

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA DINAS PENDAPATAN PROVINSI BALI

Ni Luh Putu Dina Widiarti¹
A.A. Sagung Kartika Dewi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: dinawidiarti93@gmail.com

ABSTRAK

Komitmen organisasional merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi dapat terlibat dalam organisasi karena adanya kesamaan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Sampel yang digunakan sebanyak 123 orang pegawai yang terdiri dari 6 bidang pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, penyebaran kuesioner serta observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.

Kata Kunci: iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional

ABSTRACT

Organizational commitment is a boost in the individual to do something in order to support the success of the organization with the objectives and prioritize the interests of the organization. Employees who have a high commitment to be involved in the organization because of the similarity of values espoused by the organization's values. The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate on employee organizational commitment, to determine the effect of job satisfaction on organizational commitment of employees at the Bali Provincial Revenue Service. This research was conducted at the Bali Provincial Revenue Service employee. Samples used as many as 123 employees consisting of 6 field in Bali Provincial Revenue Office. The data collection is done with interviews, questionnaires and observation. Data analysis technique used is linear regression analysis showed that the study berganda. Hasil organizational climate positive and significant effect on organizational commitment of employees at the Bali Provincial Revenue Office and job satisfaction positive and significant effect on organizational commitment of employees at the Bali Provincial Revenue Service.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, organizational commitment

PENDAHULUAN

Organisasi Pemerintah Daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Masyarakat memberikan kepercayaan kepada penyelenggara pemerintah dengan harus diimbangi kinerja yang baik sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat (Ramandei, 2009:1). Pemerintahan yang baik harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang cukup dalam bekerja dan dapat menangani urusan pemerintahan. Sumber daya manusia pada suatu organisasi memiliki peranan penting, karena tanpa adanya dukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi dapat menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien pada organisasi sangat dibutuhkan kerjasama antar anggota organisasi yang baik. Hasil kinerja pegawai yang memuaskan dan stabil tentunya juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang baik dari setiap pegawainya.

Komitmen organisasional merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi dapat terlibat dalam organisasi karena adanya kesamaan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai organisasinya. Komitmen organisasional menjadi titik berat dalam organisasi sebab komitmen tersebut akan menentukan keterikatan pekerja pada organisasi yang pada akhirnya akan menentukan pekerja untuk tetap bergabung dan memajukan organisasi atau justru mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Pegawai yang memiliki komitmen

terhadap organisasi, dipercaya dapat mendedikasikan waktu, energi, serta talenta mereka yang lebih besar kepada organisasi, dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen (Tommy & Julia, 2004). Suatu komitmen organisasional menggambarkan pegawai yang berkaitan di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense or belonging*) terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Crow *et al.*, (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis seorang pegawai yang dapat dilihat dari rasa loyalitas pegawai serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Komitmen organisasional mempunyai peranan penting bagi organisasi dalam proses operasional. Demikian juga komitmen organisasional mempunyai peranan penting bagi individu anggota suatu organisasi untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada organisasi. Organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi akan membuat organisasi lebih kompetitif karena para pegawai yang berkomitmen tinggi biasanya kreatif dan inovatif (Miftahun & Sugiyanto, 2010). Organisasi membutuhkan pegawai-pegawai yang berkualitas dan memiliki tingkat komitmen tinggi untuk dapat bertahan secara kompetitif. Mowday *et al.*, (1982) mengatakan bahwa pegawai yang berkomitmen tinggi kepada organisasi akan memiliki motivasi yang tinggi untuk hadir di dalam organisasi, serta berupaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan pegawai untuk bekerja keras bagi organisasi, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai organisasi dan

