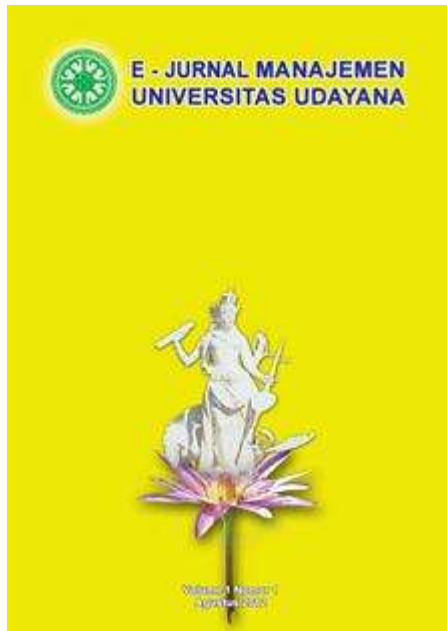


# E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana

E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana published online once a month with the aim of publishing the empirical and conceptual studies in the field of marketing management, finance, human resources, production, and entrepreneurship that have not been published in other media.

DOAJ DIRECTORY OF  
OPEN ACCESS  
JOURNALS



## **PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SMA N 1 KUTA UTARA**

Ni Putu Lidia Kusumadiari, I Gde Adnyana Sudibya, I Komang Ardana

4919 - 4946

2017-08-30

## **PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. RADITYA DEWATA PERKASA**

Ni Putu Adrika Radnyanamastri, I Komang Ardana

6141 - 6166

2017-10-30

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY INN EXPRESS**

Ida Bagus Dwihana Parta Yuda, I Komang Ardana

5319 - 5347

2017-10-03

## **PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. RADITYA DEWATA PERKASA**

**Ni Putu Adrika Radnyanamastri<sup>1</sup>  
I Komang Ardana<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
e-mail: [ikaradnyana@gmail.com](mailto:ikaradnyana@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Komitmen organisasional merupakan bagian dari satu sarana didalam manajemen sumber daya manusia. Hasil yang diperoleh perusahaan dalam mewujudkan tujuannya ditentukan oleh komitmen yang dimiliki seorang karyawan terhadap perusahaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Raditya Dewata Perkasa. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 88 orang karyawan, dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, teknik analisis konfirmatori dan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja maka semakin meningkat komitmen organisasional karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa.

**Kata kunci:** Pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasional

### **ABSTRACT**

*Organizational commitment is part of a tool in human resource management. The results obtained by the company in realizing its objectives are determined by the commitment of an employee to the company. The purpose of this study is to determine the effect of employee empowerment and job satisfaction on organizational commitment. This research was conducted at PT. Raditya Dewata Perkasa. The number of samples taken as many as 88 employees, with the method of saturated samples. Data were collected through interviews and questionnaires. Analytical techniques used are multiple linear regression, confirmatory analysis techniques and classical assumption test. Based on the results of the analysis found that employee empowerment and job satisfaction have a positive effect on organizational commitment. This shows that the increasing employee empowerment and job satisfaction hence increasing organizational commitment of employees at PT. Raditya Dewata Perkasa.*

**Keywords:** *Employee empowerment, job satisfaction, organizational commitment*

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini perusahaan dituntut untuk lebih efisien dalam pengelolaannya, agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Untuk mencapai tujuan perusahaan ada beberapa aspek baik internal atau eksternal yang harus dipertimbangkan, di sini perusahaan diharuskan untuk mampu memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimilikinya. Salah satu sumber daya yang berperan penting dalam perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu hal yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah dengan pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia dengan baik misalnya, dengan menunjukkan kemampuan potensial SDM yang perusahaan miliki.

Menurut Ardana dkk. (2012:3) SDM adalah komponen utama yang harus melekat pada suatu organisasi. Setiap organisasi selalu menginginkan SDM nya disamping loyal, bertanggung jawab serta memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Komitmen organisasional merupakan bagian yang sangat strategis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Perusahaan dalam mewujudkan tujuannya akan dapat ditentukan oleh komitmen yang dimiliki oleh para karyawannya. Salah satu contoh komitmen karyawan adalah dengan menunjukkan sikap bersedia untuk bekerja keras dan ingin tetap tinggal di dalam perusahaan. Darwish (2000) menyatakan komitmen organisasional sebagai perasaan karyawan untuk wajib tinggal dengan organisasi, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk. Gilder (2003) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa seseorang yang telah berkomitmen pada

waktu yang lama dalam satu tempat akan memiliki perilaku disiplin yang bagus daripada seseorang yang baru memulai berkomitmen pada tempat kerja tersebut. Komitmen organisasional menggambarkan secara luas dalam manajemen dan ilmu perilaku sebagai faktor kunci dalam hubungan antara individu dan organisasi (Adekola, 2012).

