

Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang Malang)

Oleh :

Angga Primananda Saputra (105020205111006)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

Dosen Pembimbing :

Dr. Noermijati, SE., MTM

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

Abstract :

This study investigated the influence of job environment and job satisfaction to organizational commitment in PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang-Malang. The population of the research covered the whole all employees of PT . ISN unit Patal Lawang Malang who have worked for more than one year , , with 54 respondents as the research samples. The outputs of these findings indicate that the variables of job environment and job satisfaction have positive and significant influence to the organizational commitment. This is shown by the results of the t test of the two variables that have a value of t, respectively 2.920 and 4.102 . While the variable job satisfaction is the most dominant variable affecting organizational commitment at PT. Industri Sandang Nusantara. (ISN) unit Patal Lawang Malang . It is shown from the largest contribution to the value of the working environment than the variable , that is equal to 44.74 % . These findings indicate that in order to improve job environment and job

Keywords : *Environment , Job Satisfaction , Organisational Commitment*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan pada PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang-Malang. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ISN unit Patal Lawang-Malang yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun, dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 54 karyawan. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dua variabel yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t dari kedua variabel tersebut yang memiliki nilai thitung masing-masing 2,920 dan 4,102. Sedangkan variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi komitmen organisasional pada PT. ISN unit Patal Lawang-Malang. Hal ini ditunjukkan dari nilai kontribusinya terbesar dibandingkan variabel lingkungan kerja, yaitu sebesar 44,74%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional



Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas oleh peran setiap karyawannya. Karyawan bukan semata sebagai obyek dalam mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan, tetapi lebih kepada subjek atau pelaku dalam suatu organisasi. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi, keahlian, dan kemampuan yang dimilikinya, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan yang pantas dan dianggap adil sehingga menimbulkan kepuasan terhadap diri karyawan yang pada akhirnya timbul rasa komitmen organisasional pada perusahaannya.

Sumberdaya manusia dalam organisasi akan menentukan kelangsungan, kelancaran serta produktivitas suatu organisasi. Oleh karena itu mutlak bagi setiap organisasi untuk mempertahankan keberadaan serta kualitas sumberdaya manusianya. Sumberdaya manusia (SDM) yang ada haruslah dikelola dengan sebaik-baiknya

untuk memperoleh tenaga kerja yang terampil sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan sebaik-baiknya.

Komitmen organisasional adalah salah satu sikap dalam pekerjaan, yang didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan (Muchlas, 2008). Dalam hal ini, karyawan mengidentifikasi secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut (Blau & Global, 1987, dalam Muchlas, 2008).

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban, dan bertanggungjawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Namun kenyataannya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen karyawannya sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Komitmen terhadap organisasi penting karena dapat memengaruhi tingkah lakukaryawan dalam organisasi seperti kehadiran, produktivitas dan intensi untuk bertahandalam organisasi.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka meningkatkan keunggulan

dan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan. Salah satu konsep yang diyakini oleh banyak ahli sebagai komponen penting yang menentukan keunggulan manajemen adalah lingkungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja karyawan merupakan acuan sebagian perusahaan untuk dapat meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan, sehingga menciptakan karyawan yang profesional. Menurut Nitisemito (2001) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja di perusahaan seringkali tercermin dalam perilaku kerja karyawan, sehingga perusahaan yang memiliki lingkungan yang baik dan kuat akan berdampak terhadap komitmen yang tinggi pula oleh

karyawan terhadap organisasinya. Faktor Lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi.

Beberapa faktor lingkungan yang berkaitan dengan komitmen adalah : 1) keterandalan organisasi, 2) perasaan dianggap penting oleh organisasi, 3) realisasi terhadap harapan individu, 4) persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, 5) persepsi karyawan terhadap gaji 6) persepsi terhadap perilaku atasan.

komitmen tidak hanya sebuah keanggotaan namun juga suatu loyalitas yang bersifat positif dan juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi yaitu membantu dengan segala kemampuan yang juga dipengaruhi lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil akhir yang diharapkan berupa manfaat bagi organisasi dalam bentuk profit dan kepuasan kerja bagi karyawan. Tiffin (Anoraga, 2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan. Locke dan Luthans (Riyono, 1996) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan

pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya dan komitmennya dalam bekerja.

PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pemintalan benang. Selama puluhan tahun PT. Industri Sandang Nusantara Unit Lawang ini telah terbukti mampu menguasai bisnis dalam produksi pemintalan benang dari bahan dasar serat kapas. Terbukti mulai tahun 1966 ketika awal pabrik ini beroperasi sampai sekarang masih tetap memproduksi dan tetap menjadi salah satu pabrik textile benang yang dicari para konsumennya. Demi tetap eksis dan bersaing dalam industri *textile* di Indonesia tentu perusahaan akan memperhatikan lingkungan kepuasan kerja yang kondusif bagi sumber daya manusianya, hal ini diupayakan perusahaan dengan tujuan agar peningkatan rasa nyaman dan puas dalam bekerja menumbuhkan rasa loyalitas atau kesetiaan seluruh sumberdaya manusianya sehingga tercipta komitmen organisasional karyawannya terhadap perusahaan tersebut. Para karyawan diharapkan menjadi lebih produktif dan terus

berkembang di pasar persaingan bisnis textile.

Hasil penelitian Muhadi (2007) menunjukkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Administrasi Universitas Diponegoro. Variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan adalah variabel komitmen organisasional. Sedangkan penelitian Tofan Hasan Maulana (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

Jurnal Internasional Management Strategy, melalui penelitian yang dilakukan oleh Mehmet Altinoz, Demet Cakiroglu dan Serdar Cop juga menggunakan komitmen organisasional sebagai variabel terikat, dimana dalam penelitian yang berjudul *The effect of job satisfaction of the talented employees on organizational commitment: A Field Research* membuktikan bahwa kepuasan kerja pada karyawan bertalenta berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasional mereka di suatu organisasi.

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan dalam melaksanakan proses produksi. Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Pendapat lain dikemukakan Sedarmayanti(2011) yang mendefinisikan : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya

perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu meliputi ruangan dan fasilitas yang biasa digunakan oleh manusia, serta kondisi lingkungan, yang keduanya banyak memengaruhi tingkah laku manusia. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja, 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja, 3) Kelembaban di tempat kerja, 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, 5) Bau-bauan, 6) Kebisingan di Tempat Kerja, 7) Tata Warna di Tempat Kerja, 8) Dekorasi di Tempat Kerja, 9) Musik di Tempat Kerja, dan 10) Keamanan di Tempat Kerja

KEPUASAN KERJA

Colquitt, LePine, dan Wesson (2009) menyatakan Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang dan apa yang anda pikirkan tentang pekerjaan anda. Sedangkan menurut George dan Jones (2005) Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan mereka, pendapat lain dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2008) Kepuasan kerja adalah suatu respon yang mempengaruhi atau emosional terhadap berbagai segi dari pekerjaan seseorang.

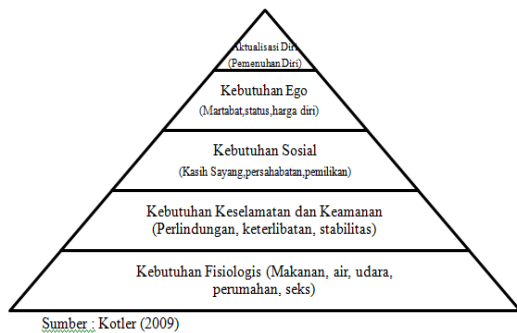
Teori Maslow

Teori Kepuasan Kerja terdiri dari Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*). Konsep Maslow tentang hierarki kebutuhan berasumsi bahwa kebutuhan yang lebih rendah tingkatannya harus dipuaskan terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi. Lima kebutuhan yang membentuk hirarki kebutuhan ini merupakan kebutuhan-kebutuhan konotatif, artinya bercirikan motivasi. Kebutuhan ini sering kali disebut kebutuhan dasar. Tingkat kebutuhan menurut Maslow adalah : 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan untuk dicintai, 4) Kebutuhan untuk dihargai, dan 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri mencakup pemenuhan diri (*self-fulfillment*)(Maslow dalam Feist & Feist, 2008).

