



ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. SINAR SOSRO Semarang)

Aldo Priyatama, Edy Rahardja
Email : aldogeass@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The purpose of the study is to answer organizational commitment and job satisfaction influence on performance. The samples were employees of PT. SINAR SOSRO Semarang where the number of samples specified in this study of 81 respondents.

As for the methods used in this sampling is to use Purposive sampling, while data analysis method used is linear regression analysis, with the aid of SPSS program.

Results of testing of the hypothesis, suggesting that the variables: 1). Organizational commitment has no significant effect on performance, 2). Job satisfaction significant on employee performance. Coefficient of determination results indicate that the ability of small organizational commitment and job satisfaction variables in explaining employee performance variables is very limited.

Keywords : organizational commitment, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya aktivitas dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni.

Jika komitmen seorang pegawai telah tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin. Moorman, et. Al. (1992) dalam Setyawan (2005) menyatakan bahwa komitmen didefinisikan sebagai suatu hasrat bertahan untuk menjaga suatu nilai dari hubungan itu sendiri. Hubungan yang mempunyai nilai berkaitan erat dengan kepercayaan bahwa komitmen dapat eksis hanya jika hubungan tersebut penting untuk dipertimbangkan.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Banyak definisi tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh sejumlah ahli. Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2003) juga menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif. Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Malthis & Jackson, 2001). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang

antara lain meliputi : kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sifat kooperatif.

PT. SINAR SOSRO sebagai perusahaan beverage yang mempunyai motto “Sosro, Asli Segarnya”, maka sudah pasti memiliki kinerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan operasional perusahaannya. Dengan kinerja yang produktif hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh pihak perusahaan maupun oleh masyarakat. Berikut adalah data penilaian kinerja pada PT. SINAR SOSRO dalam kurun waktu 3 tahun terakhir :

Tabel Penilaian Kinerja Karyawan PT. SINAR SOSRO

Indikator	Standar Nilai	Tahun		
		2011	2012	2013
Kualitas kerja	70	79.5	79.3	78.3
Produktifitas kerja	70	74.5	75.3	71.6
Ketaatan terhadap peraturan	75	76.3	77.6	77.1
Ketepatan waktu	65	70.5	68.7	69.3
Pengutamaan kepentingan bersama	80	84.7	83.9	81.4
Tanggung jawab atas kesalahan	80	87.6	85.3	82.3
Pemeliharaan barang perusahaan	75	77.3	79.6	78.1
Menyesuaikan pendapat dengan rekan kerja	70	72.1	71.3	74.7
Kemampuan memberikan pendapat	70	81.5	79.5	80.4
Kemampuan menerima usul orang lain	70	73.4	74.5	71.4
Kemampuan bekerja sama dengan rekan	70	79.3	77.8	78.1
Pengetahuan mengenai pekerjaan	70	77.1	81.3	80.5
Kreativitas dalam menyelesaikan tugas	70	72.3	75.6	74.5
Pemberian saran yang bermanfaat	65	72.3	70.3	69.6
Sikap kerja pada rekan	70	70.3	72.5	72.9
Ketegasan tindakan	80	82.4	83.9	85.4

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat diambil adalah tingkat kinerja yang tidak maksimal pada PT. SINAR SOSRO. Oleh karena itu dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah faktor komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah faktor kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Variasi definisi dan ukuran komitmen organisasional sangat luas. Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif didalamnya. Menurut Malthis dan Jackson (2001) komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya (Kreitner dan Kinicki, 2003).



Dikarenakan komitmen organisasional bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model yang diajukan Meyer dan Allen. Mayer dan Allen (1990) dalam model pengembangan komitmen mengidentifikasi tiga komponen komitmen organisasional, yaitu : komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif. karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut, karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kelanjutan ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain, dan karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja menurut Malthis dan Jackson (2001) adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga memiliki definisi yang berbeda bagi orang lain.

