



Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Komitmen Organisasional di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Menang Lombok Barat

Sulaimiah¹, Ruslan Haerani²

^{1,2}Universitas Mataram, Indonesia

E-mail: sulaimiahmia65@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-12 Revised: 2023-04-10 Published: 2023-05-01 Keywords: <i>Organizational Culture; Organizational Commitment; Job Satisfaction.</i>	<p>This study entitled "Analysis of the Effect of Organizational Culture on Organizational Commitment Through Job Satisfaction (Study on Employees of Regional Water Supply Companies (PDAM) Giri Menang, West Lombok. This study aims to determine the effect of organizational culture on organizational commitment through job satisfaction for employees of PDAM West Lombok. This study uses an associative method in the form of a causal relationship. Data collection techniques using questionnaires, interviews and documentation. The data collection tool uses questionnaires, flashdisk, handphone and stationery. The population in this study is that all employees of PDAM Giri Menang, West Lombok are as many as 95 people. The variables to be analyzed are, organizational culture, organizational commitment and job satisfaction. The analytical tool used is path analysis. With the help of the SPSS program the results of the analysis of the proposed variables indicate that the level of significance is <0.05 which means the null hypothesis is rejected or there is a relationship between variables. The results of this study state that: (1) There is a positive and insignificant influence of organizational culture on organizational commitment, (2) There is a positive and significant influence of organizational culture on job satisfaction, (3) There is a positive and significant effect of job satisfaction on organizational commitment and (4) There is a positive and significant influence of organizational culture on organizational commitment through job satisfaction.</p>
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-12 Direvisi: 2023-04-10 Dipublikasi: 2023-05-01 Kata kunci: <i>Budaya Organisasi; Komitmen Organisasional; Kepuasan Kerja.</i>	<p>Penelitian ini berjudul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Menang Lombok Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui pekerjaan. kepuasan bagi pegawai PDAM Lombok Barat Penelitian ini menggunakan metode asosiatif berupa hubungan sebab akibat. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner, flashdisk, handphone dan alat tulis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Giri Menang Lombok Barat sebanyak 95 orang. Variabel yang akan dianalisis adalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Dengan bantuan program SPSS hasil analisis variabel yang diajukan menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $< 0,05$ yang berarti hipotesis nol ditolak atau ada hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.</p>

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang harus ada didalam suatu perusahaan. Suksesnya suatu perusahaan bisa dilihat juga dari keberhasilan sumber daya manusianya yang terampil dalam melakukan pekerjaannya, sumber daya manusia merupakan pendorong utama dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan. Menurut Hariandja (2002:2),

"sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal". Peran penting pegawai atau individu dalam mencapai tujuan perusahaan secara nyata dikemukakan oleh Thomson bahwa, organisasi adalah integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang disepakati. Kesepakatan pegawai

dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dilihat dari tingginya komitmen organisasional pegawai tersebut.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:73) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Menumbuhkan dan mengembangkan komitmen pegawai yang tinggi di organisasi akan menghasilkan pegawai yang bersedia untuk dapat bekerja lebih keras demi mencapai tujuan perusahaan. Pegawai yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi biasanya mempunyai keberpihakan dengan perusahaan contohnya memiliki catatan kehadiran yang baik, selalu menjunjung nilai-nilai aturan perusahaan, keinginan bertahan (setia) terhadap perusahaan dan menerapkan motto pada perusahaan yang kuat. Seperti moto yang diberikan oleh perusahaan "Pelayanan terbaik merupakan kebanggaan kami".

Berdasarkan dari wawancara yang dilakukan dengan pimpinan perusahaan mengenai kesetiaan pegawai menyatakan bahwa tidak ada pegawai yang keluar ataupun meninggalkan perusahaan. Hal itu berarti bahwa tingkat kesetiaan (loyalitas) pegawai PDAM Giri Menang Lombok Barat sangat tinggi Hal ini juga sesuai dengan salah satu indikator komitmen normatif yaitu loyal pada organisasi. Tetapi dilain hal menurut data dari perusahaan yang terjadi di PDAMGiri Menang Lombok Barat, yaitu, tingkat keterlambatan pegawai PDAM, Giri Menang Lombok Barat cukup tinggi, ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawainya rendah, teridentifikasi fenomena terkait komitmen organisasional. Hal yang nampak seperti terdapat pegawai yang tidak merasa bahwa persoalan organisasi juga merupakan persoalan pegawai itu sendiri. Contohnya: pada salah satu budaya organisasi PDAM Giri Menang Lombok Barat yaitu apel upacara yang di lakukan sebagai evaluasi kinerja pegawai yang mana dalam hal ini masih banyak terdapat pegawai yang tidak mengikuti apel atau absen. Seperti salah satu indikator dari komitmen afekti yang menyatakan bahwa persoalan organisasi juga persoalan pegawai itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya komitmen pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan, dapat dilihat dari tabel dibawah ini absen keterlambatan pegawai PDAM, Giri Menang, Lombok Barat.