Teori Maslow mengenal lima tingkat dasar kebutuhan manusia, yang diurutkan berdasarkan pentingnya dari tingkat kebutuhan yang lebih rendah (biogenis) ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi (psikogenis). Teori tersebut mendalilkan bahwa individu berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih rendah sebelum timbul tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.



Hierarki Kebutuhan Maslow



Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg's two factor theory)

Teori dua faktor (*two factor theory*) mengemukakan keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seorang terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan (Herzberg, 1996). Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*) karena kondisi itu diperlukan untuk memelihara tingkat kepuasan yang layak. (Herzberg, 1996). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors*, sedangkan faktor pemotivasian disebut juga dengan *satisfiers*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors*.

Herzberg menyebutkan faktor pemeliharaan atau *hygiene factor* sebagai berikut : 1. Kebijakan perusahaan dan administrasi (*company policies*), 2. Supervisi (*supervision*), 3. hubungan interpersonal dengan rekan kerja, 4. Hubungan interpersonal dengan atasan, 5. Gaji (*salary*), 6. Keamanan kerja (*security*). 7. Kondisi kerja (*working conditions*). Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memudahkan karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman dapat dinilai dari fasilitas yang bersih dan modern, peralatan atau perlengkapan kantor yang memadai, lingkungan kerja yang tenang dan aman.

Teori Keseimbangan (Equity Theory)

Adam (dalam Donovan, 2001) mengemukakan komponen dari teori ini adalah input, *outcome*, *comparison person*, dan *equity in equity*. Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2001), menyatakan bahwa input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, seperti pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh yang dirasakan karyawan, seperti upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali,

kesempatan untuk berkembang, berprestasi dan mengekspresikan diri. *Comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil pembandingan antara input dan *outcome* dirinya dengan *comparison person*. Jika input, *outcome* dan *comparison person* dirasakan seimbang (*equity*), maka karyawan itu merasa puas, namun apabila terjadi ketidakseimbangan maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas.

Dalam suatu organisasi ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan melalui berbagai cara, Robins and Judge (2009) menerangkan ada 4 respon yang berbeda satu sama lain dalam 2 dimensi yaitu konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dengan penjelasan sebagai berikut (6) : 1) *Exit*, Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri, 2) *Voice*, Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan,

dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan,

3) *Loyalty*, Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar, 4) *Neglect*, Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan, Selanjutnya Nelson and Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

KOMITMEN ORGANISASIONAL

Karyawan yang baik tidak hanya ahli, terampil dan mampu melaksanakan tugasnya, namun juga memiliki berbagai atribut yang tercermin dari sikap terhadap organisasi, seperti kesetiaan kepada organisasi, dedikasi kepada tugas, kesediaan mementingkan kepentingan bersama, kesediaan bekerjasama, mengembangkan dan memelihara perilaku positif dalam interaksinya dengan orang lain serta kesediaan menghindari jenis-jenis perilaku negatif yang dapat merusak

citra organisasi dan bahkan merugikan diri sendiri.

Robbins dan Judge (2007) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu keadaan yaitu seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan yaitu anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Robbins (2000) juga berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Kreitner dan Kinicki (2008) menguraikan bahwa Komitmen organisasional tersebut meliputi : Kemauan Karyawan, Kesetiaan Karyawan, dan Kebanggaan Karyawan terhadap organisasi.

