

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN PADA KARYAWAN
CV. GRIYA COMPUTAMA SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



**Diajukan oleh :
Rochmad Ikhsanudin
F 100 090 087**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KOMITMEN PADA KARYAWAN
CV. GRIYA COMPUTAMA SURAKARTA**

ROCHMAD IKHSANUDIN

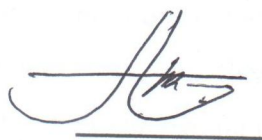
F. 100 090 087

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 29 Desember 2014
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Penguji Utama

Ahmad dwityanto S.Psi M.Si

Penguji Pendamping I



Wiwien Dinar P M.Si

Penguji Pendamping II



Rini Lestari. S.Psi M.Si



Surakarta, 29 Desember 2014



Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan



Taufik, M.Si, Phd.

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PADA KARYAWAN CV. GRIYA COMPUTAMA SURAKARTA

ROCHMAD IKHSANUDIN

ABSTRAK

Masalah yang dihadapi karyawan dalam perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik adalah komitmen karyawan, dalam kesehariannya diwajibkan untuk memiliki pemahaman terhadap budaya organisasi dan memiliki kepuasan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan Cv. Griya computama. Pengukuran menggunakan skala budaya organisasi , skala kepuasan kerja dan skala komitmen karyawan masing masing skala berjumlah 56, 38 dan 30. Hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini ada dua yaitu hipotesisi mayor dan hipotesisi minor. Hipotesisi mayor ada hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen, sedangkan hipotesis minornya ada hubungan positif antara budaya organisasi terhadap komitmen karyawan dan ada hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Cv. Griya Computama surakarta. Adapun jumlah karyawannya adalah 149 karyawan. Penelitian ini menggunakan *studi populasi*, yaitu menggunakan semua anggota populasi yang ada sebagai subjek penelitian. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala berbentuk tertutup, artinya jawaban-jawaban dari pernyataan telah disediakan sehingga subjek penelitian tinggal memilih yang sesuai dengan keadaan dirinya, data dikumpulkan menggunakan tiga macam skala yaitu skala budaya organisasi kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Teknik analisis data menggunakan korelasi *Product moment*.

Hasil analisis diperoleh (r) sebesar 0,928; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel budaya organisasi memiliki rerata empirik (RE) 119,63 dan rerata hipotetik (RH) 95, variabel kepuasan kerja rerata empirik (RE) 103,48 dan rerata hipotetik (RH) 80 sedangkan komitmen karyawan rerata empirik (RE) 91,86 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 67,5. Kesimpulannya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan, tingkat komitmen , budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan Cv. Griya computama tergolong sangat tinggi dan sumbangan efektif budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan sebesar 86,1%

Kata Kunci : komitmen karyawan, budaya organisasi, kepuasan kerja.

Organisasi merupakan suatu wadah untuk mencapai tujuan, untuk itu organisasi harus mampu mengelola setiap sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya yang paling berharga dan yang paling menentukan kelangsungan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu instrumen dalam mencapai tujuannya, atau dengan kata lain efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada sumber daya manusianya.

Memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi yang optimal merupakan harapan dari setiap organisasi. Untuk mencapai sebuah kualitas sumber daya manusia yang baik dan efektif perlu memperhatikan tentang komitmen dari setiap anggota organisasi, karena mustahil suatu organisasi dapat berkembang dan bertahan tanpa didukung oleh komitmen dari para anggotanya.

Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan Negara Indonesia dalam indeks komitmen karyawan (*Commitment index*) indonesia, menurut perhitungan

Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah dikawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (*lifetime employment*) tidak lagi mendapat tempat.

Profesionalisme menyebabkan definisi loyalitas bergeser dan bahkan berubah. Loyalitas tidak lagi dimasukan loyal kepada perusahaan, melainkan loyal terhadap profesi.

