

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
PT. INDO EVEREST DI BANDUNG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Pendidikan
Pada Program Studi Pendidikan Bisnis**



**Oleh
Obin Nur Alam
1400369**

**FAKULTAS PENDIDIKAN EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2020**

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
PT. INDO EVEREST TEXINDO DI BANDUNG**

Oleh:
Obin Nur Alam
1400369

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana pada Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis

©Obin Nur Alam
Universitas Pendidikan Indonesia
Februari 2020

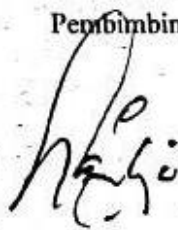
Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang,
difotokopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
PT. INDO EVEREST TEXINDO DI BANDUNG**

Skripsi ini disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Dr. H. Hari Mulyadi, M. Si
NIP. 19590515 198601 1 001

Pembimbing II



Drs. H. Eded Tarmedi, MA
NIP. 19580105 198002 1 002

Menyetujui,

Dekan Fakultas
Pendidikan Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Agus Rahayu, M.P.
NIP. 19620607 198703 1 002

Ketua Program Studi
Pendidikan Bisnis



Dr. Puspo Dewi Dirgantari, S.Pd., M.T., M.M.
NIP. 19820830 200502 2 003

Tanggung Jawab Yuridis
Ada pada Penulis



Obin Nur Alam
1400369

ABSTRAK

Obin Nur Alam (1400369), **“Pengaruh Pemberdayaan Karaywan terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan di PT Indo Everest Texindo Bandung”**. Di bawah bimbingan Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si dan Drs. H. Eded Tarmedi, MA

Komitmen organisasi telah menjadi salah satu variabel yang paling banyak diteliti dalam tiga atau empat dekade dan juga merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja dan efektivitas organisasi. Produktivitas perusahaan akan menurun apabila tingkat komitmen organisasi masing masing karyawan masih rendah seperti yang dialami oleh perusahaan textile PT. Indo Everest Texindo di Bandung. Salah satu upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan dilakukannya pemberdayaan karyawan guna meningkatkan komitmen organisasi karyawan.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) gambaran pelaksanaan pemberdayaan karyawan (2) tingkat kepuasan kerja (3) tingkat komitmen organisasi (4) Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja (5) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Objek yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Indo Everest Texindo di Bandung. Variabel (X) dalam penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan, variabel (Y) kepuasan kerja dan variabel (Z) adalah komitmen organisasi. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif jenis pendekatan yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan penelitian *explanatory survey* dengan jumlah sampel 104 responden. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan alat bantu *software* komputer *Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 24.0 for windows*. Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pelaksanaan pemberdayaan karyawan dalam kategori cukup tinggi, kepuasan kerja dalam kategori tinggi dan tingkat komitmen organisasi dalam kategori tinggi. Pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 32,6% (sedang) dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 45,3% (tinggi). Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan pemberdayaan karyawan diperusahaan lebih ditingkatkan lagi dalam aspek self determination atau kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam aspek kepuasan kerja diperusahaan dapat memperbaiki tingkat keadilan dalam pemberian gaji/upah kepada setiap karyawan. Sehingga diharapkan pemberdayaan karyawan dan kepuasan kerja perlu diperhatikan lebih lanjut oleh perusahaan dalam menekan rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan yang berdampak juga pada pemberdayaan dan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Pemberdayaan Karyawan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Obin Nur Alam (1400369) "The Impact of Empowerment on Job Satisfaction and Its Implications for Organizational Commitment to employees at PT Indo Everest Texindo Bandung" This study is conducted under the guidance of Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si and Drs. H. Eded Tarmedi, MA