dengan adanya keinginan pada diri pegawai untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai karena dengan adanya pegawai yang memiliki keterkaitan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab. Teori ini juga tidak lepas dari faktor-faktor iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi (pegawai) dengan memberi kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan mereka bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi. Tingkat motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Memotivasi pegawai dalam bekerja dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan/harapan mereka dalam berorganisasi, apabila kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berusaha untuk dapat bekerja dengan baik pada organisasi tersebut. Dilihat dari komitmen pegawai pada organisasi sehingga dapat melahirkan kemampuan bekerja mereka dengan baik digunakan untuk mengembangkan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat terwujud. Menurut Brown dan Leigh (1996) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana pegawainya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Iklim organisasi ini dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi. Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja, pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan

pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya. Susanty (2012) menyatakan iklim organisasi pada organisasi satu dengan organisasi lain tertentu mengalami perbedaan, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku SDM yang berada di dalam organisasi tersebut. Pegawai akan merasakan bahwa iklim yang ada didalam organisasinya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi dan menimbulkan perasaan berharga. Iklim organisasi yang baik sangat penting diciptakan karena merupakan persepsi seorang pegawai tentang apa yang diberikan organisasi dan kemudian dijadikan dasar penentuan tingkah laku bagi pegawai (Sari, 2009). Terdapat beberapa dimensi dalam iklim organisasi yang mencakup sifat hubungan interpersonal, sifat hirarki, sifat pekerjaan serta penghargaan organisasi terhadap anggotanya. Iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia, dimana pegawai dalam melakukan pekerjaannya tidak dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh tetapi dapat dirasakan keberadaannya.

Chia *et al.*, (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan komponen yang penting di dalam penelitian mengenai sifat dari suatu organisasi. Chen *et al.*, (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai seorang pegawai sebelum memiliki komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan perpaduan antara faktor psikologis dan lingkungan pekerjaan yang mengakibatkan seseorang berkata puas dengan pekerjaannya. Sikap individu mengenai tingkat kepuasan kerja berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Pelaksanaan tugas organisasi dalam menghadapi tantangan

dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas pegawai. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja pegawai pemerintah. Di lain pihak motivasi akan mendorong kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh kinerja yang dimiliki karena kepuasan kerja seseorang dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar. Dari segi internal, kepuasan seseorang tentu akan menyangkut komitmen dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Sedangkan dari segi eksternal, kepuasan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Pegawai yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya. Seseorang harus memiliki motivasi di dalam dirinya. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu. Motivasi diperlukan oleh suatu profesi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam pekerjaan.

Kantor Dinas Pendapatan Provinsi Bali beralamat di Jalan Tjok Agung Tresna No. 14, merupakan pusat dari kegiatan pemerintah yang berhubungan dengan pendapatan daerah Provinsi Bali. Pegawai di kantor Dinas Pendapatan Provinsi Bali yang berjumlah 178 orang yang terdiri dari kepala dinas, kepala bidang, kepala sub-sub bagian dan staf PNS di bawahi oleh kantor Gubernur Bali Pegawai di kantor

Dinas Pendapatan Provinsi Bali dituntut agar dapat bekerja dengan benar dan maksimal.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada 17 pegawai yang bekerja di kantor Dinas Pendapatan Provinsi Bali memang benar terdapat masalah-masalah yang dialami oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan tersebut biasanya dikarenakan komitmen pegawai seperti rendahnya loyalitas tingkat ketidakdisiplinan jam kerja yang dilihat dari masih banyaknya pegawai yang mengobrol ketika jam kerja sedangkan pekerjaan mereka masih banyak yang belum terselesaikan yang berimplikasi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dapat dicapai apabila pegawai dapat berperilaku positif terhadap diri sendiri dan organisasi dengan kejelasan tujuan organisasi, menentukan peran pegawai, pemberdayaan pegawai, otonomi tempat kerja, kepuasan kerja dan iklim kerja yang positif akan dapat mendorong prestasi, kreativitas dan kemampuan pegawai sehingga pegawai dapat bersikap positif terhadap organisasi (Arabiya *et al.*, 2011). Rendahnya rasa ingin tetap tinggal di organisasi yang menjadi suatu keharusan yang diinginkan pegawai. Masih adanya pegawai yang belum memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka karena sebagian pegawai cenderung bermalas-malasan dalam bekerja. Mereka lebih cenderung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jika atasan sudah meminta hasil pekerjaannya dan dikerjakan dalam keadaan sudah mendesak dan hasilnya yang kurang maksimal. Kurangnya komunikasi yang baik antara pegawai satu dengan yang lainnya dapat menimbulkan perbedaan pendapatan diantara para pegawai.