Fenomena tinggi rendahnya komitmen karyawan itu sendiri terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mowday dan Steers (dalam Sjabadhyni 2001) bahwa beberapa faktor yang berpengaruh pada komitmen organisasi yaitu: keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan oleh organisasi, realisasi harapan individu, persepsi tentang sikap rekan kerja, persepsi tentang gaji, persepsi tentang perilaku.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam perusahaan

dan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan tidak terlepas dari budaya yang dimiliki oleh suatu perusahaan tersebut. Budaya organisasi adalah bagian dari strategi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal itu diungkapkan Rhenald Kasali PhD (2004). Menurutnya, Budaya perusahaan atau budaya organisasi terdiri atas unsur nilai – nilai dasar yang dapat dilihat (logo, merek, cara berpakaian) dan tidak dapat dilihat (keyakinan, asumsi, kepercayaan, sikap dan perasan).

Berdasarkan paparan di atas peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat diambil manfaatnya yaitu :

1. Bagi pimpinan perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan pimpinan perusahaan dalam meningkatkan komitmen pada karyawan

2. Bagi karyawan

Diharapkan dapat menambah dan memberikan informasi khususnya karyawan perusahaan maupun dunia kerja umumnya tentang pentingnya persepsi yang positif terhadap budaya organisasi dan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan komitmen karyawan.

3. Peneliti selanjutnya

Dapat menambah dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi dan dapat dijadikan bahan informasi serta bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk penelitian-penelitian sejenis.

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Karyawan

Kreitner & Kinicki (2001) mengatakan bahwa komitmen organisasi secara keseluruhan menggambarkan secara luas individu yang mengidentifikasi dirinya dengan sebuah organisasi serta mengikatkan dirinya untuk tujuan organisasi. Cascio (dalam Yulianie, 2003) mengartikan komitmen organisasi sebagai suatu kondisi dari individu yang memiliki

keinginan untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi dan sebagai derajat identifikasi individu terhadap organisasi.

Aspek komitmen karyawan antara lain:

- a. Komitmen afektif adalah keterikatan komitmen karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan seniornya atas promosi atau benefit.
- c. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

B. Budaya Organisasi

Robbins & Timoty (2007) mengatakan bahwa dalam suatu budaya yang kuat, nilai inti suatu organisasi itu dipegang, secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak anggota yang menerima nilai – nilai inti makin

besar komitmen mereka pada nilai – nilai itu maka makin kuat budaya tersebut. Kadang – kadang, budaya yang kuat juga dikatakan membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang mencekik yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi (Kotter & Hasket, 2006).

aspek - aspek budaya organisasi, antara lain:

- a. Azas tujuan, seberapa jauh anggota organisasi (karyawan perusahaan) memahami tujuan perusahaan.
- b. Asas konsekuen, seberapa besar perusahaan memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
- c. Asas keunggulan seberapa besar kapabilitas organisasi dalam memotivasi anggotanya untuk berprestasi, atau menunjukkan performansi terbaiknya.
- d. Asas kesatuan, seberapa besar keberpihakan dan keadilan manajemen perusahaan dalam memperlakukan karyawannya.

- e. Asas empirik. Seberapa tinggi komitmen perusahaan untuk menggunakan data empirik dalam pengambilan keputusan.
- f. Asas prestasi, seberapa besar pengakuan perusahaan terhadap prestasi yang ditunjukkan anggotanya.
- g. Asas keakraban, menyangkut kondisi hubungan interpersonal antara perusahaan dengan karyawan atau antar karyawan dengan perusahaan.
- h. Asas integritas, seberapa besar kesungguhan karyawan perusahaan untuk bekerja.

C. Kepuasan Kerja

Balfour & Wechsler (2004) menggambarkan rasa puas dan tidak puas didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaan dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hasil yang pantas, atau berhak baginya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan.

Aspek – aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Rasa aman yaitu adanya kepastian pegawai untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di organisasi selam mungkin seperti yang diharapkan.
- b. Kesempatan untuk maju dan berkembang yaitu adanya kemungkinan bagi pegawai untuk maju, naik pangkat, kedudukan dan keahlian atau pengalaman.
- c. Gaji atau uang, yaitu perusahaan yang memberikan kebanggaan kepada karyawan apabila mereka bekerja diperusahaan yang bersangkutan.
- d. Nama baik tempat kerja, yaitu organisasi yang memberikan kebanggaan kepada pegawai apabila mereka bekerja diperusahaan yang bersangkutan.
- e. Kesempatan berprestasi dan pengakuan diri, yaitu organisasi yang memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga mencapai tingkat kerja yang maksimal.