Organizational commitment has been one of the most studied variables in three or four decades and is also a major factor in determining organizational performance and effectiveness. The productivity of the company will decrease if the level of organizational commitment of each employee is still low as experienced by the textile company PT. Indo Everest Texindo in Bandung. One of the efforts made by improving the implementation of employee satisfaction is job satisfaction where these factors can reduce the level of organizational commitment experienced by employees in the company. This study aims to determine (1) the level of implementation of employee empowerment (2) level of job satisfaction (3) level of organizational commitment (4) Effect of employee empowerment on job satisfaction (5) effect of job satisfaction on organizational commitment. The object of the unit of analysis in this study is the employees of PT. Indo Everest Texindo in Bandung. Variable (X) in this study is employee empowerment, variable (Y) job satisfaction and variable (Z) is organizational commitment. The type of research used is descriptive and verification. The method used was an explanatory survey with a sample of 104 respondents. The data analysis technique used is simple linear regression with statistical software for service solutions (SPSS) 24.0 for Windows. The findings in this study indicate that the level of implementation of employee empowerment in the category is quite high, job satisfaction in the high category and the level of organizational commitment in the high category. Employee empowerment affected job satisfaction by 32.6% (moderate) and job satisfaction affected organizational commitment by 45.3% (high). Based on the results of this study, it is suggested that employee empowerment in the company be further enhanced in the aspect of self determination or freedom in completing work. In the aspect of job satisfaction in the company can improve the level of fairness in providing salary / wages to each employee. So it is expected that employee empowerment and job satisfaction need to be considered further by the company in suppressing the low level of organizational commitment of employees which also impacts on employee empowerment and job satisfaction.

Keywords: Empowerment, Job Satisfaction, Organizational Commitment

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Pemberdayaan Karyawan.....	10
2.1.2 Konsep Kepuasan Kerja Pegawai	17
2.1.3 Konsep Komitmen Organisasi	20
2.1.4 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan implikasinya pada Komitmen Organisasi.....	25
2.1.5 Penelitian Terdahulu	26
2.2 Kerangka Pemikiran	28
2.3 Hipotesis	32
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	33
3.1 Objek Penelitian.....	33
3.2 Metode Penelitian	33
3.2.1 Penelitian dan Metode yang Digunakan	33
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	34
3.2.3 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.2.4 Populasi dan Sampel	40

3.2.6	Teknik dan Pengumpulan Data	44
3.2.7	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	44
3.2.8	Teknik Analisis Data.....	50
3.2.9	Pengujian Hipotesis.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		63
4.1	Hasil Penelitian dan Pembahasan	63
4.1.1	Profil Perusahaan	63
4.1.2	Karakteristik Karyawan PT. Indo Everest Texindo	63
4.1.3	Hasil Pengujian Deskriptif	68
4.1.4	Hasil Pengujian Verifikasi	81
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	98
4.2.1	Gambaran Pemberdayaan Karyawan PT. Indo Everest Texindo di Bandung.....	98
4.2.2	Gambaran kepuasan Kerja Karyawan PT. Indo Everest Texindo di Bandung.....	100
4.2.3	Gambaran Komitmen Organisasi Karyawan PT. Indo Everest Texindo di Bandung.....	102
4.2.4	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indo Everest Texindo di Bandung	104
4.2.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Indo Everest Texindo Bandung.	105
4.2.6	Implikasi Hasil Penelitian	106
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		112
5.1	Kesimpulan	112
5.2	Saran	113
DAFTAR PUSTAKA		116
LAMPIRAN.....		123

DAFTAR PUSTAKA

Buku/E-book :

- Bryman, A., & Bell, E. (2011). *Business Research Methods* (third edit). hong kong: graphicraft limited.
- Anwar, S. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba empat.
- Arifin, Z. (2011). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2014). *Organizations - Behavior, Structurem Processes. Igarss 2014*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Gibson, J. L., M, J. I., JR, J. H. D., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- John R. Schermerhorn, Jr, James G. Hunt, R. N. O. (2002). *Organizational Behaviour* (7th ed.). United States.
- Kuntjojo. (2009). *Metodologi Penelitian*, 57.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi 10*. yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Lattimore, M. S., & Glinow, V. M. A. (2010). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR : Emerging Knowledge and Practice For The Real World. Contexts*. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.46.1.59>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (n.d.). *Organizational Behavior*.
- Hermawan, A. (n.d.). *Penelitian Bisnis-Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Riduwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2013). *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. England: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: salemba empat.
- Robbins, S. T., Judge, T. A., & Hasham, E. S. (2012). *Organisational Culture*. Retrieved from <http://www.pearsonmiddleeastawe.com/pdfs/OB-SAMPLE.pdf>
- Sangadji, Etta Mamang., S. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis* (cetakan ke). Jakarta: Salemba empat.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior. Organizational Beha.* Retrieved from http://ceit.aut.ac.ir/~sa_hashemi/My Teachings/BS-CEIT-Organizational Behaviour Management/Z-Books & Resources/2002 SCHERMERHORN Jr, John R_ HUNT, James G & OSBORN, Richard N - Organizational Behavior.pdf
- Sekaran, U. (2014). *Research For Business* (Terjemahan). Jakarta: Salemba empat.
- Sitepu, N. S. (1994). *Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung

- Stephen P Robbins, T. A. J. (2013). *Organizational behavior*. (S. Yagan, Ed.) (15th ed.). Prentice hall. <https://doi.org/10.12737/4477>
- Sudjana. (2005). *metoda statistika*. Tarsito.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wasis. (2006). *Pedoman Riset Praktis Untuk Profesi Perawat*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (6th ed., Vol. 6). Jakarta: Rajawali Press.

Jurnal :

- Abubakar, H. S., & Sciences, M. (2014). Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction in First, *6*(39), 31–36.
- Ahmad, N. (2014). Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction, *1*(1), 84–92.
- Al-Tit, A. a., & Suifan, T. S. (2015). The Mediating Role of Job Characteristics in the Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, *10*(9), 215–222. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n9p215>
- Amalina Ibrahim, Fatimah Wati Halim, dan Wan Sulaiman, W. . (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi dalam Kalangan Guru Sekolah. *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES)*, *1*(1), 537–545. <https://doi.org/10.1080/14427591.2018.1512007>
- Ameer, M. H. (2014). Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction, *4*(9), 114–126.
- Amirullah. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayumedia.
- Anwar, S. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba empat.
- Arifin, Z. (2011). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Austyn, T., Lindawati, T., & Pradana, D. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umkm Di Surabaya Dan Madura. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)*, *6*(2), 125–132.
- Awais, M., Malik, M. S., & Qaisar, A. (2015). A Review : The Job Satisfaction Act as Mediator between Spiritual Intelligence and Organizational Commitment. *International REview of Management and Marketing*, *5*(4), 203–210.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction: a Literature Review. *Management Research and Practice*, *3*(4), 77–86.
- Boon, O. K., & Arumugam, V. (2006). The influence of corporate culture on Organizational commitment: case study of semiconductor organizations in Malaysia. *Sunway Academic Journal*, *3*, 99–115.
- Bryman, A., & Bell, E. (2011). *Business Research Methods* (third edit). hong kong: graphicraft limited.
- Celen, O., Demir, C., Teke, A., Akyol, M., Karadag, M., & Akman, N. (2013). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and, *3*(3), 27–

32. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4082.3280>
- Clinebell, S., Trijonyte, R., & Reardon, J. (2013). Impact of Leadership Styles on Employee Organizational Commitment. *Journal of Service Science*, 6(1), 139–152.
- Cooper, D. R., Emory, C. W., Gunawan, E., Nurmawan, I., Cooper, A., & Donald, R. (1997). Metode penelitian bisnis jilid 1 (p. 214). Jakarta: Erlangga.
- Crawford, A., & Gates, B. (2003). MBA PROFESSIONAL REPORT, (December).
- David, S. (2015). Impacts of Job Satisfaction and Organizational commitment : A Study Describing Influence of Gender Difference on Job Satisfaction and Organizational Commitment, 2(1), 93–111.
- Elbeyi Pelit, Y. O. (2011). Article information :
- Elloy, D. F. (2005). The influence of superleader behaviors on organization commitment, job satisfaction and organization self-esteem in a self-managed work team. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(2), 120–127. <https://doi.org/10.1108/01437730510582554>
- Elnaga, A. A., & Imran, A. (n.d.). The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study, 2(1), 13–26.
- Engin, E. (2013). The Effect of Communication Satisfaction on Organizational Commitment, 14, 109–124.
- Fadzilah, A. (2006). OF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN (STUDI KASUS PADA PT . SINAR SOSRO WILAYAH PEMASARAN SEMARANG), 3, 12–27.
- Faisal, Fahmeed, Abeer Imam, Tahir Aziz, A. M. (2014). Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment in IT Sector Employees of Pakistan, 26(1), 419–423.
- Faizin, A., & Winarsih. (2008). Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Berita Ilmu Keperawatan*, 1(3). <https://doi.org/ISSN.1979-2397>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2014). *Organizations - Behavior, Structurem Processes*. Igarss 2014. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Gibson, J. L., M, J. I., JR, J. H. D., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Gillies, D. . (1994). *Nursing management: a systems approach* (3rd editio). Philadelphia: WB Saunders Company.
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272–282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Handyaningrum, I., Astuti, E., & Prasetya, A. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 40(1), 141–149.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (n.d.). *Organizational Behavior*.
- Hermawan, A. (n.d.). *Penelitian Bisnis-Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Idris, A., See, D., Coughlan, P., Idris, A., & Coughlan, P. (2018). Employee

