

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN DI PT SARI WARNA ASLI
GARMENT-SURAKARTA**

Mukti Anugrah, Ngadiman dan Sohidin*

*Pendidikan Ekonomi-BKK Akuntansi, FKIP Universitas Sebelas Maret

Surakarta, 57126, Indonesia

muktianugrah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan di PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta. Secara rinci tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan : (1) kepuasan kerja karyawan bagian produksi di PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta; (2) komitmen organisasional karyawan bagian produksi di PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta; dan (3) hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan bagian produksi di PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta.

Penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta, karyawan bagian produksi ini berjumlah 475 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 100 karyawan. Pengambilan sampel digunakan metode random sampling. Data untuk kepuasan kerja dan komitmen organisasional diperoleh dari hasil kuisioner. Uji validitas dan reabilitas dilakukan langsung pada 100 karyawan yang digunakan sebagai sampel penelitian, hal ini dilakukan karena terbatasnya jumlah populasi. Teknik analisis data yang digunakan analisis korelasi/ analisis sederhana. Hal yang perlu dilakukan saat melakukan analisis data ini dalam pengambilan kesimpulan adalah uji normalitas dan uji linearitas.

Hasil dari penelitian yang saya dapat adalah : (1) adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional di PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji hipotesis dengan menggunakan korelasi product moment dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditentukan yaitu 0,05. (2) sebesar 79,3% pengaruh komitmen organisasional pada karyawan PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta dapat di jelaskan oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan variabel komitmen organisasional sebesar 79,3%. Sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional

ABSTRACT

This research purposed to find out the relation between work satisfaction and employees integrity in PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta. Object of this research are: 1. Division of production employees work satisfaction at PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta; 2. Integrity of employees of production division at PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta; and 3. The relation between work satisfaction and production division employees work integrity.

This research uses quantitative method. Subject of this research is production division employees of PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta, amount of production division employees is 475 employees. Sample for this research uses random sampling method. The number of this research sample is 100 employees. The data for work satisfaction and employees integrity is taken from questionnaire. Validity test is conducted directly to 100 employees as research sample. The data from this research analyzed using correlation analysis/simplified analysis. The things that should counted in conducting data analysis is normality test and linier test.

Result of this research are: 1. There is positive relation between work satisfaction and employees integrity at PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta. It is shown by hypothesis test using product moment correlation with significant point 0.000. That point is much lower from significance point that had been defined at 0,05. 2. 79,3% of employees integrity at PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta could be defined by work satisfaction. It shows that employees work satisfaction bind positive relation with employees integrity at 79,3%. The rest of the percentage point is influenced by any other factor exclude this research.

Keywords: Work Satisfaction, and Employees Integrity

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah tempat orang-orang yang melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai tujuan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja karyawan. Peran penting karyawan atau individu dalam mencapai tujuan perusahaan secara implisit dikemukakan oleh Thomson bahwa, organisasi adalah integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati.

Bernard dan simon dengan Model Teori Keseimbangannya menyatakan bahwa

organisasi sebagai sebuah kordinasi kegiatan atau sistem yang menggerakkan dua, tiga orang atau lebih. Untuk meningkatkan aktivitas organisasi maka seluruh anggota organisasi (karyawan) perlu dimotivasi untuk berpartisipasi agar organisasi dapat survive sepanjang waktu. Kebijakan organisasi harus mampu memberikan motivasi kepada setiap anggota maupun kelompok agar mereka dapat memberikan kontribusi secara penuh kepada organisasi. Di samping itu, setiap anggota organisasi diharapkan dapat bertanggung jawab penuh atas tugas dan fungsi yang telah dilimpahkan kepadanya.

Kinerja dan keberhasilan seseorang dalam dunia kerja banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya (Amalia dan Rosita Dewi, 2008). Dimana komitmen organisasional akan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki seseorang.

Dari berbagai pendapat para ahli yang berkaitan dengan teori organisasi secara seimbang maka pihak manajemen harus mampu memberikan motivasi kepada anggota atau karyawan agar mereka bersedia berpartisipasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi melalui fungsi dan tanggung jawabnya, pihak anggota atau karyawan dituntut dapat menjalankan fungsi dan tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan, loyal dan patuh kepada organisasi dan atasan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan (Hasibuan, 2007). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamik. Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat tergantung kepada bagaimana persepsi individu seseorang dalam me-

laksanakan tugasnya di tempat kerja, sehingga bersifat subjektif bagi individu yang merasakannya.

