

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. COCA COLA BOTTLING INDONESIA
MEDAN**

JASMAN SYARIPUDDIN

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: jasmansyaripuddin@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to know the relationship between the organizational commitment with employees satisfaction, knowing the relationship between the organizational climate and employees satisfaction, and to find the relationship between the organizational commitment and organizational climate and employees satisfaction that interconnected among one and the other at Coca Cola Bottling Indonesia Medan Corporation.

Partially, there is the influence of the organizational commitment to employees satisfaction of Coca Cola Bottling Indonesia Medan Corporation where r_{hitung} equal to 0,556, while the organizational climate also effect on the employees satisfaction of Coca Cola Bottling Indonesia Medan Corporation where r_{hitung} equal to 0.563. The value of coefficient of multiple correlation jointly between the organizational commitment and the organizational climate on employees satisfaction of Coca Cola Bottling Indonesia Medan Corporation obtained $R_{x1x2y} = 0.612$. The positive value means that if the organizational commitment and the organizational climate improved employees satisfaction will increase.

Keywords: organizational commitment, organizational climate, employees satisfaction

PENDAHULUAN

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif, tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan umumnya ditandai dengan tingginya produktivitas dalam bekerja, tingginya gairah kerja karyawan, baiknya kualitas kerja karyawan, terkendalinya tingkat absensi karyawan, target kerja dapat dicapai, tingginya komitmen karyawan terhadap pekerjaan, pekerjaan dapat dilakukan dengan

terstruktur atau mengikuti prosedur yang berlaku, karyawan dapat menghindari kesalahan dalam bekerja (*human error*), dapat bekerjasama sebagai satu tim atau bagian dan tingginya inisiatif dan kreatifitas dalam menyampaikan ide-ide atau masukan yang berguna bagi perusahaan atau organisasi.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Komitmen organisasi karyawan merupakan masalah penting, karena masalah mobilitas dan tingkat keluar karyawan sangat mempengaruhi langsung terhadap kualitas jasa perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap perusahaan serta memiliki loyalitas dalam bekerja akan berupaya untuk terus mengembangkan diri guna meningkatkan kinerjanya

Begitu juga halnya dengan PT. Coca Cola Bottling Indonesia yang berada di Medan, yaitu salah satu perusahaan internasional yang menjadi pemimpin pasar (*leader market*) untuk minuman ringan (*soft drink*) juga tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan iklim organisasi dan komitmen organisasi yang akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Dengan demikian komitmen organisasional merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan output dari komitmen organisasional adalah kinerja, absensi dan *turnover*. Pemahaman akan arti pentingnya komitmen organisasi tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja/*turnover*.

Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut David dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu:

- 1) Faktor Personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian dll.
- 2) Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dan lain-lain.
- 3) Karakteristik Struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat bekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan

- 4) Pengalaman Pekerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Iklm Organisasi

Iklm organisasi mempengaruhi individu-individu yang bekerja di dalamnya. Iklm dapat bersifat menekan, netral, atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagaimana mengaturnya, karena itu, setiap organisasi selalu mempunyai iklm kerja yang unik.

Menurut Gibson et.al dalam Yulianti (2004), iklm organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan, diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi karyawan. Dapat disimpulkan bahwa iklm organisasi mempunyai peranan yang sangat penting karena dapat mempengaruhi perilaku karyawan.

Iklm organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Iklm organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklm keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Dimensi-Dimensi Iklm Organisasi

Menurut Likert dalam Yulianti (2004) mengemukakan bahwa iklm organisasi dapat dideteksi menjadi 4 yaitu: sangat autokratis, sedikit tidak autokratis, konsultatif dan partisipatif.