Pangat (2013) melihat terdapat faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah menciptakan kepuasan kerja yang konsisten bagi pegawai, dengan selalu memberikan lebih terhadap lingkungan dimana pegawai melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pemimpin, suasana kerja dan hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa pegawai yang pulang dengan meninggalkan tugas yang seharusnya diselesaikan hari ini karena masih adanya rasa tidak puas dengan pekerjaannya dan masih terdapat beberapa rekan kerja yang tidak mengakui prestasi yang telah diraih dalam organisasi tersebut. Pekerjaan yang mereka kerjakan tidak memiliki variasi dalam tugas-tugas yang diberikan sehingga mereka merasa tidak menantang dan menarik dalam mengerjakan pekerjaan. Beberapa pegawai masih perlu untuk diperintah dalam mengejakan tugas-tugasnya padahal kegiatan tersebut merupakan suatu tugas rutin yang harus dilakukan dan belum tumbuhnya sikap proaktif di kalangan para pegawai. Masih lemahnya penerapan sanksi terhadap pegawai yang membuat masih banyak yang melakukan pelanggaran.

Afriani (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi yang kurang kondusif akan mengakibatkan suasana kerja yang tidak nyaman dengan masih banyaknya keadaan ruangan yang tidak mendukung kinerja para pegawai dan berdampak pada kepuasan kerja pegawai yang rendah. Perbedaan iklim organisasi yang terjadi pada pegawai bidang satu dengan bidang lainnya seperti situasi ruangan kerja secara fisik yang tidak mendukung dimana pegawai membutuhkan fasilitas yang memadai seperti suasana ruangan yang tenang dan nyaman tetapi kenyataannya tidak

sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan dan kurangnya inisiatif pegawai terhadap pekerjaan yang dijalannya. Rendahnya rasa tanggung jawab dan dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun dari sesama rekan kerja dalam memberikan bantuan dan arahan dalam bekerja, yang mengakibatkan beberapa pegawai merasa kesulitan memperoleh bantuan dalam menyelesaikan tugasnya sendiri sehingga hal ini dapat menimbulkan perspsi anggota organisasi mengenai iklim organisasinya yang tidak kondusif. Kurangnya iklim organisasi juga menimbulkan kurangnya kepuasan dalam bekerja dan komitmen terhadap organisasi pada pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Berdasarkan uraian dari teori dan permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti termotivasi untuk diteliti lebih lanjut tentang “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Kantor Instansi Pemerintah Dinas Pendapatan Provinsi Bali”. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan (1) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali ? (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali ?. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Berdasarkan penelitian ini dapat diharapkan memiliki kegunaan teoritis yang dapat memberikan pengetahuan dan bukti-bukti empiris tentang pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kegunaan praktis yang dapat

memberikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan dan memberikan masukan yang akurat kepada organisasi.

Menurut Hasan (2012) komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku yang digunakan dalam menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relative kuat terhadap organisasi, serta keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional dapat membentuk suatu perilaku yang menjadi hasil dari hubungan individu terhadap organisasi dan akan membawa individu tersebut menjadi anggota yang tetap dalam organisasi (Sareshkeh *et al.*, 2012). Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah suatu kondisi pegawai yang memihak terhadap tujuan-tujuan pada suatu organisasi yang memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut (Robbins, 2008). Djastuti (2011) menyatakan komitmen organisasional merupakan suatu keadaan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat yang dirasakan oleh pegawai terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Handayani (2008) mengatakan komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterkaitan individu pada suatu organisasi dimana karakteristik dari komitmen organisasional antara lain: loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, dan kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa definisi komitmen organisasional yang dikemukakan oleh beberapa ahli dengan versi-versinya, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu loyalitas pegawai

yang merasakan kepuasan terhadap tujuan-tujuan organisasi yang dapat mempertahankan keaggotaannya. Bentuk-bentuk dari komitmen organisasional yaitu, identifikasi organisasi merupakan dasar dari komitmen organisasional, keterlibatan pegawai dalam peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut, loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, kesediaan untuk menampilkan usaha, dan keinginan tetap berada dalam organisasi

