

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

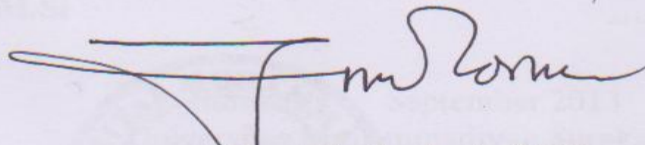
Yang diajukan oleh :

SUHEIL SUNGKAR
NIM F 100 080 105

Telah disetujui untuk dipertahankan
Di depan Dewan Penguji Skripsi

Telah disetujui oleh :

Pembimbing Utama



Drs. Moch. Amir, M.Si

Tanggal.....Agustus 2013

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

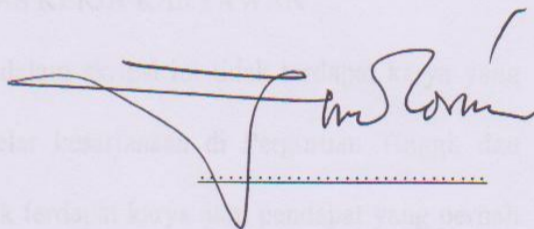
Yang diajukan oleh :

SUHEIL SUNGKAR
NIM F 100 080 105

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal Agustus 2013
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

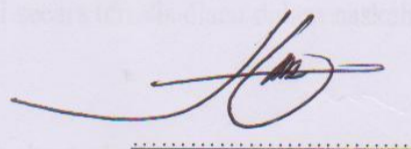
Penguji Utama

Drs. Moch. Amir, M.Si



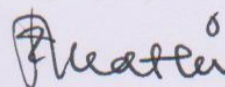
Penguji Pendamping I

Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si



Penguji Pendamping II

Dra. Partini, M.Si



Surakarta, September 2013
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si

HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Suheil Sungkar

Mohammad Amir

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

E-mail: fpsikologiums@yahoo.com

Abstraksi

Setiap tenaga kerja berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yaitu mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Pada kenyataannya, sebagian karyawan yang bekerja kurang memiliki kinerja secara maksimal, sehingga produktivitas kerja pun menurun. Hal ini disebabkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk : 1) Mengetahui ada tidaknya hubungan antara komitmen organisasi dengan produktivitas karyawan. 2) Mengetahui besar sumbangan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan. 3) Mengetahui tingkat komitmen organisasi dan produktivitas karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan CV. Ranotex di Jl. Km. Karanganyar Solo, bagian *finishing* dan *garment* yang berjumlah 42 karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan dengan karakteristik yang bekerja di bagian finishing dan garment di CV. Ranotex Karanganyar berjumlah 42 orang. Rincian sampel tersebut yaitu untuk karyawan bagian *finishing* berjumlah 20 orang dan bagian *garmen* berjumlah 22. Dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui dua cara yaitu metode angket (skala komitmen organisasi) dan metode dokumentasi (produktivitas kerja) karyawan yang ada pada perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hubungan antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerjadapat diperoleh suatu kesimpulan, yaitu: 1) Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja. 2) Sumbangan komitmen organisasi terhadap produktivitas sebesar 17,7%. Hal ini berarti masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja di luar variabel komitmen organisasi. Variabel-variabel tersebut antara lain sikap disiplin, motivasi berprestasi, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja. 3) Tingkat komitmen organisasi termasuk kategori tinggi.

Kata kunci: *Komitmen Organisasi, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit bagi pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha dan perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian dan kerugian tersebut tidak diinginkan oleh setiap perusahaan. Forsyth (2009) memaparkan bahwa agar dapat bertahan dan terus bersaing dalam berkarir (bekerja), maka setiap karyawan dituntut untuk lebih produktif, efisien, dan efektif dalam suatu bidang yang ditekuni. Hal ini disebabkan karena pada tiap aspek pekerjaan menuntut individu untuk bekerja dengan giat guna menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memperoleh suatu keluaran (*output*) baik itu berupa barang atau jasa.

Pada kenyataannya, sebagian karyawan yang bekerja kurang memiliki kinerja secara maksimal, sehingga produktivitas kerja pun menurun. Hal ini juga terjadi pada perusahaan CV. Ranotex di Jl. Km. Karanganyar Solo. Perusahaan CV. Ranotex merupakan salah satu perusahaan di bidang kain. Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan Kepala Bagian Personalia di CV. Ranotex dapat diketahui bahwa sebagian karyawannya memiliki produktivitas rendah. Produktivitas karyawan rendah ditandai dengan sikap dan perilaku karyawan yang malas bekerja, terlambat masuk kerja, lama dalam mengerjakan tugas, dan saat jam kerja melakukan kegiatan lain yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan perusahaan (Hasil Wawancara dengan Kepala Personalia, 9 Juni, 2012). Produktivitas CV. Ranotex kurang stabil didukung oleh hasil data sekunder rekap produksi kain selama bulan Januari, Februari, dan Maret tahun 2012 mengalami penurunan. Hasil rekap produksi kain selama tiga bulan tersebut disajikan pada tabel 1, berikut ini.