Luthans membagi kepuasan kerja menjadi tiga dimensi. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya, jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras daripada yang lain dalam departemen, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan atau rekan kerja mereka. Mereka tidak puas. Sebaliknya, jika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan pantas, maka mereka mungkin akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Mereka merasa puas. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Kinerja (*performance*) karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2006).

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (1965) dalam As'ad, (1982) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Potter menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang penulis gunakan untuk menjadi sebuah pembandingan dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Heriyanti (2007) pada PT. PLN Semarang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Bilmoneva dan Kusnanto (2006) pada kinerja dosen pembelajara klinik di AKPER swasta di Pekanbaru menyatakan bahwa hasil korelasi antara kinerja administratif dosen dengan komitmen terhadap organisasi terdapat hubungan positif dan signifikan

secara statistik. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen dosen terhadap organisasi akan meningkatkan kinerja administrasi proses belajar mengajar.

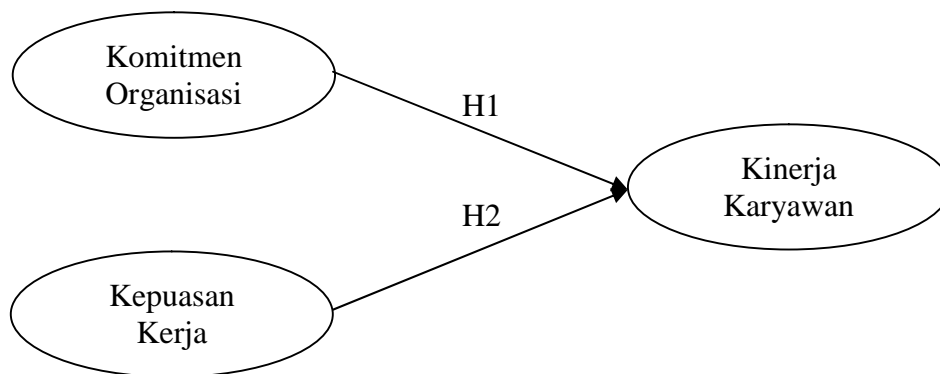
Penelitian oleh Kartiningsih (2007) pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) cabang Semarang mengenai pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional dalam peningkatan kinerja karyawan menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) pada sub sektor industri pengolahan kayu di Jawa Timur mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

H2 : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Berikut adalah kerangka pemikiran teoritis :



Sumber : Penelitian-penelitian terdahulu yang dikembangkan untuk penelitian ini

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan (*Y*) sebagai variabel dependen, sedangkan komitmen organisasional (*X1*) dan kepuasan kerja (*X2*) sebagai variabel independen.

Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Notasi
Komitmen Organisasional (independen)	Derajat seseorang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisas dan berkenginan melanjutkan partisipasi aktif didalamnya	Afektif Komitmen	X1
		Kontinuen Komitmen	X2
		Normatif Komitmen	X3
Kepuasan Kerja (independen)	Sikap karyawan terhadap pekerjaannya	Gaji	X4
		Promosi	X5
		Rekan Sekerja	X6
		Penyelia	X7
		Pekerjaan itu sendiri	X8
Kinerja (dependen)	Hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu	Kuantitas Kerja	X9
		Kualitas Kerja	X10
		Pengetahuan	X11
		Kreativitas	X12
		Kemampuan bekerja sama	X13
		Kesadaran dan kepercayaan	X14
		Inisiatif	X15
		Kualitas personal	X16

Sumber : Data yang diolah, 2014

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 1999). Populasi penelitian ini adalah karyawan pada kantor pemasaran wilayah Jawa Tengah yang berjumlah 427 orang pada PT. SINAR SOSRO.

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 1999). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tersebut adalah pengambilan sampel pada pegawai PT. SINAR SOSRO yang telah bekerja minimal 3 tahun.

