IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. EDWARD FORRER BANDUNG - JAWA BARAT

Oleh:
Pryan Ramadhan

Abstrak

Iklim organisasi sangatlah mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan, karena apabila sebuah organisasi memiliki iklim organisasi yang kondusif maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawannya yang akan semakin meningkat dan juga akan berujung pada peningkatan komitmen karyawan yang dapat membuat karyawan menjadi lebih komit terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen karyawan di PT. Edward Forrer Bandung. Serta untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di PT. Edward Forrer Bandung baik secara parsial maupun simultan.

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Edward Forrer Bandung yang berjumlah 121 orang sebagai pupulasi. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling sehingga diperoleh sebanyak 55 orang sebagai sample.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan baik secara parsial maupun simultan. Diantara kedua variabel independen, iklim organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen karyawan dibanding kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana semakin baik iklim organisasi membuat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.

Kata kunci : Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era perdagangan dan persaingan bebas saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk siap menghadapi persaingan yang sangat ketat antar perusahaan - perusahaan yang ada di Indonesia maupun di dunia. Meningkatnya daya saing saat ini, menuntut perusahaan untuk lebih ekstra memperhatikan setiap kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkan apa yang diinginkan oleh konsumen dengan lebih baik dan memuaskan dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan oleh para pesaing.

Perusahaan yang ingin memenangkan persaingan yang sangat ketat ini harus lebih memperhatikan peran dari SDM (Sumber Daya Manusia) dan juga sumber daya lainnya guna mencapai tujuan organisasi. SDM adalah salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan dan perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius, karena untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi dan hasil yang maksimal diperlukan dukungan yang besar dari SDM (karyawan) yang bermutu sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal, maka yang perlu dilakukan adalah perbaikan dan peningkatan yang berkesinambungan seluruh bidang antara lain manajemen SDM, manajemen produksi dan pemasaran.

Pada PT. Edward Forrer Bandung Iklim organisasi yang belum kondusif, yang terlihat dengan masih minimnya kepercayaan dan dukungan yang diberikan perusahaan kepada beberapa karyawan, dan kecenderungan terjadinya konflik dengan proses penyelesaian yang belum maksimal.

Kepuasan kerja karyawan yang cukup rendah, yang diakibatkan oleh kecenderungan terjadinya konflik antar karyawan, adanya rekan kerja yang kurang bisa diajak untuk bekerja sama dan adanya sarana dan prasarana yang belum terpenuhi.

Masih rendahnya tingkat komitmen karyawan yang mana diungkapkan oleh karyawan, adanya ketertarikan pada pekerjaan di perusahaan lain, dan belum maksimalnya dukungan perusahaan pada beberapa aspek.

Berdasarkan uraian dan kondisi tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul "IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. EDWARD FORRER BANDUNG - JAWA BARAT".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana iklim organisasi di PT. Edward Forrer Bandung.
2. Bagaimana kepuasan kerja di PT. Edward Forrer Bandung.
3. Bagaimana komitmen karyawan di PT. Edward Forrer Bandung.
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Edward Forrer Bandung.
5. Apakah iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan di PT. Edward Forrer Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dalam melakukan penelitian tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan adalah:

1. Untuk mengetahui iklim organisasi di PT. Edward Forrer Bandung.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja di PT. Edward Forrer Bandung.
3. Untuk mengetahui komitmen karyawan di PT. Edward Forrer Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Edward Forrer Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di PT. Edward Forrer Bandung baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Litwin dan R. A Stringer; 1968 (dalam Wirawan, 2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai "a concept describbing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its prpoerties canbe perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire". Menurut kedua tokoh tersebut, iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat.

Litwin dan stringer (dalam Amstrong, 2000) mengemukakan 8 (delapan) dimensi dalam iklim organisasi, yaitu :

1. Structure (struktur). Berkaitan perasaan mengenai tekanan dan kebebasan dalam berperilaku serta derajat formalitas dan informalitas yang ada dalam lingkungan kerja.
2. Responsibility (tanggung jawab). Berkaitan dengan perasaan tentang adanya kepercayaan ketika terlibat dalam pekerjaan-pekerjaan penting.
3. Risk (resiko). Berkaitan mengenai resiko dan tantangan dalam bekerja dan dalam organisasi. Dimana karyawan diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam tugas sebagai sebuah tantangan.
4. Warmth (kehangatan). Adanya kehangatan atau keramahan dalam kelompok sosial informal.
5. Support (dukungan). Perasaan yang berkaitan dengan pemberian dukungan baik dari atasan maupun rekan kerja.
6. Standarts (standart). Berkaitan dengan perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian terhadap pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
7. Conflict (konflik). Berkaitan dengan perasaan mengenai keterbukaan dari atasan maupun rekan kerja terhadap perbedaan pendapat dan dalam mengatasi masalah. Dimana permasalahan-permasalahan yang muncul akan diselesaikan secara terbuka daripada dibiarkan menguap begitu saja tanpa ada penyelesaian yang jelas.

