

Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Loyalitas Karyawan di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills

Relationship of Organizational Communication Climate With Employee Loyalty at PT.Pindo Deli Pulp and Paper Mills

¹ Shintya Indah Sari, ²O.Hasbiansyah

^{1,2}*Prodi Ilmu Manajemen Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

email: ¹shintyaindahs@gmail.com, ²Hasbians@yahoo.com

Abstract. Employees are one of the subjects that play an important role in the life of an organization. Employee loyalty grows along with employee satisfaction, and employee satisfaction will grow when the organizational climate in the company is cooperative, and conducive. Conducting research on these matters becomes important for organizations in the company in an effort to improve the communication climate of the organization so that employee loyalty to the organization can be improved. Based on human relationship theory, this study aims to determine the relationship between organizational communication climate and employee loyalty at PT. Pindo Deli. The research method used in this study is quantitative with a correlational approach. Research data obtained from questionnaires distributed among employees of PT. Pindo Deli with sample collection using multistage cluster sampling technique with a total of 102 people. The results of this study indicate that the organizational communication climate has a positive and significant relationship with employee loyalty at PT. Pindo Deli. Both variables indicates a fairly strong level of relationship.

Keywords: Climate Communication, Correlational, Employee Loyalty, Human Relations Theory, Multistage Cluster Sampling, Organizational Communication.

Abstrak. Karyawan merupakan salah satu subyek yang berperan penting di dalam kehidupan sebuah organisasi. Loyalitas karyawan tumbuh seiring dengan kepuasan yang dirasakan karyawan, dan kepuasan karyawan akan tumbuh ketika iklim organisasi yang ada di dalam perusahaan kooperatif, dan kondusif. Melakukan penelitian mengenai hal-hal tersebut menjadi penting bagi organisasi pada perusahaan dalam upaya meningkatkan iklim komunikasi organisasinya agar loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat ditingkatkan. Dengan berlandaskan teori hubungan manusia, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan loyalitas karyawan di PT. Pindo Deli. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Data penelitian didapatkan dari kuesioner yang disebar di kalangan karyawan PT. Pindo Deli dengan penarikan sampel menggunakan teknik multistage cluster sampling dengan jumlah sebanyak 102 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan loyalitas karyawan di PT. Pindo Deli. Kedua variabel tersebut memiliki tingkat keeratan hubungan yang cukup kuat.

Kata Kunci: Iklim Komunikasi, Komunikasi Organisasi, Korelasional, Loyalitas Karyawan, Multistage Cluster Sampling, Teori Hubungan Manusia.

A. Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu subyek yang berperan penting di dalam kehidupan sebuah organisasi. Hal ini dapat dilihat dari definisi mengenai sebuah organisasi yang dikemukakan oleh Rogers (Soemirat, Ardianto dan Suminar, 1999:9), bahwa organisasi adalah kumpulan orang yang melakukan kerja sama guna

mencapai tujuan bersama. Dari sini dapat dilihat pentingnya kehadiran dan peranan para karyawan sebagai penggerak atau motor dalam sebuah organisasi, di samping para pemilik organisasi.

Oleh karena itu loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang menurut Pambudi dalam Utomo (2002:10) mempunyai arti seberapa besar seseorang mencurahkan

perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut, merupakan hal yang sangat diperlukan untuk kesuksesan sebuah organisasi (Utomo,2002:9).

Loyalitas karyawan tumbuh seiring dengan kepuasan yang dirasakan karyawan, dan kepuasan karyawan akan tumbuh ketika iklim organisasi yang ada di dalam perusahaan kooperatif, kondusif, sesuai dengan apa yang dipersepsikan dan diharapkan karyawan (Eman, 2005:12). Apabila iklim organisasi telah menciptakan perasaan aman, baik fisik maupun psikis bagi karyawan, maka loyalitas karyawan akan muncul dengan sendirinya.