- empowerment and job satisfaction in urban Malaysia Connecting the dots with context and organizational change management. <https://doi.org/10.1108/JOCM-04-2017-0155>
- Janti, S. (2014). *analisis validitas dan realibilitas*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7–26. <https://doi.org/10.1348/096317906X118685>
- John R. Schermerhorn, Jr, James G. Hunt, R. N. O. (2002). *Organizational Behaviour* (7th ed.). United States.
- Kaplan, M., Ogut, E., Kaplan, A., & Aksay, K. (2012). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Hospital Employees. *World Journal of Management*, 4(1), 22–29.
- Khera, A. (2015). Impact of employee empowerment on job satisfaction : an empirical analysis of banks in chandigarh , (india), 7(July), 30–39.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2018). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach* (Second). New York: McGraw-Hill Education.
- Kuntjojo. (2009). Metodologi Penelitian, 57.
- Lattimore, M. S., & Glinow, V. M. A. (2010). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR : Emerging Knowledge and Practice For The Real World. Contexts*. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.46.1.59>
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi 10*. yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masharyono. (2015). Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai (Survey pada Pegawai PNS di Lingkungan Disparbud Jabar, 3(3), 813–830.
- Melani, T., & Suhaji. (2009). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi ”Yayasan Pharmasi” Semarang). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “yayasan Pharmasi” Semarang*, 1–22.
- Mulyadi, Hari dan Marlina, N. (2010). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN WEAVING PT. ADETEX CABANG BANJARAN KAB. BANDUNG, *Volume 9*.
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial*, 9(17), 97–111.
- Mulyadi, M. (2013). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128. <https://doi.org/10.31445/jskm.2011.150106>
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nelson, D., & Quick, J. (2012). *ORGB 3, Student Edition*. USA: South Western.
- Nursalam. (2008). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Osa, I. G., & Amos, I. O. (2014). The impact of organizational commitment on

- employees productivity : a case study of nigeria brewery , plc, 2(9), 107–122.
- Ouellette, S. (n.d.). Employee Empowerment.
- Perry, C. (2011). Employee empowerment , job satisfaction and organizational commitment An in-depth empirical investigation, 5(3), 325–344. <https://doi.org/10.1108/17506141111163390>
- Personal, M., Archive, R., Akbar, S. W., Yousaf, M., Ul, N., & Hunjra, A. I. (2012). Impact of employee empowerment on job satisfaction: an empirical analysis of Pakistani service industry, (40688).
- Putra, Y. S., & Mulyadi, H. (n.d.). Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bagian Produksi PT. Tripilar BetonMas Salatiga, (2010), 47–68.
- Rehman, K., Saif, N., Sattar KHAN, A., Nawaz, A., & ur REHMAN, S. (2013). Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 3(1), 80–89.
- Riduwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2013). *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rizwan, M., Mehmood, W., Corresponding, K., Muhammad, H., Tariq, A., Ghaffar, A., ... Bajwa, E. U. (2007). Empirical study of Employee job Satisfaction, 29–35.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. England: Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: salemba empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th ed.). United States: Pearson Education.
- Robbins, S. T., Judge, T. A., & Hasham, E. S. (2012). *Organisational Culture*. Retrieved from <http://www.pearsonmiddleeastawe.com/pdfs/OB-SAMPLE.pdf>
- Saimir, S., & Jonida, L. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: the Case of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*, 9(17), 41–51.
- Sangadji, Etta Mamang., S. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis* (cetakan ke). Jakarta: Salemba empat.
- Sapta, A., Hermawan, A., Hubeis, M., & Affandi, M. J. (2013). (Training of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence) To Organizational Commitment and Job Satisfaction, 11(1), 40–54.
- Saputra, O. A., Mitra, S., Palembang, A., Studi, P., & Keperawatan, D. (2013). *2012 /2013 Metode Penelitian Kuantitatif*. Palembang.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior. Organizational Beha.* Retrieved from http://ceit.aut.ac.ir/~sa_hashemi/My Teachings/BS-CEIT-Organizational Behaviour Management/Z-Books & Resources/2002 SCHERMERHORN Jr, John R_ HUNT, James G & OSBORN, Richard N - Organizational