Tabel 1
Rekap Produksi Kain Bulan Januari, Februari, dan Maret
Tahun 2012 di CV. Ranotex

No	Bulan	Jumlah Produksi	Jumlah Penurunan Produksi
1	Januari	306.926 meter	
2	Februari	297.175 meter	Dari bulan Januari ke Februari menurun sebanyak 9.751 Meter
3	Maret	196.678 meter	Dari bulan Februari ke Maret menurun sebanyak 100.497 Meter

Sumber Data Sekunder dari CV. Ranotex

Dari tabel tersebut dapat diketahui terjadi penurunan produksi di CV. Ranotex. Akibat dari perilaku karyawan tersebut produktivitas perusahaan menurun. Menurunnya produktivitas membuat perusahaan rugi, tidak mengalami perkembangan, dan ada kemungkinan perusahaan tersebut dapat bangkrut, apabila permasalahan produktivitas tidak segera diatasi. Sedangkan karyawan juga mengalami kerugian akibat produktivitasnya menurun. Kerugian karyawan yaitu tidak dapat mengembangkan karir, tidak naik jabatan, dan tidak dapat meningkatkan gajinya.

Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Dalam bekerja setiap individu pasti akan melakukan suatu usaha untuk bertahan dan meningkatkan kinerja di dalam pekerjaannya. Forsyth (2009) memaparkan bahwa agar dapat bertahan dan terus bersaing dalam berkarir (bekerja), maka setiap individu dituntut untuk lebih produktif, efisien, dan efektif dalam suatu bidang yang ditekuni. Hal ini disebabkan karena pada tiap aspek pekerjaan menuntut individu untuk bekerja dengan giat guna menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memperoleh suatu keluaran (*output*) baik itu berupa barang atau jasa. Bekerja secara produktif, efisien dan efektif, maka individu dapat memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sarana dan prasarana yang telah disediakan serta menghasilkan kinerja yang optimal dan dengan demikian dapat tercapailah tingkat produktivitas yang tinggi.

Setiap tenaga kerja berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yaitu mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Namun dari setiap aktivitas yang dilakukan belum tentu memuaskannya. Hal ini disebabkan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah komitmen organisasi. Kurniawan (2010) mendefinisikan pengertian komitmen organisasi adalah sikap kesetiaan karyawan terhadap organisasinya yang merupakan proses terus menerus, dan bertujuan untuk mengekspresikan perhatian terhadap organisasinya yang mencerminkan kesuksesan dan kesejahteraan. Konseptualisasi lain dari komitmen organisasi yakni menunjuk pada keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi.

Strategi komitmen organisasi berusaha menciptakan situasi yang mampu menumbuhkan perasaan memiliki pada setiap karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Semua dampak positif yang diperoleh sebagai konsekuensi dari para karyawan yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi akan sangat berguna bagi perusahaan tempat karyawan bersangkutan bekerja.

Karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan atau organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya produksi, kualitas kerja dan kepuasan kerja serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turn over* (Mathie dan Zajac dalam Fatikha, 2005). Oleh karena itu komitmen pada karyawan terhadap organisasi atau perusahaan harus diupayakan secara maksimal, maksudnya perusahaan berusaha memenuhi hak-hak karyawan sehingga karyawan memiliki sikap loyal dan komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan kunci ke arah peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan komitmen yang tinggi pada karyawan, organisasi atau perusahaan mengharapkan bahwa karyawan dapat lebih setia pada organisasi, karyawan tahu menyimpan rahasia organisasi, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan organisasi dan senantiasa bermotivasi tinggi serta bersedia berkorban bagi organisasi dan mempunyai semangat untuk maju bersama organisasi.

