

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPESNGARUHI KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN

Yupiter Gulo

STIE Trisakti  
yupiter@stietrisakti.ac.id

**Abstract:** *The aim of this study id to analyze the influence of job satisfaction, employees employment, and job stress on organizational commitment. The data was collected by distributing questionnaires to the respondents on general division. Questionnaires distributed to 58 respondents. The findings can be summarized as follows. First, job satisfaction ( $X_1$ ) has an influence on organizational commitment. Second, employees employment ( $X_2$ ) has an influence on organizational commitment. And third, job stress ( $X_3$ ) has no influence on organizational commitment.*

**Keywords:** *Job satisfaction, Employees Employment, Job Stress, Organizational Commitment*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh kepuasan karyawan, pemberdayaan karyawan dan stress kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian dilakukan dengan survei kuesioner terhadap responden di divisi umum. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Kuesioner dibagikan kepada 58 responden. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, kepuasan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (Y). Kedua, Pemberdayaan Karyawan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (Y). Ketiga, Stres kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (Y).

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi.

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, pasar global merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memajukan negara. Adanya pasar global bertujuan untuk menyejahterkan masyarakat luas dan lebih merata. Pasar global pilihan strategis yang menarik bagi perusahaan, akan tetapi bukanlah sumber daya strategis satu-satunya. Faktanya, untuk banyak perusahaan yang mampu bersaing dengan sukses di pasar global sekalipun, adalah penting bagi mereka untuk tetap memperhatikan pasar domestik. Negara yang masuk kedalam pasar global harus menghadapi sebuah persaingan usaha yang terus berubah.

Dengan demikian, perusahaan-perusahaan diseluruh dunia ditantang untuk menjadi lebih bersaing secara strategis dalam pasar domestik. Bagaimanapun, untuk bersaing secara strategis berhubungan dengan standar global, perusahaan yang meningkatkan kemampuan untuk persaingan domestik secara bersamaan ikut meningkatkan daya bersaing global (Iksan, 2009).

Menghadapi persaingan dengan banyaknya jasa kurir paket dan dokumen di Indonesia, Pos Indonesia juga terus kembangkan layanannya. Berbagai layanan dikembangkan mulai dari *pick up service*, jasa keuangan mulai dari *pospay*, *weselpos*, *giropos*, pembayaran tiket

pesawat, kereta api, hingga bank *channeling*. Tantangan yang dihadapi Pos Indonesia yakni stigma pelayanan yang lambat pada Pos Indonesia. Hal tersebut sama sekali tidak benar, Pos Indonesia juga memiliki layanan pengantaran paket dan dokumen secara cepat yaitu Pos Express dengan jaminan paket dan dokumen sampai dalam sehari. Demikian juga dengan paket standar lainnya yang tidak kalah dengan paket sejenis dari perusahaan kurir lainnya baik dari segi waktu dan biaya. Pos Indonesia juga menyediakan layanan retur gratis untuk Tokopedia, Lazada, Zalora, Bukalapak, dan Bli-bli.

PT.Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan. Pasang surut mewarnai perjalanan panjang dua setengah abad PT Pos Indonesia (Persero). Masa-masa keemasan industri perposan ada di tahun-tahun 1970 hingga 1980-an. Masyarakat pengguna jasa pos sangat setia memanfaatkan layanan pos. Namun pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, perubahan gaya hidup, serta *trend* liberalisasi bisnis jasa pos membuat perusahaan ini mengalami pergeseran bisnis yang sangat signifikan. Seperti juga dialami banyak perusahaan pos di dunia, PT Pos Indonesia (Persero) sempat mengalami penurunan kinerja usahanya di tahun 2000 – 2007. Bisnis suratpos di tahun-tahun tersebut menurun drastis. Penggunaan pesan singkat melalui telepon selular dan internet menggantikan peran surat pos individu. Demikian juga persaingan kiriman barang dengan para perusahaan kurir swasta membuat pangsa pasar PT Pos Indonesia (Persero) tergerus.

Sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan, PT Pos Indonesia(Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertujuan untuk melaksanakan kegiatan usaha di bidang

pelayanan jasa pos bagi masyarakat baik di dalam maupun di luar wilayah Indonesia. Sebagai penyedia jasa pos tertua di Indonesia, senantiasa bertekad untuk terus memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, sehingga mampu turut serta memajukan perekonomian nasional melalui paduan layanan yang diberikan hingga ke pelosok negeri. Hingga saat ini melaksanakan kegiatan pos dengan bertumpu kepada tiga bisnis intinya yaitu layanan pengiriman surat dan paket, logistik, dan jasa keuangan. Di masa depan, melalui sebaran dan luasnya jaringan yang dimiliki, akan memanfaatkan jaringan tersebut untuk mengembangkan keseluruhan portofolio bisnisnya sehingga tidak hanya menjadi penyelenggara pos, tetapi mampu bertransformasi menjadi *network company* yang andal dan terdepan.

Didalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perlu adanya suatu acuan yang berperan sebagai pedoman bagi karyawan dalam berperilaku dan menjalankan tugasnya. Acuan tersebut adalah kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi. Menurut Mayer dan Allen (Acar, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi yaitu suatu keputusan apakah karyawan ingin tetap melanjutkan keanggotaannya di organisasi atau tidak.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015) Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat saat melakukan pekerjaan, tetapi dengan aspek pengalaman kerja karyawan seperti interaksi dengan sesama rekan kerja, atasan, lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan seberapa

besar perasaan positif atau negatif yang di perlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya seperti berat ringannya suatu pekerjaan, penempatan pekerjaan sesuai keahliannya, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Selain itu terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi komitmen organisasi yaitu pemberdayaan karyawan. Menurut Hansen dan Mowen (2007) pemberdayaan karyawan merupakan pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (*planning*), mengendalikan (*controlling*), dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya. Bahwa persaingan perusahaan yang semakin ketat membuat perusahaan harus menilai prasyarat yang paling penting dalam meningkatkan pemberdayaan karyawan (Baird and Wang, 2010).

Faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah stres kerja. Stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan kerja (Robbins and Judge, 2015). Menurut Siagian (2012:140) penanggulangan stres kerja bagi individu sangat penting dilakukan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, dan produktivitas karyawan. Cara penanggulangan stres kerja secara individu salah satunya yaitu, dengan dukungan sosial terutama orang yang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, dan pimpinan agar diperoleh dukungan maksimal, dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak.

Oleh karenanya menarik untuk meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dikalangan karyawan di PT ABC. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap

komitmen organisasi dikalangan karyawan?

### **Kepuasan Kerja**

*Job satisfaction A positive feeling about one's job resulting from an evaluation of its characteristics* (Robbins dan Judge 2016). Menurut Hasibuan (2007:202) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Newstrom dan Davis (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut (Robbins dan Judge, 2015) Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat saat melakukan pekerjaan, tetapi dengan aspek pengalaman kerja karyawan seperti interaksi dengan sesama rekan kerja, atasan, lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan seberapa besar perasaan positif atau negatif yang di perlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya seperti berat ringannya suatu pekerjaan, penempatan pekerjaan sesuai keahliannya, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin rendah (Iqbal *et al*, 2014).

### **Pemberdayaan Karyawan**

Menurut Wibowo (2012) pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses untuk menjadikan individu menjadi lebih berdaya dalam menyelesaikan suatu masalah. Ismail *et al*. (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan

merupakan pendekatan yang demokratis dimana pimpinan mendorong karyawan untuk ikut memutuskan dalam pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Menurut Hansen dan Mowen (2007) pemberdayaan karyawan merupakan pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (planning), mengendalikan (controlling), dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari manajer di atasnya.

Penelitian yang membahas mengenai pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi secara umum terdapat pengaruh positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Kristiadi. (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Yani (2015) membuktikan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