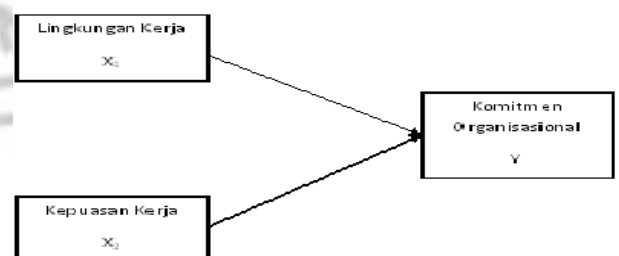
Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dibuat kerangka konsep penelitian yang tampak pada Gambar 1, sedangkan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang-Malang

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang-Malang

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasional pada PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang-Malang.

"Kerangka Konsep Penelitian"



METODE

Penelitian ini dikategorikan sebagai jenis penelitian *explanatory research*, yang pada dasarnya jenis penelitian ini adalah jenis penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan menggunakan kerangka pemikiran kemudian dirumuskan ke dalam suatu hipotesis (Sugiyono, 2008). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) Lingkungan kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) serta variabel terikat (Y) Komitmen Organisasional.

Metode penarikan sampel menggunakan *simple random sampling*. Ukuran sampel mengacu rumus slovin, dengan menggunakan sebanyak 54 responden (karyawan bagian produksi PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang Malang) sebagai sampel penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif yaitu hasil pengamatan yang diukur dan dipaparkan dalam bentuk angka-angka dalam skala numerik (bilangan). Jenis data yang dikumpulkan adalah data pendapat dan

jawaban karyawan terhadap pertanyaan yang dikemukakan dalam instrumen kuesioner, yang dikuantitatifkan menurut skala Likert. Sedangkan data kualitatif adalah Data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik berwujud pertanyaan atau berupa kata-kata. Sebelum instrumen penelitian digunakan, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat dipercaya. Selanjutnya uji asumsi klasik yang terdiri dari: Uji normalitas, uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinieritas, untuk menguji apakah penelitian ini layak dilanjutkan dengan analisis regresi berganda.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dengan komponen analisis meliputi: koefisien determinasi, uji t dan uji variabel yang dominan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan pengaruh Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang Malang

HASIL

Hasil penelitian ini didasarkan pada pendapat 54 responden yang merupakan

karyawan bagian produksi .
 Dataresponen pada penelitian meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja.

Deskripsi Frekuensi Karakteristik Responden

No	Karakteristik Demografi	Kategori	Frekuensi	
			Orang	Persentase
1	Usia	<30 th	1	1.9%
		30-40 th	29	53.7%
		41-50 th	22	40.7%
		>50 th	1	3.7%
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	54	100%
3	Tingkat Pendidikan	S1	5	9.3%
		Akademi (D1/D2/D3)	8	14.8%
		SLTA Jembawan	41	75.9%
4	Lama Bekerja	1-10 th	3	5.6%
		11-20 th	35	66.7%
		> 20 th	15	27.8%

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa usia mereka berkisar antara di bawah 30 tahun sampai dengan lebih dari 50 tahun, Frekuensi paling banyak antara usia 30-40 tahun yaitu sebanyak 29 orang (53.7%), 40.7% berusia antara 41-50 tahun, 1.9% berusia kurang dari 30 tahun, sedangkan 3.7% responden lainnya berusia lebih dari 50 tahun. Hal ini menandakan bahwa karyawan PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang Malang berasal dari berbagai kalangan usia, namun sebagian besar berada pada usia produktif.