Tabel 1. Absen Keterlambatan dan Tidak Apel Pegawai PDAM Giri Menang, Lombok Barat

No	Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah pegawai	Jumlah keterlambatan	Rata-rata keterlambatan perhari	Tidak Apel/absen	Rata-rata tidak Apel/absen (hari)
1	September	26	95	108	4-5 orang	125	4-5 orang
2	Oktober	26	95	201	7-8 orang	148	5-6 orang

Sumber: Primer Diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai PDAM Giri Menang cukup tinggi dimana pada bulan September tahun 2022 terdapat 4-5 orang dan pada bulan oktober tahun 2022 terdapat 7-8 orang yang datang terlambat. Hal ini menandakan bahwa disiplin pegawai rendah. Keterlambatan dan absensi memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen organisasional. Salah satu cara mengurangi keterlambatan dan absensi pegawai adalah pimpinan perusahaan harus bisa memastikan kepuasan para pegawainya untuk dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawainya dan juga menekankan bahwa peraturan budaya organisasi harus dipatuhi, untuk dapat memberikan kualitas layanan yang baik bagi konsumen. Pegawai yang berkomitmen cenderung lebih bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan. Kualitas layanan yang optimal dapat tercapai apabila perusahaan mampu mewujudkan budaya organisasi yang baik melalui kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional.

Penelitian dari Kotter & Hasket (1992) menyatakan bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang bisa menciptakan iklim antar perusahaan dan para pegawai, serta bisa mengilhami tingkat produktivitas yang berbeda dari perusahaan lainnya. Budaya yang baik dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Selain itu untuk dapat meningkatkan kepuasan pegawai perusahaan melakukan sesuatu tindakan seperti: pegawai yang bergabung atau bekerja pada PDAM Giri Menang Lombok Barat yang memiliki status honorer biasanya akan diangkat menjadi pegawai tetap. PDAM Giri Menang, Lombok Barat selalu melakukan membaharuan fasilitas-fasilitas kerja pegawainya, untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Seperti melengkapi fasilitas-fasilitas pegawai lapangan yang di berikan mesin pemotong jalan untuk memasang pipa air yang sebelumnya PDAM Giri Menang Lombok Barat belum memilikinya. Namun terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja pegawai contohnya: pada indikator kepuasan kerja yaitu kemerdekaan atau tingkat kemandirian dalam bekerja.

Dimana pada PDAM GiriMenang Lombok Barat pegawai tidak diberikan keleluasaan untuk bekerja, sehingga menyebabkan kepuasan kerja pegawainya rendah. Pegawai dituntut bekerja mengikuti aturan perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif berupa hubungan sebab akibat. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner, flashdisk, handphone dan alat tulis Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Giri Menang Lombok Barat sebanyak 95 orang. Variabel yang akan dianalisis adalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Dengan bantuan program SPSS hasil analisis variabel yang diajukan menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $< 0,05$ yang berarti hipotesis nol ditolak atau ada hubungan antar variabel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja

Pengaruh antara budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai pengaruh langsung (beta) sebesar 0,476 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas yang di standarkan sebesar 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja yang ada pada pegawai PDAM Giri Menang Lombok Barat, artinya jika budaya organisasi pegawai PDAM Giri Menang, Lombok Barat semakin kuat maka pegawai PDAM giri Menang Lombok Barat akan semakin puas. Dimana hasil ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi juga memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Apabila persepsi pegawai terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi pegawai terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka pegawai cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Sehingga pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Witjaksono (2013) juga membuktikan dan mendukung penelitian

ini bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Pengaruh antara budaya organisasi (X) terhadap komitmen organisasional (Y) mempunyai nilai pengaruh langsung (beta) sebesar 0,201 dengan nilai signifikan sebesar 0,063 lebih besar dari nilai probabilitas yang di standarkan sebesar 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional yang ada pada pegawai PDAM Giri Menang Lombok Barat. Dalam berbagai teori dan penelitian terdahulu disebutkan bahwa Budaya organisasi adalah salah satu dari faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional. Robbins dan Judge (2008:262) menyatakan bahwa budaya organisasi memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu. Sedangkan menurut Rivai (2003) dalam Ulum (2016:97) juga menyatakan bahwa budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu. Sehingga komitmen didalam organisasi sangat diperlukan untuk dapat mempertahankan pegawainya. Namun dalam penelitian ini ditemukan hasil yang berbeda, dimana budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional namun tidak signifikan pengaruhnya. Dengan kata lain, bahwa hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian-penelitian terdahulu yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dimana semakin kuat budaya organisasi seseorang maka semakin tinggi pula komitmen organisasionalnya.

