

# Pengaruh Job Satisfaction dan Organizational Commitment Terhadap Kinerja Karyawan

Fitri Amelia, Sri Suwarsi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Bandung

Jl tamansari No 1, Bandung, Indonesia Phone (022) 420 3368  
fiamelia20@gmail.com, srisuwarsi@yahoo.com

**Abstract**—This research aims 1) To find out job satisfaction and organizational commitment to PT Torsina Redikon Bandung. 2) To know employee performance at PT Torsina Redikon Bandung. 3) To analyze how job satisfaction and organizational commitment affect employee performance at PT Torsina Redikon Bandung. The variables in this study are job satisfaction, organizational commitment and Employee Performance. The respondents to this study were Employees of PT Torsina Redikon Bandung, which numbered 68 people. The results of this study concluded that: 1) employees of PT. Torsina Redikon Bandung are relatively satisfied with their work. 2) Employees of PT. Torsina Redikon Bandung are very responsible for the work and duties of the company. 3) Job Satisfaction partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Torsina Redikon Bandung. 4) Organizational Commitment partially positively and significantly affects employee performance at PT. Torsina Redikon Bandung. 5) Job Satisfaction and Organizational Commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Torsina Redikon Bandung. It can be concluded that there is an influence between job satisfaction ethos and Organizational Commitment on employee performance in employees of PT Torsina Redikon Bandung

**Keywords**— *Job Satisfaction, Organizational Commitment to Employee Performance*

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada PT Torsina Redikon Bandung. 2) Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT Torsina Redikon Bandung. 3) Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT Torsina Redikon Bandung. Variabel dalam penelitian ini kepuasan kerja, komitmen organisasional dan Kinerja Karyawan. Responden pada penelitian ini yaitu Karyawan PT Torsina Redikon Bandung, yang berjumlah 68 orang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) karyawan PT. Torsina Redikon Bandung relatif puas terhadap pekerjaan mereka. 2) Karyawan PT. Torsina Redikon Bandung sangat bertanggung jawab atas pekerjaan dan tugas dari perusahaan. 3) Job Satisfaction secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Torsina Redikon Bandung. 4) Organizational Commitment secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Torsina Redikon Bandung. 5) Job Satisfaction dan Organizational Commitment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Torsina Redikon Bandung.

**Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Etos job satisfaction dan Organizational Commitment terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT Torsina Redikon Bandung**

**Kata Kunci**— *Kepuasan Kerja, Komitment Organisasional Kinerja Karyawan.*

## I. PENDAHULUAN

Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. PT Torsina Redikon Bandung adalah Perusahaan yang bergerak sebagai Produsen Beton Curah untuk pembuatan Jalan Tol, Jalan Raya, Gedung bertingkat dan sebagainya. perusahaan ini berpusat di Jakarta, PT. Torsina Redikon memiliki beberapa anak cabang di daerah, di antaranya : Plant Buah Batu.

Dalam beberapa tahun terakhir, kinerja karyawan sebagai masalah serius pada PT Torsina Redikon Bandung dilihat dari data karyawan yang keluar selama 2 tahun terakhir (2018 dan 2019) terdapat 56 orang dengan berbagai alasan mulai dari PHK, mengundurkan diri, habis kontrak, diberhentikan karena tidak menjalankan SOP dan lain lain. Dari hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan di PT Torsina Rediko masih menjadi masalah yang cukup serius.

Rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment*. Mayoritas karyawan PT. Torsina Redikon Bandung adalah karyawan baru dengan masa jabatan 2-6 tahun sehingga belum munculnya keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang memunculkan *Organizational Commitment*. *Job Satisfaction* karyawan juga masih sangat rendah. Karena masih banyak karyawan yang masih memiliki absensi kerja yang buruk. Kedua hal tersebut masih sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Torsina Redikon Bandung.

Melatarbelakangi permasalahan dalam sebuah perusahaan yang ada sangkutpautnya dengan kinerja karyawan dapat dirumuskan beberapa pertanyaan:

1. Bagaimana *job satisfaction* di PT. Torsina Redikon Bandung?

2. Bagaimana *Organizational Commitment* di PT. Torsina Redikon Bandung?
3. Bagaimana Kinerja karyawan di PT. Torsina Redikon Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan di PT. Torsina Redikon Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh *Organizational Commitment* terhadap kinerja karyawan di PT. Torsina Redikon Bandung?
6. Seberapa besar Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Torsina Redikon Bandung?

