



JURNAL ILMIAH PSIKOHUMANIKA
[Http://psikohumanika.setiabudi.ac.id/index.php](http://psikohumanika.setiabudi.ac.id/index.php)

KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA DAN MAKNA KERJA

Endang Widyastuti¹, Yustinus Joko Dwi Nugroho²

^{1,2)} Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta

Info Artikel

Abstrak

Sejarah Artikel

Diterima 3 April 2017

Disetujui 2 Mei 2017

Dipublikasikan Juni 2017

Keywords

Meaning Of Work, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Masa Kerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap meaning of work. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 70 orang yang bekerja sebagai karyawan edukatif dan non-edukatif Universitas Setia Budi di Surakarta. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala meaning of work. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara makna kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasar analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa variabel makna kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi, akan tetapi kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi makna kerja karyawan akan semakin tinggi pula komitmen organisasi, tetapi tinggi-rendahnya kepuasan kerja tidak akan berpengaruh pada tingkat komitmen organisasi. Hasil analisis lanjutan menunjukkan bahwa makna kerja lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasi dibandingkan variabel kepuasan kerja.

Alamat Korespondensi:

Fakultas Psikologi

Universitas Setia Budi Surakarta,

E-mail : widy_endang@yahoo.co.id

p-ISSN: 1979-0341

e-ISSN : 2302-0660

PENDAHULUAN

Kondisi dunia kerja pada saat ini menunjukkan tingkat kompetisi yang tinggi, terutama dikaitkan dengan diberlakukannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Perusahaan menuntut karyawan untuk menunjukkan profesionalitasnya. Karyawan yang mempunyai kinerja kurang akan tergantikan oleh karyawan dengan yang lebih baik. Mengingat bahwa di masa mendatang karyawan dari Negara manapun memiliki kebebasan untuk bekerja di Indonesia.

Tuntutan lebih pada karyawan tersebut diimbangi juga dengan semakin tingginya tuntutan karyawan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan itu sendiri, dengan tidak mengesampingkan tuntutan terhadap kebutuhan fisik. Kesejahteraan psikologis menjadi kajian yang menarik, mengingat bahwa pada saat ini kecukupan kebutuhan fisik tidak menjamin kebahagiaan karyawan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di tempat kerja adalah Meaning of work, yaitu sejauh mana karyawan memaknai aspek-aspek pekerjaan yang dijalani.

Pada saat ini, motivasi individu untuk memasuki dunia kerja tidak hanya didasari pada tuntutan pemenuhan kebutuhan hidupnya sehari-hari. Bekerja menjadi sumber penghasilan utama, yang dapat diperoleh melalui berbagai cara antara lain melakukan suatu aktivitas tertentu yang berguna bagi orang lain dan kemudian ia mendapatkan imbalan dari hasil jerih payahnya tersebut atau dengan kata lain diperoleh melalui bekerja.

Bekerja yang dilakukan oleh individu untuk memenuhi kebutuhan hidup, mempunyai makna yang berbeda-beda. Apabila pada awal mulanya bekerja hanya dimaknai dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup saja, namun kemudian sejalan dengan perkembangan dan kematangan individu dalam bekerja mulai timbul pemaknaan yang lain dari bekerja, tidak hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidup saja. Pergeseran makna bekerja ini hampir secara umum dirasakan oleh hampir setiap individu.

Pergeseran makna bekerja yang paling sering terjadi adalah ketika individu memutuskan untuk berkeluarga. Pada laki-laki, makna bekerja setelah berkeluarga tidak begitu mengalami perubahan karena bekerja bagi laki-laki merupakan suatu

keharusan yang harus dilakukan dalam kondisi belum berkeluarga maupun setelah berkeluarga. Akan tetapi bagi kaum perempuan makna bekerja setelah berkeluarga menjadi berbeda jika dibandingkan dengan kondisi ketika belum berkeluarga, karena setelah seorang perempuan memutuskan berkeluarga maka dengan secara otomatis ia akan menyanggah predikat sosial baru yang diikuti dengan kewajiban-kewajiban tertentu, antara lain predikat sebagai istri dan ibu.