Menurut Agung (2012) mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif berlangsung terhadap pegawai organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku mereka yang dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kualitas lingkungan organisasi ini dialami oleh para pegawai di dalam organisasi yang bentuk nilai, ciri atau sifat organisasi. Saleh (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi. Dapat diketahui bahwa setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda sehingga dapat mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang akan diterima oleh setiap anggota organisasi. Sifat individu yang akan menggambarkan setiap perbedaan keberagaman pekerjaan yang dirancang pada setiap organisasi. Semua organisasi pasti memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka hanya dapat tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada setiap organisasinya. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Menurut Wirawan (2007) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi,

mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Berdasarkan beberapa definisi iklim organisasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dengan versi-versinya, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu lingkungan organisasi yang anggota baik individu, kelompok maupun pihak lain yang secara rutin berhubungan dengan organisasi tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi telah terjadi di setiap organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi. Iklim organisasi akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif ketika yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) dan dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Lussier (2005:487) menyatakan bahwa terdapat tujuh dimensi iklim organisasi yaitu, *structure, responsibility, reward, warmth, support, organizational identity and loyalty*, dan *risk*.

Turkyilmaz *et al.* (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang timbul dari pegawai sebagai hasil dari pengakuan terhadap pekerjaannya atau pengalamannya dalam bekerja. Menurut Rini, dkk (2013) kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan menyenangkan dari hasil persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya dalam memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Kepuasan dapat menggambarkan perasaan positif dan negatif pegawai dari persepsi terhadap pekerjaan yang dihadapinya, seperti perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan, mengimplementasikan kepuasan yang tinggi

terhadap pegawai yang merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi dan mendapatkan penghargaan dari jerih payah hasil kerjanya (Aziri, 2011). Robbins (2003:91) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Namun apabila pegawai yang tidak puas terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sifat negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap organisasi seperti mangkir, produktifitas rendah, kebosanan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu kondisi mental seseorang mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya dan dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Bianca dan Susihono, 2012). Apabila seorang pegawai yang memiliki keinginan untuk bergabung dalam suatu organisasi, ia harus membawa sebuah kebutuhan, keinginan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dengan versi-versinya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu harapan seorang pegawai yang timbul berupa perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja memiliki kaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi. Menurut Mayes *et al.*, (2006) menyatakan terdapat lima dimensi dari kepuasan kerja. Kelima dimensi tersebut yaitu, atribut pekerjaan, misalnya sifat pekerjaan, otonomi dan tanggung jawab, penghargaan, misalnya gaji, promosi dan pengakuan, orang lain, misalnya supervisor dan rekan kerja, konteks organisasi,

misalnya kebijakan, prosedur dan kondisi kerja, dan perbedaan individu, misalnya motivasi internal dan nilai-nilai moral.