Lin-Fen dkk., (2013) menunjukkan bahwa pemberdayaan menjadi suatu hal yang penting dan berdampak positif bagi kepuasan kerja karyawan. Pemberdayaan karyawan adalah proses memberikan karyawan kemampuan dan wewenang sehingga memudahkan karyawan untuk mengambil tindakan pribadi, berkarya dan perilaku yang memberikan kontribusi positif bagi misi organisasi (Hasan dkk., 2011). Sahoo (2011), pemberdayaan dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan dan menghilhami perubahan yang membantu tujuan organisasi. Robbins (2006), berpendapat pemberdayaan menempatkan karyawan bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan, dengan demikian manajer belajar berhenti mengontrol dan pekerja belajar bersama bagaimana bertanggung jawab atas pekerjaannya dan membuat keputusan yang tepat. Nilmawati (2003), menyatakan pemberdayaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

Robbins dan Timothy, (2008:99) kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman

kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima. Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2003).

Salah satu dampak yang ditimbulkan dengan adanya peningkatan kepuasan kerja adalah meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Apabila karyawan berada pada tingkat kepuasan yang diinginkan, maka tingkat komitmen dan untuk loyalitasnya pada perusahaan juga akan meningkat (Susiani, 2014). Oleh karena itu Judge *et al.* (2001), berpendapat bahwa kepuasan kerja harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi.

PT. Raditya Dewata Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail dengan berbagai tipe barang, seperti peralatan rumah tangga dan elektronik, misalnya seperti lemari, sofa, tv, mesin cuci, laptop dll. Perusahaan ini beralamat di jalan Raya Canggu No. 17 R. Kuta Utara, Badung Bali.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa orang karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa, diperoleh informasi yang terkait dengan pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Permasalahan yang terkait dengan pemberdayaan karyawan adalah kurangnya tanggung jawab karyawan yang diberikan oleh atasan terhadap pekerjaannya, sehingga menyebabkan hasil kerja menjadi sangat buruk dan berdampak kepada tingkat

kepuasan kerja karyawan yang menurun dikarenakan tidak puas dengan hasil kerja yang diperoleh. Dari permasalahan tersebut berdampak terhadap tingkat komitmen organisasional karyawan yang menurun berupa adanya beberapa karyawan yang meninggalkan perusahaannya dikarenakan tidak kuat terhadap tekanan yang dihadapi di perusahaan. Target kerja yang sangat banyak, tekanan dari atasan yang terus-menerus, mengakibatkan karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap perusahaan, menjadi mudah menyerah dan lebih memilih mencari zona nyaman dengan cara meninggalkan pekerjaannya atau keluar dari perusahaan.

**Tabel 1.**  
**Jumlah Karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa yang Keluar Tahun 2015-2016**

Tanggal Masuk	Nama	Departemen	Divisi	Jabatan	Tanggal Keluar
02-01-2012	Ni Luh Fitri Ulandari	Operasional	Kolektor	<i>Staff</i>	07-04-2015
06-04-2012	I Gede Eka Artawan	Produksi	Purchasing	<i>Supervisor</i>	06-04-2016
10-4-2012	Ni Wayan Supardi	Produksi	Purchasing	<i>Staff</i>	06-04-2016
01-09-2013	Ni Kadek Andriani	Keuangan	Audit	<i>Staff</i>	28-09-2015
01-09-2014	Rosalina Latusallo	Operasional	Kolektor	<i>Staff</i>	28-09-2016
15-09-2014	Yongki Alexander Kastanja	Produksi	Pengiriman	<i>Staff</i>	21-09-2016
28-09-2014	Ni Made Novi Indah Pertiwi	Operasional	Kolektor	<i>Staff</i>	28-09-2016
01-10-2015	Sebastian Narwastu Danurwendo	Operasional	EDP	<i>Staff</i>	08-09-2016
01-10-2015	Panggi Imanto Yona Sakti	Produksi	Pengiriman	<i>Staff</i>	28-09-2016
01-08-2015	Gladys Misnan Vanhouten	Operasional	Analisis	<i>Staff</i>	28-09-2016
01-01-2016	Putu Aria Saputra	Produksi	Pengiriman	<i>Staff</i>	28-09-2016