### **Stres Kerja**

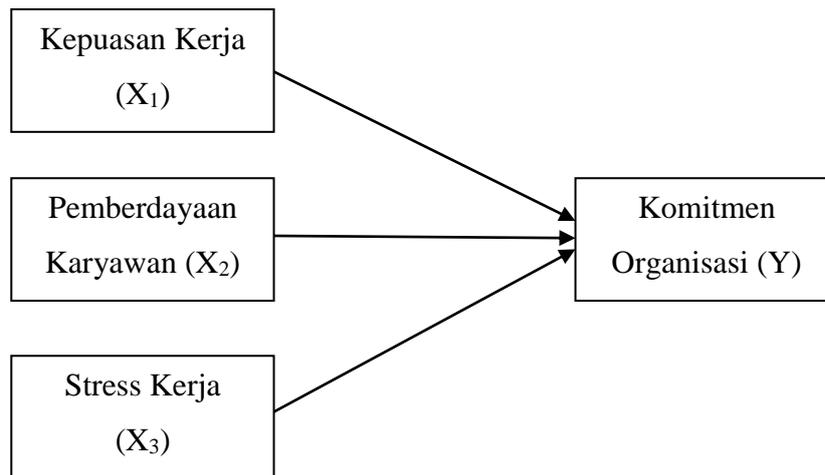
Menurut Robbins dan Judge (2016) dijelaskan stress kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012). Stres kerja merupakan respon seseorang baik berupa emosi fisik dan kognitif (konseptual) terhadap situasi dari kapasitas tuntutan kerja yang tidak seimbang pada individu (Ardana,dkk., 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2015) yang menguji hubungan variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah komitmen organisasi. Hal ini berarti stress kerja yang terjadi pada karyawan akan menyebabkan penurunan komitmen organisasi karyawan yang bersangkutan. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015) menyatakan bahwa hubungan stres kerja memiliki pengaruh negatif dengan komitmen organisasi. Hal ini bermakna bahwa stress kerja yang dialami karyawan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap keselarasan antara tujuan dan nilai individu dengan organisasi.

### **Komitmen Organisasi**

Colquitt *et al.* dkk (2011) menjelaskan bahwa karyawan yang berkomitmen merupakan karyawan memiliki keinginan kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta memiliki keinginan untuk bertahan sebagai anggota di dalam organisasi tersebut. Newstrom dan Davis (2002) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat dimana individu memihak organisasi dan ingin melanjutkan partisipasinya secara aktif di dalam organisasi.

Dengan demikian, maka penelitian ini dapat di sajikan dalam bentuk kerangka atau model penelitian dengan tiga buah hipotesa yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya.



Hipotesa Penelitian :

- H-1 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
- H-2 :Terdapat pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi.
- H-3 : Terdapat pengaruh stress kerja terhadap pengaruh komitmen organisasi.

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian kausalitas dengan menetapkan karyawan sebagai target populasi penelitian berjumlah 58 pegawai sekaligus sebagai sampel penelitian. Karena jumlah populasi sama dnegan jumlah sampel maka teknik pengambilan sampel yang digunakan

dengan *Non-probability Sampling* – sampel jenuh. Menggunakan Skala Likert dalam mengukur seriap ariable penelitian. Kemudian, data dikumpulkan dengan menggunakan qestionaire dan diedarkan secara langsung kepada responden. Pengolahan data untuk dianalisis menggunakan software SPSS V.19.

**Tabel 1.**  
**Indikator variabel**

No	Variabel	Indikator Empirik
1.	Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	a. Pengawasan b. Rekan kerja c. Gaji. d. Promosi jabatan. e. Pekerjaan
2.	Pemberdayaan Karyawan (X <sub>2</sub> )	a. Meaning b. Competence c. Self-Determination d. Impact

3.	Stres kerja (X <sub>3</sub> )	a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan hubungan pribadi d. Struktur organisasi e. Kepemimpinan organisasi
4.	Komitmen Organisasi (Y)	a. Komitmen afektif b. Komitmen kontinu c. Komitmen normative

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa responden jenis kelamin laki-laki lebih banyak jumlah 40 orang atau 69% dibandingkan perempuan 18 orang atau sebesar 31%. Dari aspek pendidikan ditemukan yang pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 31 orang, 53.4%, D3 berjumlah 15 orang, 25.9%, berjumlah 8 orang atau 3.8%, dan responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 4 orang

atau 6.9%. Responden berdasarkan usia dibawah 30 tahun berjumlah 1 orang atau 1.7%, umur 31-40 berjumlah 20 atau 34.5%, dan responden diatas 40 tahun 40 orang atau 63.8%. Maka jumlah responden terbanyak salam penelitian ini adalah responden dengan umur diatas 40 tahun. Deskripsi variable penelitian seperti dalam table 2.