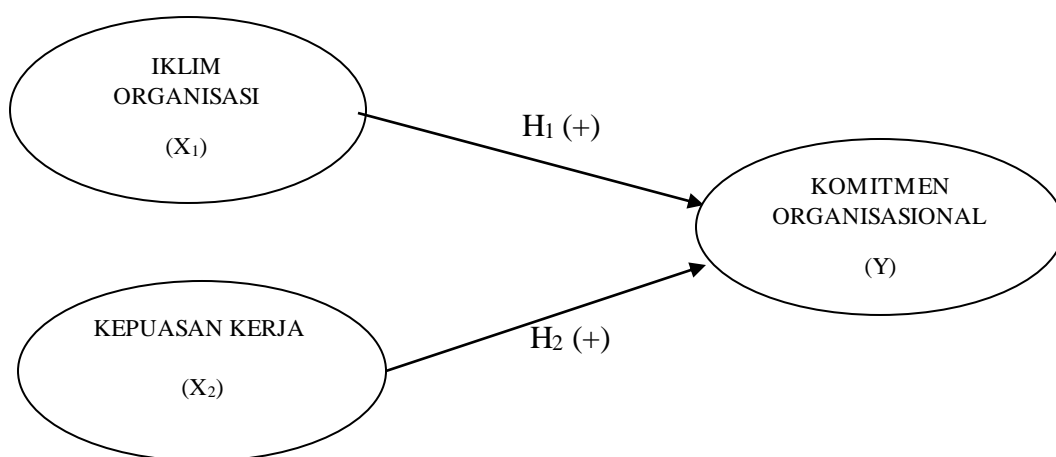
Komitmen organisasional adalah suatu syarat dalam peningkatan produktivitas dan prestasi kerja organisasi, sehingga secara tidak langsung adanya komitmen tersebut akan berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terjadi karena apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan muncul loyalitas kepada organisasi dan menjalin hubungan aktif dan saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Pegawai akan bekerja, bersikap, dan berperilaku baik dan keras untuk organisasi maka akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Luthans, 1998). Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Berbagai studi empiris dalam menguji pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen pegawai yang telah dilakukan Kusjainah (1998), dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap pembentukan komitmen pegawai. Martini dan Rostiana (2003) menyatakan bahwa iklim organisasi memperlihatkan hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa semakin positif iklim organisasi dipersepsikan oleh pegawai, maka semakin kuat komitmennya terhadap organisasi. Berdasarkan pemahaman dan hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Bali.

Robbins (2003) menjelaskan kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menunjukkan sikap yang positif atau suka terhadap pekerjaannya. Hasan (2012) yang menemukan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, serta Jaramillo *et al.* (2006) menjelaskan ketika pegawai menerima kepuasan dari tempat kerjanya, maka mereka menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Suma dan Jonida (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan korelasi positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja, hal ini diidentifikasi bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin baik pula kepuasan kerjanya. Adekola (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasional mendorong beberapa faktor yang berkaitan dalam pegawai seperti regulasi pembayaran, prosedur pelepasan terstruktur, dan untuk mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan pemahaman dan hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Bali.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan hipotesis, maka kerangka pemikiran teoritis dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut pada Gambar 1.



Gambar 1 : Kerangka konseptual

Sumber : penelitian terdahulu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digolongkan ke dalam sebuah penelitian asosiatif (pengaruh) yaitu meneliti pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pendapatan Provinsi Bali yang beralamat di Jalan Tjok Agung Tresna No. 14 Denpasar. Jumlah populasi di Dinas Pendapatan Provinsi Bali adalah 178 Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sampel yang dipilih dalam penelitian ini menggunakan teknik *proposive sampling* sebanyak 123 responden.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini wawancara, kuisioner, dan observasi. Variabel dalam penelitian ini meliputi iklim organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan komitmen organisasional sebagai variabel terikat. Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada penelitian pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali dapat dilihat dari beberapa kriteria yaitu: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	54	43,9
2	Perempuan	69	56,1
	Jumlah	123	100
No	Tingkat Umur (Tahun)	Orang	Persentase (%)
1	20-29	8	6,5
2	30-39	27	22
3	40-49	41	33,3
4	<50	47	38,2
	Jumlah	123	100
No	Pendidikan Terakhir	Orang	Persentase (%)
1	SMA	19	15,4
2	DIII	6	4,9
3	S1	64	52,1
4	S2	34	27,6
	Jumlah	123	100
No	Lama Bekerja (Tahun)	Orang	Persentase (%)
1	>20 Tahun	56	45,5
2	<20 Tahun	67	54,5
	Jumlah	123	100