*Sumber:* PT Raditya Dewata Perkasa 2017

Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan yang keluar dari perusahaan, dari tahun 2015 sampai dengan 2016 pada PT. Raditya Dewata Perkasa sebanyak 11 (sebelas) orang. Jumlah karyawan keluar tertinggi terdapat pada tahun 2016.

Penelitian yang dilakukan oleh Pradarti (2009), Kuo *et al.* (2010), Pratiwi (2012), menunjukkan bahwa pemberdayaan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Parameswari dan Rahyuda (2014), menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan beberapa hasil penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H<sub>1</sub> : Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Silvia (2006), Suwardi dan Joko (2011) Adekola (2012), Sareshkeh *et al.* (2012), (Suma dan Jonida (2013), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sedangkan penelitian menurut Azeem (2010) terdapat hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Berdasarkan beberapa hasil penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Maka desain dari penelitian ini bersifat asosiatif, karena penelitian ini bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Penelitian ini dilakukan di PT. Raditya Dewata Perkasa. Adapun yang melatarbelakangi lokasi ini karena PT. Raditya

Dewata Perkasa ditemukan masalah-masalah yang terkait dengan Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Objek penelitian pada penelitian ini adalah Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional.

Variabel terikat atau dependen, variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain Variabel terikat atau dependen pada penelitian ini adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional dalam penelitian ini adalah suatu pengakuan perusahaan, keinginan untuk tetap tinggal dalam perusahaan, setia kepada perusahaannya, dan mengerahkan usaha ekstra untuk pencapaian tujuan serta pengidentifikasian diri dalam memenuhi tujuan perusahaan.

Variabel bebas atau independen, variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel lain. Variabel bebas atau independen pada penelitian ini adalah pemberdayaan dan kepuasan kerja. Pemberdayaan karyawan dalam penelitian ini adalah proses pemberian kewenangan, otonomi dan pendelegasikan kekuasaan, kepada karyawan terkait pekerjaannya didalam lingkungan kerja sehingga akan memudahkannya untuk mengeksplorasi potensi yang dimiliki. Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan karyawan mengenai pekerjaan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

Data kualitatif data yang bersifat keterangan yang dapat memberikan gambaran terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian, meliputi sejarah singkat perusahaan PT. Raditya Dewata Perkasa dan struktur organisasi (Sugiyono, 2013:165). Data Kuantitatif merupakan data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka (Sugiyono, 2013:13). Dalam penelitian ini yang dimaksud



dengan data kuantitatif adalah jumlah karyawan, karakteristik responden di PT. Raditya Dewata Perkasa.

Data yang diperoleh langsung dari responden seputar variabel yang dimaksud yaitu pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang sudah ada dalam perusahaan, seperti sejarah singkat, jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan, dan struktur organisasi. (Sugiyono, 2013).

(Sugiyono, 2013:78) populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Raditya Dewata Perkasa yang berjumlah 88 karyawan yang semuanya dijadikan sebagai responden (sampel jenuh).

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan dan dapat mendukung penelitian ini, maka metode yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara di dalam mengumpulkan data secara langsung melalui kegiatan tanya jawab. Kegiatan penelitian ini dilakukan terhadap Kepala HRD PT. Raditya Dewata Perkasa. Kuisisioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyampaikan pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu dalam bentuk daftar pertanyaan secara tertulis mengenai pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Menurut Sugiyono (2013). Skala yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan *Skala Likert* untuk mengukur sikap, sifat, pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Dengan demikian, maka kuesioner akan diukur menggunakan *Skala Likert* dengan nilai:

Sangat Tidak Setuju	= 1
Tidak Setuju	= 2
Netral	= 3
Setuju	= 4
Sangat Setuju	= 5

Uji validitas adalah untuk menguji seberapa baik instrument penelitian dalam mengukur konsep yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013:188). Suatu kuisisioner bias dinyatakan kebenarannya bila pernyataan kuisisioner mengungkapkan data yang diperoleh dari kuisisioner itu sendiri. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan. Jika koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3 maka indikator dikatakan valid (Sugiyono, 2013:188).