Hasil dari penelitian yang di lakukan oleh Kartika dan Witjaksono (2013) juga membuktikan bahwa pada budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dimana hasil dari penelitian terdahulu ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional sedangkan penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis tersebut sehingga H_0 ditolak. Terkait dengan temuan penelitian ini bahwa budaya organisasi berpengaruh dan juga tidak signifikan terhadap komitmen organisasional pada

pegawai PDAM Giri Menang Lombok Barat, dikarenakan beberapa fakta diantaranya:

- a) Pertama, terkait dengan karakteristik usia dari 95 responden. Terlihat pegawai yang bekerja pada PDAM Giri Menang Lombok Barat yang berusia >45 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 25,26% . sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang usianya >45 tahun lebih sedikit daripada pegawai yang berusia di bawah 45 tahun. Hal itu adalah salah satu penyebab kurang taatnya pegawai terhadap budaya organisasi yang ada karena cenderung pegawai yang berusia lebih tua pada PDAM Giri Menang Lombok Barat ini memiliki komitmen organisasional yang tinggi sehingga lebih dapat menaati budaya organisasi yang ada, dan pegawai yang berusia di atas 45 tahun lebih banyak menempati jabatan tertinggi pada PDAM Giri Menang Lombok Barat sehingga membuat pegawai tersebut kuat dalam menaati budaya organisasi yang ada.
- b) Kedua, terkait juga dengan karakteristik pendidikan dari 95 responden. Dalam penelitian ini pegawai PDAM Giri Menang Lombok Barat dengan tingkat pendidikan SLTA dan lainnya (SD dan SMP) lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang tingkat pendidikannya Diploma dan S1, yaitu sebesar 45,27% dan 14,73%. Dengan demikian maka dapat dilihat kemungkinan pegawai yang dengan tingkat pendidikan SLTA dan lainnya cenderung hanya bekerja tetapi tidak begitu memperhatikan budaya organisasi yang ada. Kebanyakan dari pegawai yang dengan tingkat pendidikan SLTA dan yang lainnya bekerja diluar perusahaan atau sebagai pekerja lapangan yang dengan tugasnya yaitu sebagai penggali pipa untuk saluran air, dan hal itu membuat pegawai PDAM yang bekerja di lapangan jarang mengikuti budaya organisasi yang ada yaitu melakukan upacara sebagai evaluasi kinerja pegawai.
- c) Ketiga, terkait dengan karakteristik lama bekerja 95 responden. Terlihat bahwa pegawai yang bekerja pada PDAM Lombok Barat ini dengan masa kerjanya yaitu >6 tahun lebih sedikit. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang dengan masa kerjanya <6 tahun lebih banyak dari pegawai yang dengan masa kerjanya >6 tahun. Pegawai PDAM Giri Menang, Lombok Barat yang berstatus honorer biasanya akan menjadi pegawai tetap, dari

hal itu dapat dilihat bahwa banyaknya pegawai yang bekerja dengan masa kerja <6 tahun dan dengan adanya pegawai yang berstatus honorer yang biasanya akan menjadi pegawai tetap membuatnya tidak begitu memperhatikan budaya organisasi yang ada.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Pengaruh antara kepuasan kerja (Z) terhadap komitmen organisasional (Y) mempunyai nilai pengaruh langsung (beta) sebesar 0,301 dengan nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari nilai probabilitas yang di standarkan sebesar 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional yang ada pada pegawai PDAM Giri Menang, Lombok Barat, artinya jika pegawai PDAM Giri Menang Lombok Barat semakin puas maka komitmen organisasional makin tinggi. Dimana hasil ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional, di mana menurut Gunlu *et al.* (2010), kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika dan Witjaksono (2013) juga mendukung penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja

Dalam analisis jalur, disamping melihat pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen, dilihat juga pengaruh tidak langsung antara keduanya. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. dari hasil analisa tersebut, maka untuk menghitung pengaruh tidak langsung tersebut adalah dengan mengalikan pengaruh langsung $X \rightarrow Z$ sebesar (0,476) dengan pengaruh langsung $Z \rightarrow Y$ sebesar (0,301) dengan hasil pengaruh tidak langsung sebesar (0,143) dan untuk mencari pengaruh

total dengan cara menjumlahkan pengaruh langsung sebesar (0,201), (0,476), (0,301) sehingga dapat menghasilkan total nilai sebesar (0,978).

