

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. X

Maizar Saputra¹
Wahyu Rahardjo²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya no. 100, Depok 16424, Jawa Barat

¹maizar.sp@gmail.com

²Wahyu_rahardjo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi serta pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Sampel terdiri 128 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Setelah itu dilakukan uji daya diskriminasi, reliabilitas serta uji hipotesis menggunakan SPSS dengan Teknik Regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Namun, tidak ditemukan pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh antara iklim organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi sebesar 35,1%.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi

EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, WORK SATISFACTION AND JOB INVOLVED TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEES PT. X

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of organizational climate, work satisfaction, and job involvement toward organizational commitment. Respondent in this study are employee working in PT Republika Media Mandiri. The total samples are 128 employees. The data collection conducted by using questionnaire. Then the research conducted reliability and hypothesis test using SPSS with multiple and simple regression technique. The research result shows that there is significant effect between organizational climates and work satisfaction toward organizational commitment. However, there is no effect found from job involvement toward organizational commitment. The research found, there are effect between

organizational climate, work satisfaction and job involvement together with the work commitment as big as 35, 1%.

Keywords: *Organizational Climate, Work Satisfaction, Job Involvement, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Belakangan ini sering terdengar berita tentang pemogokan kerja yang dilakukan oleh para karyawan. Pemogokan kerja ini merupakan salah satu indikasi kurangnya komitmen dari para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia (SDM) dari perusahaan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat di suatu organisasi. Organisasi perlu mengembangkan cara-cara baru untuk mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal dalam usaha meningkatkan komitmen karyawan di organisasi.

Fenomena tersebut dialami oleh PT. Republika Media Mandiri yang mengalami tingkat keluar masuk (*turnover*) yang cukup tinggi pada divisi tertentu. Hal ini merugikan perusahaan dalam keberlangsungan organisasinya dikarenakan akan memakan biaya yang tidak sedikit ketika perusahaan kehilangan karyawan.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama pula karyawan ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka karyawan tersebut tidak berniat meninggalkan organisasi

(Mowday, Porter & Steers, 1982). Komitmen karyawan terhadap organisasi juga bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini organisasi dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud.

Kerjasama antar anggota organisasi dapat digunakan sebagai upaya untuk menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini juga tidak lepas dari faktor-faktor iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi mampu memberi kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan karyawan bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi.

Gibson & Donnelly (2000), menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para karyawan atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Kusjainah (1998), telah melakukan studi empiris mengenai iklim organisasi. Hasil studinya membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap pembentukan komitmen karyawan pada perusahaan. Semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki iklim organisasi yang kondusif ketika bekerja maka akan memiliki kepuasan kerja yang baik pula. Clerq & Rius (2007) dalam penelitiannya menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi positif terha-

dap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting ketika individu bekerja. Individu yang tidak puas dengan pekerjaannya, akan lebih memungkinkan untuk memiliki intensi keluar dari perusahaan tempatnya bekerja (Steers & Mowday, 1981). Sedangkan Kovach (dalam Tanner, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja sering dikenal sebagai komponen yang memengaruhi komitmen organisasi

Lebih lanjut Kovach (dalam Tanner, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja sering dikenal sebagai komponen yang memengaruhi komitmen organisasi. Pendapat ini mengindikasikan bahwa apabila individu merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya akan membuat individu tersebut komitmen dengan perusahaannya. Clugston (2000) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan. Penelitian sebelumnya juga didukung oleh Tarigan dan Ariani (2015), yang menemukan kepuasan kerja berkorelasi positif terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi terjadinya komitmen karyawan yang efektif.

Karyawan yang terlibat secara penuh dengan pekerjaannya akan lebih memungkinkan untuk memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya. Sedangkan karyawan yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya lebih memungkinkan untuk absen dalam pekerjaan dan memiliki intensi keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, keterlibatan kerja memiliki kaitan yang penting dengan komitmen organisasi.