Uji reabilitas merupakan suatu pengukuran yang mengindikasikan mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran (Sekaran, 2006:40). Pengujian reabilitas dilakukan dengan *alfa cronbach*, dimana instrument bias dikatakan reliabel bila telah memiliki koefisien *alfa cronbach*  $> 0.60$  (Ghozali, 2009:46).

Menurut Sugiyono (2012:142) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen

sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilai) Sugiyono (2012:277). Nata Wirawan (2002:293) adapun bentuk umum persamaan regresi linier berganda berikut.

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \mu \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  = Komitmen Organisasional
- A = Bilangan Konstanta
- X1 = Pemberdayaan Karyawan
- X2 = Kepuasan Kerja
- b1,b2 = Koefisien regresi variabel X1, X2
- $\mu$  = Variabel pengganggu yang berpengaruh terhadap Y tetapi tidak dimaksudkan dalam model.

Analisis faktor konfirmatori adalah untuk mengetahui dimensi suatu struktur dan menentukan setiap variabel yang bisa dijelaskan setiap dimensi (Ghozali, 2009:267). Dalam penelitian ini analisis faktor dilakukan menggunakan komputer dengan paket program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu instrumen dikatakan valid jika korelasi antara skor faktor dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,30 ( $r > 0,3$ ). Tabel 2 menyajikan hasil uji validitas instrument penelitian.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Pemberdayaan Karyawan (X1)	X <sub>1,1</sub>	0,871	Valid
		X <sub>1,2</sub>	0,866	Valid
		X <sub>1,3</sub>	0,832	Valid
		X <sub>1,4</sub>	0,878	Valid
2	Kepuasan Kerja	X <sub>2,1</sub>	0.990	Valid
		X <sub>2,2</sub>	0.821	Valid
		X <sub>2,3</sub>	0.984	Valid

		X <sub>2,4</sub>	0.969	Valid
		X <sub>2,5</sub>	0.945	Valid
		X <sub>2,6</sub>	0,933	Valid
3	Komitmen Organisasional (Y)	Y <sub>1,1</sub>	0.857	Valid
		Y <sub>1,2</sub>	0.880	Valid
		Y <sub>1,3</sub>	0,818	Valid
		Y <sub>1,4</sub>	0,869	Valid
		Y <sub>1,5</sub>	0,881	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Hasil uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir- butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid.

Suatu instrumen dikatakan reliable, jika instrumen tersebut memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60. Hasil dari uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel 3.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pemberdayaan Karyawan (X1)	0,881	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,969	Reliabel
3	Komitmen Organisasional (Y)	0,911	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yaitu pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional memiliki koefisien *Cronbach' Alfa* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliable sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Teknik pengumpulan data melalui kuisioner yang digunakan terdiri dari pernyataan berdasarkan variabel pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja,

dan komitmen organisasional. Menurut Nata Wirawan (2012:33) untuk mendeskripsikan penilaian responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian perlu dilakukan penentuan distribusi frekuensi berdasarkan nilai intervalnya, untuk menentukan nilai interval yang dimaksud adalah sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Skor pada penelitian ini memiliki nilai tertinggi maksimal 5 dan terendah minimal 1, sehingga dapat disusun criteria pengukuran sebagai berikut.

**Tabel 4.**  
**Kriteria Pengukuran Deskripsi Variabel Penelitian**

NO.	Skala Pengukuran	Keterangan
1	1,00-1,80	Sangat Tidak Baik / Sangat Tidak Kuat
2	1,81-2,60	Tidak Baik / Tidak Kuat
3	2,61-3,40	Cukup
4	3,41-4,20	Baik / Kuat
5	4,21-5,00	Sangat Baik / Sangat Kuat

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Variabel Komitmen Organisasional yang disimbolkan Y, diukur dengan 5 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin *Skala Likert*. Tanggapan responden secara rinci dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasional**