Pada akhir dekade 1990an, Indonesia mengalami krisis moneter yang terjadi secara mendadak dan di luar perkiraan sehingga menjadi pukulan yang sangat berat bagi pembangunan Indonesia. Dampak krisis terparah yang langsung dirasakan oleh kebanyakan penduduk adalah adanya inflasi. Antara tahun 1997 dan 1998 inflasi meningkat dari 6% menjadi 78%, sementara upah riil turun menjadi hanya sekitar sepertiga dari nilai sebelumnya. Akibatnya, kemiskinan meningkat tajam. Antara tahun 1996 dan 1999 proporsi orang yang hidup di bawah garis kemiskinan bertambah dari 18% menjadi 24% dari jumlah penduduk. Pada saat yang sama, kondisi kemiskinan menjadi semakin parah karena pendapatan kaum miskin secara keseluruhan menurun jauh di bawah garis kemiskinan (UNDP Indonesia, 2007). Dampak krisis ini berpengaruh pada perekonomian keluarga, karena tidak sedikit pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Kondisi ini mengakibatkan dinamika pergeseran makna bekerja.

Sejalan dengan perjalanan karirnya, individu akan memiliki tambahan pengalaman hidup dan pergeseran nilai-nilai hidup (values). Pengalaman hidup dan value ini berubah sejalan dengan pertambahan usia seseorang. Cara seseorang dalam memaknai pekerjaan cenderung mengalami pergeseran sejalan dengan pertambahan masa kerja dan senioritas seseorang.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Ada hubungan antara usia, tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap meaning of work. 2) Terdapat perbedaan meaning of work antara karyawan laki-laki dan perempuan.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah karyawan edukatif dan non-edukatif universitas swasta di Surakarta. Untuk kepentingan praktis, penelitian ini menggunakan sampel sebagai subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster random sampling*, dimana randomisasi dilakukan pada kelompok/kluster sebagai wakil dari populasinya. Keseluruhan anggota yang terpilih akan dijadikan sebagai sampel penelitian. (Hadi, 1997).

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pendekatan ini, penelitian lebih menekankan analisis data yang berujud angka, serta diolah menggunakan teknik statistika. Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan statistika inferensial. Pengambilan kesimpulan didasarkan pada probabilitas kesalahan penolakan hipotesis (Azwar, 2000). Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survey, pengumpulan data menggunakan skala/kuesioner yang mengungkap variabel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala. Penggunaan skala sebagai metode pengambilan data, dilakukan dengan pertimbangan-pertimbangan bahwa : (1) subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, (2) apa yang dinyatakan subjek pada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, (3) interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti. (Azwar, 2004)

Skala sikap merupakan metode pengungkapan sikap dengan bentuk *self report*. Dengan metode ini, individu melakukan *judgment* terhadap pokok bahasan yang disajikan dalam skala tersebut serta untuk menetapkan perbedaan di antara orang-orang pada dimensi yang disajikan (Shaughnessy, Zechmeister, & Zechmeister, 2007). Individu diminta untuk *me-rating* beberapa peristiwa menurut persepsi mereka terhadap peristiwa tersebut. Berdasarkan respon terhadap pernyataan, lebih lanjut individu dapat diperbandingkan dengan individu

yang lain. Penelitian ini menggunakan skala meaning of work. Data demografi diketahui dengan isian biodata skala penelitian.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis statistik untuk menguji data penelitian. Dalam penelitian ini, data yang sifatnya kualitatif kualitatif dapat diubah menjadi kuantitatif. Analisis statistik digunakan karena sifatnya yang objektif dan universal. Statistik bersifat objektif, sehingga unsur-unsur subjektif yang dapat mempengaruhi kesimpulan hasil penelitian dapat dihindarkan. Di samping itu statistik bersifat universal karena dapat dipergunakan dalam setiap bidang penelitian (Hadi, 2004).