8. Identity (identitas). Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai keberadaannya dalam perusahaan. Dimana karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan dan mereka bangga dengan keberadaannya.

Menurut Veithzal Rivai (2004:475) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Veithzal (2004:479) secara teoritis, faktor–faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor–faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

a) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
b) Supervisi, Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
c) Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan
d) Kesempatan untuk maju, Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya
e) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar. (Arep dan Tanjung,2003:71).
f) Rekan kerja, Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan
g) Kondisi pekerjaan. Menurut Sondang Siagian (2004:131-132), kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya

Menurut Porter (2001) dalam Temaluru (2001:135) komitmen karyawan adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Mangkunegara (2000:91) menunjukkan bahwa komitmen mempunyai dimensi sebagai berikut:

1. karakter pekerjaan. Menurut Dyne dan Graham, 2005 (dalam Soekidjan, 2009) karakter pekerjaan meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs

menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan predictor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

2. alternatif mendapat pekerjaan baru,
3. karakteristik karyawan, menurut Dyne dan Graham, 2005 (dalam Soekidjan, 2009) karakteristik karyawan meliputi:
   a. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, ektrovert, berpandangan positif (optimis),
   b. Usia dan masa kerja,
   c. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
   d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
   e. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.
   f. Keterlibatan kerja (job involvement), tingkat keterlibatan kerja individu
4. serta dukungan dari perusahaan, didefinisikan sebagai sejauh mana anggota/karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota/karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota/karyawan akan menjadi komit. Dyne dan Graham, 2005 (dalam Soekidjan, 2009)

2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

Menurut Bacal (1999), keberhasilan suatu organisasi dengan membentuk iklim yang kondusif akan mampu mempengaruhi komitmen karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan *(job performance)*. Sedangkan Sumardiono (2005) berpendapat bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Clugston (2000) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi terjadinya komitmen karyawan yang efektif. Berdasarkan pendapat di atas maka kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

Rongga et.al (2001:79) membuktikan bahwa *"existence of relation which are positive between organizational climate with job satisfaction of employees"*. adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Bayu Aktami (2008) membuktikan bahwa ada kontribusi yang signifikan dari kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen karyawan.

3. METODE DAN OBJEK PENELITIAN

Objek didalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) serta komitmen karyawan (Y). penelitian ini dilakukan di PT. Edward Forrer Bandung.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif.

Sugiyono (2013:56) mengemukakan, penelitian deskriptif adalah "Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih".

Mashuri (2008 : 45) menyatakan bahwa, " Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survei yaitu, penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

4. HASIL PEMBAHASAN

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Edward Forrer Bandung berjumlah 121 orang.

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan Slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Juliansyah Noor (2013:158)

Keterangan :

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, dapat diketahui sampel yang akan diambil pada penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{121}{1 + 121(0{,}1)^2}$$

$$= 54.7511312217 = 55$$

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 121 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 55 orang karyawan dengan pembulatan keatas.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi dapat dilihat bahwa hubungan antara iklim organisasi (X_1) dengan kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,588 dan masuk dalam kategori cukup kuat atau cukup erat. Arah hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa iklim organisasi yang makin tinggi cenderung diikuti dengan membaiknya kepuasan kerja. Kemudian hubungan antara iklim organisasi (X_1) dengan komitmen karyawan (Y) sebesar 0,740 termasuk dalam kategori kuat, sementara hubungan antara kepuasan kerja (X_2) dengan komitmen karyawan (Y) sebesar 0,683 termasuk dalam kategori kuat.

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh sebesar 34,5% terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Edward Forrer, sedangkan sisanya sebesar 65,5% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar iklim organisasi seperti motivasi dan perilaku pimpinan. Secara visual jalur dari variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja di PT. Edward Forrer.

Nilai statsitik uji t pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 5,288. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel dimana melalui tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 53 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,006. Karena t_{hitung} (5,288) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,006) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Edward Forrer**.**

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama iklim organisasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 64,1% terhadap komitmen karyawan di PT. Edward Forrer. Sisanya sebesar 35,9% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan keadilan organisasional.

Besar pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan di PT. Edward Forrer.

- Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap komitmen karyawan = $(P_{YX1})^2$ = (0,517) x (0,517) = 0,268 **(26,7%)**
- Pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap komitmen karyawan = P_{YX1} x r_{X1X2} x P_{YX2} = (0,517) x (0,588) x (0,379) = 0,116 **(11,5%)**

Jadi total pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan di PT. Edward Forrer **= 26,7% + 11,5% = 38,2%** dengan arah positif. Artinya semakin baik iklim organisasi akan meningkatkan komitmen karyawan di PT. Edward Forrer.

Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di PT. Edward Forrer.

- Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan = $(P_{YX2})^2$ = (0,379) x (0,379) = 0,143 **(14,4%)**
- Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan = P_{YX2} x r_{X1X2} x P_{YX2} = (0,379) x (0,588) x (0,517) = 0,116 **(11,5%)**.

Jadi total pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di PT. Edward Forrer **= 14,4% + 11,5% = 25,9%** dengan arah positif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen karyawan di PT. Edward Forrer.

4.1 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

4.1.1 Pengujian Secara Bersama-Sama

Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama F_{hitung} sebesar 46,513 dengan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,001. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;52) diperoleh nilai F_{tabel} = 3,175. Karena F_{hitung} (46,513) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,175) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan di PT. Edward Forrer.

4.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan

Diperoleh nilai statistik uji t variabel iklim organisasi sebesar 5,036 dengan nilai signifikansi < 0,001. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel dimana melalui tabel t pada tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 52 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Karena t_{hitung} (5,036) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,007) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap terhadap komitmen karyawan di PT. Edward Forrer.

4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Diperoleh nilai statistik uji t variabel kepuasan kerja sebesar 3,696 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel dimana melalui tabel t pada tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 52 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,007. Karena t_{hitung} (3,696) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,007) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan di PT. Edward Forrer**.**

5. KESIMPULAN

Iklim organisasi pada PT. Edward Forrer Bandung dengan indikator ; Structure (struktur) dan risk (resiko) termasuk dalam kriteria baik. Namun dalam indikator warmth (kehangatan), standarts (standart), identity (identitas), responsibility (tanggung jawab), support (dukungan), dan conflict (konflik) termasuk dalam kriteria cukup.

Kepuasan kerja karyawan pada PT. Edward Forrer Bandung dengan indikator ; isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan termasuk dalam kriteria cukup.

Komitmen karyawan pada PT. Edward Forrer Bandung dengan indikator karakter pekerjaan, alternatif mendapat pekerjaan baru, karakteristik karyawan, dan serta dukungan dari perusahaan termasuk dalam kriteria cukup.

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Iklim organisasi memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana semakin baik iklim organisasi membuat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.

Iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan baik secara simultan maupun parsial. Diantara kedua variabel independen, iklim organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen karyawan dibanding kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

Aktami, Bayu. 2008. Kontribusi Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan. Tesis Universitas Gunadarma, Jakarta.

Armstrong, Michael. (2000). ,The art of HkD. Vol 2, Crest Publishing House: New Delhi

Chaula Chusnia Septantinova dan Bambang Suratman, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4.

Dita Rizki Widianita, dan Umi Anugerah Izzati. 2013. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Unit Wholesale Service Witel Jawa Timur Suramadu. Character Volume 02 Nomor 02 Tahun 2013

Gatot Wijayanto.2011. Komitmen Pegawai dan Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 11, Nomor 2, Juli 2011: 193 -204

Gilbert A. Churchill, Jr., Neil M. Ford, And Orville C. Walker, Jr. *Organizational Climate and Job Satisfaction in the Salesforce.* Journal of Marketing Research, Vol. 13, No. 4 (Nov., 1976), pp. 323-332

Jyoti , Jeevan. 2013. *Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model.* Journal of Business Theory and Practice Vol. 1, No. 1; March 2013

Litwin, George H, dan Robert A. Stringer. 1996. *Motivation and Organizational Culture*. Boston: Division of Research Harvard University Graduate School of Business Administration

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Satu). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moh. Irsan Frimansah dan Raeny Dwi Santy. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terha-Dap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. Majalah Ilmiah UNIKOM Vol.6, No. 2

Moh. Nazir. 2013. *Metode Penelitian.* Bogor. Ghalia Indonesia

Rahimić, Zijada. 2013. *Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies.* International Business Research; Vol. 6, No. 3; 2013 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012

Siska Kristin Sugianto, Armanu Thoyib, Noermijati. 2012. Pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O *Fit*), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai (Pada Pegawai UB Hotel, Malang). JURNAL APLIKASI MANAJEMEN | VOLUME 10 | NOMOR 2 | JUNI 2012

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Temaluru, J. 2001. Hubungan antara Komitmen Karyawan dan Faktor-faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Karyawan, Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Prespektif. Jakarta: PIO.

Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi & Contoh Perhitungannya.*. Jakarta : Agung Media

Wirawan. (2007). Budaya dan lklim Organisasi, Teori Aplikasi dan penelitian. Jakarta : Salemba Empat.