Behavior.pdf

- Sekaran, U. (2014). *Research For Business* (Terjemahan). Jakarta: Salemba empat.
- Selim, N., Elshaer, M., Shawky, M., Moustafa, A., Wagdy, M., Ibrahim, M., & Ramadan, E. (2017). Job Stress and Burnout Syndrome among Critical Care Healthcare Workers. *Alexandria Journal of Medicine*, 0–4. <https://doi.org/10.1016/j.ajme.2017.06.004>
- Senen, S. H. (2017). Employee Performance Assessment System Design Based on Competence, 2, 68–70.
- Senen, S. H., & Solihat, S. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada PT. Safilindo Permata, 7(September), 1–15.
- Sitepu, N. S. (1994). *Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung.
- Sohail, B. A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan), 14(6).
- Stephen P Robbins, T. A. J. (2013). *Organizational behavior*. (S. Yagan, Ed.) (15th ed.). Prentice hall. <https://doi.org/10.12737/4477>
- Studies, M., Polytechnic, T., State, O., Iree, P., Studies, M., & Polytechnic, T. (2014). Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance : An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions , Nigeria, 4(8), 275–286. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v4-i8/1096>
- Styawahyuni, A., & Yuniari, M. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(6).
- Sudjana. (2005). *metoda statistika*. Tarsito.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukamto, H., Junarto, Y., Kaihatu, T., Kartika, E. W., Perhotelan, M., & Petra, U. K. (2012). Analisa pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan terhadap. *Management&Marketing*, 4(Mei), 466–478.
- Sukirno, S. (2006). *Mikro Ekonomi Teori Pengantar* (Edisi Ketu). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), 5(1), 75–86. <https://doi.org/14411-1799>
- Tehseen Shah, F., & Raza, H. (2013). Impact of job satisfaction on facet of organizational commitment (affective, continuance and normative commitment):A study of banking sector employees of Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 28(2), 271–277. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.28.02.12468>
- Tella, A. (2007). Work Motivation , Job Satisfaction , and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in

- Oyo State , 2007, 1–16.
- Thomas. (2015). The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 154–163. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.003>
- Thornhill, A., Saunders, M., & Philip, L. (2012). *Research Methods For Business Students* (sixth). italy: rotolito slimbach.
- Ukil, M. I. (2016). The impact of employee empowerment on employee satisfaction and service quality: empirical evidence from financial enterprizes in bangladesh, *17*(2), 178–189. <https://doi.org/10.3846/btp.2016.651>
- Vali, M., Ali, N., & Chegini, M. G. (2013). (CONCEPTS AND DIMENSIONS) 1- Introduction 2- Definition and Concepts of Empowerment 3- Historical Background of Empowerment, *2*(11), 76–83.
- Wahyuni, Y., & Senen, S. H. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt sugih instrumendo abadi di padalarang, *1*(2), 59–69.
- Wasis. (2006). *Pedoman Riset Praktis Untuk Profesi Perawat*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (6th ed., Vol. 6). Jakarta: Rajawali Press.
- Wkh, D., Ri, I., Hh, P., Dqg, P., & Rq, P. H. H. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction, *219*, 272–282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>
- Wong, A., & Tong, C. (2014). Evaluation of Organizational Commitment Models and their components in Asian Cities. *International Journal of Human Resource Studies*, *4*(2), 66. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5601>
- Wulantika, L. (2015). The Effect of Spiritual Intelligence on Employees ' Empowerment at Pt . Centra Multi Karya Refi Mayasari Buhari, *6*(5), 151–156. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n5s5p151>
- Yamin, M., Raha, S., Salim, A., & Siahaan, E. (2019). (Studi Empiris Pada Universitas Muhammadiyah Aceh).
- Yavuz Demirel, İ. Y. (2013). Yavuz Demirel , İlhami Yücel The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: A Study on Automotive Industry, *1*(3), 26–37.
- Yeh, H. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, *8*(2), 50–59.
- Zehir, C., Muceldili, B., & Zehir, S. (2012). The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies in Turkey. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, *58*(October 2016), 734–743. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1051>