Selanjutnya populasi tersebut diolah menggunakan rumus Yamane (Ferdinand, 2006) untuk menentukan jumlah sampel. Alasan menggunakan rumus tersebut adalah untuk mendapatkan sampel yang representatif dan lebih pasti atau mendekati populasi yang ada. rumus Yamane adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{427}{1 + 427 (0,10^2)} = 81$$

Data dapat dikumpulkan dari sumber-sumber primer atau sumber-sumber sekunder :

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tanpa melalui media perantara (Supranto, 1994). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarakan pada sampel yang telah ditentukan.

Data sekunder dikumpulkan dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di perusahaan, badan-badan penelitian dan sejenisnya yang memiliki poll data (Ferdinand, 2006).

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner yaitu dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r table. Jika r hitung $>$ r table dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $>$ 0.60. Nunnally (dikutip oleh Ghozali, 2009).

Analisis regresi mengacu pada ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/ atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Dalam penelitian ini perhitungan statistik dengan menggunakan persamaan :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009).

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2009).

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2009).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi variabel Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.711	4.033		.424	.673
	Komitmen	.126	.164	.189	1.765	.004
	Kepuasan	.558	.264	.246	2.117	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel uji t diatas menunjukkan bahwa hasil regresi yang didapat dapat menghasilkan persamaan :

$$Y = 0.189X_1 + 0.246X_2$$

Hasil persamaan regresi tersebut memberikan pengertian bahwa variabel Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien positif sebesar 0.189 sedangkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien positif sebesar 0.246 sehingga dapat disimpulkan peningkatan komitmen organisasional dan kepuasan kerja signifikan terhadap variabel kinerja

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan tiga model regresi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.291 ^a	.285	.261	3.150

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Komitmen

Dari hasil output pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang didapat dilihat dari Adjusted R Square, diperoleh sebesar 0.261. Hal ini berarti 26% Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama. Sedangkan sisanya 74% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara melihat nilai signifikansinya. Dalam penelitian ini menggunakan tiga model regresi.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.831	2	109.916	13.703	.004 ^b
	Residual	625.675	78	8.021		
	Total	845.506	80			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Komitmen

Dari hasil output tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 13.703 dengan tingkat signifikansi 0.004. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi dengan variabel Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja signifikan terhadap variabel Kinerja.

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima.

a. Uji t variabel Komitmen organisasional terhadap Kinerja.

Berdasarkan analisis regresi pada tabel diatas menunjukkan bahwa tabel t hitung variabel Komitmen Organisasional sebesar 1.765. Nilai t hitung variabel tersebut lebih kecil dari nilai t tabel satu sisi sebesar 1.6639 yang diperoleh dari perhitungan $df = n - k$, $83 - 2 = 81$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

b. Uji t variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

Berdasarkan analisis regresi pada tabel diatas menunjukkan bahwa tabel t hitung variabel Kepuasan Kerja sebesar 2.117. Nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari nilai t tabel satu sisi sebesar 1.6639 yang diperoleh dari perhitungan $df = n - k$, $83 - 2 = 81$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Dilihat dari analisis regresi diatas, menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien positif sebesar 0.189 sedangkan variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien positif sebesar 0.246. Dari uji t diatas pula disimpulkan bahwa nilai t hitung variabel Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja lebih besar dari nilai t tabel satu sisi sebesar 1.6639. dari analisis diatas dapat disimpulkan peningkatan komitmen organisasional dan kepuasan kerja signifikan terhadap variabel kinerja.

Dilihat dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja yang dilakukan oleh Purba (2002) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut memiliki arah positif, sehingga apabila komitmen organisasional mengalami peningkatan atau perbaikan maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya apabila komitmen organisasional menurun maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan juga. Penelitian lain mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Almigo (2004) menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Dari kedua penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja keduanya memiliki pengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa orang yang berkomitmen terhadap pekerjaannya atau orang yang puas terhadap pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diterima atau H1 diterima.
2. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja diterima atau H2 diterima.

Saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti berikutnya dapat menambah variabel untuk membandingkan dengan variabel yang telah dianalisis dalam penelitian ini. Untuk perusahaan diharapkan bahwa dengan adanya penelitian ini maka perusahaan dapat lebih meningkatkan komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan lebih maksimal.

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan, beberapa keterbatasan dalam penelitian ini di antara lain yaitu kesibukan para karyawan yang sangat tinggi sehingga mengakibatkan penyebaran kuesioner menjadi terhambat, hambatan yang lain yaitu ada sebagian besar dari kuesioner yang hilang/tidak terisi. Untuk agenda penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas lainnya yang tidak dilakukan dalam penelitian ini, menggunakan metodologi penelitian lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini, melakukan penyempurnaan kuesioner penelitian ini, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner.

REFERENSI

- Ardian, Lalu B.N. 2005. Analisis Hubungan Faktor-Faktor Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Pemkab. Batang. Tesis Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Abdulloh. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. Tesis Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Alimin dan Rosita Dewi. 2008. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating." *JAAI Volume 12 No. 1, Juni 2008 : 13-24.*
- As'ad, Moh. 1982. *Psikologi Industri* (Edisi Revisi). Liberty : Yogyakarta.
- Bilmoneva, Lolly dan Kusnanto, Hari. 2006. "Hubungan Antara Komitmen Terhadap Organisasi Dengan Kinerja Dosen Pembelajaran Klinik di AKPER Swasta di Pekanbaru." *Jurnal KMPK Universitas Gadjah Mada. Januari 2006. No. 11, First Draft.*
- Crossman, Alf & Abou-Zaki, Baseem. 2003. "Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff." www.emeraldinsight.com/0268-3946.htm diakses tanggal 24 Januari 2011.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1. PT INDEKS : Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Gunlu, Aksarayli & Percin. 2009. "Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey." www.emeraldinsight.com/0959-6119.htm diakses tanggal 1 Maret 2011.



- Hani T Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara : Jakarta.
- Heriyanti, Dewita. 2007. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang) Tesis Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Husnan, Suad dan Heidjrachman. 1999. *Manajemen Personalia* : Edisi 4. BPFE : Yogyakarta
- Indriantoro, Nur dan Supomo Bambang. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE : Yogyakarta.
- Ivancevich, John M., dkk. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* Jilid 1. Erlangga : Jakarta.
- Kartiningsih. 2007. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Semarang). Tesis Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Koesmono, Teman H. 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, no. 2, September 2005: 171-188.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behaviour*. 5th Edition. Irwin/McGraw-Hill Company : New York.
- 2003. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Penerbit ANDI : Yogyakarta.
- Malthis, Robert L. dan Jackson, John M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat : Jakarta.
- Meyer, J.P & Allen, N.J. 1990. "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization." *Journal of Occupational Psychology* (1990), 63, 1-18.
- "Commitment to Organization and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization." *Journal of Applied Psychology* Vol. 78, No. 4. 538-551.
- Nuzsep Almigo. 2004. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal PSYCHE*. Vol. 1, No. 1, Desember 2004.
- Purba, Fani Darmawan. 2002. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Furniture di Jepara). Tesis Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Robbin, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi*. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Prenhallindo : Jakarta.
- 2003. *Perilaku Organisasi*. Gramedia : Jakarta.
- Satria, R. Yudhi R.A. 2005. "Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Volume 9, No. 2, Desember 2005.
- Setyaningsih, Wesiati. 2003. Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai Pemkot Semarang) Tesis Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN : Yogyakarta.



- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE : Yogyakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta : Bandung.
- Widodo, Mauladi. 2000. Analisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Batang. Tesis Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Yulinda dan Harlyanti, Sri Wulan. 2009. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi Medan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis. Volume 2, Nomor 1 Januari 2009 : 25-32.*