## II. LANDASAN TEORI

### *Job satisfaction*

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam Robbins dan Coulter (2010:37) mengatakan kepuasan kerja adalah sikap yang lazim ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sedangkan seseorang yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Indikator-indikator terbentuknya *Job satisfaction* yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja. Berdasarkan data analisis data secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan meningkatkan pegawai menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, pegawai akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pelanggan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai tersebut tinggi. (Indrawati 2013)

### *Organizational Commitment*

*Organizational Commitment* (komitmen organisasi) pada sebuah perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut. Komitmen adalah semacam kesepakatan antara individu-individu di dalamnya yang bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan. Robbins (2001) mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan

memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Hatmoko (2006), komitmen organisasional adalah loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan saransasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi tersebut. Pengertian *Organizational Commitment* Colakoglu dkk. (2010) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai gambaran kekuatan individu dalam mengidentifikasi dan terlibat didalam kegiatan organisasi. Porter dkk. (1974) menjelaskan bahwa komitmen organisasional pada umumnya dapat dicirikan ke dalam tiga faktor, yaitu: penerimaan tujuan dan nilai organisasi, kesediaan untuk bekerja atas nama organisasi, dan motivasi yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi. Colakoglu dkk. (2010) menjelaskan, menurut Buchanan terdapat tiga bagian dari komitmen organisasional yaitu: identifikasi kepercayaan karyawan yang timbul ketika organisasi memberikan kebutuhan dan harapan karyawan dalam tujuan organisasi, keterlibatan-suatu hal yang dapat merefleksikan kinerja organisasi secara keseluruhan dan loyalitas-keinginan yang kuat dari karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut William dan Hazer (1986) dalam Rivai (2005), komitmen organisasional merupakan "respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan sedangkan kepuasan kerja merupakan respon afektif individu didalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang, serta penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Mowday et al (1982) komitmen organisasional sebagai "derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu". Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan "sikap mengenai loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan" (Luthan, 1979)

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan karyawan terhadap organisasi yang dimilikinya. Seseorang dengan komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, keterlibatan sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan loyal terhadap organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Dessler (2001:6) dalam Agipa Sitepu (2013), kinerja adalah: "Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.”. Menurut Nawawi (2006:63) dalam Agipa Sitepu (2013), kinerja adalah : dinilai jika target kerja dan batas waktu tidak melebihi batas yang telah disediakan”

**Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap kinerja karyawan**

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai pendekatan psikologis antara karyawan dan organisasi yang berimplikasi terhadap keputusan untuk bertahan atau keluar dari organisasi (Meyer dan Allen,1991). Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja), yang mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan (Djati dan Khusaini. 2004)

Secara singkat, seseorang merasakan komitmen afektif karena ada ikatan emosional dengan organisasi, seseorang merasakan komitmen kalkulatif karena seseorang membutuhkan organisasi dan seseorang merasakan komitmen normative karena adanya perasaan wajib untuk berada di dalam organisasi.

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada perusahaan. Adanya keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dan keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan perusahaan serta keyakinan bahwa nilai-nilai dan tujuan perusahaan sama dengan dirinya. Adanya sikap tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Komitmen karyawan terhadap organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Porter, Steers, Boulian, dan Mowday 1974 adalah refleksi kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi (Babaskus et al, 1996). Komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kinerja, sedangkan jika komitmen rendah akan menyebabkan munculnya keinginan untuk keluar (Mac Kenzie, 1998). Hackett, 1994 menyatakan bahwa consequence dari komitmen pada organisasi adalah kinerja dan keinginan untuk keluar dari organisasi. Hasil penelitian dari Harrison dan Hubbard (1998) menyatakan bahwa komitmen mempengaruhi outcomes (keberhasilan) organisasi. Hasil studi McNeese – Smith (1996) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berhu bungan signifikan positif terhadap kinerja karyawan . Luthans (2006) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data yang terkumpul akan di uji melalui beberapa jenis analisis, yaitu analisis deskriptif responden yang terdiri dari 68 responden dan variabel *job satisfaction*, *Organizational Commitment* dan kinerja karyawan PT. Torsina Redikon

Bandung.  
**Pengaruh *Job satisfaction* terhadap Kinerja karyawan**

TABEL 1.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 <sup>a</sup>	.794	.790	4.35825867

a. Predictors: (Constant), job satisfaction

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang dipergunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel *Job satisfaction* terhadap perubahan variabel Kinerja karyawan. Besarnya sumbangan atau peranan variabel *Job satisfaction* terhadap variabel Kinerja karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,794 atau sebesar 79,4% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,794 \times 100\% = 79,4\%$ ), artinya variabel Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *Job satisfaction* (X1) sebesar 79,4%, sedangkan sisanya 20,6% dipengaruhi faktor lain.

TABEL.2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.087	2.437		-1.267	.210
job satisfaction	.826	.052	.891	15.930	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 15,930 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,668 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $15,930 > 1,668$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti terdapat pengaruh 79,4 % signifikan secara parsial antara *Job satisfaction* terhadap Kinerja karyawan.

**Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap Kinerja karyawan**

TABEL 3.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.991	2.260		.881	.381
<i>Organizational Commitment</i>	1.595	.107	.879	14.977	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 14,977 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1,668 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $14,977 > 1,668$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti terdapat pengaruh 77,3 % signifikan secara parsial antara *Organizational Commitment* terhadap Kinerja karyawan

### Pengaruh *Job satisfaction* dan *Organizational Commitment* terhadap Kinerja karyawan

TABEL 4.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5048.505	2	2524.252	160.015	.000 <sup>b</sup>
Residual	1025.382	65	15.775		
Total	6073.887	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

b. Predictors: (Constant), *Organizational Commitment*, *job satisfaction*

Hasil perhitungan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 65$  adalah 160,015 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan  $t_{hitung} = 30,993 > t_{tabel} = 3,14$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh 83,1% yang signifikan dari *Job satisfaction* dan *Organizational Commitment* secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa karyawan PT. Torsina Redikon Bandung relatif puas terhadap pekerjaan mereka.
2. Karyawan PT. Torsina Redikon Bandung sangat bertanggung jawab atas pekerjaan dan tugas dari perusahaan.
3. *Job Satisfaction* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Torsina Redikon Bandung.
4. *Organizational Commitment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Torsina Redikon Bandung.
5. *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Torsina Redikon Bandung.

#### V. SARAN

Peneliti mencoba mengajukan beberapa saran untuk dijadikan bahan masukan. Diantaranya sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan pernyataan terendah yaitu "Tingkat kepuasan saya terhadap aktivitas

pekerjaan ini", terlihat bahwa beberapa karyawan PT. Torsina Redikon Bandung mungkin tidak puas pada aktivitas pekerjaannya. Hal ini dapat disebabkan karena aktivitas pekerjaan yang tidak bervariasi dan hal tersebut dapat menyebabkan karyawan jenuh. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk sedikit merubah pola aktivitas pekerjaan agar lebih bervariasi sehingga dapat mengurangi rasa jenuh pada karyawan.

2. Berkaitan dengan pernyataan terendah yaitu "Tingkat rasa keharusan saya tetap berada dalam perusahaan". Ketika karyawan merasa jenuh dengan aktivitas pekerjaan, maka akan berdampak kepada karyawan yang akan tidak merasa betah bekerja di PT. Torsina Redikon Bandung. Perusahaan perlu memperbaiki pola kerja dan mungkin menaikkan upah, atau membuat suasana lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan akan mengurungkan niat untuk kemungkinan pindah ke perusahaan lain.
3. Berkaitan dengan pernyataan yang terendah yaitu "Tingkat ketepatan saya sesuai jadwal". Hal ini ada kaitannya dengan pernyataan sebelumnya, yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasa jenuh, maka karyawan akan cenderung bermalas-malasan. Termasuk dalam hal disiplin tepat waktu. Jika hal ini tidak segera diperbaiki, maka akan berdampak tidak baik bagi perusahaan, dan mungkin akan merugikan perusahaan jika banyak jumlah karyawan yang merasa jenuh.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Allen, N. 1. And Meyer, 1. PP. 1993. *Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?* Journal of Business Research, Vol. 26, pp.. 49-61.
- [2] Badrudin. 2014. *Dasar-dasar manajemen*. Bandung: Alfabeta
- [3] Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- [4] Bitha, S & Ardana 2017. Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Moto. *E-Jurnal Manajemen*. 6 (2). 920
- [5] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [7] Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- [8] Ghos ali, I. (2002). Pengaruh religiositas, terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas. *Jurnal Bisnis dan Strategi*, 9, 1-13.
- [9] Haris, H 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (persero) kantor cabang korporasi dan ritel bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19 (2). Hen. Haris. Diakses pada tanggal 21 Februari 2019
- [10] Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- [11] Heriyanti, D. (2007). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang) (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

- [12] Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.
- [13] Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.
- [14] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- [15] Mathis, Robert.L, & John Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba Empat. Jakarta
- [16] Mufidah, L. (2016). Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention dengan Continuance Commitment sebagai Variabel Intervening pada Karyawan EF Sinergy Consultant (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- [17] Ningsih, F. R., & Arsanti, T. A. (2014). Pengaruh job satisfaction terhadap OCB dan turnover intention
- [18] Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- [19] Rivai, H. A. (2001). Pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi keluar (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- [20] Rivai, V. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- [21] Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: STIE YKPN
- [22] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- [23] Suma, S. dan Lesha, J. 2013. Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*. 9(17): 41-51.
- [24] Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [25] Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- [26] Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- [27] Terry, George R., Rue, Leslie W., 2016. *Dasar – Dasar Manajemen*, Alih Bahasa : G. A. Ticoalu, Bumi Aksara, Jakarta
- [28] Tobing, D. S. K. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 11(1), 31-37.
- [29] Utomo, B. 2016. Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 (2), 171-188
- [30] Werther, William B. & Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill
- [31] Widyantara, I. B. P., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(6).
- [32] Witasari, L. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intentions (studi empiris pada Novotel Semarang) (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).