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Validitas		Keputusan
		Korelasi (r)	Signifikansi	
X ₁	X1.1	0.788	0.000	Valid
	X1.2	0.782	0.000	Valid
	X1.3	0.804	0.000	Valid
	X1.4	0.852	0.000	Valid
	X1.5	0.899	0.000	Valid
	X1.6	0.884	0.000	Valid
	X1.7	0.751	0.000	Valid
	X1.8	0.848	0.000	Valid
	X1.9	0.794	0.000	Valid
	X1.10	0.748	0.000	Valid
X ₂	X2.1	0.788	0.000	Valid
	X2.2	0.890	0.000	Valid
	X2.3	0.884	0.000	Valid
	X2.4	0.824	0.000	Valid
	X2.5	0.840	0.000	Valid
	X2.6	0.861	0.000	Valid
	X2.7	0.855	0.000	Valid
	X2.8	0.797	0.000	Valid
	X2.9	0.521	0.000	Valid
	X2.10	0.809	0.000	Valid
Y	Y1	0.733	0.000	Valid
	Y2	0.888	0.000	Valid
	Y3	0.841	0.000	Valid
	Y4	0.835	0.000	Valid
	Y5	0.899	0.000	Valid
	Y6	0.805	0.000	Valid

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan mempunyai nilai R_{hitung} dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha 0.05, sehingga tidak ada item instrumen yang harus dikeluarkan dari pengujian. Sedangkan untuk reliabilitas menunjukkan bahwa hasil perhitungan *standardized item alpha* (SIA) lebih besar dari nilai reliabilitas yang diperbolehkan menurut Arikunto (1993), yaitu 0.6. Dengan demikian, maka butir-butir item di atas yang digunakan sebagai pengukur variabel yang akan diuji adalah valid dan reliabel. Dengan kata lain, berapa kalipun pertanyaan pada kuisisioner ditanyakan kepada responden yang berbeda, maka hasilnya tidak akan terlalu jauh berbeda.

Artinya, butir-butir item di atas yang digunakan sebagai pengukur Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional adalah valid dan reliabel untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas

Variabel	K-S Statistik	Nilai Signifikansi	Keputusan	Kesimpulan
<i>unstandardize residual</i>	0.755	0.619	Terima Ho	Data berdistribusi normal

Sumber : Data primer yang diolah

Keterangan: K-S =Kolmogorov-Smirnov test Z

Berdasarkan pengujian normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, terlihat pada *unstandardize residual* dari seluruh variabel menunjukkan nilai signifikansi (p) sebesar 0.619 yang lebih besar alpha 0,05 yang mengindikasikan bahwa pada data seluruh variabel independen dan dependen tersebut menyebar mengikuti sebaran normal (berdistribusi normal). Dengan demikian dapat dilakukan pengujian lebih lanjut karena asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

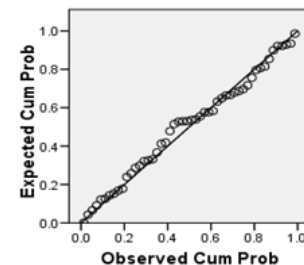
Berdasarkan pengujian normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, terlihat pada *unstandardize residual* dari seluruh variabel menunjukkan nilai signifikansi (p)

sebesar 0.746 yang lebih besar alpha 0,05 yang mengindikasikan bahwa pada data seluruh variabel independen dan dependen tersebut menyebar mengikuti sebaran normal (berdistribusi normal). Dengan demikian dapat dilakukan pengujian lebih lanjut karena asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Grafik Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Pembelian impulsif (Y)



Pada hasil output SPSS 15 yang ditunjukkan pada Gambar grafik uji normalitas diatas yang merupakan grafik plot normalitas antara nilai peluang kumulatif pengamatan (*observasi*) dengan nilai peluang kumulatif dari variabel komitmen organisasional Karyawan PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang, menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal yang mengarah ke kanan atas serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian data tersebut bisa dikatakan mempunyai sebaran yang normal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi komitmen organisasional Karyawan PT. Industri

Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang berdasarkan pengaruh dari variabel bebasnya.

