk mengetahui instrumen valid atau tidak, maka dengan ketentuan $r\text{-hitung} \geq 0.3440$ instrumen tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas masing-masing indikator dalam tabel 4.7.

Table 7 Hasil Uji Validasi

No	Indikator	r-hitung	Nilai signifikan	Ket
1	Variabel Keputusan kerja			
	Penempatan kerja			
	- Indicator 1	0,623	0,000	Valid
	- Indicator 2	0,598	0,000	Valid
	Gaji yang layak			
	- Indicator 3	0,783	0,000	Valid
	- Indicator 4	0,724	0,000	Valid
	Lingkungan kerja			
	- Indicator 5	0,606	0,000	Valid
	- Indicator 6	0,506	0,004	Valid
	Fasilitas			
	- Indicator 7	0,760	0,000	Valid
	- Indicator 8	0,698	0,000	Valid
	Sikap pimpinan			
	- Indicator 9	0,767	0,000	Valid
	- Indicator 10	0,722	0,000	Valid
	Pengembangna dan peningkatan diri			
	- Indicator 11	0,425	0,000	Valid
	- Indicator 12	0,623	0,000	Valid
2	Variabel komitmen			
	Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan			
	- Indicator 1	0,619	0,000	Valid
	- Indicator 2	0,436	0,004	Valid
	Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi			
	- Indicator 3	0,691	0,000	Valid
	- Indicator 4	0,825	0,008	Valid
	Kesediaan untuk tetap bekerja atas nama organisasi			
	- Indicator 5	0,467	0,000	Valid
	- Indicator 6	0,747	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan hasil pengujian diatas, secara keseluruhan semua item menunjukkan nilai pearson correlation ($r \text{ hitung}$) berada di atas 0,3440 dengan tingkat signifikan < 0.05 .

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0.60. Berikut ini adalah tabel 4.8, hasil uji reliabilitas yang penulis dapatkan :

Tabel 8 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja	0,879	<i>Reliable</i>
Komitmen karyawan	0,711	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil Olah Data 2023

Hasil pengujian reliabilitas data pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien cronbach's alpha keseluruhan variabel tidak ada yang kurang dari nilai batas minimal 0,60. Hal ini menyimpulkan bahwa indikator-indikator untuk masing-masing variabel dikategorikan reliabel atau handal. Dengan demikian pengukuran instrumen baik validitas maupun reliabilitas adalah valid dan reliabel sehingga dapat dipakai dalam analisis selanjutnya.

4.2.4 Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Uji – t dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara masing-masing variabel dapat menerangkan variasi variabel dependen. Hasil dari dilakukannya uji-t statistik , dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 9 Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.295	3.372		2.163	.039
KEPUASAN KERJA	.343	.069	.677	4.956	.000

Sumber: Hasil olah data 2023

Hipotesis menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif. Pengujian hipotesis ini menghasilkan nilai t hitung sebesar 4.958 atau pada nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini didukung.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel 4.9 di atas, maka dapat diperoleh persamaan :

$$Y = 7,295 + 0,343 (X)$$

c. Koefisien Determinasi (R²)

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 10 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.440	2.111

Sumber : Hasil Olah Data 2023

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa, besarnya nilai R Square adalah 0,459 atau sekitar 45,9 %. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (komitmen karyawan) adalah sebesar 45,9 % sedangkan sisanya sebesar 54,1 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS versi 21. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja Terhadap komitmen karyawan CV Monang CIta Abadi. Hasil pengujian hipotesis melalui uji t-statistik menunjukkan variabel intensif (X) berhubungan positif dengan nilai signifikan diatas derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel komitmen karyawan (Y). Adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan memberi arti bahwa hubungan keduanya adalah searah. Disamping itu pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan memberi arti kepuasan kerja berpengaruh besar dalam peningkatan komitmen karyawan. Hasil penelitian melalui analisis regresi linier sederhana menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan hasil regresi berikut :

$$Y = 7,295 + 0,343 (X)$$

Dimana

a = 7,295 merupakan konstanta dan angka tersebut menunjukan komitmen karyawan bila kepuasan kerja diabaikan

b = 0,343 merupakan koefisien arah artinya jika kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai komitmen karyawan akan bertambah proporsional.