Iklim organisasi merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana perusahaan atau organisasi yang dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Karyawan akan merasa bahwa iklim organisasi menyenangkan apabila suatu pekerjaan benar-benar dihargai, karyawan merasa diperlakukan secara pantas, memperoleh pekerjaan yang menantang dan memuaskan secara intrinsik, serta karyawan memperoleh kesempatan untuk maju (Amriany dkk, 2004:22). Menurut Saputra (2009:11) Iklim organisasi yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar anggota organisasi atau perusahaan berkembang dengan harmonis..

Loyalitas karyawan terhadap organisasi sebagai salah satu bentuk tingkah laku karyawan yang berhubungan dengan iklim organisasi pada sebuah perusahaan ingin diuji di dalam penelitian ini. Penelitian ini menjadi penting bagi organisasi pada perusahaan dalam upaya meningkatkan iklim komunikasi organisasinya agar loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan loyalitas karyawan di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui hubungan antara aspek *Supportiveness* dengan loyalitas karyawan di PT. Pindo Deli.
2. Untuk Mengetahui hubungan antara aspek Partisipasi membuat keputusan dengan loyalitas karyawan di PT. Pindo Deli.
3. Untuk Mengetahui hubungan antara aspek Kepercayaan dengan loyalitas karyawan di PT. Pindo Deli.
4. Untuk Mengetahui hubungan antara aspek Keterbukaan dan keterusterangan dengan loyalitas karyawan di PT. Pindo Deli.

B. Landasan Teori

Teori Hubungan Manusia

Teori hubungan manusia menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan iklim organisasi yang membantu individu mengembangkan potensinya. Dengan menciptakan iklim komunikasi yang baik maka akan menstimulus kepuasan kerja dan aktualisasi diri pekerja sehingga mempertinggi motivasi dan komitmen bekerja yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. (Miller, 2006:36-37).

Teori hubungan manusia menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Seseorang yang diberi

kepercayaan dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan memiliki kepuasan tinggi karena ia merasa dibutuhkan, merasa dianggap penting, merasa diperhitungkan dan merasa diikuti sertakan dalam kelompok.

Kepuasan dengan keterlibatan dalam komunikasi organisasi adalah satu kesatuan. Faktor ini mencakup hal-hal keterlibatan hubungan dengan organisasi, dukungan atau bantuan dari organisasi dan informasi dari organisasi. Kelihatan bahwa rasa puas dalam komunikasi organisasi dipengaruhi oleh aspek-aspek organisasi seperti dipercaya, sokongan, dan tujuan kinerja yang tinggi. (Muhammad, 2009:89)

Konsep kepuasan ini memperkaya ide iklim komunikasi. Iklim mencakup kepuasan anggota organisasi terhadap informasi yang tersedia. Iklim komunikasi yang baik dan buruk dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat berdampak positif ataupun negatif bagi komitmen kerja yang berujung pada loyalitas karyawan. Iklim komunikasi dalam organisasi mempunyai konsekuensi penting bagi pergantian dan masa kerja pegawai dalam organisasi. Iklim komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen dalam organisasi. (Pace dan Faules, 2005:156)

Komunikasi Organisasi

Menurut Wiryanto (dalam Romli, 2011:2) Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Misalnya:

memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Tujuan Komunikasi organisasi adalah untuk memudahkan, melaksanakan, dan melancarkan jalannya organisasi. Menurut koontz (dalam Moekijat, 1993: 15-16), dalam arti yang lebih luas tujuan komunikasi organisasi adalah untuk mengadakan perubahan dan untuk memengaruhi tindakan ke arah kesejahteraan perusahaan. Sementara itu, Liliweri (2003: 372-373) mengemukakan bahwa ada empat tujuan komunikasi organisasi yakni :

1. Menyatakan pikiran, pandangan dan pendapat
2. Membagi informasi
3. Menyatakan perasaan dan emosi
4. Melakukan kordinasi.