Pihak perusahaan atau organisasi mengharapkan adanya suatu komitmen yang tinggi dari karyawannya oleh karena sebuah perusahaan akan menjadi berkembang apabila memiliki karyawan dengan komitmen tinggi terhadap perusahaan (Rifani, dalam Wening, 2005). Meskipun demikian pada kenyataannya pemimpin perusahaan atau organisasi terkadang mengeluhkan tentang rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan yang berada atau bekerja di perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Untuk mendapatkan komitmen yang tinggi dari karyawan yang sesuai dengan harapan pihak perusahaan, maka pihak perusahaan hendaknya memperhatikan hal-hal yang dapat membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, seperti perusahaan memperhatikan hal-hal yang membuat karyawan merasa aman, nyaman dan juga merasa kesejahteraannya dijamin oleh pihak perusahaan. Adanya rasa aman dan nyaman pada karyawan maka akan memotivasi semangat kerja yang dimilikinya sehingga perusahaan akan merasa senang mempunyai karyawan yang sesuai dengan harapan dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui ada tidaknya hubungan antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja karyawan.
2. Mengetahui besar sumbangan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Mengetahui tingkat komitmen organisasi.

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan CV. Ranotex di Jl. Km. Karanganyar Solo, bagian *finishing* dan *garment* yang berjumlah 42 karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan dengan karakteristik yang bekerja di bagian finishing dan garment di CV. Ranotex Karanganyar berjumlah 42 orang. Rincian sampel tersebut yaitu untuk karyawan bagian *finishing* berjumlah 20 orang dan bagian *garmen* berjumlah 22. Dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui dua cara yaitu metode angket (skala komitmen organisasi) dan metode dokumentasi (produktivitas kerja) karyawan yang ada pada perusahaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh hasil $r = 0,421$ dengan $p = 0,008$ ($p < 0,01$) yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Komitmen organisasi merupakan perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi. Porter dan Smith (dalam Sjabadhyni, dkk., 2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara karyawan dan organisasi yang memungkinkan karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang dapat dilihat dari keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Strategi komitmen organisasi berusaha menciptakan situasi yang mampu menumbuhkan perasaan memiliki pada setiap karyawan terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Semua dampak positif yang diperoleh sebagai konsekuensi dari para karyawan yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi akan sangat berguna bagi perusahaan tempat karyawan bersangkutan bekerja.

Steers dan Porter (dalam Ermawan, 2007) yaitu kepercayaan dan penerimaan yang kuat akan nilai-nilai dan tujuan organisasi (internalisasi), kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (optimalisasi), keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (loyalitas).

Perusahaan sebagai suatu organisasi tidak lepas dari masalah, baik masalah yang berhubungan dengan pihak diluar perusahaan maupun masalah-masalah yang ada di dalam perusahaan. Salah satu masalah yang ada didalam perusahaan adalah masalah yang berhubungan dengan karyawan. Masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan salah satunya yaitu berkaitan dengan produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Produktivitas kerja sangat penting peranannya dalam organisasi, karena jika tingkat produktivitasnya tinggi maka tujuan dalam organisasi tersebut akan tercapai.

Komitmen organisasi berdasar hasil penelitian tergolong tinggi dilihat dari hasil frekuensi kategorisasi untuk interval antara 75,6 - 91,8 sebanyak 20 frekuensi (47,61%) termasuk kategori tinggi. Alasan lainnya dikarenakan para karyawan merasa cukup puas dengan gaji yang diperoleh. Hal ini dapat diketahui melalui hasil wawancara dengan lima karyawan yang menyatakan bahwa gaji yang diterima sudah seimbang dengan tenaga yang dikeluarkan. Kenyataan tersebut sesuai dengan pendapat Porter, Mowday dan Steers (dalam Sjabadhyni, dkk., 2001), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah persepsi tentang gaji, individu merasa gaji yang diterimanya seimbang dengan gaji individu lain. Pendapat Marchington (dalam Kurniawan, 2006) mendukung pernyataan tersebut bahwa pembayaran upah dan keinginan karyawan untuk bekerja pada pemimpin atau perusahaan dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada perusahaan atau organisasi.

Komitmen karyawan dalam kegiatan produksi merupakan faktor tenaga kerja yang mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang

menjalankan kegiatan sehari-hari. Dalam bekerja setiap individu pasti akan melakukan suatu usaha untuk bertahan dan meningkatkan kinerja di dalam pekerjaannya. Forsyth (2009) memaparkan bahwa agar dapat bertahan dan terus bersaing dalam berkarir (bekerja), maka setiap individu dituntut untuk lebih produktif, efisien, dan efektif dalam suatu bidang yang ditekuni. Hal ini disebabkan karena pada tiap aspek pekerjaan menuntut individu untuk bekerja dengan giat guna menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memperoleh suatu keluaran (*output*) baik itu berupa barang atau jasa. Bekerja secara produktif, efisien dan efektif, maka individu dapat memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sarana dan prasarana yang telah disediakan serta menghasilkan kinerja yang optimal dan dengan demikian dapat tercapailah tingkat produktivitas yang tinggi.