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa umur responden diketahui bahwa persentase jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 54 orang atau 43,9 persen, dan persentase jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 69 orang atau 56,1 persen. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai pada Dinas Pendapatan

Provinsi Bali berjenis kelamin perempuan karena perempuan memiliki ketelitian lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Data menunjukkan bahwa kisaran umur responden yang didominasi oleh pegawai yang berumur di atas 50 tahun sebanyak 47 orang atau 38,2 persen, kemudian responden yang berumur 40-49 tahun sebanyak 41 orang atau 33,3 persen dan diikuti dengan responden yang berumur 30-39 tahun sebanyak 27 orang atau 22 persen. Pegawai yang berumur 20-29 tahun memiliki frekuensi paling sedikit yaitu 8 orang atau 6,5 persen. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 64 orang atau 52,1 persen, kemudian S2 sebanyak 34 orang atau 27,6 persen selanjutnya SMA sebanyak 19 orang dengan persentase 15,4 persen, dan responden yang berpendidikan D3 memiliki frekuensi paling sedikit yaitu 6 orang dengan persentase 4,9 persen. Karakteristik responden berdasarkan persentase lamanya bekerja yang menunjukkan bahwa pegawai yang telah bekerja lebih dari 20 tahun memiliki frekuensi paling banyak yaitu 67 orang atau 54,5 persen, kemudian responden yang bekerja di bawah 20 tahun sebanyak 56 orang atau 45,5 persen.

Pada Tabel 2. menunjukkan bahwa pada instrumen-instrumen setiap variabel dalam penelitian ini memiliki skor total diatas 0,30. Hasil uji validitas dari 3 variabel yang diteliti ini menghasilkan korelasi yang terkecil adalah 0,738 dan korelasi yang terbesar adalah 0,913. Hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan kuisioner dalam penelitian ini adalah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.
Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Iklim Organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0,806	Valid
		X _{1.2}	0,862	Valid
		X _{1.3}	0,886	Valid
		X _{1.4}	0,796	Valid
		X _{1.5}	0,890	Valid
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,864	Valid
		X _{2.2}	0,821	Valid
		X _{2.3}	0,820	Valid
		X _{2.4}	0,777	Valid
		X _{2.5}	0,738	Valid
3	Komitmen Organisasional (Y)	Y.1	0,817	Valid
		Y.2	0,913	Valid
		Y.3	0,838	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Iklim Organisasi (X ₁)	0,897	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	0,861	Reliabel
3	Komitmen Organisasional (Y)	0,794	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2016

Pada Tabel 3. tersebut menunjukkan masing-masing nilai Cronbach's Alpha pada setiap instrumen tersebut lebih besar dari 0.6 (Cronbach's Alpha > 0,6). Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Model analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mendapat koefisien regresi yang digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja yang didapat dari penyebaran kuisioner pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized		Standardized	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Iklim Organisasi (X ₁)	0,806	0,50	0,806	16,011	.000
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,132	0,50	0,132	2,615	.000
Constanta	0,000				
R. Square	0,776				
F. Hitung	207,482				
Sig. Hitung	0,000				

Sumber: Data diolah, 2016

Pada Tabel 4. menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,000 + 0,806 X_1 + 0,132 X_2$$

Keterangan:

Y = Komitmen organisasional

X₁ = Iklim organisasi

X₂ = Kepuasan kerja

$\beta_1 = 0,806$, menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali, yang artinya apabila iklim organisasi meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat. $B_2 = 0,132$, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali, yang artinya apabila kepuasan kerja meningkat komitmen organisasional akan meningkat. $R^2 = 0,776$, yang berarti bahwa sebesar 77,6 iklim organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali, sedangkan sisanya sebesar 22,4 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

Uji normalitas merupakan suatu uji statistik yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual dibuat berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila data berdistribusi normal maka nilai *Asimp.sig (2-tailed) > level of significant ($\alpha = 0,05$)* dan apabila tidak berdistribusi normal maka nilai *Asimp.sig (2-tailed) < level of significant ($\alpha = 0,05$)*. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5.
Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	123
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	911
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	377