Uji Non Multikolinearitas

Uji Non-Multikolinearitas dengan *Value Inflation Factor* (VIF)

Varibel	Tolerance	NILAI VIF	KE TERANGAN
X1	0.287	3.484	Tidak ada multikolinearitas
X2	0.287	3.484	Tidak ada multikolinearitas

Sumber Data : Data primer yang diolah pada lampiran

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa untuk ke-4 variabel independen tidak terjadi multikolinearitas dengan ditunjukkan oleh nilai VIF dari ke-4 variabel independen yang lebih kecil dari 10.

Uji Non-Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas

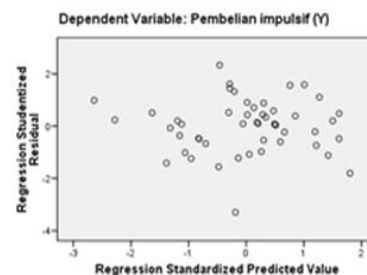
Variabel	Korelasi (r)	Sig.
Lingkungan kerja (X1)	0.035	0.801
Kepuasan kerja (X2)	0.021	0.881

Berdasarkan Tabel Uji heterokedastisitas terlihat bahwa untuk hasil uji korelasi spearman dari ke-2 variabel independen dengan residualnya di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.801, dan 0.881 yang berada di atas alpha 0.05, maka hal ini dapat diartikan bahwa varians (ragam) dari seluruh variabel independen tidak berbeda secara nyata (signifikan). Dengan kata lain ragam (varians) untuk variabel independen adalah homogen (tidak terjadi

heteroskedastisitas), sehingga dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas juga bisa dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Artinya, deteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2004).

Grafik Uji Non-Heteroskedastisitas
Scatterplot



Grafik pencaran (scatter plot) dari seluruh variabel bebas di atas menunjukkan plot data yang menyebar acak dan tidak ada pola yang jelas/tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini berarti bahwa varians (ragam) dari seluruh variabel bebas tidak berbeda secara nyata (signifikan). Dapat disimpulkan bahwa ragam (variens) untuk variabel bebas adalah homogen / sama (tidak terjadi heteroskedastisitas).

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. error	Beta (β)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	-0.820	0.401		-2.046	0.046	Signifikan
X ₁	0.502	0.172	0.376	2.920	0.005	Signifikan
X ₂	0.663	0.162	0.529	4.102	0.000	Signifikan
R	= 0.870					
R Square	= 0.757					
Adjusted R square	= 0.747					
F _{hitung}	= 79.401					
Sign. F	= 0.000					
α	= 0.05					

Sumber data : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas, model regresi yang diperoleh tersebut yaitu :

$$Y = -0.820 + 0.502 X_1 + 0.663 X_2$$

dapat diimplikasikan sebagai berikut:

1. $b_0 = -0.820$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) (X_1 dan $X_2=0$), maka komitmen

organisasional pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang diprediksikan akan mengalami penurunan secara konstan (karena nilai konstanta bernilai negatif). Dengan kata lain komitmen organisasional pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang akan menurun tanpa adanya pengaruh dari lingkungan kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2), (X_1 dan $X_2=0$).

2. $b_1 = 0.502$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap faktor lingkungan kerja (X_1) meningkat lebih baik, maka hal ini secara signifikan dapat meningkatkan komitmen organisasional PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang (karena koefisien X_1 bernilai positif), atau dengan kata lain semakin baik faktor lingkungan kerja (X_1), maka komitmen organisasional Karyawan PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang cenderung semakin meningkat dengan asumsi variabel yang lain tetap ($X_2=0$) atau *Ceteris Paribus*.

3. $b_2 = 0.663$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa

setiap faktor kepuasan kerja (X_2) meningkat, maka hal ini secara signifikan dapat meningkatkan komitmen organisasional Karyawan PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang (karena koefisien X_2 bernilai positif), atau dengan kata lain semakin tinggi faktor kepuasan kerja (X_2), maka komitmen organisasional Karyawan PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang cenderung semakin meningkat, dengan asumsi variabel yang lain tetap ($X_1 = 0$) atau *Ceteris Paribus*.