Hasil uji Sobel menunjukkan nilai Z sebesar 2,720 lebih besar daripada nilai baku Z sebesar 1,96 sehingga keputusan yang diambil adalah menerima H_a , artinya nilai pengaruh mediasi (tidak langsung) variabel kepuasan kerja terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional sebesar 0,143 adalah signifikan. Dengan kata lain, variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dan Suwanto, MS. (2014) membuktikan dan mendukung bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional adalah positif dan signifikan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya diterima.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan yang dilakukan pada bab 4 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya jika semakin kuat budaya organisasi pegawai PDAM Giri Menang Lombok Barat, namun belum tentu akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai pada perusahaan, begitupun sebaliknya.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika semakin kuat budaya organisasi pegawai PDAM Giri Menang Lombok Barat maka pegawai akan semakin puas, begitupun sebaliknya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya jika semakin puas pegawai PDAM Giri Menang, Lombok Barat maka akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai pada perusahaan, begitupun sebaliknya.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada pegawai PDAM Giri Menang Lombok Barat, artinya budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai

sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian diatas, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada PDAM Giri Menang Lombok Barat, namun juga di dalamnya terdapat banyak keterbatasan, diantaranya bahwa penelitian ini hanya menguji variabel budaya organisasi sebagai variabel independen dengan variabel mediasi kepuasan kerja, padahal masih banyak lagi variabel independen maupun mediasi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Bagi penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain sehingga dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi dengan variabel lain yang mendukung seperti variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dll.
2. Adapun saran untuk PDAM Giri Menang Lombok Barat agar dapat meningkatkan kualitas layanan terhadap konsumennya dengan cara meningkatkan atau mempertahankan budaya organisasi yang ada sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen, dan harus dapat menekankan budaya organisasi yang ada pada pegawainya agar budaya organisasi pegawai PDAM Giri Menang Lombok Barat kuat. Ketika pegawai memiliki budaya organisasi yang kuat maka pegawai akan merasa puas dan juga komitmen organisasional pegawai akan tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- Achmad Kuncoro, Engkos dan Ridwan, 2012, "Analisis jalur (*Path Analysis*)", Edisi kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Couquitt, Lepine, Wesson. 2009. *Organization Behavior*. McGraw Hill International Edition.
- Data Profil Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lombok Tengah. 2018.
- David J. Wess, Rene V. Dawis. George W. England, Lloyd H. Lofquist (1967). <http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2009/12/minnesota-satisfaction-questionnaire->

[msq/](#) diakses pada tanggal 03 januari 2019 pada pukul 11.00 wita.

Komitmen Organisasi Guru
Honore, Universitas Indraprasta PGRI.

- Drs. H. Malayu, S.P Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pradana Media Education.Ltd.
- Ghozali, Imam (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Harianja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- HM. Sonny Sumarsono. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Husein, Umar. 2008, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Jackson, RL & Mathis. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
- Kartika, Karina Sari dan Andre D Witjaksono. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan*, Universitas Negeri Surabaya: Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 1 No. 3.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi. 2014. *Organizational behavior-Ed. 5*, Boston: McGraw-Hill.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat.
- Lutants, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: PT. Andi.
- Megawati, Priarti. 2016. *Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan*
- Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurahman. (2011), *Analisa Korelasi, Regresi dan jalur dalam Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Newstrom, J and Davis, K. 1989. *Humman Behavior at Work*. Organization Behavior 8th Edition. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Novitasari dan Prof. Dr. FX. Suwanto, MS. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Perawat Rumah Sakit Suaka Insan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Puspita, Pipit. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Expedisi Pt. Enseval Putra Megatrading.Tbk Semarang)*, Universitas Negeri Semarang.Skripsi.
- Ristianty, Cici Ita. 2015. *Peranan Kepuasan Kerja dalam memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Konawe*.
- Rivai, Veitzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- , dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat Hal 22.
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- . 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.

- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen P. Robbins. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta: Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Utaminingsih, Alifulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*, Malang: Universitas Brawijaya Press.