- 1). Iklm organisasi yang autokratis yaitu proses kepemimpinan yang terjadi sama sekali tidak memberikan keyakinan dan kepercayaan pada bawahan, memotivasi dengan ancaman, sentralisasi dan sama sekali tidak mendorong partisipasi bawahan dan tidak merasa terikat untuk mengembangkan bawahan.
- 2). Iklm organisasi yang sedikit tidak autokratis adalah proses kepemimpinan yang hanya sedikit memberikan kepercayaan pada bawahan tetapi masih tetap memotivasi dengan ancaman, masih sentralisasi, sedikit mendorong partisipasi dan tidak terikat mengembangkan bawahannya.
- 3). Iklm organisasi yang konsultatif adalah proses kepemimpinan yang mulai memberikan kepercayaan pada bawahan, tidak sentralisasi, motivasi sudah tidak didasarkan pada ancaman dan mengikutsertakan bawahan dalam proses pengambilan keputusan.
- 4). Iklm organisasi yang partisipatif adalah proses kepemimpinan yang lebih kompleks dari ketiga iklm terdahulu, pimpinan memberikan kepercayaan, bawahan merasa bebas membahas permasalahan pekerjaan, motivasi lewat

metode partisipatif, interaksi secara terbuka, desentralisasi dan pimpinan memikirkan pengembangan bawahan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Organisasi merupakan wadah tempat berkumpulnya orang-orang yang melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan. Tujuan tersebut dapat berupa tujuan pribadi anggota organisasi dan tujuan global organisasi. Melalui pendapat-pendapat para ahli dapat dipahami bahwa aktivitas manusia dalam mencapai tujuan dilatarbelakangi oleh perilaku individu, perilaku kelompok, dan perilaku organisasi. Ketiga perilaku tersebut berdampak pada tinggi rendahnya kinerja karyawan, tingkat kemangkiran, perputaran karyawan (*turnover*) dan kepuasan kerja.

Handoko (2000) menyatakan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Davis dalam Mangkunegara (2000) menyatakan Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja.

Dari beberapa defenisi yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja.

Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatar belaknginya. Seperti kajian teori-teori kepuasan kerja sebelumnya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal.

Menurut Hasibuan (2005) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringanya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

METODE PENELITIAN

Defenisi operasional dikemukakan dengan maksud untuk memudahkan dan mengarahkan ini pada masalah yang diteliti. Penulis mengemukakan defenisi operasional sebagai berikut :

1. **Komitmen Organisasi**
Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja/*turnover*. Indikatornya adalah kemauan, kesetiaan dan kebanggaan karyawan.
2. **Iklm Organisasi**
Iklim organisasi adalah keadaan lingkungan yang berada di sekitar karyawan baik yang tampak atau yang tidak yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Indikatornya adalah dimensi psikologikal, struktural, sosial, dan birokratik.
3. **Kepuasan Kerja Karyawan**
Kepuasan kerja karyawan adalah cerminan perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya yang berkaitan dengan iklim kerja dan komitmennya kepada organisasi. Indikatornya adalah kedisiplinan, moral kerja dan turnover yang kecil.

TEKNIK ANALISA DATA

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

1. **Secara Parsial**
 - a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial digunakan korelasi *Product Moment*
 - b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan digunakan uji determinasi
 - c. Selanjutnya untuk menguji hipotesis digunakan uji t
2. **Secara Simultan**
 - a. Untuk mengetahui derajat keeratan secara serempak variabel iklim organisasi dan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, maka digunakan korelasi ganda.
 - b. **Koefisien Determinasi (D)**
Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat

c. Uji F

PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel komitmen organisasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.295	2.19374

a. Predictors: (Constant), Budaya

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,556. Sedangkan *R-Square* adalah 0,309 atau 30,90%, menunjukkan sekitar 30,90% variabel Y (kepuasan kerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi (X_1), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi komitmen organisasi (X_1) terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan) adalah 30,90%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikansinya dengan Uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

Ho : $\rho = 0$ = (Tidak ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan)

Ha : $\rho \neq 0$ = (Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan).

Tabel 2. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.975	5.315		3.946	.000
	Budaya	.604	.130	.556	4.633	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Dari tabel di atas, tentang pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t dengan probabilitas sig 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa

komitmen organisasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Coca Cola Bottling Indonesia Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi kerja karyawan dalam bekerja di PT Coca Cola Bottling Indonesia Medan sudah baik dan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seorang karyawan.