Tabel 2.  
Deskripsi Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Median	Std.Deviation
X <sub>1</sub>	58	16	23	19,34	19,50	1,278
X <sub>2</sub>	58	15	19	16,98	17,00	1,100
X <sub>3</sub>	58	12	18	13,88	13,50	1,557
Y	58	20	26	23,93	24,00	1,565

Sumber: Hasil analisis data primer

Tabel 3. Hasil Uji F (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.503	3	23.168	17.816	.000 <sup>a</sup>
	Residual	70.222	54	1.300		
	Total	139.724	57			

Tabel ANOVA menunjukkan bahwa F-hitung sebesar 17,816 dengan tingkat kesalahan atau probabilitas sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Disimpulkan bahwa model regresi *fit* dipakai untuk menguji hipotesa penelitian. Nilai f hitung digunakan untuk

menguji ketepatan model (*goodness of fit*), dalam pemahaman bahwa untuk menyimpulkan apakah model masuk kedalam kategori cocok (*fit*) atau tidak, dengan cara membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel, dengan derajat bebas (df1)=k-1 dan (df2)=n-k diperoleh

besarnya nilai F-tabel 3,16. Karena nilai F-hitung (17,816) > nilai F-tabel (3,16) maka model persamaan regresi yang terbentuk masuk kategori cocok atau *fit*.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.705 <sup>a</sup>	.497	.470	1.14035	1.817

a. Predictors: (Constant), Ttl\_Sk, Ttl\_Pk, Ttl\_Kk  
 b. Dependent Variable: Ttl\_Ko

menengaruhi Komitmen Organisasi sebesar 47,0% yang artinya sama dengan nol maka tidak terdapat kontribusi.

Hasil analisis lainnya menunjukkan hasil *R* atau *Multiple R* sebesar 0,705. Dalam hal ini karena regresi linear berganda dengan tiga Variable independen maka dikatakan bahwa korelasi berganda antara Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Pemberdayaan Karyawan ( $X_2$ ), dan Stres kerja ( $X_3$ ) memiliki hubungan yang kuat terhadap Komitmen Organisasi (*Y*) karena terletak di antara 0,60 – 0,799. Adjusted R Square menunjukkan hasil nilai sebesar 0,470 berarti Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variasi variable Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Pemberdayaan Karyawan ( $X_2$ ), dan Stres kerja ( $X_3$ ) sebesar 47,0% atau Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Pemberdayaan Karyawan ( $X_2$ ), dan Stres kerja ( $X_3$ )

Untuk menguji hipotesa penelitian digunakan analisa uji-t atau t-test dengan menghitung nilai dari t-hitung dan membandingkan dengan nilai t-tabel serta nilai signifikansi hitung dibandingkan dengan nilai signifikansi standard sebesar 0,05. Hasil analisis ditunjukkan dalam table-4 yang memperlihatkan bahwa nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 hanya satu yaitu vaibel stress kerja yang berarti hipotesa tidak terbukti, sedangkan variable yang lain menunjukkan hipotesnya terbukti, yaitu pemberdayaan karyaaawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4: Hasil uji hipotesa dengan uji-t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.165	2.900		1.436	.157
	Ttl_Kk	.437	.136	.357	3.226	.002
	Ttl_Pk	.723	.147	.508	4.907	.000
	Ttl_Sk	-.070	.104	-.070	-.673	.504

a. Dependent Variable: Total Komitmen organisasi, pertama, bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan,dengan nilai t-hitung (3,226) ≥ nilai t-tabel (2,0032) dan nilai p-value (0,002) ≤ *alpha*(0,05). Kedua, terdapat pengaruh

**PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisa, maka simpulan yang dapat dibuat ada tiga yaitu,

signifikan antara pemberdayaan karyawan dengan komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung (4,907)  $\leq$  nilai t-table (2,0032) dan nilai p-value (0,000)  $\leq$   $\alpha$  (0,05). Ketiga, bahwa tidak terdapat pengaruh antara ariab kerja dengan komitmen organisasi karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung (-0,673)  $\leq$  nilai t-table (2,0032) dan nilai p-value (0,504)  $\geq$   $\alpha$ (0,05).

Dalam penelitian ini keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan diantaranya adalah (i) Variabel yang diteliti hanya mencangkup kepuasan kerja, pemberdayaan karyawan, ariab kerja dan komitmen organisasi., (ii) Jumlah sample yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebanyak 58 karyawan pada devisi umum, (iii) Keterbatasan waktu penelitian, dan (iv). Keterbatasan menggunakan kueioner yaitu jawaban yang diberikan oleh responden sering kali tidak menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.