Koefisien determinasi

Ukuran dari derajat keeratan hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y , serta besarnya pengaruh ke-2 variabel independen terhadap keragaman dari variabel dependen ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi ganda (*Multiple R*) dan koefisien determinasi (*R Square*) yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai koefisien korelasi ganda (*Multiple R*) sebesar 0.870 yang menyatakan besarnya derajat keeratan hubungan antara komitmen organisasional (Y) Karyawan PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang dengan lingkungan kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2),

mencapai 0.870 serta adanya hubungan yang sangat kuat diantara faktor lingkungan kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) tersebut dengan komitmen organisasional Karyawan PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang tersebut.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan sebesar 0.757, sedangkan koefisien determinasi yang telah terkoreksi dari faktor kesalahan atau bias dengan tujuan agar lebih mendekati ketepatan model dalam populasi digunakan *Adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 0.747, yang menyatakan besarnya pengaruh dari indikator faktor lingkungan kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasional (Y) PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang. Artinya sebesar 74.7% keragaman dari komitmen organisasional (Y) PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 25.3% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menunjukkan pengaruh secara individu (parsial) dari indikator lingkungan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional PT. Industri

Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang maka digunakan uji t sebagai uji parsial.

Berdasarkan hasil analisis dengan mengambil taraf nyata (signifikansi) sebesar 5% (0.05), nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0.005 atau lebih kecil dari taraf nyata (signifikansi) sebesar 5% (0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional (Y) PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang. Hal ini berarti semakin baik dan kondusif lingkungan kerja (X1), maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang. Demikian sebaliknya, jika lingkungan kerja (X1) kurang memadai maka dapat menurunkan komitmen organisasional PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari alpha 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap komitmen organisasional (Y)

PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang tersebut.

Variabel kepuasan kerja (X2), memberikan pengaruh yang positif (koefisien bernilai positif) terhadap komitmen organisasional (Y) PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang, artinya semakin baik kepuasan kerja (X2) yang didapatkan karyawan, maka hal itu akan dapat meningkatkan komitmen organisasional PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang secara bermakna. Demikian sebaliknya, jika karyawan semakin kurang puas maka hal itu akan dapat menurunkan komitmen organisasional PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang tersebut.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasional, pernyataan ini diuji dengan nilai koefisien beta standardized. Berdasarkan hasil beta standardized pada, ternyata nilai beta variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan nilai yang lebih besar (dominan) yaitu sebesar 0,529 dibandingkan nilai beta standardized variabel lingkungan kerja (X1) yaitu 0,376. Dengan demikian terbukti bahwa variabel kepuasan kerja (X2) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat lebih baik, maka hal ini secara signifikan dapat meningkatkan komitmen organisasional Karyawan PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa setiap faktor kepuasan kerja meningkat lebih baik, maka hal ini secara signifikan dapat meningkatkan komitmen organisasional Karyawan PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasional pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang-Malang.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian, dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Sebagai upaya peningkatan Komitmen organisasional perusahaan, maka disarankan agar perusahaan menciptakan hubungan yang lebih harmonis diantara atasan dengan karyawan maupun antar karyawan, memperhatikan hal-hal yang menyangkut kesejahteraan karyawan dan memberikan penghargaan kepada mereka sebagai balas jasa atas sumbangan pikiran dan tenaga yang ia berikan bagi kemajuan perusahaan
2. Perlu dilakukan penelitian lanjutan, karena variabel dalam penelitian ini belum mencakup seluruh aspek yang ikut memengaruhi komitmen organisasional. Bisa dilakukan penelitian dengan menambah variabel lain, terutama terkait dengan variabel dibidang sumberdaya manusia sehingga diharapkan dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Amalian F.A., Fithatue. 2013. Hubungan antara Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan *Quality of Work Life* dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Air Mancur Palur Karanganyar. *Jurnal ilmiah Psikologi*, vol. 1 No. 3: 1-15
- Anoraga Panji, 2009, *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Asdi Maha Satya
- Byars and Rue, 2004. *Human Resource Management: A Practical Approach*, Harcourt Brace, New York.
- Cokroaminoto. 2007. "Membangun Kinerja Karyawan melalui Perbaikan Lingkungan Kerja", diakses pada tanggal 26 Maret 2014 dari <http://cokroaminoto.wordpress.com>
- Colquitt, Jason A.; Jeffery A. LePine; dan Michael J. Wesson (2009). *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc.
- Dajan, A. 1995. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid I. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia
- Donovan, J.J., 2001, *Work motivation. The handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, Sage Publications, London.
- Feistm J., dan Gregory J. Feist, 2008, *Theories of Personality*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- George Jennifer, M. George, and Gareth R. Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behaviour. Fifth Edition*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall
- Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Herzberg Frederick. 2000. *Organizational Behavior*, Tenth Edition, New Jew Jersey : Prentice Hall
- J. Supranto, 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kreitner dan Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat.
- Kreitner dan Kinicki. (2008). *Organizational behaviour 8th edition*. McGraw Hill International Edition.
- Lewa, K., Iip, Idham, Eka dan Subowo. 2005. *Jurnal SINERGI: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources: "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon."*