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka implikasi praktis yang dapat dilakukan pada CV Monang Cita Abadi sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja.

a. Indikator penempatan kerja

Untuk meningkatkan indikator penempatan kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki dan meningkatkan keahlian tiap karyawan sesuai dengan penempatannya.

b. Indikator gaji yang layak.

Pernyataan pada kedua indikator ini memiliki jumlah nilai rata-rata sebesar 4,04 yang diindikasikan sangat baik. Sehingga upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki serta meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah yaitu lebih memperhatikan waktu penerimaan gaji sehingga gaji yang diterima karyawan diterima tepat waktu.

c. Indikator lingkungan kerja.

Pada indikator ini pernyataan Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman memiliki nilai rata-rata sebesar 4,03. Untuk pernyataan kedua yaitu Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,25. Kedua pernyataan tersebut diinterpretasikan sangat baik. Sehingga upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan upaya perbaikan pada pernyataan dengan nilai rata-rata terendah yaitu dengan mengupayakan agar lingkungan kerja tetap bersih, aman dan nyaman.

d. Indikator fasilitas.

Untuk meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan mengupayakan agar tiap fasilitas yang dimiliki perusahaan lengkap dan layak pakai.

e. Indikator sikap pimpinan

Untuk meningkatkan indikator ini dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan pada pernyataan dengan nilai rata-rata terendah yaitu mengupayakan agar komunikasi antara karyawan dan pimpinan dapat terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah.

f. Indikator pengembangan diri

Pernyataan pada indikator ini memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu 4,00. Maka, Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan indikator ini dapat dilakukan yaitu dengan mengupayakan agar promosi yang dilakukan perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk lebih maju dan berkembang serta mengupayakan agar tiap karyawan puas dengan promosi yang dilakukan.

2. Untuk meningkatkan komitmen karyawan

a. Indikator Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan

Untuk meningkatkan indicator ini dapat dilakukan dengan mengupayakan agar menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang dipegang dengan nilai-nilai perusahaan.

b. Indikator Keinginan untuk tetap berada didalam organisasi

Untuk meningkatkan indicator ini dapat dilakukan dengan mengupayakan agar karyawan perusahaan dapat loyal serta mau menghabiskan sisa karirnya di perusahaan.

c. Indikator Ketersediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi

Untuk meningkatkan indicator ini dapat dilakukan dengan mengupayakan agar tiap karyawan yang bekerja pada perusahaan dapat bekerja keras untuk menjaga nama baik perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan yaitu hasil uji hipotesis variabel kepuasan kerja (X) terhadap komitmen karyawan (Y) menunjukkan nilai thitung sebesar 4.958. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan pada CV Monang Cita Abadi. Kemudian koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,459 atau sekitar 45,9 %. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (komitmen karyawan) adalah sebesar 45,9 % sedangkan sisanya sebesar 54,1 % dipengaruhi oleh variabel lain. Dan juga Kebijakan untuk meningkatkan komitmen karyawan dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, indikator Pengembangan dan peningkatan diri melalui kepuasan kerja perlu menjadi perhatian karena tanggapan responden dengan nilai terendah adalah Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju dan Saya puas dengan promosi. Sedangkan untuk variabel komitmen karyawan yang harus menjadi perhatian adalah indikator Keinginan untuk tetap berada didalam organisasi dengan pernyataan Saya merasa loyal terhadap perusahaan ini dan Saya akan menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang. 2008. **Filsafat Ilmu dan Metode Riset**. Medan : USU Press.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 5, No. 1, Juli 2023

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. **Perilaku Organisasi**. Jakarta. : Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi**. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- P.Robbins, Stephen, A. Judge, Timothy. 2008. **Perilaku Organisasi**.
- Saefullah, Ernie Tisnawati Sule. 2005. **Pengantar Manajemen**. Jakarta : Kencana.
- Sopiah, 2008. **Perilaku Organisasional**. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta. Sugiyono, 2005. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2007. **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung : Alfabeta Sugiyono, 2008. **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung : Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2003. **Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan**. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sunarto, 2005. **Manajemen Karyawan**. Yogyakarta : Amus Yogyakarta dan Aditya Media Yogyakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, Muda, Iskandar, Dalimunthe, Doli M. Ja'far, et.al. 2010. **Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis**. Medan : USU Press.
- Usman, Husaini. 2009. **Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan**. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Wibowo, 2006. **Manajemen Perubahan**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.