Beberapa saran yang dapat berikan. Pertama, perusahaan Jika meningkatkan Komitmen Organisasi maka harus mempertahankan Kepuasan kerja seperti

Hubungan dengan rekan kerja yang baik, gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka, promosi peluang karyawan untuk mengembangkan karir, dan respon karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.Selanjutnya Untuk meningkatkan Komitmen Organisasi mempertahankan pemberdayaan karyawan seperti tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang berada di dalam perusahaan. Kedua, manajemen perusahaan hendaknya perlu memberikan bekal tambahan dalam meningkatkan percaya diri karyawan dan memberikan sarana prasarana yang baik agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan kemampuan terbaik yang dimiliki. Ketiga adalah rekomendasi yang diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu pertama, agar peneliti lebih memperhatikan keterkaitan antara setiap variable yang hendak diuji dengan obyek yang akan digunakan dalam penelitian, agar pengujian dapat dilakukan dengan lebih baik dan mendapatkan hasil yang sempurna. Kedua, menambah variable penelitian yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

### **REFERENSI:**

- Akbar, Syed Waqar, Muhamad Yousaf, Naeem Ul Ha & Ahmed Imran Hujra. 2011. Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction: An Empirical Analysis of Pakistani Service Industry. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 2(11), pp:680-685.
- Anderson, David R., Dennis J. Sweeney., Thomas A. William., Jeffrey D. Camm., James J. Cochran. 2014. *Statistics For Business and Econoomics* 12e. South-Western: Cengage Learning.
- ArdanaI Komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2013. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Baird, Kevin dan Haiyin Wang. 2010. Employee Empowerment: Extent of Adoption and Influential Factors. *Personnel Review*. Vol. 39.No. 5. Pp. 574-599.
- Colquitt dkk., J.A., Jeffrey A. Lepine., Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior* (2<sup>nd</sup> ed). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Devi, Dewa Ayu Windu Sari., dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Pt. Maharani Prema Sakti Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 4, No.12. pp. 4015-4134.

- Dewi, I Gusti Agung Dhyana Shinta dan I Wayan Mudiarta Utama. 2015. Pengaruh Emotional Intelligence Leaders, Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. E-Jurnal Manajemen Unud.Vol.4. No. 6. Pp. 1676-1699.
- Djastuti, I. 2011 "The Influence of Job Characteristics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Managerial Performance" Diponegoro University.
- Elnaga, Amir Aboudan Amen Imran. 2014. The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study. American Journal of Research Communication.Vol.2 .No. 1. Pp. 13-26.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work. Third Edition.Allin and Bacon.A Division of Schuster.Massachusetts.
- Gujarati, Damodarn., and Dawn C. Porter. 2009. Basic Econometrics. New York: McGraw-Hill
- Fitriah,dan Sudibya Adnyana. 2015. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Sekretariat perusahaan Daerah Pasar kota Denpasar. Vol 4.No.11 .pp:3489.
- Hair, Joseph F., William C. Black., Barry J Babin., Rolph E. Anderson. 2010. Multivariate Data Analysis A Global Perspective 7<sup>th</sup> Ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta:BPFE
- Hansen, Mowen.(2007). Akutansi Manajerial. (J. W. Coulhon, Ed.) (8<sup>th</sup> ed., pp. 5–6). United States of Amerika: Rob Dewey. Retrieved from <http://books.google.co.id/books?>
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iresa, Amelia Rahma. 2015. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres kerja terhadap Komitmen Organisasional dan kinerja karyawan (studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang).Vol.23.No.1.h:7-8
- Iksan, Dr. 2009. *Manajemen Strategis dalam Kompetisi Pasar Global*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Ismail, Azman, Hasan Al-Banna Mohamed, Ahmad Zaidi Sulaiman, Mohd Hamran Mohamad dan Munirah Hanim Yusuf. 2011. An Empirical Study of the Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment. *Business and Economics Research Journal*.Vol. 2.No. 1. pp. 89-107.
- Iqbal, Saba, Sadia Ehsan, Muhammad Rizwan dan Mehwish Noreen. 2014. The Impact Of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes. *International Journal of Human Resource Studies*.Vol. 4.No. 2. pp. 181-195.