Dalam organisasi, pertentangan-pertentangan bisa saja terjadi antara para karyawan sendiri ataupun para pemimpin sendiri, hal itu terjadi karena banyaknya manusia yang ada dalam perusahaan, dikarenakan masing-masing mempunyai sifat, sikap, keinginan, kepribadian dan minat yang berbeda-beda. Ada banyak macam konflik yang membawa implikasi, dan jika tidak ditangani dengan baik akan berlanjut pada stress dan tekanan yang dirasakan oleh karyawan dan pada akhirnya akan menyebabkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Menurut Kovach (1977) (dalam Feinstein, 2001) kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan keadaan menyenangkan dari seorang karyawan sebagai akibat dari penerimaan nilai-nilai pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyeluruh terhadap pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Porter, Steers, Mowday dan Boulin (1974), dan Rose (1991) menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor dari komitmen organisasional.

Komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran – sasaran, nilai

– nilai organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Dengan demikian komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Output dari komitmen organisasional adalah kinerja, absensi dan *turnover*. Komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 1982). Komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen organisasional merupakan satu topik yang menarik dan banyak kegunaannya dalam penelitian-penelitian bidang akuntansi keperilakuan (Poznanski dan Bline, 1997).

Berdasarkan pada latar belakang tentang kepuasan kerja khususnya dalam hubungan dengan komitmen organisasional, maka judul penelitian ini adalah sebagai berikut **“HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN DI PT SARI WARNA ASLI GARMENT”**.

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

a. Menurut Hoppock dalam bukunya Robbins (2008):

kepuasan kerja merupakan kombinasi antara faktor psikologis dan lingkungan pekerjaan yang mengakibatkan seseorang berkata puas dengan pekerjaannya. Sikap individu mengenai tingkat kepuasan kerja berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

b. Oliver dalam bukunya Robbins (2008), menyatakan bahwa:

kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja / hasil yang dirasakan dengan harapannya. Jadi tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan. Bila kepuasan dibawah harapan, maka karyawan kecewa. Bila kepuasan sesuai dengan harapan, karyawan akan puas.

c. Locke dalam bukunya Robbins (2008), menyatakan:

kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang menyenangkan atau suatu perasaan emosional

positif dari seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2003) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi 6, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

c. Promosi

Adanya jenjang karier yang jelas dalam organisasi.

d. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

e. Kelompok kerja, dan

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

f. Kondisi kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja.

B. Komitmen Organisasional

1. Pengertian Komitmen Organisasional

Robbins (2008) menyatakan bahwa, “Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya.”.

2. Macam-macam komitmen organisasional

Jenis-jenis komitmen menurut Robbins (2008:101) adalah sebagai berikut:

a. *Affective commitment.*

Berupa keterkaitan emosional karyawan terhadap organisasi keterlibatan diri karyawan dalam proses kerja.

b. *Continuance commitment.*

Berupa keterikatan karyawan terhadap konsistensi aturan dan pertimbangan kerugian bila meninggalkan tempat kerja.

c. *Normative commitment.*

Berupa komitmen berdasar kewajiban dan keterikatan moral untuk menjadi anggota.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sari Warna Asli Garment-Surakarta. Jadwal pelaksanaan penelitian dari bulan November 2013-Januari 2014.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian berupa deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian adalah Karyawan PT. Sari Warna Asli Garment-Surakarta bagian Produksi. Sumber data berasal dari data primer adalah data yang dikumpulkan dari responden yang berupa jawaban kuesioner, dan data sekunder berupa dokumen yang mendukung penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* (pengambilan acak). Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Uji validitas data menggunakan korelasi *product moment*. Uji reliabilitas data menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan analisis data, temuan penelitian membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan bagian produksi PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta tahun 2013.

Berdasarkan landasan teori, komitmen organisasional karyawan bagian produksi PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta tahun 2013 dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan korelasi *product moment Karl Pearson* diketahui hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Nilai r yang positif (+) menunjukkan arah hubungan ini yang bersifat positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan variabel kepuasan kerja akan menyebabkan kenaikan variabel komitmen organisasional karyawan PT Sari Warna Asli Garment Surakarta. Sebaliknya menurunnya variabel kepuasan kerja akan menyebabkan penurunan variabel komitmen organisasional karyawan PT Sari Warna Asli Garment Surakarta.

