

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan (Studi pada RSI IS)

Abdullah Adhha*¹

¹Program Studi Psikologi Universitas Abdurrab, Indonesia

e-mail: *abdullah.adhha@univrab.ac.id

Diterima: 15 Juli 2024.

Direview: 24 Juli 2024

Diterbitkan: 25 Juli 2024

Hak Cipta © 2023 oleh Penulis (dkk) dan Jurnal SUMUR

*This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Abstract – RSI IS is one of the hospitals in Pekanbaru City which has problems with organizational commitment which is included in the low category. This can be seen from the results of preliminary studies of observations and interviews conducted by researchers. This research aims to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment among employees at RSI IS. The subjects in this research were 181 permanent employees of the Ibnu Sina Islamic Hospital Pekanbaru. The data collection method uses the job satisfaction scale and organizational commitment scale. Data analysis uses Pearson product moment linear correlation analysis. The research results show that job satisfaction is positively and very significantly related to organizational commitment ($0.000 < 0.01$). This means that the hypothesis in this research is accepted, namely that there is a very significant positive relationship between job satisfaction and organizational commitment to employees. The higher the employee's job satisfaction, the higher the organizational commitment felt by the employee. Likewise, vice versa, the lower the employee's job satisfaction, the lower the organizational commitment felt by the employee.

Keywords – Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employees.

Abstrak – RSI IS merupakan salah satu rumah sakit di Kota Pekanbaru yang memiliki permasalahan pada komitmen organisasi yang termasuk dalam kategori rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil studi pendahuluan observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada Karyawan di RSI IS. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan tetap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang berjumlah 181 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala kepuasan kerja dan skala komitmen organisasi. Analisis data menggunakan analisis linier korelasi product moment dari pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dan sangat signifikan dengan komitmen organisasi ($0,000 < 0,01$). Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja Karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dirasakan Karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja Karyawan maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dirasakan Karyawan.

Kata Kunci – Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur yang ada dalam perusahaan, seperti mesin, modal, bahan baku, dan unsur-unsur lainnya. Pengelolaan ini dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia dalam setiap aktifitas yang dilakukan oleh. Cote, Lauzier, dan Stinglhamber (2021) menyatakan bahwa suatu organisasi pada umumnya memiliki sejumlah sumber yang dapat dijadikan andalan dalam melakukan persaingan dengan organisasi lain, sehingga hal ini akan berdampak positif bagi suatu organisasi untuk mampu bertahan dalam suatu situasi persaingan. Sumber daya manusia merupakan harta paling berharga yang dimiliki perusahaan, hal ini disebabkan karena memiliki peranan penting dalam menentukan nasib perusahaan pada masa yang akan datang.

Menurut Ada, Dehom, D'Errico, Boyd, dan Taylor (2021) menemukan karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang optimal, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi. Komitmen organisasi adalah dimensi perilaku yang penting digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Luthans (2006) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal, rendahnya tingkat absensi, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan dalam organisasi. Oleh sebab itu, jika komitmen karyawan terhadap organisasi tidak diperhatikan, maka ada kemungkinan akan menghasilkan dampak yang kurang baik terhadap kemajuan bidang usaha organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di rumah sakit tersebut ditemukan bahwa karyawan bekerja sambil bermain telpon seluler, acuh tak acuh terhadap pengunjung yang bertanya, bahkan karyawan sibuk berbicara dengan rekan kerja tanpa menghiraukan pelanggan yang sedang dilayani. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan di rumah sakit tersebut. Hasil wawancara yang ditemukan adalah adanya karyawan yang kurang mendapatkan perhatian dari manajemen rumah sakit dalam hal prestasi kerja yang telah dilakukan, sehingga mengakibatkan karyawan memilih untuk keluar dari rumah sakit dan bekerja di tempat lain. Karyawan juga merasa malas-malasan untuk bekerja, hal ini disebabkan karena tidak mendapatkan pengawasan dari atasan pada saat bekerja, sehingga karyawan lebih memilih untuk bekerja sekedarnya saja. Karyawan juga kurang memiliki kemauan untuk bertahan di rumah sakit ini, bahkan ada yang memiliki keinginan untuk mengundurkan diri bekerja dari rumah sakit, hal ini disebabkan karena gaji pokok yang didapatkan dari rumah sakit tidak sesuai dengan kinerja yang telah lakukan, sehingga ia memilih untuk bekerja dengan tidak maksimal. Perilaku ini muncul karena ada rasa kepuasan kerja pada karyawan berada pada kategori rendah.