Sumber: Data, diolah 2016

Berdasarkan pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *Asimp.sig (2-tailed)* sebesar 0,377 dan lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah memenuhi syarat normalitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi dapat ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebasnya atau bebas dari gejala multikolinear. Berdasarkan *variance inflation factor (VIF)* dan *tolerance*, dimana $VIF < 10$ atau *tolerance* $> 0,10$ maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai $VIF > 10$ atau *tolerance* $< 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6.
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Iklim Organisasi (X ₁)	0,738	1.356
Kepuasan Kerja(X ₂)	0,738	1.356

Sumber: Data diolah, 2016

Hasil dari pengujian *tolerance* menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* < 0,10 (10%). Hasil perhitungan VIF menunjukkan juga bahwa seluruh variabel bebas mempunyai nilai VIF > 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi tersebut.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi dapat terjadi ketidaksamaan varian antara residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varian antara residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dapat disebut dengan homoskedastisitas dan apabila berbeda dapat disebut dengan heteroskedastisitas. Jika tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 7.
Uji Heterokedastisitas

Variabel	T	Sig.
Iklim Organisasi (X ₁)	1,540	0,126
Kepuasan Kerja (X ₂)	-1,398	0,165

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan bahwa signifikasinya lebih dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji F, nilai $nF_{hitung} = 207,482 > 3,07$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasional didukung.

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel iklim organisasi (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 16,011 > t_{tabel} = 1,980$ maka H_0 ditolak. Ini berarti iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel kepuasan kerja (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,615 > t_{tabel} = 1,980$ maka H_0 ditolak. Ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu bahwa terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Menurut penelitian Affandi (2002) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai di lingkungan pemerintah kota Semarang. Hal ini juga dibuktikan dari hasil penelitian Edowati (1992) pada pegawai bank pemerintah dan bank asing Jakarta yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara iklim organisasi dengan komitmen di bank pemerintah. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan pada suatu

organisasi yang secara relatif dapat bertahan dan dapat dirasakan oleh para pegawai dan mampu mempengaruhi tingkah laku pegawai. Dimensi-dimensi pada iklim organisasi terdiri dari struktur, tanggung jawab, penghargaan, resiko, dukungan, standar kerja, konflik dan identitas. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan juga bahwa variabel iklim organisasi dapat digunakan sebagai prediktor variabel bebas yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Hasil penelitian dari Naderi (2012) menyatakan ditemukan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Terdapat berbagai dimensi kepuasan kerja, yaitu kepuasan akan gaji, kepuasan terhadap rekan kerja, supervisi pimpinan dan pekerjaan itu sendiri yang dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka. Ketika kebutuhan dari mereka terpenuhi maka tingkat komitmen organisasi mereka akan menjadi tinggi. Mathis dan Jackson (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Selain itu, Luqman *et al.* (2012) pada sektor publik di Nigeria juga menyatakan bahwa pegawai akan lebih berkomitmen saat memberikan layanan kepada konsumen ketika mereka merasakan puas terhadap pekerjaan dan diberikan kesempatan untuk berkarir lebih tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dijabarkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat iklim organisasi maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah hendaknya pimpinan organisasi lebih memperhatikan iklim organisasi dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan rasa kerja sama dalam bekerja sehingga pegawai akan merasa lebih diperhatikan organisasi dan dapat lebih meningkatkan tanggung jawab pekerjaannya. Pihak organisasi tetap mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar lebih termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Pimpinan perlu meningkatkan kepedulian terhadap pegawai dengan terjun langsung untuk memantau aktivitas kerja yang ada dalam organisasi.