Iklim Komunikasi Organisasi

Menurut Pace dan Faules, iklim komunikasi organisasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersonal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam sebuah organisasi (Pace dan Faules, 2005:147)

Berdasarkan beberapa definisi dari iklim komunikasi organisasi yang telah dijabarkan, maka peneliti menyimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi adalah gabungan dari persepsi-persepsi suatu evaluasi makro mengenai suatu peristiwa komunikasi (meliputi perilaku manusia, respons pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antarpersona, dan kesempatan yang terjadi dalam suatu organisasi di lingkungan

internal). Iklim komunikasi organisasi merupakan suatu kondisi atau keadaan di dalam organisasi yang berkaitan dengan pesan dan peristiwa yang ada, yang berpengaruh terhadap tingkah laku anggota organisasi.

Merujuk pada pendapat Peterson dan Pace definisi operasional indikator iklim komunikasi organisasi dapat disusun sebagai berikut:

1. Supportiveness
 - a. Informasi yang diterima dari bawahan dipandang cukup penting oleh pimpinan;
 - b. Pimpinan mendengarkan secara berkesinambungan dan berpikir luas mengenai saran atau laporan masalah yang diajukan anggota.
2. Partisipasi membuat keputusan.
 - a. Anggota diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kebijakan organisasi;
 - b. Anggota berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukannya melalui tatap muka, telephone, ataupun SMS.
3. Kepercayaan.
 - a. Atasan mempunyai kepercayaan kepada anggota sehubungan dengan kemampuan melaksanakan tugas;
 - b. Anggota memiliki kepercayaan kepada atasan maupun sesama anggota organisasi

sehubungan dengan kemampuan menjalankan tugas keorganisasian.

4. Keterbukaan dan keterusterangan.
 - a. Anggota dapat menerima informasi yang dapat memudahkan dalam mengkoordinasikan tugas, baik individu, antar anggota, antar bagian, maupun berkaitan dengan publik, kecuali untuk informasi yang bersifat rahasia;
 - b. Pimpinan selalu mengkomunikasikan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas kepada seluruh anggota, kecuali untuk informasi yang bersifat rahasia melalui tatap muka, telephone, ataupun SMS.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan kesediaan karyawan yang ditunjukkan melalui kesetiannya yang besar dalam bekerja untuk mengabdikan diri pada organisasi guna kemajuan organisasi tersebut. Menurut Saydam Gozali, terdapat 5 unsur dasar untuk menilai loyalitas seorang karyawan (Saydam, 2000:485), yaitu:

1. Kesadaran
Sikap dimana karyawan menyadari bahwa mereka bukan hanya bekerja di perusahaan tempat merek bekerja, namun mereka juga merupakan bagian inti dari perusahaan tersebut.
2. Ketaatan dan Kepatuhan
Kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan dan menaati perintah yang diberikan

atasan yang berwenang serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

3. Tanggung Jawab

Kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, mengutamakan kepentingan organisasi, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

4. Pengabdian

Sikap karyawan yang berbakti atau mengabdikan kepada perusahaan tempat mereka bekerja melalui pikiran dan tenaga.

5. Kesetiaan

Sikap karyawan yang memiliki keteguhan hati untuk tetap pada kondisi atau situasi tertentu atau tidak berpaling terhadap situasi maupun kondisi lain.

Loyalitas kerja karyawan akan tercipta apabila kebutuhan dan keinginan karyawan tercukupi, sehingga para karyawan betah bekerja pada perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi (X) dengan Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 1 merupakan rekapitulasi dari hasil penelitian mengenai hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan loyalitas karyawan, juga hubungan antara sub-variabel iklim

komunikasi organisasi yang meliputi aspek supportiveness (X1), partisipasi membuat keputusan (X2), kepercayaan (X3) dan keterbukaan serta keteruteraan (X4) dengan loyalitas karyawan yang telah diuji menggunakan teknik analisis korelasi Rank Spearman.

