

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. ALAMJAYA  
WIRASENTOSA MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**Irsan Taufik  
NIM : 04 832 0038**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2009**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. ALAMJAYA  
WIRASENTOSA MEDAN**

**SKRIPSI**

Oleh :

**IRSAN TAUFIK  
NIM : 04 832 0038**

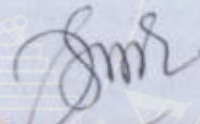
Disetujui :

**Pembimbing I**



**(Muslim Wijaya, SE, M.Si)**

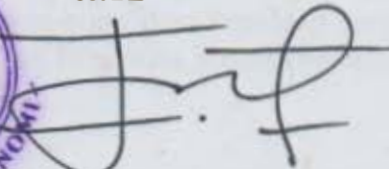
**Pembimbing II**



**(Dra. Isnaniah LKS, MMA)**

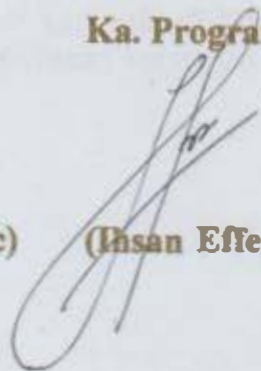
Mengetahui :

**Dekan**



**(Dr. H. Sya'ad Afifuddin, M.Ec)**

**Ka. Program Studi**



**(Ihsan Effendi, SE, M.Si)**

**Tanggal Lulus :**

## RINGKASAN

### IRSAN TAUFIK, PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT ALAM JAYA WIRA SENTOSA MEDAN.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik keudakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja (*turnover*).

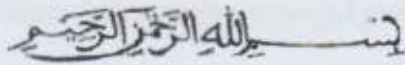
Rumusan masalah dalam skripsi ini adalah: Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Alam Jaya Wira Sentosa Medan?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Alam Jaya Wira Sentosa Medan, mengetahui tingkat komitmen organisasi karyawan pada PT Alam Jaya Wira Sentosa Medan dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Alam Jaya Wira Sentosa Medan.

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (*Questioner*), wawancara (*interview*) dan studi dokumen. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, uji t dan uji determinasi.

Dari perhitungan korelasi *product moment* diketahui nilainya sebesar 0,618. Nilai korelasi tersebut adalah positif, artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka komitmen organisasi karyawan akan tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 38,19% yang menunjukkan sekitar 38,19% variabel Y (komitmen organisasi karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel X (kepuasan kerja), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (kepuasan kerja) terhadap variabel Y (komitmen organisasi karyawan) adalah 38,19%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan dari hitungan ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,375 > 1,991$ , jadi ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Alam Jaya Wira Sentosa - Medan.

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Syukur alhamdulillah diucapkan ke Hadhirat Allah SWT karena dengan rahmat-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini serta salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang dengan Risalah yang dibawanya penulis memperoleh pedoman dalam hidup ini.

Skripsi ini dengan berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Alamjaya Wirasentosa –Medan” yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Terwujudnya skripsi tak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak untuk penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Terima kasih kepada Ayahanda dan Ibunda yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Prof. DR. H. Ali Ya'kub Matoudang, MM, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Efendi, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.



5. Bapak Muslim Wijaya, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang banyak memberikan bimbingan dalam rangka terwujud penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnayah Laili KS, MMA, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi, Universitas Medan Area.
8. Bapak Direktur Utama PT Alamjaya Wirasentosa Medan beserta staff yang telah berkenan menerima penulis melakukan penelitian dan memberikan data-data yang diperlukan.
9. Terima kasih banyak buat pacar saya Dinny Ayu yang mana banyak membantu saya mulai dari awal sampai selesainya penulisan skripsi ini.
10. Kepada saudara-saudara beserta keluarga penulis lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan dan dorongan yang diberikan selama penulis dalam perkuliahan.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT. senantiasa meridhai kita semua. Amiiin....