METODE PENELITIAN

Identifikasi variabel

Di dalam penelitian ini variabel-variabel yang dijadikan variabel penelitian adalah :

1. Variabel Bebas :
Budaya Organisasi
Kepuasan kerja
2. Variabel Tergantung:
Komitmen Karyawan

Alat pengumpul data

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga buah skala, yaitu skala Komitmen karyawan, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Metode pengumpulan data

Pelaksanaan analisis data dilaksanakan melalui 2 tahap yaitu uji asumsi yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan terlebih dahulu kemudian uji hipotesis. Uji asumsi ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS.

1. Uji asumsi

Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran dimaksudkan untuk mengetahui apakah sebaran data penelitian mengikuti sebaran distribusi normal atau tidak.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel Komitmen karyawan diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov $Z = 1,282$; signifikansi (p) = 0,750 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data variabel komitmen karyawan memenuhi distribusi normal. Hasil uji normalitas variabel budaya organisasi diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov $Z = 0,871$; signifikansi (p) = 0,433; ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan sebaran data variabel budaya organisasi memenuhi distribusi normal. Hasil uji normalitas variabel kepuasan kerja diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov $Z = 0,692$; signifikansi (p) = 0,724; ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan sebaran data variabel kepuasan kerja memenuhi distribusi normal.

Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (budaya organisasi) dengan variabel tergantung (komitmen karyawan) memiliki korelasi yang searah (linier) atau tidak. Hasil Linieritas yang diperoleh oleh variabel

komitmen karyawan dengan budaya organisasi diperoleh sebesar F beda 636,445 dengan $p = 0,000$ atau $p > 0,05$. Variabel komitmen karyawan dengan kepuasan kerja F beda 575,009 dengan $p = 0,000$ atau $p < 0,05$. Hasil tersebut sesuai dengan pendata Hadi (2006) bahwa uji prasyarat dikatakan linear apabila $p < 0,05$.

2. Uji Hipotesis

a. Hipotesis

Mayor

Hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan diperoleh hasil r sebesar $= 0,928$. Artinya, ada hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen pada karyawan CV Griya Computama Surakarta.

b. Hipotesis Minor

1. Hubungan budaya organisasi dengan komitmen karyawan sebesar diperoleh hasil $r = 0,925$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Artinya, ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya

organisasi dengan komitmen karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis ada hubungan positif antar budaya organisasi dengan komitmen karyawan pada karyawan CV. Griya Computama.

2. Hubungan Kepuasan kerja dengan komitmen karyawan sebesar diperoleh hasil $r = 0,892$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Artinya, ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis ada hubungan positif antar kepuasan kerja dengan komitmen karyawan pada karyawan CV. Griya Computama.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komitmen karyawan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja. Dua variabel independen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan

kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap variabel dependen yaitu komitmen. Total sumbangan efektif yang diberikan oleh kedua variabel independen terhadap variabel dependen (komitmen karyawan) sebesar 86,1%. Dalam pernyataan Steers dan Porter (dalam Hapsari 2006) disebutkan pada dasarnya ada empat kategori utama faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen individu yaitu : karakteristik personal, karakteristik kerja atau peran, karakteristik struktural dan pengalaman kerja. Faktor – faktor inilah yang kemungkinan memberikan sumbangan pada komitmen karyawan.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini kemudian dijabarkan lagi lebih spesifik, yaitu : (1) adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen karyawan, dan (2) adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen, sesuai dengan hasil

penelitian yang sebelumnya dilakukan Purnomo (2000). Penelitian Purnomo pada tahun 2000 silam, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen. Lebih lanjut, ia menjelaskan bahwa komitmen karyawan semakin kuat bila anggota oragnisasinya makin menunjukkan kepercayaan dan penerimaan kuat atas asumsi – asumsi, nilai – nilai, keyakinan dan norma – norma organisasi.