No.	Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya senang menghabiskan sisa karir di perusahaan.	1	11	19	26	31	3,85	Kuat
2.	Saya bangga terhadap perusahaan.	1	12	21	27	27	3,76	Kuat
3.	Saya loyal terhadap perusahaan.	3	19	16	19	31	3,64	Kuat
4.	Saya khawatir jika meninggalkan perusahaan	3	13	17	21	34	3,80	Kuat
5.	Loyalitas merupakan kewajiban moral.	4	8	18	25	33	3,85	Kuat

<b>Total</b>	<b>3,78</b>	<b>Kuat</b>
--------------	-------------	-------------

*Sumber:* Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai komitmen organisasional yaitu sebesar 3,78 yang berada di kisara 3,41-4,20 yang berarti kuat. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasional di PT. Raditya Dewata Perkasa berada dalam posisi kuat. Distribusi jawaban responden terhadap komitmen organisasional nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,85 pada pernyataan “Saya setuju bahwa merasa senang menghabiskan sisa karir di perusahaan” dan “Saya setuju bahwa loyalitas merupakan kewajiban moral”, untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,64 pada pernyataan “Saya setuju bahwa saya memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan”.

Variabel Pemberdayaan Karyawan yang disimbolkan X1, diukur dengan 4 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin Skala Likert.

**Tabel 6.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pemberdayaan Karyawan**

No.	Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Pihak manajemen perlu memberikan gambaran tujuan pekerjaan perusahaan.	3	16	16	20	33	3,73	Baik
2.	Atasan tidak lagi selalu mengawasi pekerjaan, hanya menetapkan tujuan	4	15	35	22	12	3,26	Cukup
3.	Atasan saya selalu memberi dorongan.	4	12	26	41	5	3,35	Cukup
4.	Manajemen memberikan otonomi dalam pekerjaan.	7	10	12	33	26	3,69	Baik
<b>Total</b>							<b>3,51</b>	<b>Baik</b>

*Sumber:* Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai pemberdayaan karyawan yaitu sebesar 3,51 yang berada di kisara 3,41-

4,20 yang berarti baik. Hal ini berarti bahwa pemberdayaan karyawan di PT. Raditya Dewata Perkasa telah berjalan dengan baik. Distribusi jawaban responden terhadap pemberdayaan karyawan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,73 pada pernyataan “Saya setuju bahwa pihak manajemen perlu memberikan gambaran mengenai tujuan pekerjaan perusahaan, untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,26 pada pernyataan “Saya setuju bahwa atasan tidak lagi selalu mengawasi pekerjaan, melainkan hanya menetapkan secara jelas atas tujuan yang ditetapkan.

Variabel Kepuasan Kerja yang disimbolkan X<sub>2</sub>, diukur dengan 6 pernyataan yang ditanggapi menggunakan 5 poin Skala Likert.

**Tabel 7.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1.	Saya senang dengan pekerjaan saya, karena iklim perusahaan nyaman, aman dalam berkerja.	1	19	14	31	23	3,64	Baik
2.	Saya dapat menggunakan kemampuan dalam melakukan isi pekerjaan.	22	14	37	13	22	3,53	Baik
3.	Terdapat banyak peluang promosi dalam pekerjaan.	14	8	14	26	26	3,48	Baik
4.	Manajemen memberikan pengawasan mengenai kesempatan pengembangan dalam bekerja.	0	19	19	31	19	3,57	Baik
5.	Saya memperoleh pembayaran sesuai dengan kemampuan .	1	20	19	23	25	3,58	Baik
6.	Saya tidak sulit mengajak rekan dalam bekerja sama.	1	18	20	45	4	3,38	Cukup Baik
<b>Total</b>							<b>3,53</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 6 pernyataan mengenai kepuasan kerja yaitu sebesar 3,53 yang berada di kisara 3,41-4,20 yang berarti baik. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja di PT. Raditya Dewata Perkasa berada pada keadaan baik. Distribusi jawaban responden terhadap kepuasan kerja nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,64 pada pernyataan “Saya setuju bahwa merasa

senang dengan pekerjaanyang saya lakukan terkait dengan iklim perusahaan yang nyaman, merasa aman dalam berkerja, untuk nilai rata-rata terendah sebesar 3,38 pada pernyataan “Saya setuju bahwa tidak sulit untuk mengajak rekan dalam hal bekerja sama”.

Untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Raditya Dewata Perkasa, maka digunakan analisis statistic regresi linier berganda, t-test dan F-test. Analisis tersebut diola dengan paket program computer, yaitu *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Hasil dari analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 8

**Tabel 8.**  
**Rekapitulasi Hasil Olahan Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi		T	Sig
	B	Std. error		
Pemberdayaan Karyawan	0.417	0.102	4.092	0.000
Kepuasan Kerja	0.431	0.102	4.222	0.000
<b>(Constant)</b>	<b>: 0.000</b>			
<b>F Statistik</b>	<b>: 73.819</b>			
<b>Sig F</b>	<b>: 0.000</b>			
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>: 0.635</b>			

*Sumber:* Data Primer diolah, 2017

$$Y = 0.000 + 0,417 X_1 + 0,431 X_2$$

Dimana :

- Y : Komitmen Organisasional
- X1 : Pemberdayaan Karyawan
- X2 : Kepuasan Kerja

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

$X_1 = + 0,417$ , menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional di PT. Raditya Dewata Perkasa, dengan



kata lain apabila pemberdayaan karyawan meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat.

$X_2 = + 0,431$ , menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional di PT. Raditya Dewata Perkasa, dengan kata lain apabila kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasional juga meningkat.

$R^2 = 0,635$  yang berarti bahwa sebesar 63,5 persen komitmen organisasional dipengaruhi oleh pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 36,5 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian.

Analisis faktor adalah analisis yang digunakan untuk mereduksi data yaitu proses untuk meringkas sejumlah variabel menjadi lebih sedikit yang dinamakan dengan faktor. Tujuan penggunaan analisis faktor adalah untuk memperoleh skor regresi faktor untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut ini disajikan hasil analisis faktor berdasarkan tahapan yang ada dalam analisis faktor, yaitu sebagai berikut.

Semua data yang masuk dan diolah akan menghasilkan matriks korelasi. Matriks korelasi digunakan untuk mengidentifikasi variabel-variabel tertentu yang tidak mempunyai korelasi dengan variabel lain, sehingga dapat dikeluarkan dari analisis. Koefisien matrik korelasi disajikan pada tabel 9

**Tabel 9.**  
**Koefisien Matriks Korelasi Pada Ketiga Variabel Penelitian**

No	Variabel	Determinan
1	Komitmen Organisasional (Y)	0,051
2	Pemberdayaan Karyawan (X1)	0,074
3	Kepuasan Kerja (X2)	0.000

*Sumber:* Data Primer diolah, 2017

Tabel 9 menunjukkan bahwa koefisien determinasi dari masing-masing variabel sudah mendekati 0. Jadi dapat dinyatakan bahwa, item instrumen dari masing-masing variabel memiliki korelasi yang kuat.

Uji *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) untuk mengetahui kecukupan sampelnya. Analisis faktor dianggap layak jika besaran KMO nilainya minimal 5,0. Hasil uji *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) disajikan pada Tabel 10.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji *Kaiser Meyer Olkin* (KMO)**

No	Variabel	KMO
1	Komitmen Organisasional (Y)	0,857
2	Pemberdayaan Karyawan (X1)	0,742
3	Kepuasan Kerja (X2)	0,863

*Sumber:* Data Primer diolah, 2017

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *Kaiser Meyer Olkin* (KMO) untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,5 dengan signifikansi lebih kecil dari alpha 5 persen. Jadi dapat dinyatakan bahwa, masing-masing variabel memiliki kecukupan sampel untuk melakukan analisis faktor.

Kelayakan model uji faktor untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari nilai *Measures of Sampling Adequacy* (MSA). Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah variabel komitmen organisasional (Y), variabel bebas terdiri dari variabel pemberdayaan karyawan (X1), variabel kepuasan kerja (X2). Berikut nilai MSA instrumen dari variabel disajikan pada Tabel 11.