Medan, Januari 2009  
Penulis

**(IRSAN TAUFIK)**

## DAFTAR ISI

<b>RINGKASAN</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teori.....	5
1. Arti Penting Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
2. Pengertian Kepuasan Kerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya .....	7
3. Sistem Penilaian Kepuasan Kerja .....	12
4. Pengertian Komitmen Organisasi dan Manfaatnya .....	12
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	15
6. Hubungan Kepuasan Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi .....	18
B. Kerangka Konseptual .....	19
C. Hipotesis .....	20
<b>BAR III: METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	21
B. Populasi dan Sampel .....	21
C. Definisi Operasional.....	22
D. Jenis dan Sumber Data.....	22
E. Teknik Pengumpulan Data.....	23
F. Teknik Analisis Data.....	24
<b>BAB IV: ANALISIS DAN EVALUASI</b>	
A. Analisis .....	26
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	26
2. Usaha-Usaha yang Dilakukan Perusahaan Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.....	32
3. Tingkat Komitmen Organisasi Karyawan PT Alam Jaya Wirasentosa Medan.....	35

4. Penyajian Data.....	37
B. Evaluasi.....	56
1. Pengujian Hipotesis.....	56
2. Evaluasi Hasil Temuan Penelitian.....	62

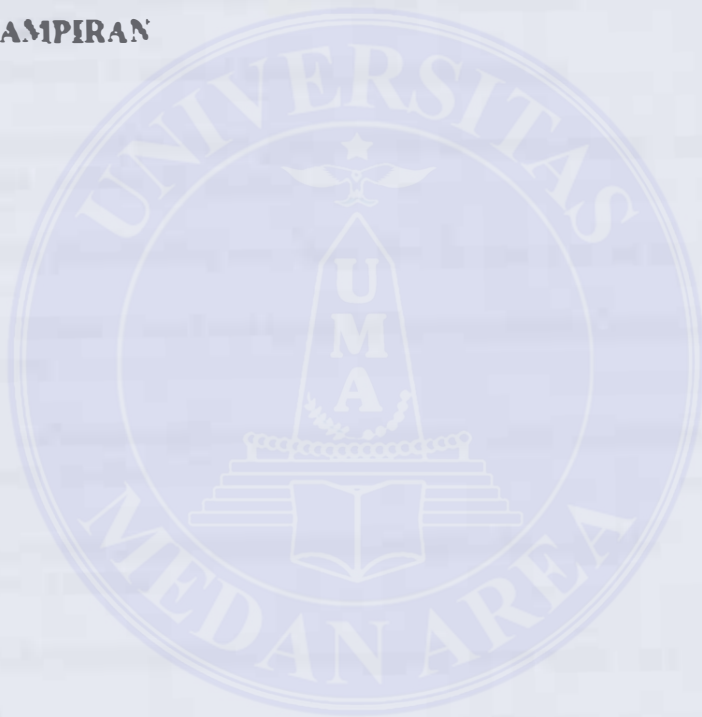
**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	64

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel IV-1.	Skala Likert .....	37
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	39
Tabel IV-5.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	39
Tabel IV-6.	Perasaan tertantang dengan pekerjaan saat ini .....	40
Tabel IV-7.	Kesesuaian pekerjaan yang saat ini dihadapi dengan minat dan motivasi diri pribadi .....	40
Tabel IV-8.	Rasa persahabatan yang dimiliki oleh sesama rekan kerja .....	41
Tabel IV-9.	Kemauan rekan kerja untuk bekerja sama dalam menjalankan tugas .....	41
Tabel IV-10.	Pemahaman atasan terhadap tugas-tugas yang dilakukan para bawahan .....	42
Tabel IV -11.	Kemauan atasan untuk selalu berkomunikasi kepada para bawahan .....	42
Tabel IV-12.	Kelayakan gaji dilihat dari tanggung jawab kerja yang dipikul .....	43
Tabel IV-13.	Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji setiap bulan .....	43
Tabel IV-14.	Kesediaan perusahaan untuk mengembangkan karir bagi karyawan yang berprestasi .....	44
Tabel IV-15.	Kejelasan program pengembangan karir untuk ke depan .....	44
Tabel IV-16.	Distribusi Data Skor Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Bebas (Kepuasan Kerja) .....	45
Tabel IV-17.	Selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab .....	48
Tabel IV-18.	Selalu berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan .....	49