Menurut pendapat Morrow (1983), keterlibatan kerja dan komitmen organisasi saling berhubungan. Blau & Boal (1987) dalam analisisnya mengenai keterkaitan antara keterlibatan kerja dan komitmen

organisasi menyatakan bahwa kedua variabel tersebut berkaitan. Zopiatis, Constanti & Theocharous (2013), menyampaikan hasil penelitiannya bahwa keterlibatan kerja berhubungan paling erat komitmen afektif dan komitmen normatif dibandingkan dengan komitmen kontinuans. Melihat pentingnya komitmen dalam suatu organisasi dan mencermati latar belakang yang telah diuraikan diatas maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dan apakah terdapat pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Republika Media Mandiri.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Republika Media Mandiri. Dengan sampel sebanyak 128 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-probability sampling* yaitu dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan dilakukan kepada individu dengan kriteria yang telah ditentukan. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala. Skala merupakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2012).

Skala tersebut berisi alat ukur variabel-variabel penelitian, ditambah isian

mengenai informasi lain yang diperlukan yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, dan divisi kerja. Responden menunjukkan berapa banyak mereka setuju atau tidak setuju pada masing-masing aitem menggunakan skala Likert. Pasolong (2012) menyatakan bahwa skala Likert merupakan suatu pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert yang digunakan terdiri dari 5 pilihan jawaban dari Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan Sangat Setuju (SS)

Komitmen organisasi diukur berdasarkan skor pada skala komitmen organisasi yang diadaptasi dari Allen & Meyer (1997) yang disusun berdasarkan 3 komponen komitmen organisasi yaitu: komponen afektif, komponen kontinuitas, dan komponen normatif. Skor nilai komitmen organisasi yang diperoleh menggambarkan komitmen subjek terhadap organisasinya. Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Sebaliknya, semakin rendah nilai yang diperoleh, semakin rendah komitmen organisasinya

Iklm organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan 6 dimensi dari Brown & Leigh (1996) yaitu: dukungan manajemen, kejeleasan, ekspresi diri, makna kontribusi yang dirasakan, penghargaan, dan tantangan. Semakin tinggi nilai skor, maka semakin baik iklim organisasi subjek, sebaliknya semakin rendah nilai skor, maka semakin buruk iklim organisasi subjek.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan 9 dimensi dari Spector (1985) yaitu: gaji, kesempatan promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan terhadap hasil kerja, prosedur kerja, rekan kerja, karakteristik pekerjaan, dan komunikasi. Semakin tinggi nilai skor, maka semakin

baik kepuasan kerja subjek, sebaliknya semakin rendah nilai skor, maka semakin buruk kepuasan kerja subjek.

Keterlibatan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan tiga dimensi dari Kanungo (1982) yaitu: aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, pekerjaan adalah minat hidup utama, dan melihat pekerjaan sebagai minat hidup utama. Semakin tinggi nilai skor, maka semakin baik keterlibatan kerja subjek, sebaliknya semakin rendah nilai skor, maka semakin buruk keterlibatan kerja subjek.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *content validity*. *Content validity* yang digunakan yaitu dengan melakukan *expert judgement*. Pengujian daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri yang akan menghasilkan koefisien korelasi aitem-total. Dalam penelitian ini, untuk menguji daya diskriminasi peneliti menggunakan analisis *Item Total Correlation* dengan bantuan program SPSS 16 for windows

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pengujian konsistensi internal. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 16 for windows*. Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

Pada penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah menguji pengaruh dari variabel iklim organisasi (X1) terhadap komitmen organisasi (Y); variabel kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y); variabel keterlibatan kerja (X3) terhadap komitmen organisasi (Y) dan variabel iklim organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), keterlibatan kerja (X3)

terhadap komitmen organisasi (Y) maka teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan serangkaian tahapan untuk menguji aitem-aitem yang terdapat pada masing-masing skala. Skala yang diadaptasi tercantum dalam bahasa asing dan harus diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia, peneliti merasa perlu melakukan pengujian atas terjemahan yang telah dilakukan agar aitem tersebut dapat dipahami oleh partisipan pada proses pengumpulan data.