Tabel 1 Rekapitulasi Koefisien Korelasi

Variabel	Rs	Value	Tingkat Keeratan
X – Y	0,486	H0 ditolak	Cukup Berarti
X1 – Y	0,479	H0 ditolak	Cukup Berarti
X2 – Y	0,464	H0 ditolak	Cukup Berarti
X3 – Y	0,490	H0 ditolak	Cukup Berarti
X4 – Y	0,276	H0 ditolak	Rendah

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian yang sudah melalui uji statistika menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim komunikasi organisasi dengan loyalitas karyawan pada PT. Pindo Deli. Adapun besaran hubungan diantara keduanya adalah sebesar 0,486 yang artinya bahwa hubungan yang ada diantara iklim komunikasi organisasi dengan loyalitas karyawan pada PT. Pindo Deli memiliki tingkat keeratan yang cukup berarti. Dengan kata lain terciptanya iklim komunikasi yang baik pada sebuah organisasi akan mampu memberikan kepuasan terhadap para karyawan dan mampu mempertinggi rasa loyalitas mereka pada perusahaan.

Hasil penelitian ini berhasil memberikan hasil yang sejalan dengan teori yang menjadi landasan dalam penelitian ini, yakni teori hubungan manusia. Teori hubungan manusia menekankan pada pentingnya individu

dan hubungan sosial dalam kehidupan organisasi. Seseorang yang diberi kepercayaan dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan memiliki kepuasan tinggi karena ia merasa dibutuhkan, merasa dianggap penting, merasa diperhitungkan dan merasa diikuti sertakan dalam kelompok. Teori tersebut yang disampaikan oleh Miller (2006: 36-37) menyarankan strategi peningkatan dan penyempurnaan organisasi dengan meningkatkan kepuasan anggota organisasi dan menciptakan iklim organisasi yang membantu individu mengembangkan potensinya. Dengan menciptakan iklim komunikasi yang baik maka akan menstimulus kepuasan kerja dan aktualisasi diri pekerja sehingga mempertinggi motivasi dan komitmen bekerja yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Melengkapi konsep tersebut, Pace dan Faules (2005: 156) menyebutkan bahwa Iklim komunikasi yang baik dan buruk dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat berdampak positif ataupun negatif bagi komitmen kerja yang berujung pada loyalitas karyawan. Iklim komunikasi dalam organisasi mempunyai konsekuensi penting bagi pergantian dan masa kerja pegawai dalam organisasi. Iklim komunikasi yang positif cenderung meningkatkan dan mendukung komitmen dalam organisasi. Dan itu juga lah yang didapati dalam penelitian ini, PT. Pindo Deli setidaknya telah membuat karyawannya merasa menjadi bagian inti dari perusahaan yang akan memberikan dampak pada pencapaian-pencapaian perusahaan sesuai dengan apa yang ada dalam teori hubungan manusia. Oleh karena itu tak heran jika iklim komunikasi yang diciptakan oleh PT. Pindo Deli menunjukkan efek yang baik terhadap komitmen karyawan dalam bentuk loyalitasnya pada perusahaan.

Perusahaan PT. Pindo Deli telah mencoba menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik dengan menerapkan 4 faktor yang menurut Pace dan Faules (2005: 159) dapat menjadi indikator yang dapat mempengaruhi iklim komunikasi organisasi, yaitu *supportiveness*, partisipasi membuat keputusan, kepercayaan, serta keterbukaan dan keterusterangan. Mengumpulkan pendapat-pendapat dari setiap karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk dapat mengukur iklim organisasi yang dijalankan telah berjalan sebagaimana baiknya, sebab pada dasarnya iklim komunikasi adalah kualitas pengalaman yang objektif mengenai lingkungan internal organisasi, yang mencakup persepsi karyawan terhadap pesan dan hubungan pesan dengan kejadian yang terjadi dalam organisasi. (Denis dalam Muhammad, 2009:86). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan 4 aspek yang terdiri dari aspek *supportiveness*, aspek partisipasi membuat keputusan, aspek kepercayaan, serta aspek keterbukaan dan keterusterangan pada iklim komunikasi organisasi PT. Pindo Deli telah dinilai baik oleh karyawan. Dengan kata lain PT. Pindo Deli telah memberikan sebuah gambaran dari iklim komunikasi organisasi yang dapat diterima dan dipersepsikan dengan baik oleh karyawannya sehingga membangun loyalitas pada perusahaan. Bentuk loyalitas tersebut mayoritas ditunjukkan dengan karyawan selalu melakukan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur dan selalu merasa memiliki tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan tersebut. Tak hanya itu, karyawan juga menunjukkan sikap yang mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi dan merasa memiliki keterikatan dengan unit kerja yang

sedang dijaladi sehingga tak membuat karyawan mudah untuk berpaling.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

