

# BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

*Klara Innata Arishanti*

*Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma  
Jl. Margonda Raya No. 100 Depok 16424, Jawa Barat  
klara\_innata@yahoo.com*

## **Abstrak**

*Penelitian ini dilakukan terhadap 75 karyawan PT. X, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel terikat). Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan, diketahui pula bahwa rerata skor empirik dari tiap skala yang dibagikan pada subjek menunjukkan bahwa subjek memiliki skor diatas rata-rata pada tiap variabel yang diteliti. Baik budaya organisasi, komitmen organisasional maupun kepuasan kerja dikategorikan cukup tinggi.*

**Kata Kunci:** *budaya organisasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja*

## **ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND EMPLOYEE WORK SATISFACTION**

### **Abstract**

*The research was conducted by involving 75 employees of X Company. The objective is to find out the influence organizational culture and organizational commitment (independent variable) toward job satisfaction (dependent variable). Data were analyzed by using multiple regression. The result indicated that the influence between independence variable and dependence variable is significant. Based on statistics, it is found that the empiric score's rerata of each scale which is divided to subject shows that subject has high score in each observed variable, either the organizational culture, organizational commitment, or job satisfaction.*

**Key Words:** *organizational culture, organizational commitment, job satisfaction,*

## **PENDAHULUAN**

Dalam organisasi industri, dikenal berbagai sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya adalah manusia. Akhir-akhir ini, pekerja telah dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus, karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak ada tercapai

apabila tidak didukung oleh kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya.

Kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya (Kussriyanto, 1991). Sebaliknya, apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis. Kondisi kerja yang dinamis ditunjukkan pada pekerjaan yang mem-

beri kesempatan bagi individu untuk berpikir kreatif, memiliki kebebasan dalam bekerja dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya.

Kepuasan karyawan berhubungan dengan sistem nilai dari masyarakat tempat perusahaan itu berada. Seorang manajer sebuah perusahaan bisa saja gagal total, kalau tidak mengerti nilai budaya masyarakat kerja yang menjadi patnernya dalam bekerja (Amir, 2002). Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh hal-hal yang kasat mata (*tangible*), seperti struktur organisasi, laporan keuangan, aset, gedung dan sebagainya, melainkan juga oleh hal-hal yang tidak kasat mata (*intangibile*) (Moeljono, 2003). Salah satu hal yang tidak kasat mata tersebut adalah budaya organisasi.

Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kepuasan kerja. Lebih jauh diungkapkan bahwa budaya organisasi membantu perkembangan pemberdayaan karyawan dan rasa percaya pada pihak manajemen sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan besarnya komitmen organisasional (Simmons, 2005). Hal ini juga diungkapkan oleh Locke (dalam Riyono, 1996) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berkaitan dengan nilai-nilai yang dipresentasikan melalui budaya organisasi yang dimiliki perusahaan.

Kepuasan kerja ternyata dapat berpengaruh juga terhadap komitmen organisasional. Apabila karyawan berkomitmen pada organisasi, para karyawan mungkin akan bekerja lebih produktif. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan *turnover* (tingkat keluar masuknya karyawan) (Mathis dan Jackson, 2001).

Penelitian tentang kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Akan tetapi, pada penelitian ini peneliti tertarik meneliti pada perusahaan pertambangan, yaitu perusahaan minyak bumi. Perusahaan minyak lokal di Indonesia sedikit jumlahnya. Selain itu, karyawan yang bekerja di perusahaan minyak lekat dengan citra kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan citra yang melekat adalah bahwa karyawan digaji tinggi oleh perusahaan, jaminan kesehatan yang memadai, cuti 30 hari dalam setahun, dan lain sebagainya. Hal-hal inilah yang menjadi ketertarikan penelitian ini dilakukan.