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, penelitian ini hendak menguji hubungan antara dua buah variabel bebas (Usia, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja) dengan satu buah variabel tergantung (meaning of work); serta perbedaan meaning of work pada jenis kelamin yang berbeda. Pearson (dalam Millsap & Maydeu-Olivares, 2009) membuat rumusan matematika yang menggambarkan model regresi. Model analisis regresi ganda (*multiple regression*) terdiri dari satu variabel kriteria dan sejumlah prediktor. Analisis regresi ganda ini dapat digunakan untuk menjelaskan dan memprediksikan hubungan antara variabel prediktor dan variabel kriteria.

Sebelum uji hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi untuk analisis regresi ganda, yang mencakup uji normalitas sebaran, uji linieritas hubungan dan uji multikolinieritas. Menurut Hadi (2004b), uji normalitas sebaran digunakan untuk membuktikan bahwa skor-skor yang diperoleh dari hasil penelitian tersebar sesuai dengan kaidah normal. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung linier atau tidak. Millsap dan Maydeu-Olivares (2009) mengatakan bahwa uji multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas saling independen. Analisis data untuk uji asumsi dan uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan komputer program *SPSS Release 17,0 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skala yang digunakan dalam penelitian ini telah dilakukan uji coba (tru out) sebelumnya. Hasil try out menunjukkan bahwa dari 30 butir yang diujicobakan, terdapat 1 (satu) butir yang dinyatakan gugur. Adapun reliabilitas skala diperoleh sebesar 0,938.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran tentang data penilaian pada masing-masing variabel, sebagaimana yang tersaji pada tabel 2. Hasil perhitungan data hipotesis dan data empiris lebih lanjut dipergunakan sebagai dasar pengkategorisasian subyek penelitian. Norma kategori dibuat berdasarkan perbandingan antara data empiris dibandingkan dengan rerata dan standar deviasi hipotesis. Subyek penelitian dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Rerata empiris Meaning of work karyawan secara keseluruhan berada di atas rata-rata. Hal ini ditunjukkan dari rerata empirik yang lebih tinggi dibandingkan rerata hipotetik. Berdasarkan kategorisasi subyek penelitian, terdapat 22 (38%) karyawan yang mempunyai makna kerja pada kategori tinggi, sedangkan 36 (62%) karyawan berada pada kategori sedang. Tidak ada karyawan yang memiliki meaning of work pada kategori rendah. Berdasar tabel 2, subyek penelitian memiliki usia rata-rata 36,95 tahun. Tingkat pendidikan rata-rata level 5 (S1). Sedangkan masa kerja rata-rata 10.81 tahun.

Analisis terhadap data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi ganda. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat korelasi antara usia, pendidikan dan masa kerja dengan meaning of work. Berdasarkan hasil uji regresi ganda, diperoleh nilai $F = 1.757$ dengan signifikansi $p > 0.05$ (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa usia, pendidikan dan masa kerja kurang berperan dalam pembentukan meaning of work.

Lebih lanjut, berdasar hasil analisis regresi diketahui bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0.301 dan nilai $R Square$ sebesar 0.090. Hal ini menunjukkan bahwa usia, pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama hanya mempunyai pengaruh sebesar 9% dalam pembentukan meaning of work, sementara 91 %

lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan variabel dalam penelitian ini.

Berdasar uji korelasi tiap variabel bebas terhadap variabel tergantung, kesemua variabel bebas tidak menunjukkan korelasi yang signifikan. Koefisien korelasi antara usia, pendidikan dan masa kerja dengan meaning of work secara berturut-turut adalah sebagai berikut 0.187, 0.064 dan 0.058. Untuk mengetahui perbedaan meaning of work pada karyawan laki-laki dan perempuan, dilakukan uji beda independent samples. Hasil uji beda menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara meaning of work laki-laki dan perempuan, dimana t-score sebesar $-0,634$ dengan taraf signifikansi $> 5\%$.