Hasil korelasi antara kepuasan kerja dengan komitmen dalam penelitian ini diperoleh mean empirik kepuasan kerja sebesar 103,48 dan rerata hipotetik sebesar 80 dengan kategorisasi nilai sedang sebanyak 5 atau 5%, kategori tinggi sebanyak 64 atau 64% dan kategori sangat tinggi sebanyak 31 atau 31%.

Hubungan yang positif signifikan anatar kepuasan kerja dengan komitmen karyawan ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang mana sikap tersebut merupakan hasil dari penilaian individu terhadap aspek – aspek peekrjaan seperti karakteristik

pekerjaan, promosi, upah atau gaji, rekan kerja dan pimpinan.

Berdasarkan teori dari *interpersonal comparison theory* penilaian – penilaian individu terhadap aspek – aspek pekerjaan tersebut merupakan hasil perbandingan antara apa yang diterima individu dari pekerjaan dengan apa yang menjadi ukuran atau standar dari masing – masing individu. Dari hasil penilain tersebut akan menunjukkan apakah tujuan – tujuan dan harapan individu terhadap pekerjaanya dapat tercapai. Selanjutnya penilain tersebut akan membentuk sikap individu terhadap pekerjaanya yang diwujudkan dalam perilaku individu dalam bekerja, hal ini karena perilaku merupakan manifestasi dari sikap individu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan Cv. Griya computama.

2. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen karyawan Cv. Griya Computama Surakarta.
3. Ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan Cv. Griya Computama surakarta.
4. Tingkat budaya organisasi karyawan Cv. Griya Computama tergolong tinggi.
5. Tingkat kepuasan kerja karyawan Cv. Griya Computama tergolong dalam kategori tinggi
6. Tingkat komitmen karyawan Cv. Griya Computama tergolong dalam kategori sangat tinggi
7. Sumbangan efektif budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan sebesar 86,1%

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian, maka penulis memberikan sumbangan saran yangdiharapkan dapat bermanfaat, yaitu:

1. Bagi Pimpinan

Diharapkan mampu memberikan tanggung jawab personal kepada karyawan untuk melaksanakan tugas, selain itu pimpinan harus mau mendengarkan sumbangan saran dari karyawan.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat saling tolong-menolong terhadap pimpinan maupun rekan kerja agar suasana kerja menjadi lebih akrab, menaati peraturan perusahaan yang telah ditetapkan

3. Bagi peneliti selanjutnya

Kelemahan dalam penelitian ini yaitu ada sebagian data yang kurang akurat. Hal ini dapat terjadi karena saat pengumpulan data ada sebagian subyek yang tidak ditunggu langsung oleh peneliti, sehingga subyek saat mengisi kuesioner terkesan asal-asalan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menunggu subyek saat mengisi skala.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M. 2000. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.

Allen, N., J & Meyer, J.P. 1990. *The Measurement And Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization*. Journal Of Occupational Psychology Vol. 63, 1- 18.

Azwar, S. 2003. *Dasar – dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset.

Azwar, S. 2004. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset.

Balfour, D.L & Weshler, B. 2004. *Commitment, Performance, and Productivity in Public Organizational, Public Productivity & Management Review*, Vol. 14, Issue 14 (Summer), pp.355-367.

Bavendam, J. 2000. *Managing Job Satifications. Special Reports Bavendem Research Incorporated*, vol.6. <http://www.bavendam.com>.

Calabretta, G, Montana, J, & Igleisias, O. 2008. *A Cross-cultural Assesment of Leading Values in Design-Oriental Companies, Cross Cultural Management*. An International Journal, Vol. 15, No.4, pp.379 – 378.

Carrel, R.M., Jennings, F.D. 1997. *Fundamental of Organizational Behavior* Prentice hall Inter Inc.