Berdasarkan hal-hal di atas, peneliti tertarik untuk menguji tiga hipotesis dalam penelitian ini, yaitu (1) terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, (2) terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, dan (3) terdapat pengaruh secara bersama-sama dari budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

## METODE PENELITIAN

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasional (X2), sedangkan variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Y).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan karyawan yang merupakan sikap umum terhadap berbagai aspek maupun faktor-faktor pekerjaannya. Kepuasan kerja akan diukur menggunakan skala kepuasan kerja yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang disusun oleh Weiss, Dawis, England dan Louquist (1967). Pada penelitian ini digunakan MSQ versi pendek yang terdiri dari 20 item, berbentuk skala Likert.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah pola yang mengacu ke sistem makna bersama, nilai-nilai dan kepercayaan yang digunakan bersama

dalam suatu organisasi dan digunakan sebagai panduan para anggota dalam berperilaku. Item-item dalam skala ini disusun berdasarkan komponen-komponen budaya organisasi yang dikemukakan oleh Denison (2000) yang terdiri dari empat komponen, dari empat komponen terbagi menjadi duabelas sub komponen, dan dari sub komponen ini terdiri dari enam puluh butir pernyataan. Alat ukur ini telah dikembangkan oleh Amir (2001) sebanyak 70 butir. Alat ukur tersebut yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi. Item-item dalam skala ini disusun berdasarkan komponen-komponen komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen dalam (Baron dan Greenberg, 1997). Alat ukur ini telah dikembangkan oleh Situmorang (2000) sebanyak 48 butir. Alat ukur tersebut yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Proses pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 6 Juli 2006 sampai dengan tanggal 19 Juli 2006. Dari 90 responden yang diberi kuesioner, hanya

75 kuesioner yang dapat dianalisis. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X yang berlokasi di Jakarta Selatan, baik berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *try out* terpakai.

Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive – incidental non random sampling*, yaitu karyawan dengan masa kerja minimal 1 (satu) tahun. Dengan asumsi bahwa subjek sudah mulai menginternalisasikan kondisi-kondisi yang terdapat dalam organisasinya.

Pengujian validitas untuk skala kepuasan kerja, skala budaya organisasi dan skala komitmen organisasional dilakukan dengan validitas konstruk (*construct validity*). Sedangkan pengujian reliabilitas alat ukur diuji kembali dengan menggunakan analisis varian *alpha cronbach*. Analisis data untuk mengetahui koefisien validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS ver 12.00 for Windows*.

Seperti tampak pada Tabel 1, validitas item untuk skala budaya organisasi bergerak dari 0.380-0.821 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.980. Sedangkan validitas item untuk skala komitmen organisasi bergerak dari 0.307-0.737 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.901. Adapun validitas item untuk skala kepuasan kerja bergerak dari 0.362-0.654 dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.901.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpul Data

Variabel	Validitas Item	Jumlah Item yang Diuji	Jumlah Item Sahih	Jumlah Item Gugur	Koefisien Reliabilitas
Budaya Organisasi	0.380 – 0.821	70	67	3	0.980
Komitmen Organisasi	0.307 – 0.737	48	35	13	0.901
Kepuasan Kerja	0.362 – 0.654	20	20	0	0.901

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Korelasi antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja adalah 0.436, dengan nilai signifikansi 0.000 ( $p < 0.01$ ). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja. Korelasi antara variabel komitmen organisasional dengan kepuasan kerja adalah 0.586, dengan nilai signifikansi 0.000 ( $p < 0.01$ ). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasional dengan kepuasan kerja. Sedangkan korelasi antar variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasional adalah 0.542, dengan nilai signifikansi 0.000 ( $p < 0.01$ ). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional dengan kepuasan kerja.

Setelah dilakukan perhitungan regresi antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0.190 yang berarti 19.0% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 19\% = 81\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Dari uji ANOVA atau *F Test*, diperoleh *F* hitung sebesar 17.154 dengan tingkat signifikansi 0.000. Oleh karena itu hipotesis 1 pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Perhitungan regresi antara variabel komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja diperoleh *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0.343 yang berarti 34.3% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasional. Sedangkan sisanya ( $100\% - 34.3\% = 65.7\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Dari uji ANOVA atau *F Test*, diperoleh *F* hitung sebesar 38.149 dengan tingkat signifikansi 0.000. Oleh karena itu hipotesis 2 pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan

dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

Setelah dilakukan perhitungan regresi bersama-sama antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja diperoleh *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0.363 yang berarti 36.3% kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional. Sedangkan sisanya ( $100\% - 36.3\% = 63.7\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Dari uji ANOVA atau *F Test*, diperoleh *F* hitung sebesar 20.529 dengan tingkat signifikansi 0.000. Oleh karena itu hipotesis 3 pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Locke (dalam Riyono, 1996) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berkaitan dengan nilai-nilai yang dipresentasikan melalui budaya organisasi yang dimiliki perusahaan. Demikian juga pendapat Davis dan Newstrom (1996) yang berpendapat bahwa budaya organisasi dapat menimbulkan pengaruh besar terhadap faktor kepuasan kerja.

Hal tersebut di atas juga menunjukkan keberpihakan terhadap pendapat yang dikemukakan oleh Simmons (2005) mengemukakan bahwa bahwa terdapat hubungan yang erat antara komitmen organisasional dan variabel-variabel organisasional yang mengindikasikan bahwa karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hasil penelitian tersebut juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Situmorang (2000) dan Amir (2002).

Hasil yang diperoleh pada Tabel 2 menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ditangkap, diterapkan dalam perusahaan ini oleh karyawan cukup tinggi. Hasil analisis data dapat dilihat melalui Tabel 2.

Tabel 2. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik Budaya Organisasi

Variabel	M <sub>E</sub>	M <sub>H</sub>	SD	SD <sub>H</sub>
Budaya Organisasi	181.33	167.5	34.62	33.5

Sedangkan untuk perhitungan setiap komponen dalam budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 3 di mana komponen keterlibatan adalah komponen budaya organisasi yang paling jelas terlihat pada kelompok subjek penelitian.

Ketika komponen-komponen dalam variabel budaya organisasi berdiri sendiri-sendiri dalam rangka untuk mencari hubungan dengan variabel kepuasan kerja, serta untuk mengetahui seberapa besar peran atau komponen mana yang besar perannya terhadap variabel kepuasan kerja, maka diperoleh hasil yang tampak pada Tabel 4.

Hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa komponen budaya organisasi yang memberi pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja adalah komponen adaptabilitas.

Sedangkan berdasarkan perhitungan rerata empirik dan rerata hipotetik yang terlihat pada Tabel 5 diperoleh bahwa komitmen organisasional yang dimiliki karyawan termasuk cukup tinggi. Hasil

analisis data dapat dilihat melalui Tabel 5.

negatif pada individu itu sendiri, yaitu pertumbuhan potensinya menjadi terbatas, melawan perubahan, mengalami stres, dan ketegangan tertentu, serta memiliki waktu yang terbatas untuk kegiatan di luar kerja. Dari sudut pandang organisasi, adanya komitmen organisasional yang tinggi dalam diri karyawannya berarti karyawan tersebut tinggal lebih lama menjadi anggota organisasi, menyediakan waktu sepenuhnya untuk organisasi, dan bekerja keras bagi tercapainya sasaran organisasi. Sementara itu sisi negatifnya adalah kurang memberi kesempatan orang lain untuk menggantikan kedudukannya, atau mungkin ketika mendapat kepercayaan lebih dia berbuat salah dalam bekerja dan kesalahan itu dapat menimpa nama baik organisasinya.

Untuk perhitungan setiap komponen dalam komitmen organisasional dapat dilihat pada Tabel 6 hasil perhitungan rerata empirik dan rerata hipotetik.

Tabel 3. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik Budaya Organisasi Berdasarkan Komponen-komponen Budaya Organisasi

Komponen-komponen Budaya Organisasi	M <sub>E</sub>	M <sub>H</sub>	SD	SD <sub>H</sub>	Kategori
Keterlibatan	60.68	55	11.39	11	Tinggi
Konsistensi	42.23	40	8.61	8	Cukup Tinggi
Adaptabilitas	48.85	45	8.75	9	Cukup Tinggi
Penghayatan Misi	29.57	27.5	7.03	6.67	Cukup Tinggi