Hasil penelitian ada hubungan antara komitmen dengan produktivitas kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fatikha (2005), dengan kesimpulannya, jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka perusahaan atau organisasi akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatnya produksi, kualitas kerja. Oleh karena itu komitmen pada karyawan terhadap organisasi atau perusahaan harus diupayakan secara maksimal, maksudnya perusahaan berusaha memenuhi hak-hak karyawan sehingga karyawan memiliki sikap loyal dan komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan kunci ke arah peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan komitmen yang tinggi pada karyawan, organisasi atau perusahaan mengharapkan bahwa karyawan dapat lebih setia pada organisasi, karyawan tahu menyimpan rahasia organisasi, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk kepentingan organisasi dan senantiasa bermotivasi tinggi serta bersedia berkorban bagi organisasi dan mempunyai semangat untuk maju bersama organisasi.

Besarnya sumbangan komitmen organisasi terhadap produktivitas sebesar 17,7%. Hal ini berarti masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja di luar variabel komitmen organisasi. Variabel-variabel tersebut antara lain sikap disiplin, motivasi berprestasi, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hubungan antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerjadapat diperoleh suatu kesimpulan, yaitu:

- a. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja.
- b. Sumbangan komitmen organisasi terhadap produktivitas sebesar 17,7%. Hal ini berarti masih terdapat beberapa variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja di luar variabel komitmen organisasi. Variabel-variabel tersebut antara lain sikap disiplin, motivasi berprestasi, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja.
- c. Tingkat komitmen organisasi termasuk kategori tinggi.

2. Saran

a. Bagi Pimpinan Perusahaan

Mengingat hasil penelitian komitmen organisasi dan produktivitas kerja tinggi, maka bagi pimpinan diharapkan untuk dapat mempertahankan komitmen organisasi dan produktivitas kerja. Cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan agar karyawan dapat mempertahankan komitmen dan produktivitas, Pimpinan perusahaan disarankan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan, bahwa karyawan diperlukan oleh perusahaan. Cara yang dapat dilakukan misalnya bersikap baik kepada karyawan, menghargai tenaga kerja dengan memberikan bonus tambahan bagi karyawan yang melebihi target kerja. Pimpinan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam bekerja, misalnya pimpinan tidak mengawasi terus-menerus kegiatan karyawan, karyawan diberi kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sikap dan perilaku pimpinan tersebut mampu membuat karyawan diperlukan perusahaan, sehingga dapat menjadi kunci pendorong bagi seorang karyawan untuk menghasilkan produktivitas puncak.

b. Bagi Karyawan

Bagi karyawan diharapkan dapat mempertahankan komitmen dan produktivitas yang sudah tinggi dan sangat tinggi. Cara yang dapat dilakukan oleh karyawan yaitu mengetahui tujuan dari perusahaan dapat dilakukan melalui

komunikasi dengan pimpinan. Karyawan mampu menjaga kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan dalam melaksanakan tugas. Karyawan dalam menjaga kepercayaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kedisiplinan, seperti datang tidak terlambat dan memanfaatkan waktu untuk bekerja, sehingga kepercayaan pimpinan dipedulikan oleh karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat saat pengumpulan data, peneliti tidak menunggu subjek dalam mengisi skala, disarankan bagi peneliti selanjutnya saat mengumpulkan data ditunggu, sehingga data yang diperoleh akurat. Dalam penelitian ini hanya ada dua variabel. Oleh sebab itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menambah jumlah variabel, dalam hal ini misalnya dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen yang dimiliki karyawan pada perusahaan yang belum disertakan dalam penelitian ini, misalnya persepsi karyawan terhadap upah yang diterima, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja, dan penghargaan yang diterima karyawan dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ermawan, D. 2007. Hubungan Antara *Job Insecurity* dan Konflik Peran Dengan Komitmen Organisasi. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Fatikha, M. 2005. Hubungan antara Sikap Karyawan Terhadap Kepastian Hukum Ketenagakerjaan dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Kusumahadi Santosa. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Forsyth, P. 2009. *Janganlah sia - siakan waktumu*. Yogyakarta: PT. Gara Ilmu.
- Kurniawan, G. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT.Kalimantan Steel (PT.Kalisco) Pontianak. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 2. No. 12. Hal. 41-58
- Sjabadhyni, B., Graitto, B. K. I., dan Wutun, R. P. 2001. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Depok: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UI

Wening, N. 2005. Pengaruh Ketidak Amanan Kerja (*Job Insecurity*) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intensi Keluar *Survivor*. *Empirika*. Vol. 18, No. 1, Hal. 35-51

<http://www.kompas.com/kompas-cetak/0412/01/ekonomi/1407803.htm>