Uji validitas dilakukan dengan pembimbing (*expert judgement*), setelah itu peneliti melakukan *item wording* dimana proses ini dilakukan untuk melihat *face validity* dan melihat keterbacaan aitem. Proses ini melibatkan empat orang dimana dua orang memiliki kriteria yang sama dengan partisipan penelitian yaitu karyawan republika yang telah bekerja minimal selama satu tahun, dan sisanya peneliti melibatkan mahasiswa dan dosen Universitas Gunadarma

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap komitmen organisasi, diketahui bahwa terdapat 3 aitem yang gugur dari 18 aitem yang digunakan. Rentang korelasi aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0.308 sampai 0.641.

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap iklim organisasi organisasi, diketahui bahwa terdapat 3 aitem yang gugur dari 25 aitem yang digunakan. Rentang korelasi aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0.337

sampai 0.618. Kemudian hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap kepuasan kerja, diketahui bahwa terdapat 7 aitem yang gugur dari 36 aitem yang digunakan. Rentang korelasi aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0.323 sampai 0.629. Uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap keterlibatan kerja, diketahui bahwa terdapat 2 aitem yang gugur dari 18 aitem yang digunakan. Rentang korelasi aitem-aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik bergerak antara 0.300 sampai 0.704.

Tabel 1 adalah hasil dari regresi yang dilakukan untuk melihat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 66.782 dan koefisien signifikansi sebesar 0.000 ($p \leq 0.050$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi : “Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Republika Media Mandiri” dalam penelitian ini diterima. Sementara nilai *R square* adalah sebesar 0.346. Hal ini berarti iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 34.6%, sedangkan pengaruh lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 2 merupakan hasil analisis regresi sederhana yang menunjukkan nilai F sebesar 35.524 dan koefisien signifikansi sebesar 0.000 ($p \leq 0.050$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi : “Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Republika Media Mandiri” dalam penelitian ini diterima. Terlihat bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0.022. Hal ini berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 2,2%.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

F	Sig	R Square
66,782	0,000	0,346

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

F	Sig	R Square
35,524	0,000	0,220

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

F	Sig	R Square
2,83	0,095	0,022

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

F	Sig	R Square
22,323	0,000	0,351

Tabel 3. menunjukkan hasil analisis regresi sederhana, diperoleh nilai F sebesar 2.83 dan koefisien signifikansi sebesar 0.095 ($p \leq 0.050$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi : “Terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Republika Media Mandiri” dalam penelitian ini ditolak. Nilai *R square* yang ditemukan adalah sebesar 0.022. Rendahnya pengaruh ini mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan tersebut

Kemudian, Hasil analisis selanjutnya bahwa signifikansi regresi antara iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dalam penelitian ini adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$), hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi Karyawan PT. Republika Media Mandiri. Nilai *R square* yang ditemukan adalah sebesar 0.351. Hal ini berarti iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja dalam penelitian ini memiliki

pengaruh sebesar 35.1% terhadap komitmen organisasi pada subjek dalam penelitian ini. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Republika Media Mandiri”; “terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Republika Media Mandiri”; diterima. Hipotesis “terdapat pengaruh keterlibatan kerja komitmen organisasi pada karyawan PT. Republika Media Mandiri” ditolak. Namun, hipotesis “terdapat pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Republika Media Mandiri” diterima.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dua dari tiga hipotesis minor diterima dan hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja bersama-sama me-

memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi organisasi Karyawan PT. Republika Media Mandiri.

Dalam penelitian ini, variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang paling besar. Iklim organisasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap semua dimensi dari komitmen organisasi. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Gibson & Donnelly (2000) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya.

Ketika iklim organisasi dipandang positif oleh anggota organisasi, maka diharapkan sikap dan perilaku positif akan muncul. Komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk sikap dan perilaku yang akan muncul apabila organisasi memiliki iklim organisasi yang baik. Korelasi yang signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi ditemukan oleh Reddy, Gajendran & Gayatri (200) dalam penelitiannya terhadap 200 responden berbagai macam perusahaan tekstil. Pendapat tersebut didukung oleh Susanty (2012) yang meneliti 269 karyawan di Universitas Terbuka dan menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan.