- Cascio, W.F.1998. *Applied Psychology In Human Resource Management (5th edition)*. USA: Prentice – Hall. Inc.
- Dehesihari & Seniati. 2002. Hubungan antara Peran Jenis Kelamin, Fear of succes dan Kesuku bangsaan dengan Komitmen Dosen Perempuan terhadap Organisasi. *Anima Indonesia Psychology Journal*. 17 (4).
- Fineman, S., Sims, D., and Gabriel, Y. 2005. *Organizing and Organizations Third Edition*. British: Sage Publication, Ltd.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., and Donnelly, J. H. Jr. 1997. *Organizations: Behavior, Structure, processes (9th edition)*. USA: McGraw-Hill, Co.
- Gordon, J.R.1996. *Managing Behavior in Organization*. Prentice Hall inc.
- Hadi, S.2000. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hapsari, N. 2006. *Hubungan persepsi terhadap Budaya Organisasi dan Masa Kerja dengan Komitmen Karyawan terhadap Organisasi*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Hofstede, G, Neuijen, B, Ohavy,D,D. & Sanders, G. 2001. *Measuring Organisational Cultures A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. *Administrative Science Quarterly*, vol. 35, No. 2 (June), pp.286 – 316.
- Kotter, J.R & Heskett, J.L. 2006. *Corporate Culture and Performance*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Kreitner & Kinicki. 2001. *Organizational behavior (5th edition)*. New York : Mc Graw Hill Inc.
- Laabs,J. 1998.These Kids Today: *Commitment Just Ain't What Is Used to be – with Good workforce*. 77, (11).
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behavior. Ninth Edition*. USA: McGraw-Hill Companies Inc.
- Miner, J.B.1993. *Industrial – Organizational Psychology*. Singapore : Mc Graw Hill Book Co.
- Muchisky, P.M.2003. *Psychology Applied To Work, An Introctional To Industrial And Organizational Psychology (7th edition)*. USA: Thomson Learning. Inc
- Munizu, M. 2007. *Persepsi Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kepuasan kerja*. *Jurnal keuangan dan perbangkan*. Vol. 14, No1, hal 98 – 109.
- Oktaviansyah, D.A. 2008. *Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Terhadap Organisasi pada karyawan*

- Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Indegenous. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*. 10,(1), hal : 56 - 67
- Omar & Sameon. 2003. Work Values, Job Satisfactional & Organizational Commitment. *Anima Indonesia Psychological Journal*. 18, (.23), 248 – 254.
- O'Reilly III, C.A., Chatman, J.& Caldwell, D.F 1999. People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach To Assending Person – Organizational Fit. *Academy of Management Journal*, . 34, (3),. 333 – 348.
- Purnomo,J.T. 2000. *Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Dr Oen Solo Baru*. Skripsi (Tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Reksohadiprojo & Handoko, T. 1997. *Organisasi Perusahaan*:Yogyakarta. Teori, Struktur dan Perilaku (edisi ke -2).
- Riggio. R.E. 1990. *Introductional to Industrial / Organizational Psychology. Illinois (USA)* : Scott, Foresman and Company.
- Robbins, S.R & Judge, T.A. 2007. *Perilaku Organisasi Jilid 1 dan 2*. Edisi ke-12. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Shadur, M.A.,Kienzie, R, & Rodwell, J.J. 2003. The Relationship Betwen organizational Climate and Employee Percetions of Invoivement. *Group & Organizational Management*. 24,(4 pp.479-504.
- Staw, B.M.1995. *Psychology Dimensions of Organizational Behavior (2nd edition)*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sterrs. R.M and Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New york: McGraw-Hill Book,Co.
- Sumaryono. 2000. Komitmen dan Trust Karyawan Terhadap Manajemen di Organisasi Bisnis Menengah ke Bawah (pege;). *Laporan penelitian (tidak diterbitkan)*. Fakultas Psikologi UGM.
- Wibowo, I. 2005. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Biro Umum Setjend Departemen Hukum dan Ham Jakarta. *Skripsi (Tidak diterbitkan)*. Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
- Yuliane. 2003. Rasa Percaya, Komitmen Organisasi, dan rasa berdaya tim (Empowered team) pada karyawan isntansi pemerintahan di surabaya. *Anima Indonesia Psychological Journa;*. 18. (3), 255 – 273.