- Kerambut, Chistien A. 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10 (3): h: 655-668.
- Khatibi, A., Asadi, H., dan Hamidi, M., (2009), "The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy", *World Journal of Sport Sciences* 2, pp 272-278.
- Kreitner, Robert., Angelo Kinicki. 2009. *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Kristiadi, Nyoman Sopian., dan Made Surya Putra. 2016. Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Di Lsm Baladika Bali Dpc Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No.9, pp: 6036-6057
- Kuo, Tsung-Hsien, Li-AnHo, Chinho Lin dan Kuei-Kuei Lai. 2010. Employee Empowerment in a Technology Advanced Work Environment. *Industrial Management & Data Systems*. Vol. 110.No. 1. pp. 24-42.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior 9th Edition*. New York. McGraw-Hill.
- McShane, Steven L., Mary Ann Von Glinow. 2005. *Organizational Behavior 3rd Ed*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Michael, O., Court, D., dan Petal, P., (2009), "Job Stress and Organizational Commitment among Mentoring Coordinators", *International Journal of Educational Management*, Vol. 23, No. 3, pp. 266-288.
- Newstrom, John W., Keith Davis. 2002. *Organizational Behaviour (11th ed.)*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Ongori, Henry. 2009. Managing Behind The Scenes: a View Point on Employee Empowerment. *African Journal of Business Management* .Vol. 3.No. 1. pp. 009-015.
- Parwita, Bayu Surya. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja (studi pada Dosen Yayasan Universitas Mahasarawari Denpasar).
- Putri, Gitria Romadhona., dan S.Martono. 2015. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karier, dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Management Analysis Jurnal* 4 (4)
- Rahmawati, Siti. 2009. Analisis Stres Kerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bogor. *Jurnal Manajemen Institut Pertanian Bogor*. Vol. 1 . No 1. pp. 111-122.
- Siagan, Sondang P. 2012. *Teori Pengembangan Organisasi*. Edisi ke 1 Cetakan 7. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior (17th ed)*. Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartono. 2003. Usaha Menuju Keunggulan Kompetitif Perusahaan Dengan Memposisikan Kembali Peran dan Fungsi Sumber Daya Manusia : Suatu Kajian Teoritis. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha Yogyakarta*, No. 28.
- Suma, Saimir dan Joni dan Lasha. 2013. Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*. Vol.9.No. 17. pp:41-51.

- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2013. Manajemen sumber daya manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung :Alfabeta, cv
- Tiyara Sari. 2011. Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM (Usaha Kecil Menengah) . Surabaya (ID): Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas.
- Tsai, Ming-Tiendan Chun-Chen Huang. 2008. The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*.Vol. 80. pp. 565-581.
- Tunjung sari Peni.2011. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.*Jurnal*. 1(1), h: 1-14.
- Wibowo, I Gede Putro.2015.Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen.*E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.4.02. PP: 125-145.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisike 3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Depok: PT. Raja grafindo Persada
- Yani, Supartha, dan Subudi. 2016. Pengaruh Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru DI SMK N 1 MAS UBUD.*E-Jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.12. PP: 4177-4208.

**Referensi Online:**

- Kahfi, Saeno. 2014. Logistic Performance Index :Peringkat Indonesia Naik 6 Tingkat. *Bisnis.Com*, 01 April 2014, <http://industri.bisnis.com/read/20140401/98/215941/logistic-performance-index-peringkat-indonesia-naik-6-tingkat>, (diakses 31 agustus 2017).
- Johan, Al. 2016. Hadiah May Day bagi 5500 Pegawai Outsourcing Pos Indonesia, 6 Mei 2016, [http://www.kompasiana.com/aljohan/hadiah-may-day-bagi-5500-pegawai-outsourcing-pos-indonesia\\_572b675d4f7a61270b9f9871](http://www.kompasiana.com/aljohan/hadiah-may-day-bagi-5500-pegawai-outsourcing-pos-indonesia_572b675d4f7a61270b9f9871), (diakses21 Agustus 2017).
- Febrianto, Heru. 2014. PT.PosPasarJasaKurir di Indonesia Rp. 149 Triliun, 12 Febuari 2014, <https://ekbis.sindonews.com/read/835168/34/pt-pos-pasar-jasa-kurir-di-indonesia-rp149-triliun-1392209270> , (diakses 31 agustus 2017).
- Maudhody, Achmad. Waduh, JasaKurir Makin Banyak, BeginiPT.Pos Indonesia di tengahPersaingan, 23 september 2017,