Tabel IV-19.	Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas yang diberikan hingga selesai .....	49
Tabel IV-20.	Sudah merasa cocok dengan perusahaan ini sehingga enggan untuk keluar dengan alasan apapun .....	50
Tabel IV-21.	Bekerja dengan sungguh-sungguh untuk membantu perusahaan mencapai target yang ditetapkan .....	50
Tabel IV-22.	Mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan .....	51
Tabel IV-23.	Merasa perusahaan tempat bekerja memiliki kesan yang baik dari klien maupun masyarakat sekitar .....	51
Tabel IV-24.	Merasa bangga dengan perusahaan karena menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan .....	52
Tabel IV-25.	Bangga dengan keberhasilan yang telah dicapai oleh perusahaan karena sesuai dengan target yang telah ditetapkan ..	53
Tabel IV-26.	Selalu mentaati kebijakan-kebijakan perusahaan yang bisa meningkatkan produktivitas kerja .....	53
Tabel IV-27.	Distribusi Data Skor Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Terikat (Komitmen Organisasi) .....	54
Tabel IV-28.	Tabel Bantu Perhitungan Variabel X dan Variabel Y .....	56
Tabel IV-29.	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi...	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1.	Paradigma Penelitian.....	20
Gambar IV-1.	Struktur Organisasi PT Alam Jaya Wira Sentosa Medan .....	29
Gambar IV-2.	Kurva Pengujian Hipotesis.....	61



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif, tentang pekerjaannya.

Terpenuhinya kepuasan atas faktor-faktor tersebut mendorong para karyawan untuk tetap akan bertahan bekerja, sekaligus sebagai bentuk tingginya komitmen mereka. Kondisi sebaliknya adalah rendahnya kepuasan terhadap faktor-faktor eksternal tersebut menyebabkan rendahnya komitmen karyawan, serta membuka peluang untuk mencari pekerjaan lain untuk memenuhi rasa kepuasan mereka.

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari suatu perusahaan yang mana dapat berpengaruh pada komitmen karyawan pada perusahaan tersebut. PT Alamjaya Wirasentosa - Medan menganggap sumber daya manusia merupakan hal yang sangat krusial dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, sehingga perusahaan berusaha untuk memperhatikan kebutuhan karyawan di setiap struktur organisasi. Dan

pemenuhan kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat menciptakan suasana yang akan mendukung bagi terciptanya komitmen organisasi karyawan.

Komitmen organisasi karyawan merupakan masalah penting, karena masalah mobilitas dan tingkat keluar karyawan sangat mempengaruhi langsung terhadap kualitas jasa perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap perusahaan serta memiliki loyalitas dalam bekerja akan berupaya untuk terus mengembangkan diri guna meningkatkan prestasi kerjanya.

Komitmen karyawan pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam bekerja. Agar tercipta komitmen organisasi yang tinggi di kalangan karyawan, maka dibutuhkanlah suatu rasa kepuasan kerja dari karyawan yang bersangkutan.

Dengan dasar pemikiran di atas, maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian dan memilih judul skripsi: "Pengaruh Kepuasan Kerja



## **Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT Alamjaya Wirasantosa - Medan**

### **B. Perumusan Masalah**

Tinggi rendahnya komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh masalah-masalah seperti : usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, peran individu dalam organisasi, faktor lingkungan pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan.

Untuk lebih memperjelas permasalahan, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT Alamjaya Wirasantosa - Medan?”