Hubungan Iklim organisasi Dengan Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel iklim organisasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 ^a	.317	.302	2.18154

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,563. Sedangkan *R-Square* adalah 0,317 atau 31,70%, menunjukkan sekitar 31,70% variabel Y (kepuasan kerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi (X_2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi iklim organisasi (X_2) terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan) adalah 31,70%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikansinya dengan Uji t . Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0 =$ (Tidak ada pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan)

$H_a : \rho \neq 0 =$ (Ada pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan)

Tabel 4. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.064	4.356		5.754	.000
	Kompensasi	.642	.136	.563	4.717	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Dari tabel 4 di atas, tentang pengaruh variabel iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai t dengan probabilitas sig $0,000$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT Coca Cola Bottling Indonesia Medan. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang diberikan PT Coca Cola Bottling Indonesia Medan kepada karyawan sudah baik dan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seorang karyawan.

Hubungan Komitmen organisasi dan Iklim organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk mengetahui mengetahui derajat keeratan hubungan komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan digunakan korelasi ganda dan dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 5. Nilai R – Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.348	2.10879

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya

Nilai koefisien korelasi ganda adalah $0,612$, sedangkan nilai *R-Square* adalah $0,375$ atau $37,50\%$, menunjukkan sekitar $37,50\%$ variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi komitmen organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan) adalah $37,50\%$. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : komitmen organisasi (X_1), dan iklim organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho : $\rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$ {Komitmen organisasi (X₁) dan iklim organisasi (X₂) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)}

Ha : Salah satu $\rho \neq 0 \rightarrow$ {Komitmen organisasi (X₁) dan iklim organisasi (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova < $\alpha_{0,05}$, maka Ho ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig > $\alpha_{0,05}$, maka Ho diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 6. ANOVA

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.312	2	62.656	14.090	.000 ^a
	Residual	209.008	47	4.447		
	Total	334.320	49			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya

b. Dependent Variable: Kepuasan

Nilai F pada tabel di atas adalah 14,090 dengan sig 0,000 < $\alpha_{0,05}$, menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti komitmen organisasi (X₁) dan iklim organisasi (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (komitmen organisasi dan iklim organisasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan). Penelitian ini menerima hipotesis penelitian ini, yakni komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Coca Cola Bottling Indonesia Medan dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha_{0,05}$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh nyata (berarti) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Coca Cola Bottling Indonesia Medan.

PENUTUP

Secara parsial, ada pengaruh komitmen organisasi terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan PT Coca Cola Bottling Indonesia Medan dimana r_{hitung} sebesar 0,556, sedangkan iklim organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Coca Cola Bottling Indonesia Medan dimana r_{hitung} sebesar 0,563. Nilai koefisien korelasi ganda secara bersama-sama antara komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Coca Cola Bottling Indonesia Medan diperoleh $R_{x_1x_2y} = 0,612$. Nilai yang positif tersebut mempunyai arti bahwa jika komitmen organisasi dan iklim organisasi ditingkatkan maka kepuasan kerja karyawan akan

meningkat. Dari uji F diperoleh 14,090 dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti komitmen organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,375 atau 37,50%, menunjukkan sekitar 37,50% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi komitmen organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) adalah 37,50%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Kusnan, 2006. *"Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerjadan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi Di Garnisun Tetap III Surabaya"*. <http://www.damandiri.or.id>
- Harianja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: PT Grasindo.
- Handoko, Hani T. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S. P 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Bandung: PT Refika Aditama.
-(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Yulianti, Praptini. 2004. *Iklim Organisasi dan Burnout Perawat Rumah Sakit Di Jawa Timur*. Majalah Ekonomi, Tahun XIV, No.3 Desember 2004
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi I, Yogyakarta : Andi Offset