**Tabel 11.**  
**Nilai *Measures of Sampling Adequacy* (MSA)**

No	Variabel	Indikator	MSA
1	Komitmen Organisasional (Y)	Saya senang menghabiskan sisa karir di perusahaan (Y <sub>1.1</sub> )	0.828
		Saya bangga terhadap perusahaan (Y <sub>1.2</sub> )	0.883
		Saya loyal terhadap perusahaan (Y <sub>1.3</sub> )	0.915
		Saya khawatir jika meninggalkan perusahaan (Y <sub>1.4</sub> )	0.814

		Loyalitas merupakan kewajiban moral (Y <sub>1,5</sub> )	0.878
2	Pemberdayaan Karyawan (X1)	Pihak manajemen perlu memberikan gambaran tujuan pekerjaan perusahaan (X <sub>1,1</sub> )	0.748
		Atasan tidak lagi selalu mengawasi pekerjaan, hanya menetapkan secara jelas atas tujuan yang ditetapkan (X <sub>1,2</sub> )	0.744
		Atasan saya selalu memberi dorongan (X <sub>1,3</sub> )	0.720
		Manajemen memberikan otonomi di dalam pekerjaan (X <sub>1,4</sub> )	0.757
3	Kepuasan Kerja (X2)	Saya senang dengan pekerjaan saya, karena dengan iklim perusahaan yang nyaman, aman dalam bekerja (X <sub>2,1</sub> )	0.872
		Saya dapat menggunakan kemampuan dalam melakukan isi pekerjaan (X <sub>2,2</sub> )	0.862
		Terdapat sedikit peluang untuk promosi dalam pekerjaan (X <sub>2,3</sub> )	0.833
		Mmanajemen memberikan pengawasan mengenai kesempatan pengembangan dalam bekerja (X <sub>2,4</sub> )	0.873
		Saya memperoleh pembayaran sesuai dengan kemampuan (X <sub>2,5</sub> )	0.827
		Saya tidak sulit untuk mengajak rekan dalam bekerja sama (X <sub>2,6</sub> )	0.956

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai MSA instrumen dari masing-masing variabel lebih besar dari 0.5. Jadi dapat dinyatakan bahwa, masing-masing model layak dijadikan dalam model uji faktor.

*Percentage of Variance* menjelaskan kemampuan dari masing-masing faktor untuk menjelaskan variasinya. Nilai *Percentage of Variance* untuk masing-masing variabel disajikan pada Tabel 12.

**Tabel 12.**  
**Nilai *Percentage of Variance***

No	Variabel	<i>Percentage of Variance</i>
1	Komitmen Organisasional (Y)	69.952
2	Pemberdayaan Karyawan(X1)	76.113
3	Kepuasan Kerja (X2)	88.767

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *Percentage of Variance* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0.5, dapat dinyatakan bahwa masing-masing model layak dijadikan dalam model uji faktor.

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar di dalam analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolenearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan *software SPSS* disajikan sebagai berikut.

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan metode statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 (*alpha*) maka semua data dalam penelitian dikatakan berdistribusi normal.

**Tabel 13.**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0.510
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.957

*Sumber:* Data Primer diolah, 2017

Tabel 13 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,510, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,957. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,957 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolenearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variante Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* yang besar di atas 0,1 atau 10% dan bila *VIF* di bawah 10, maka dikatakan tidak ada multikolenearitas.

**Tabel 14.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pemberdayaan Karyawan (X1)	0,413	2.419
Kepuasan Kerja (X2)	0.413	2.419

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Tabel 14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 (10%) dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi tersebut.

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kedidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *glejser*. Jika tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

**Tabel 15.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	T	Signifikansi
Pemberdayaan Karyawan	1.775	0.079
Kepuasan Kerja	-1.459	0.145

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Tabel 15 menunjukkan bahwa nilai sig. dari variabel pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja, masing-masing sebesar 1.775 dan -1.459. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Berdasarkan model yang telah dianalisis, dilakukan pengujian secara bersama-sama dengan uji F (F-test), berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 74.863, signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Berdasarkan nilai toleransi yang diberikan yaitu  $\alpha = 5$  persen dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Ini berarti bahwa variabel pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Raditya Dewata Perkasa. Nilai determinasi total sebesar 0,638 mempunyai arti bahwa sebesar 63,8 persen variasi komitmen organisasional dipengaruhi oleh variasi pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 36,2 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Jadi dapat disimpulkan bahwa model penelitian sudah layak dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0.417. Nilai Sig. t  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0.431. Nilai Sig. t  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$

diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti apabila pemberdayaan karyawan semakin meningkat maka komitmen organisasional karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa akan meningkat dan sebaliknya, semakin rendah pemberdayaan karyawan maka komitmen organisasional karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suhermin (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pemberdayaan memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik tingkat pemberdayaan yang dilakukan organisasi terhadap karyawannya maka akan memberikan peningkatan komitmen organisasional. Pratiwi (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka komitmen organisasional karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa akan meningkat dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka komitmen organisasional karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan . Suma dan Jonida (2013) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional, hal ini mengidentifikasi

bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Suwardi dan joko (2011) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan di depan adalah Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Raditya Dewata Perkasa. Hal ini berarti bahwa semakin baik pemberdayaan karyawan maka komitmen organisasional akan semakin kuat. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Raditya Dewata Perkasa. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasional akan semakin meningkat.