### **C. Tujuan Penelitian**

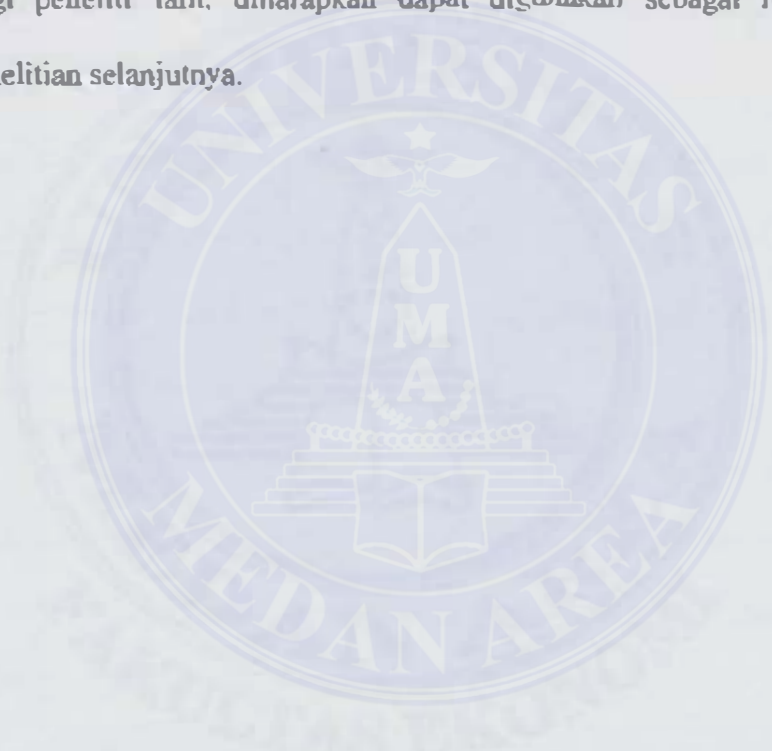
Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Alamjaya Wirasantosa - Medan.
2. Mengetahui tingkat komitmen organisasi karyawan pada PT Alamjaya Wirasantosa - Medan.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT Alamjaya Wirasantosa - Medan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dalam hal kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi.
2. Bagi PT Alamjaya Wirasentosa - Medan, sebagai bahan masukan mengenai kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Uraian Teori

##### 1. Arti Penting Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyadari manfaat dan pentingnya peranan unsur manusia dengan segala keinginan, kebutuhan, cita-cita dan harapannya, baik dalam arti fisik maupun dalam arti mental spriritual, maka muncullah salah satu cabang dari ilmu manajemen yaitu Manajemen Personalia. Karena suatu perusahaan tidak akan dapat melaksanakan tugasnya tanpa adanya personalia. Ada kecenderungan bahwa makin besar suatu perusahaan maka makin besar pula kebutuhan personalianya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu cabang ilmu manajemen terpenting di samping ilmu manajemen lainnya, seperti manajemen umum, manajemen keuangan, terdapat saling ketergantungan satu dengan yang lainnya.

Aktifitasnya menitikberatkan pada faktor produksi manusia di dalam suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena sedemikian pentingnya peranan manusia di dalam perusahaan sehingga menuntut keharusan bagi perusahaan untuk memanfaatkan/ mendayagunakan manusia secara efektif dan efisien. Walaupun demikian, cabang ilmu manajemen ini tidak dapat mengabaikan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mem-pengaruh

motivasi kerja manusia. seperti lingkungan tempat pekerjaan tersebut dilakukan, mesin-mesin dan alat-alat yang digunakan, besarnya upah karyawan dan cara melakukan pekerjaan.

Untuk lebih memperjelas pengertian Manajemen Personalia, penulis mengutip pendapat dari beberapa ahli, antara lain:

Menurut Hasibuan (2005 : 10): "MSDM adalah suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat."

Mangkunegara (2000 : 2) menyatakan :

"Manajemen Sumber Daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi."

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2005, hal. 11):

"Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, komposisi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat."

Dari uraian di atas jelas menunjukkan bahwa manajemen personalia mempunyai dua fungsi, yaitu: fungsi manajemen (*managerial function*) dan fungsi operasional (*operative function*). Hal ini berarti manajer personalia adalah orang yang melaksanakan kekuasaan dan kepemimpinan atas diri



## ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth  
Bapak/Ibu Karyawan  
PT Alam Jaya Wirasentosa  
di  
Tempat

Dengan Hormat

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu pada saat bertugas, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi angket yang sertakan berikut ini.