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.

Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. Dr, M.S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama

Makmuri Muchlas (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Malayu S. P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Miner, John. 1998. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division.

Nasution, M.E., Usman, H.M. 2008. *Proses Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Nelson, Debra L., & James Campbell Quick. 2006. *Understanding Organizational Behavior*, Ohio : South-Western

Newstrom, John W. (2007). *Organizational Behavior*, Twelfth Edition. New York: McGraw Hill.

Nitisemito, Alex. 1986. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nitisemito, Alex. 2000, *Manajemen Pemasaran*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nitisemito, Alex. 2002, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nuraida, I. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Riduwan (2009). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riyono, B. 1996 "Peranan orientasi nilai budaya pada kepuasan kerja" *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi : Psikologi dan Seni Suatu Perjumpaan* vol 1 pp 65-75.
- Robbins SP. 2000. *Perilaku Organisasi*. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge, 2009. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- S. Pantja Djati dan M. Khusaini, (2003), "Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional, dan Prestasi Kerja", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 5 No1 Maret 2003, 25-41
- Santoso, S. 2003. *Buku Statistik Multivariat*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo
- Santoso, Singgih. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Santoso, Slamet, 2004, *Dinamika Kelompok*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sasongko, D.P., Hadiyanto A, 2000, *Kebisingan Lingkungan* : Univ. Diponegoro, Semarang
- Singgih Santoso, 2001 *Mengolah Data Statistik Secara Professional*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. (2006). *Psychology & work today*, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerjadan Produktivitas Kerja*. Bandung: MandarMaju
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Singarimbun, M. dan Effendi, S., (2006), *Metode Penelitian Survei*, Cetakan Kedelapanbelas, Penerbit Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Malang : penerbit Andi
- Sulhan, Najib. 2011. *Pengembangan Karakter dan Budaya Bangsa*. Surabaya : Jaring Pena

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta

Sugiyono, 2008, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta

Sugiyono.2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.

Suprihanto,J.dkk, 2003.*PerilakuOrganisasi*. Yogyakarta: SekolahTinggiIlmuEkonomi YKPN
Swasto, Bambang. 2011. *ManajemenSumberDayaManusia*. Malang : UB Press

Temaluru Johanes, 2001, *Kualitas SDM dari perspektif IPO; Hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan factor factor demografis dengan kepuasan kerja karyawan*, Jakarta : Pengembangan Bagian PIO fakultas Psikologi UI.

Widayat (2004), *Metode Penelitian Pemasaran Aplikasi Software SPSS*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.