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa ada korelasi antara kepuasan kerja dan makna kerja dengan komitmen organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima, dengan $F = 17.736$ dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.01$). Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan dan makna kerja dapat berperan sebagai prediktor terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dan makna kerja memiliki andil sebesar 34.6% dalam mempengaruhi terjadinya komitmen organisasi, sedangkan 65.4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi variabel penelitian ini. Hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa makna kerja mempunyai korelasi yang signifikan dan memiliki sumbangan efektif sebesar 36.2% terhadap terciptanya komitmen organisasi.

Penelitian Kuchinke, dkk (2008) pada karyawan tingkat menengah di berbagai industri di Korea memberikan hasil terdapat makna kerja pada berbagai usia serta pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi secara keseluruhan. Lebih lanjut, Shu dan Froese (2008) meneliti hubungan antara berbagai aspek nilai kerja dan kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada pekerja kerah putih yang bekerja di perusahaan investasi asing di Cina. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai kerja terkait dengan berbagai aspek kepuasan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa nilai kerja karyawan memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan kerja. Lebih lanjut, tingkat

kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi mereka, tingkat yang lebih besar dari kepuasan kerja memfasilitasi komitmen organisasi.

Penelitian Morrin (2008) secara lebih rinci menggambarkan pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi. Secara keseluruhan, semakin seorang karyawan merasakan kebenaran moral dalam pekerjaannya, memiliki beban kerja yang seimbang, menikmati pekerjaannya, dapat mengembangkan keterampilan, merasa dihargai, menerima dukungan terkait pekerjaan, dan bekerja di lingkungan yang kondusif, semakin besar pula komitmen afektif. Semakin banyak karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berarti, semakin mereka cenderung untuk melihat pekerjaan mereka sebagai benar secara moral dan memiliki komitmen organisasi afektif. Komitmen Afektif terutama dipengaruhi oleh faktor: pengakuan, *learning and development*, dan kebenaran moral

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memberikan makna yang positif terhadap pekerjaan mereka. Sejumlah 64.29 % subyek penelitian menilai pekerjaannya memiliki makna kerja pada kategori sedang, sedangkan sejumlah 35.71 % responden memberikan makna yang tinggi pada pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil analisis diketahui pula bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan karyawan terhadap komitmen organisasi dengan mengontrol pengaruh variabel makna kerja, serta hanya memberikan kontribusi sebesar 1.59 % terhadap terbentuknya kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa di USB, kepuasan karyawan kurang berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kashefi, Adel, Abad, Aliklayeh, Moghaddam, dan Nadimi (2013) mengemukakan jika organisasi dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan mereka dan memberikan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk merasakan keadilan, berkembang, dan peningkatan kesempatan untuk mengekspresikan kemampuan mereka, maka bisa dilihat adanya peningkatan komitmen organisasi. Hasil penelitian Kashefi, dkk menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen emosional dan normatif dengan kualitas hidup, akan tetapi tidak ada hubungan antara antara komitmen rasional dengan kualitas hidup. Dengan kata lain, komitmen emosional dan komitmen normatif akan meningkat

jika dalam organisasi memiliki faktor-faktor berikut: keadilan dalam pembayaran, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, keamanan kerja, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, keadilan dan kesetaraan, perhatian terhadap kebutuhan dan tuntutan masyarakat, respek pada masyarakat, serikat pekerja dan solidaritas antar karyawan, dan pemberian kesempatan untuk mengekspresikan kemampuan individu.