6. Aspek *supportiveness* pada iklim komunikasi yang diciptakan oleh PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills memiliki hubungan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Besar koefisien korelasi keduanya menunjukkan tingkat hubungan yang cukup berarti.
7. Aspek partisipasi membuat keputusan pada iklim komunikasi yang diciptakan oleh PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills memiliki hubungan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Besar koefisien korelasi keduanya menunjukkan tingkat hubungan yang cukup berarti.
8. Aspek kepercayaan pada iklim komunikasi yang diciptakan oleh PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills memiliki hubungan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Besar koefisien korelasi keduanya menunjukkan tingkat hubungan yang cukup berarti.
9. Aspek keterbukaan dan keterusterangan pada iklim komunikasi yang diciptakan oleh PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills memiliki hubungan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Besar koefisien korelasi keduanya menunjukkan tingkat hubungan yang rendah tapi pasti.

E. Saran

Saran Teoritis

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan judul “Hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan loyalitas karyawan” diharapkan dapat menambah pengetahuan secara akademis dengan konsep-konsep dan teori-teori terkait dengan ilmu komunikasi, khususnya mengenai komunikasi organisasi dan teori hubungan manusia.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu melihat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan variabel lainnya selain loyalitas karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya alangkah lebih baik jika melakukan penelitian dengan dilengkapi dengan data wawancara agar dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam.

Saran Praktis

1. Dalam penelitian ini didapati hasil yang menunjukkan bahwa semakin baik iklim komunikasi organisasi dari sebuah perusahaan maka akan semakin meningkat pula loyalitas dari karyawan, oleh sebab itu perusahaan yang bersangkutan sebaiknya terus menciptakan persepsi-persepsi yang baik didalam perusahaan agar terciptanya iklim komunikasi organisasi yang nyaman bagi semua pihak yang terlibat.
2. Secara keseluruhan aspek-aspek pada iklim komunikasi organisasi telah dipersepsikan baik oleh karyawan, namun tetap ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan oleh

perusahaan terkait agar mendapatkan dampak yang maksimal dari menciptakan iklim komunikasi organisasi dan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Hal-hal tersebut adalah seperti lebih menunjukkan rasa simpati saat ada karyawan yang melakukan kesalahan, perusahaan juga harus memperbaiki aksesibilitas informasi dan penyebaran informasi agar informasi yang diterima dapat dikoordinasikan dengan baik oleh karyawan.

Daftar Pustaka

- Amriany dkk. 2004. Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja. *Jurnal Indonesia Psikologi Anima*.
- Eman. 2005. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap komitmen karyawan. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan : Yogyakarta.
- Liliweri. 2003. Wacana Komunikasi Organisasi. Mandar Maju. Bandung.
- Miller, Katherine. 2006. *Communication Theories, Perspective, Process and Context*. Edisi kedua. McGrawHill.
- Moekijat. 1993. *Teori Komunikasi*. Bandung : Mandar Maju.
- Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pace, Wyne dan Don Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan* cetakan 4 (editor Deddy Mulyana, MA, Ph.D.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta :
- PT. Grasindo.
- Saputra, Hendra. 2009. *Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) Unit pembangkitan Bandar Lampung*. Skripsi. Bandar Lampung : Universitas Lampung.
- Saydam, Gouzali, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambaran.
- Soemirat, Ardianto dan Suminar, 1999. *Komunikasi Organisasional*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Utomo, Budi. Menentukan faktor-faktor kepuasan kerja dan tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas Karyawan PT.P. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol 2. 171-188.