Berdasarkan simpulan diatas maka saran yang dapat disampaikan adalah Pihak manajemen perusahaan hendaknya tidak lagi mengawasi pekerjaan karyawannya namun hanya menetapkan tujuan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan, agar karyawan tersebut memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal tersebut akan membuat karyawan menjadi lebih merasa diberdayakan terhadap pekerjaannya sehingga dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan menjadi lebih baik dan dapat lebih meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan. Selain itu pihak manajemen perusahaan hendaknya lebih memberikan dorongan positif kepada karyawannya agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik. Pihak manajemen perusahaan hendaknya lebih memperhatikan lagi aspek kerja sama antar karyawan, agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik



dan tepat pada waktunya. Penelitian selanjutnya agar lebih mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang dirasa memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Selain itu pula, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini secara metodologis dengan menggunakan teknik analisis lainnya seperti analisis jalur (*Path Analysis*).

## REFERENSI

- Adekola, Bola. 2012. The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Study of Employees at Nigerian Universities. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2) : 1-17.
- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu..
- Azeem, Hazem Kamal El Din., dan Shaimaa Salah Sayed. 2010. Influence of Empowering Employees on Job Satisfaction in Youth Care Administrations at Faculties of Assiut University A Comparative Study. *World Journal of Sport Sciences*, 3(5) :1151-1159.
- Azeem, S. M. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultante of Oman. *Psychology*, 1(1) : 295-299
- Darwish A, Yousef. 2000. Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting, *Personnel Review*, 29(5) : 567 – 592.
- Ghozali, Iman. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19*. Edisi ke-5. Semarang UNDIP.
- Gilder, Dick de. 2003. Commitment, trust and work behavior The case of contingent workers. *Personnel Review*, 32(5) : 588 – 604.
- Hasan, Nongkeng., Arwanu., Eka Afnan Troena., dan Margono Setiawan.2011. Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen di Pekerja PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makasar). *Jurnal Manajemen*, 10 (3) : 574-585.
- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., dan Patton, G. K. 2001. The Job Satisfaction- Job Performance Relationship: A Qualitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3) : 376-407.
- Li-Fen, Lin., Tseng., dan Cihun, chieh. 2013. The Influence of Leadership Behavior and Psychological Empowerment on Job Satisfaction. *International Journal of Organizational Innovation*, 5(4) : 21-29.
- Nilmawati. 2003. Mencapai Kesuksesan Organisasi Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 4(2) : 211-220.
- Parameswari, Anak Agung Anggita., dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2014. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Persepsi Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kabupaten Gianyar, Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(12) : 3781-3800.
- Pradarti, Thomas. 2009. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 11(9) : 33-49.
- Pratiwi, Putri. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja. *Aset*, 14(1) : 41-52.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. 2011. *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., dan Timothy, A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Int An Sejati. Klaten.
- Sahoo, Chandan Kumar. 2011. Employee Empowerment: A strategy Towards Workplace Commitment. *European Journal of Business and Management*. 3(11) : 46-56.
- Sareshkeh, S. K., Fatemeh, G. G., dan Seyed, Morteza Tayebi. 2012. Impact Of Organizational Justice Perceptions On Job Satisfaction And Organizational Commitment The Iranian Sport Federations Perspective. *Annals Of Research*, 3(8) : 4229-4238.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silvia, Paula. 2006. Effect of Disposition on Hospitality Employee Job Satisfaction and Commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(4) : 317-328.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Suma, Saimir., dan Jonida Lesha. 2013. Job Satisfaction and Organizational Commitmen:The Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*, 9(17) :41-51.
- Susiani, Vera. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Udayana*, 2(9) :22579-2614.
- Suwardi., dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1) :75-86.
- Suwatno., dan Donni, J. P. 2011. *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2(Statistik Inferensia I) Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar: Keraras Emas.