REFERENSI

- Adekola, Bola. 2012. The Impact of Organizational Commitment on Job Satisfaction : A Study of Employees at Nigerian Inovesities. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), PP: 1-17.
- Affandi, H. 2002. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai Lingkungan Pemerintah Kota Semarang. *Thesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Afriani, Fitri. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Prodi SI Manajemen*, 1(1), PP: 1-23.
- Arabiyat, Bashir, Balqaa, Al dan Al-Saleem, Basma Issa Tlelan. 2011. The Extent of The Organizational Justice and Its Relationship to The Organizational Commitment of The Faculty Members at The University of Jordan. *International Journal of Human Resource Studies*, 1(2), PP: 52-59.
- Aziri, B. 2011. Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research and Practice*, 3(4), PP: 77-86.
- Bianca, Audra., dan Wahyu Susihono. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Spektrum Industri*, 10 (2), h:108-199.
- Brown SP, & Leigh TW. (1996). A New Look at Psyshological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance. *Journal of applied psychology*, 81, pp:358-368.
- Chen, Ching-Fu. 2006. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Flight Attendants Turnover Intention: A Note. *Journal of Air Transport Management*, pp: 274-276.
- Chia, Ju-Lu, Yi-Yu, S., dan Yi-Lien, C.. 2013. Effects of Emotional Labor and Jobs Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: A Case Study on Business Hotel Chains. *International Journal of Organizational Innovation*, 5(4), 165-176.
- Crow, Mathew S., Chang-Bae Lee, Jae-Jin Joo. 2012. Organizational Justice and Organizational Commitment Among South Korean Police Officers: An Investigation of Job Satisfaction as a Mediator. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402-423.
- Djastuti, Indi. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Tingkat Managerial Organisasi Jasa Kontruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 13 (1), h: 1-19.

- Edowati, Daisy. 1992. *Iklm Organisasi, Nilai Individu, dan Komitmen Terhadap Organisasi: Suatu Studi Perbandingan pada Bank Pemerintah dan Bank Swasta Asing di Jakarta. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok*
- Handayani, W. 2008. Dampak Komitmen Organisasi, *Self Efficacy* Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Pegawai PT. HM Sampoerna, Tbk. Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), PP: 69-78.
- Hasan, Leny. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Perambangan dan Energi Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3 (1), ISSN : 2086-5031.
- Kurniasari, Devi., dan Abdul Halim. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8 (2), h:273-283.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A. Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Martini, Y., dan Rostiana. 2003. Komitmen Organisasi ditinjau dari Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. *Phronesis*, 5(9), PP: 21-31.
- Miftahun, Sugiyanto. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), PP: 94-109.
- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*. 84. pp: 408-414.
- Naderi Anari, Nahid. 2011. Teachers: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment, 24(4), PP: 256-269.
- Pangat, Andi Putranda Oemboe. 2013. Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), PP: 164-169.
- Ramandei, P. 2009. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura). *“Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.*
- Rini, Dyah P., Rusdarti, Suparjo. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi pada PT, Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1 (1), PP: 2337.

- Robbin, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Indeks.
- Saleh, Hairul. 2015. Komunikasi Organisasi Kemahasiswaan di Indonesia (Studi Komparatif Antara Pengurus Besar Himpunan Mahasiswa Islam dengan Presidium Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia Periode 2013-2015). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Sareshkeh, Siavash Khodaparast, Fatemeh Ghorbanalizadeh Ghaziani, 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), PP: 4229-4238.
- Sari, Elvira. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Bisnis & Birokasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16(1), PP: 18-24.
- Suma, Saimir, dan Jonida Lesha. 2013. Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkorda Municipality. *European Scientific Journal*, 9(17), PP: 41-51.
- Susanty, Ety. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Pegawai pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8 (2), PP: 121-134.
- Tommy, Julia. 2004. Sikap terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 2 (1).
- Turkyilmaz, Ali, Akman Gulsen, Ozkan Coskun & Pastuzak Zbigniew. 2011. Empirical Study of Public Sector Employee Loyalty and Satisfaction. *Industrial Management & Data Systems*, 111(5): 675-696.
- Wirawan, I Gusti Putu Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar: Keraras Emas.