Angket ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Angket ini tidak ada hubungannya status dan kedudukan Bapak/Ibu dalam perusahaan maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu.

Saya mengucapkan terima kasih atas kerja sama dan bantuan yang telah Bapak/Ibu berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini waktu singkat.

Medan, Januari 2009  
Hormat Saya,

(IRSAN TAUFIK)

### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
3. Berikanlah tanda checklist (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

## IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden	:	_____
2. Usia	:	_____ Tahun
3. Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki <input type="checkbox"/> Perempuan
4. Masa Kerja	:	_____ Tahun
5. Tingkat Pendidikan	:	<input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> D3 <input type="checkbox"/> SLTA <input type="checkbox"/> Lainnya

## KEPUASAN KERJA (X)

Pernyataan	Sangat Puas	Puas	Kurang Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
1. Perasaan tertantang dengan pekerjaan saat ini					
2. Kesesuaian pekerjaan yang saat ini dihadapi dengan minat & motivasi diri pribadi					
3. Rasa persahabatan yang dimiliki oleh sesama rekan kerja					
4. Kemauan rekan kerja untuk bekerja sama dalam menjalankan tugas					
5. Pemahaman atasan terhadap tugas-tugas yang dijakukao para bawahan					
6. Kemauan atasan untuk selalu berkomunikasi kepada para bawahan					
7. Kelayakan gaji dilihat dari tanggung jawab kerja yang dipikul					
8. Ketepatan waktu dalam pembayaran gaji setiap bulan					
9. Kesiediaan perusahaan untuk mengembangkan karir bagi karyawan yang berprestasi					
10. Kejelasan program pengembangan karir untuk ke depan					

## KOMITMEN ORGANISASI (Y)

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1. Saya selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab					
2. Saya selalu berusaha untuk mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
3. Saya bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas yang dibetikan hingga selesai					
4. Saya sudah merasa cocok dengan perusahaan ini sehingga enggan untuk keluar dengan alasan apapun					
5. Saya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk membantu perusahaan mencapai target yang ditetapkan					
6. Saya mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
7. Saya merasa perusahaan tempat bekerja memiliki kesan yang baik dari klien maupun masyarakat sekitar					
8. Saya merasa bangga dengan perusahaan karena menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan saya					
9. Saya bangga dengan keberhasilan yang telah dicapai oleh perusahaan karena sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
10. Selalu menaati kebijakan-kebijakan perusahaan yang bisa meningkatkan komitmen organisasi.					

## DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Rosdakarya, Bandung, 2000

Luvy Kurniasari, **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover di PT Indo C**, 2005.  
<http://www.damandiri.or.id>, Diakses 28 Mei 2008

Malayu S. P Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta, 2005

Pransisca Maria Maya Pravitasari. (2007) **Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen pada Organisasi (Studi kasus pada Perusahaan Umum (Perum) Jasa Tirta 1 Malang)**, <http://dspace.fe.unibraw.ac.id/>.. Diakses pada tanggal 23 Mei 2008

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki. **Perilaku Organisasi**. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta, 2003

Robert L Mathis dan Jhon H. Jackson. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta, 2001.

Siswanto B. Sastrohadiwirjo, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Pendekatan Administratif dan Operasional. Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta, 2002

Sondang P. Siagian, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.

Sopiah. **Perilaku Organisasional Edisi I**, : Andi Offset, Yogyakarta, 2008.

Stephen P. Robbins. **Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi** dan Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta, 2001

Sudjana. **Metoda Statistika**. Tarsito, Bandung, 2001

Sugiyono. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Keempat. Alfabeta, Bandung, 2003..

Suharsimi Arikunto. **Prosedur Penelitian**, Bumi Aksara, Jakarta, 1998.



**T. Hani Handoko. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta, 2000**

**Zainuddin Sri Kuncoro. Komitmen Organisasi, Jakarta, 2002. <http://e-psikologi.umm.ac.id>. Diakses 20 Mei 2008**