Tabel 4. Peranan Komponen-komponen Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Komponen-komponen Budaya Organisasi	Nilai Korelasi	Nilai Signifikansi	Bobot terhadap Kepuasan Kerja
Keterlibatan	0.434	0.000 (p < 0,01)	18.8%
Konsistensi	0.389	0.000 (p < 0)	15.1%
Adaptabilitas	0.450	0.000 (p < 0)	20.3%
Penghayatan Misi	0.408	0.000 (p < 0)	16.7%

Tabel 5. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik Komitmen Organisasional

Variabel	M <sub>E</sub>	M <sub>H</sub>	SD	SD <sub>H</sub>
Komitmen Organisasional	95.45	87.5	12.61	17.5

Tabel 6. Rerata Empirik &amp; Rerata Hipotetik Komitmen Organisasional Berdasarkan Komponen-komponen Komitmen Organisasional

Komponen-komponen Komitmen Organisasional	M <sub>E</sub>	M <sub>H</sub>	SD	SD <sub>H</sub>	Kategori
Komitmen Afektif	35.60	32.5	5.08	6.5	Cukup Tinggi
Komitmen Kontinuan	2.75	25	4.47	5	Tinggi
Komitmen Normatif	32.11	30	3.97	6	Cukup Tinggi

Driver (dalam Randoplh dan Blackburn, 1989) mengemukakan bahwa individu dengan komitmen organisasional yang tinggi, akan berpengaruh pada kesempatan pengembangan karirnya, dan imbalan lain dari organisasi. Tetapi mungkin pula berakibat

Ketika komponen-komponen dalam variabel komitmen organisasion berdiri sendiri-sendiri dalam rangka untuk mencari hubungan antara komitmen-komitmen tersebut dengan variabel kepuasan kerja, serta untuk mengetahui seberapa besar peran atau komponen mana yang besar perannya terhadap variabel kepuasan kerja (Tabel 7).

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa komponen komitmen organisasional yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja adalah komitmen afektif.

Untuk hasil perhitungan rerata empirik dan rerata hipotetik kepuasan kerja diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tinggi. Hasil analisis data dapat dilihat melalui Tabel 8.

Tabel 9 merupakan hasil perhitungan rerata empirik dan rerata hipotetik aspek-aspek dalam kepuasan kerja.

Tabel 7. Peranan Komponen-komponen Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Komponen-Komponen Komitmen Organisasi	Nilai Korelasi	Nilai Signifikansi	Bobot terhadap Kepuasan Kerja
Komitmen Afektif	0.408	0.000 (p < 0.01)	30.8%.
Komitmen Normatif	0.554	0.000 (p < 0.01)	30.7%
Komitmen Kotinuan	0.526	0.000 (p < 0.01)	27.6%

Tabel 8. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik Kepuasan Kerja

Variabel	M <sub>E</sub>	M <sub>H</sub>	SD	SD <sub>H</sub>
Kepuasan Kerja	81.21	70	14.50	16.67