Lebih lanjut Kashefi, dkk mengemukakan dari ketiga dimensi komitmen organisasi, hanya komitmen rasional yang tidak memiliki hubungan dengan kualitas pekerjaan. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh keterbatasan lapangan pekerjaan. Apabila berhenti dari pekerjaannya, karyawan tidak akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan akan menganggur, oleh karena itu, dia harus tetap bertahan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, meskipun kondisi kualitas hidup mungkin tidak begitu diinginkan, karyawan harus tetap pada pekerjaannya, karena keterbatasan kesempatan. Hasil penelitian yang terkait dengan korelasi antara kualitas hidup dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa minat, kecenderungan, kebahagiaan di tempat kerja, kepedulian, ketergantungan pada pekerjaan dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Jika kualitas hidup pada tingkat organisasi meningkat, karyawan akan lebih memiliki komitmen emosional dan komitmen normatif. Penelitian John Sword, dan Larsson & Macleod (dalam Kashefi, 2013) menunjukkan bahwa jika kualitas hidup karyawan meningkat akan terjadi peningkatan kecenderungan, minat dan ketergantungan pada organisasi.

Hegney, Plank, dan Parker (2006) meneliti pengaruh nilai pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Nilai-nilai kerja intrinsik seperti tantangan emosional dan tuntutan secara fisik, stres kerja, moral dan tingkat otonomi berkorelasi dengan kepuasan kerja. Tugas keperawatan yang menantang emosional menuntut fisik menjadi sumber stres kerja. Banyak penelitian tentang nilai kerja ekstrinsik dikaitkan dengan kepuasan kerja. Penelitian lintas sektor, pekerjaan dan level jabatan mengkaji persepsi tingkat upah, penghargaan terhadap skill dan pengalaman, jam kerja, dukungan rekan kerja dan kerja sama tim, keselamatan kerja, prospek dan status karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat tidak

puas dengan tingkat upah. Masa kerja memberikan pengaruh terhadap persepsi perawat akan kecukupan remunerasi. Perawat dengan masa kerja sedikit mempunyai tingkat kepuasan yang paling rendah. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perluasan jabatan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, terutama jika tidak disertai pengakuan dan peningkatan peluang pengembangan karir.

Berdasarkan uraian dan penelitian yang telah dilakukan memberi gambaran bahwa variabel makna kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi, akan tetapi kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara makna kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasar analisis data dan pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa variabel makna kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi, akan tetapi kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi makna kerja karyawan akan semakin tinggi pula komitmen organisasi, tetapi tinggi-rendahnya kepuasan kerja tidak akan berpengaruh pada tingkat komitmen organisasi. Hasil analisis lanjutan menunjukkan bahwa makna kerja lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasi dibandingkan variabel kepuasan kerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran antara lain:

Pertama, saran bagi penyelenggara Perguruan Tinggi diharapkan tetap perlu mempertahankan dan meningkatkan situasi dan kondisi yang memungkinkan peningkatan komitmen organisasi, terutama terkait dengan

penilaian karyawan terhadap pekerjaan karena terbukti bahwa makna kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kedua, karyawan menilai penting pekerjaan mereka. Hal ini ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui kegiatan yang terkait dengan peningkatan pemahaman visi dan misi organisasi, yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap peningkatan makna kerja pada masing-masing karyawan. Dengan demikian, diharap akan terjadi peningkatan komitmen organisasi.

Hasil empirik penelitian ini menunjukkan bahwa variabel makna kerja dan variabel kepuasan karyawan mempunyai pengaruh sebesar 34.6% terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, budaya organisasi maupun budaya/kultur masyarakat setempat.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (1991). *Psikologi Industri*. Jilid 4. Yogyakarta : Liberty Yogyakarta.
- Azwar, S. (2000) *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, S. (2004). *Sikap Manusia Teori & Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bashir, S. & Ramay, MI. 2008. Determinants of Organizational Commitment, A Study of Information Technology Professionals in Pakistan, *Institute of Behavioral and Applied Management*. 226 – 238.
- Bernardin, H. J. & Russell, J. E. A. (1998). *Human Resources Management*. Singapore : McGraw Hill Companies
- Cummings, T. G. & Worley, C. G. (2005). *Organization Development and Change*. 8th ed. Ohio: Thomson South-Western Corporation
- Dehisihisari. (2002) Hubungan antara Kesesuaian Preferensi Individu dan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Proceeding Temu Ilmiah I Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi*. Hal 167 – 177. Fakultas Psikologi UNAIR, Surabaya.

- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M, & Donnely, J.H. 2000. *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses (jilid 1&2)*. (Terjemahan : Nunuk Ardiani). Jakarta : Erlangga.
- Hadi, S. (2004a). *Statistik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____. (2004b). *Analisa Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hegney, D. Plank, A. & Parker, V. 2006. Extrinsic and Intrinsic Work Values: Their Impact on Job Satisfaction in Nursing. *Journal of Nursing Management*. 271-281. doi:10.1111/j.1365-2934.2006.00618.x.,
- Hermawan, M. dan Rostiana. (2007) Etika Kerja : Indikasi Perasaan Puas Karyawan terhadap Pekerjaannya. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 9, No. 1, 13-28*. Semarang : Universitas Tarumanegara.
- Jawa Pos*. 20 Maret 2002. Buruh Laporkan ke DPRD : Kerja Puluhan Tahun di PHK. Surabaya : PT. Jawa Pos.
- Kuchinke, KP., Hye-Seung, K., dan Seok-Young, O. (2008) The influence of work values on job and career satisfaction, and organizational commitment among Korean professional level employees. *Asia Pacific Education Review*. Vol 9, Issue 4, hal 552-564
- Meyer dan Allen.1990. Commitment Organizational and Occupations:Extension and Tes of Three Component Conceptualization.*Journal of Applied Psychology*. 75:538-55.
- Millsap, R. E., & Maydeu-Olivares, A. (2009). *The Sage Handbook of Quantitative Methods in Psychology*. Los Angeles: Sage Publication Inc.
- Munandar, A. S. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jilid 2. Jakarta : UI-Press.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Strategy*, New York: The Free Press.
- Raudlatuljanah, A. (2007) Hubungan Antara Persepsi terhadap Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi UMS.
- Restuningdiah, N (2009) Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Tahun 14. No. 3. ISSN: 0853-7283, 251 - 258

- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi. Jilid 1*. (Terjemahan : Handyana Pujaatmaka). Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior*. 9th. New Jersey : Prentice Hall Inc
- Satrio, R.B.Y. (2008) Kepuasan Kerja Ditinjau dari Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Setiyawan, H (2009) Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi pada Inspektorat Kabupaten Temanggung). *Tesis*. Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., dan Zechmeister, J. S. (2007). *Metodologi Penelitian Psikologi*. Edisi ketujuh. Alih bahasa: Soetjipto, H. P., & Soetjipto, S. M. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Shu, FX. & Froese, FJ. 2008. Work Values, Job Satisfaction and Organizational Commitment in China. Paper presented at the AIB Annual Conference, Milan, Italy
- Steers dan Porter. (2003) *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill Book Co.
- Regina Martha Tanudjaja, RM (2013) Hubungan antara konflik keluarga-kerja, makna kerja sebagai panggilan, dan persepsi terhadap dukungan organisasional dengan keterikatan kerja pada guru. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. Vol 2 no 1 hal 1-10.
- UNDP, (2007) *Indonesia. Laporan Pembangunan Manusia 2001: Menuju Konsensus Baru: Demokrasi dan Pembangunan Manusia di Indonesia*. Ringkasan Eksekutif. http://www.undp.or.id/pubs/iHDR2001/ringkasan_eksekutif.asp
- Wexley, K.N, Gary, A & Yulk. 2003. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. (Penerjemah : Muh. Shobaruddin). Jakarta : PT. Rineka Cipta.