Pengaruh kedua yang memiliki peran terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Karyawan yang komitmen dengan organisasi dan merasa puas dengan pekerjaannya akan melakukan hal yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen dan tidak puas dengan pekerjaannya. Pada penelitian ini, dimensi atasan, rekan kerja menjadi dimensi yang memiliki skor rerata paling

tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa responden penelitian merasa puas dengan hubungannya terhadap atasan dan rekan kerja yang dimiliki. Azeem (2010) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, dan salah satu dimensi yang paling kuat memengaruhi komitmen organisasi adalah atasan yang dimiliki.

Berdasarkan data penelitian ini, iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama memengaruhi komitmen organisasi pada Karyawan PT. Republika Media Mandiri sebesar 35.1%, sehingga mungkin terdapat faktor lain yang lebih memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang belum dapat dilihat oleh peneliti

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Republika Media Mandiri”; “terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PT. Republika Media Mandiri”; “terdapat pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada Karyawan PT. Republika Media Mandiri” diterima. Hipotesis “terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Republika Media Mandiri” ditolak.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi regresi antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi regresi antara kepuasan kerja terhadap komitmen organi-

sasi organisasi pada karyawan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,00 ($p < 0,05$). Selanjutnya hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi regresi antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,95 ($p < 0,05$).

Hasil analisis selanjutnya bahwa signifikansi regresi antara iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dalam penelitian ini adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, namun tidak terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Serta iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya yang ingin meneliti iklim organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja serta pengaruh variabel tersebut terhadap komitmen organisasi agar lebih memperhatikan variabel lain, yang belum diukur dalam penelitian ini, karena ketiga variabel tersebut hanya memengaruhi 34,1% komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut mengindikasikan masih ada 65,9% variabel lain yang mampu memengaruhi komitmen organisasi karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki iklim organisasi yang baik, yang mampu memengaruhi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja karyawan didalamnya. Penelitian ini juga memberikan sebuah catatan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan variabel lain yang diukur dalam penelitian ini, salah satu aspek yang menyumbangkan

peran paling besar dalam rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah aspek gaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*, (edisi 4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of management review*, 12, 288-300.
- Brown, P. S., & Leigh, W.T. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of applied psychology*, 8, 358-368.
- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of organizational behavior*, 21, 477-486.
- Gibson, J. L., & Donnelly. (2000). *Organizations behavior structure processe*, (Edisi 10). Irwin: McGraw-Hill.
- Kanungo, R, N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*. 67, 3, 341-349 <http://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Kusjainah. (1998). Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan pada organisasi di PT. Uniqwood Karya Kulon Progo. *Penelitian*. STIE "Yo". Yogyakarta
- Morrow, P. (1983) Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of management review*, 8, 486-500.

- Mowday, R. T., L. W. Porter, and R. Steers. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*, San Diego, California: Academic Press.
- Pasolong, H. (2012). *Metode penelitian administrasi publik*. Bandung: Alfabeta.
- Reddy, T. C., Gajendran, M. & Gayathri, S. (2000), Organisational climate and dual commitment in private and public sector enterprises. *Indian journal of industrial relations*, 36, 53–66.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction*. USA: SAGE Publications, Inc.
- Steers, R., & Mowday, R. (1981). Employee turnover and post-decision accommodation processes. *Research in organizational behavior*, 3, 235-281
- Susanty, E. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. *Jurnal organisasi dan manajemen*, 8, 121-134.
- Tanner, M. B. (2007). An analysis of the relationships among job satisfaction, Organizational trust, and organizational commitment in an acute care hospital. *Disertasi*. San Francisco: California
- Tarigan, V. & Ariani, W. (2015). Empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Advances in management & applied economics*, 5, 21-42.
- Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2013). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidencen from hotel employees in Cyprus. *Tourism management*, 31, 129-140.