Tabel 9. Rerata Empirik dan Rerata Hipotetik Kepuasan Kerja Berdasarkan Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek Kepuasan Kerja	M <sub>E</sub>	M <sub>H</sub>	SD	SD <sub>H</sub>	Kategori
<i>Independence</i>	4.71	3.5	1.05	0.83	Sangat Tinggi
<i>Variety</i>	4.44	3.5	1.03	0.83	Sangat Tinggi
<i>Social Status</i>	4.05	3.5	1.26	0.83	Tinggi
<i>Activity</i>	4.01	3.5	1.25	0.83	Tinggi
<i>Human relation supervision</i>	3.80	3.5	1.48	0.83	Cukup Tinggi
<i>Technical supervision</i>	3.67	3.5	1.35	0.83	Cukup Tinggi
<i>Moral values</i>	4.01	3.5	1.27	0.83	Tinggi
<i>Security</i>	3.67	3.5	1.52	0.83	Cukup Tinggi
<i>Social service</i>	4.52	3.5	0.99	0.83	Sangat Tinggi
<i>Authority</i>	3.80	3.5	1.20	0.83	Cukup Tinggi
<i>Ability utilization</i>	4.47	3.5	1.17	0.83	Sangat Tinggi
<i>Company policies and practises</i>	3.75	3.5	1.29	0.83	Cukup Tinggi
<i>Compensation</i>	3.25	3.5	1.38	0.83	Cukup Rendah
<i>Advancement</i>	3.35	3.5	1.23	0.83	Cukup Rendah
<i>Responsibility</i>	3.92	3.5	1.13	0.83	Tinggi
<i>Creativity</i>	4.19	3.5	1.18	0.83	Tinggi
<i>Working conditions</i>	4.20	3.5	1.29	0.83	Tinggi
<i>Co-workers</i>	4.43	3.5	1.02	0.83	Sangat Tinggi
<i>Recognition</i>	3.91	3.5	1.22	0.83	Cukup Tinggi
<i>Achievement</i>	5.33	3.5	1.03	0.83	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 9, dapat dikategorikan bahwa kepuasan kerja untuk setiap aspek kepuasan kerja dari karyawan PT. X rata-rata tergolong tinggi. Namun untuk beberapa aspek, ada yang tergolong cukup rendah. Untuk aspek *compensation* karyawan menilai besarnya imbalan atau upah yang mereka terima sebagai kurang memuaskan bila dibandingkan dengan perusahaan lain yang setingkat dan beban kerja mereka. Sedangkan untuk aspek *advancement* dikategorikan cukup rendah. Hal ini dikarenakan belum adanya sistem promosi yang terencana dari pihak manajemen sehingga karyawan merasa jalur karir mereka mengalami stagnasi.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. X dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan

dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

### Saran

Perusahaan diharapkan agar perusahaan dapat meningkatkan kondisi yang telah ada. Perlu ditingkatkan pada aspek budaya organisasi, dimana beberapa hal dapat lebih dikembangkan, seperti pelibatan karyawan dengan salah satunya pemberian pelatihan. Pemberian pelatihan pada karyawan akan berdampak pada pengembangan diri dan peningkatan rasa kepercayaan yang ditanamkan kepada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Pelibatan karyawan dirasakan sebagai hal yang baik untuk mencapai tujuan organisasi, bukan hanya orang-orang yang berada disekelilingnya (pimpinan ataupun pihak manajemen). Selain itu diperlukan sosialisasi dan penerapan kebijakan yang konsisten. Diharapkan pula toleran terhadap saran dan kritik yang konstruktif, meskipun dirasakan

berlawanan dengan kebijakan yang telah mapan. Karyawan dapat diarahkan dalam mengimplementasikan visi dan misi perusahaan menjadi lebih terarah sesuai dengan tujuan yang perusahaan inginkan. Sedangkan untuk aspek kepuasan kerja, diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan aspek kompensasi dan promosi. Pemberian kompensasi yang layak akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa dihargai atas jerih payah mereka dalam ikut serta mengembangkan dan membesarkan nama perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. 2002 Hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pada tenaga edukatif Universitas Muhammadiyah Surakarta di Solo. *Tesis* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Program Magister Sains Psikologi Industri dan Organisasi Pascasarjana Universitas Indonesia Depok.
- Baron, R.A., and Greenberg, J. 2000 *Behavior in organizations: Understanding and managing side of work* Prentice Hall International, Inc. New Jersey.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. 1996 *Human behavior at work: Organizational behavior*. McGraw-Hill New York.
- Denison, D.R. 2000 *Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change?* International Institute for Management Development. [www.denisonculture.com](http://www.denisonculture.com) diunduh tanggal 12 Januari 2005
- Kussriyanto, B. 1991 *Meningkatkan produktivitas karyawan* Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen dan PT. Pustaka Bina Pressindo Jakarta.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2001 *Manajemen sumber daya manusia* PT Salemba Emban Patria Jakarta.
- Moeliono, D. 2003 *Budaya korporat dan keunggulan korporasi* PT. Elex Media Komputindo 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.
- Simmons., E.S. 2005 "Predictors of organizational commitment among staff in assisted living" *The Gerontologist* vol 45 pp 196-205.
- Situmorang, N.Z. 2000. Hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dosen perguruan tinggi negeri dan swasta di Jayapura. *Tesis* (Tidak diterbitkan) Fakultas Psikologi Program Magister Sains Psikologi Industri dan Organisasi Pascasarjana Universitas Indonesia Depok.