Pernyataan diatas diperkuat oleh penelitian yang sebelumnya (Silvyana Trianggraeni dan Henry Christian Sihombing) menunjukkan bahwa individu-individu yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki komitmen organisasional yang kurang, mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi, lebih terasingkan dari lingkungan kerja, dan kurang terlibat pada pekerjaan dibanding dengan individu yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang

tinggi. Karena orang dengan komitmen organisasional yang tinggi cenderung lebih aktif, lebih termotivasi untuk berprestasi, melakukan upaya yang lebih besar untuk memajukan perusahaan. Meskipun mengalami kegagalan, mereka meyakini bahwa tidak ada orang lain yang harus disalahkan kecuali diri sendiri (Robbin, 1999).

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan bagian produksi mampu mendorong komitmen terhadap perusahaan tempat bekerja. Karyawan bagian produksi cenderung menyukai pekerjaan yang sesuai dengan apa yang di inginkan, karena mereka dapat bekerja sesuai keahlian dan kemampuan secara optimal. Kemampuan penyelia / supervisor yang ramah dan mau membimbing para karyawan di perusahaan khususnya bagian produksi, juga menimbulkan rasa senang pada karyawan, akhirnya dapat berdampak pada peningkatan komitmen organisasional karyawan bagian produksi. Karyawan bagian produksi merasa bangga sebagai bagian dari perusahaan, merasa bahwa permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah masalah mereka juga, dan timbul kesadaran diri untuk loyal terhadap perusahaan.

Kesesuaian dengan pekerjaan mampu mendorong komitmen afektif para karyawan bagian produksi. Perasaan senang sebagai karyawan bagian produksi, penyelia yang ramah dan mau membimbing para

karyawan bagian produksi berpengaruh terhadap rasa bangga sebagai bagian dari perusahaan tempat bekerja. Kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung mampu meningkatkan komitmen afektif. Lingkungan kerja yang kondusif, interaksi sosial yang harmonis di perusahaan mendorong meningkatnya rasa bangga sebagai bagian dari perusahaan, rasa keterlibatan bahwa permasalahan di perusahaan adalah masalah karyawan bagian produksi juga. Rasa keterlibatan permasalahan di perusahaan dicerminkan oleh keikut sertaannya dalam setiap kebijakan – kebijakan yang bertujuan untuk membangun perusahaan.

Kesempatan yang sama untuk maju dalam perusahaan, penyelia yang mendukung, serta kompensasi terhadap prestasi yang dicapai karyawan bagian produksi berpengaruh terhadap komitmen berkelanjutan. Perasaan senang sebagai karyawan produksi, memiliki kesempatan yang sama untuk maju didalam perusahaan, serta adanya kompensasi terhadap prestasi yang dicapai karyawan bagian produksi, berpengaruh terhadap semakin kuatnya keinginan untuk tetap berada dan tinggal pada perusahaan dari pada harus pindah keperusahaan lain. Rasa senang bekerja diperusahaan ini dicerminkan dengan giatnya para karyawan dalam pekerja demi

meningkatkan hasil produksi baik dari segi mutu ataupun jumlah.

Kesesuaian pekerjaan, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta gaji yang pantas mampu meningkatkan komitmen normatif. Kesesuaian tempat bekerja dengan keinginan, lingkungan kerja yang kondusif, interaksi sosial yang harmonis, dan keadilan penyelia dalam pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi berpengaruh terhadap meningkatnya loyalitas. Karyawan bagian produksi merasa mempunyai kewajiban moral untuk tetap tinggal dan loyal terhadap perusahaan tempat bekerja, karena perusahaan telah memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi dirinya. Loyalitas terhadap perusahaan ini dicerminkan dengan cara selalu bersikap positif terhadap perusahaan, dalam bekerja selalu bersikap tanpa beban.

Kepuasan kerja menunjukkan hubungan signifikan dengan komitmen organisasional pada PT Sari Warna Asli Garment Surakarta, dengan arah hubungan positif. Hal ini mendukung teori yang diungkapkan oleh Kovach (1977, dalam Feinstein, 2001), kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari komitmen organisasional. Dimana kepuasan kerja akan sangat mempengaruhi komitmen organisasional yang dimiliki seseorang. Kepuasan kerja seseorang juga dipengaruhi

baik dari dalam maupun dari luar. Untuk sisi internal, tentu kepuasan kerja seseorang akan menyangkut komitmennya dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun organisasional. Sedangkan dalam sisi eksternal, tentu komitmen organisasional dipengaruhi oleh kondisi kerja dan kelompok kerja.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan bagian produksi PT Sari Warna Asli Garment Surakarta. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Silvyana Trianggraeni (2003) dan Henry Christian Sihombing (2004), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional..

SIMPULAN

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional karyawan bagian produksi PT Sari Warna Asli Garment Surakarta. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditentukan yaitu 0,05. Kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 0,793

terhadap peningkatan komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan bagian produksi mendorong peningkatan komitmen karyawan yang bekerja pada bagian produksi.

2. Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasional. Pekerjaan itu sendiri mempunyai hubungan paling kuat dengan komitmen organisasional. Kesesuaian pekerjaan yang ditekuni dengan keinginan dari karyawan sangat mendorong bertambahnya komitmen organisasional karyawan. Sedangkan indikator gaji mempunyai hubungan paling lemah dengan komitmen organisasional, hal ini dikarenakan gaji yang diterima kurang sesuai dengan keinginan dari karyawan. Sehingga menimbulkan rasa kurang senang dan puas yang dapat memicu menurunnya komitmen organisasional karyawan.

SARAN

1. Untuk meningkatkan komitmen para karyawan bagian produksi harus dimulai dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Peningkatan kepuasan kerja bagi karyawan bisa dengan cara

menyesuaikan gaji bagi karyawan yang sesuai dengan standar gaji/UMK, peningkatan kualitas hubungan antara pimpinan dengan bawahan dan antar rekan sekerja, memberikan fasilitas-fasilitas tambahan yang selama ini belum ada di PT Sari Warna Asli Garment Surakarta dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian produksi. Selain itu perusahaan juga harus mempertahankan sistem penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan keinginan dari karyawan, sehingga karyawan bisa merasa nyaman dan senang dalam bekerja. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, maka akan meningkatkan pula komitmen organisasional mereka. Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian visi dari PT. Sari Warna Asli Garment untuk menjadi pabrik tekstil yang terpadu dan mendunia.

2. Penelitian ini hanya meneliti hubungan kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan, upah, promosi, penyelia, rekan sekerja, dan kondisi kerja dengan komitmen organisasional. Sebenarnya masih banyak faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, misalnya umur, pendidikan, pengalaman kerja dan sebagainya. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya memper-

banyak variabel penelitian yang berhubungan dengan komitmen organisasional, sehingga dapat diketahui faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.

3. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain. Ruang lingkup dan karakteristik penelitian ini terbatas hanya pada karyawan bagian produksi PT Sari Warna Asli Garment Surakarta, dimana karakteristik responden relatif homogen. Penerapan populasi yang lebih luas dengan karakteristik yang berbeda perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan atau menambah variabel-variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini, ataupun dengan menambah dan memperluas ruang lingkungannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terselesainya artikel ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP UNS, Ketua BKK Pendidikan Akuntansi FKIP UNS, Pembimbing I dan Pembimbing II, serta jajaran redaksi Jurnal Pendidikan Ekonomi FKIP UNS

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Christianus. (2010). *Belajar Kilat SPSS 17*. Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Luthans, Freed. (2003). *Organizational Behaviour*, (Alih bahasa Nurdin Sobali), Erlangga. Jakarta.
- Moynihan, Lisa M., Boswell, Wendy R., & Boudreau, John W. (2000). *The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Executive Withdrawal and Performance*. Working Paper Series. Cornell University ILR School, New York.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi, Buku 2*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sihombing, Henry Christian. (2004). *Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan usia, masa kerja dan tingkat pendidikan di PT Norwest Industry*. Tesis. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Sijabat, Jadongan. (2011). *Majalah Ilmiah Visi, Volume 19*. Jurnal. Universitas HKBP Nommensen. Medan.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Lembaga Penelitian Pendidikan, Pemerangan Ekonomi dan Sosial. Jakarta.

Jupe UNS, Vol 2, No 2, Hal 148 s/d 158

Mukti Anugrah, Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Karyawan Di PT Sari Warna Asli Garment-Surakarta. Juni 2014.

Trianggraeny, Silvyana. (2003). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di PT Tyfountex Indonesia*. Tesis. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

Website :

SDM, Jurnal. (2010). *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Kunci Keberhasilan Organisasi)*. http://www.academia.edu/4758902/JURNAL_PERENCANAAN_MSDM (diakses 28 September 2013).