Kepuasan kerja adalah manifestasi tercapainya antara harapan dan kenyataan yang didapatkan individu terhadap organisasi, sehingga perusahaan perlu memahami apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan karyawannya agar karyawan terdorong untuk memiliki komitmen dalam bekerja secara optimal. Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan mengenai kepuasan kerja di Rumah Sakit Islam Pekanbaru. Knouse (2009) menyatakan suatu organisasi akan berjalan sukses bila semua jasa yang telah disumbangkan para sumber daya manusia terhadap organisasi mendapatkan balasan berupa perhatian dan imbalan yang seimbang, sehingga sumber daya manusia akan memiliki kepuasan kerja yang akan berdampak pada komitmen karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

Fatimah, Ali mohammad, dan Sayed (2012) juga menyatakan dalam studinya kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Anugrah, Ngadiman dan Sohidin (2013) juga menemukan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan juga menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa puas, hal ini karena karyawan

mendapatkan beberapa indikator seperti belum mendapatkan gaji sesuai standar, mutasi yang diberikan dilakukan secara mendadak, kurang mendapatkan perhatian dari atasan, kurang apresiasi berupa pujian maupun ucapan terimakasih dari atasan, serta kurang mendapatkan penilaian kinerja secara objektif dari atasan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

II. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian tentang komitmen organisasi telah banyak dilakukan di luar negeri dan di dalam negeri dengan variabel independen, lokasi, serta subjek yang berbeda-beda. Penelitian tersebut diantaranya adalah penelitian dilakukan oleh Dewi dan Widiarti (2016) yang berjudul pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Hasil penelitian $B_2 = 0,132$, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali, yang artinya apabila kepuasan kerja meningkat komitmen organisasional akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Megawanti (2015) yang berjudul hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi guru honorer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi, begitu juga terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dan terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ade Irma (2019) yang berjudul hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pada Karyawan Outsourcing di PT Telkom Regional I Sumatera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dapat diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Febriansyah dan Puspitadewi (2021) yang berjudul hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Karyawan PT X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis korelasi data yang didapatkan sebesar 0,640 ($r=0,640$). Taraf signifikansi linier pada penelitian ini sebesar 0,000 ($p<0,05$) yang artinya menunjukkan hubungan yang positif serta linier terhadap komitmen organisasi sebesar 39,8%. Artinya pada penelitian ini memiliki hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Karyawan PT X.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu di atas yang membedakan dengan penelitian peneliti adalah subjek penelitian, tempat penelitian, dan variabel yang digunakan. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap, tempat penelitian dalam penelitian ini adalah rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru, dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja sebagai variabel bebas, komitmen organisasi sebagai variabel terikat.

III. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian yang menggunakan skala atau angket yang disebarkan kepada Karyawan RSI IS yang berjumlah 181 orang. Cara menentukan sampel peneliti dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2013) mengatakan bahwa teknik *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun sampel yang diambil adalah berstatus aktif sebagai Karyawan tetap di RSI IS Pekanbaru dan sudah bekerja minimal 2 tahun. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan 2 skala, yaitu skala komitmen organisasi dan skala kepuasan kerja. Skala komitmen organisasi dimodifikasi dari skala Sutanto dan Ratna (2015) yang disusun berdasarkan Steers dan Porter (1983) yang terdiri dari aspek identifikasi terhadap organisasi, keterlibatan terhadap organisasi, dan loyalitas terhadap organisasi dengan menggunakan 26 aitem, sedangkan untuk pembuatan skala kepuasan kerja dimodifikasi dari skala yang dibuat oleh Nurbaya (2015) disusun berdasarkan teori Luthans (2006) yang terdiri dari aspek pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja dengan menggunakan 30 aitem. Berikut ini adalah tabel *blueprint* skala komitmen organisasi dan skala kepuasan kerja setelah dilakukan uji coba (*try out*) dan dapat digunakan dalam penelitian:

Tabel 1.
Blue Print Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba (Try Out)

No	Aspek	Aitem Valid		Aitem Gugur		N
		F	UF	F	UF	
1	Identifikasi terhadap organisasi (kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi).	1,2,3,4,5,6	9,10,11,12	7	8	2
2.	Keterlibatan terhadap organisasi (kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi).	14,16,17	13,19, 20,22, 23,24	15,18, 21	-	3
3.	Loyalitas terhadap organisasi (keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi).	25,26,28, 29	32,33, 34	27	30,3 1	3
JUMLAH		13	13	5	3	8

Skala Komitmen Organisasi memiliki 34 aitem. Setelah dilakukan uji coba dari 34 aitem Komitmen Organisasi, terdapat 8 aitem yang gugur karena tidak memenuhi koefisien 0,30, sehingga sisa dari aitem yang valid adalah 26 aitem untuk digunakan menjadi aitem skala Komitmen Organisasi dalam penelitian. Hasil perhitungan analisis ini dengan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 20,0 For Windows* dengan perolehan indeks daya beda pada skala Komitmen Organisasi bergerak dari 0,312 hingga 0,758.

Tabel 2.
Blue Print Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba (Try Out)

No	Aspek	Aitem Valid		Aitem Gugur		N
		F	UF	F	UF	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1,2,3	-	-	4,5	2
2.	Promosi	6,7	10	8	9	2
3.	Gaji	11	14,15	12,13	-	2
4.	Pengawasan	16,17,18	-	-	19,20	2
5.	Rekan Kerja	21,22,23	-	-	24,25	2
6.	Kondisi Kerja	26,27,28	30	-	29	1
JUMLAH		15	4	3	8	11

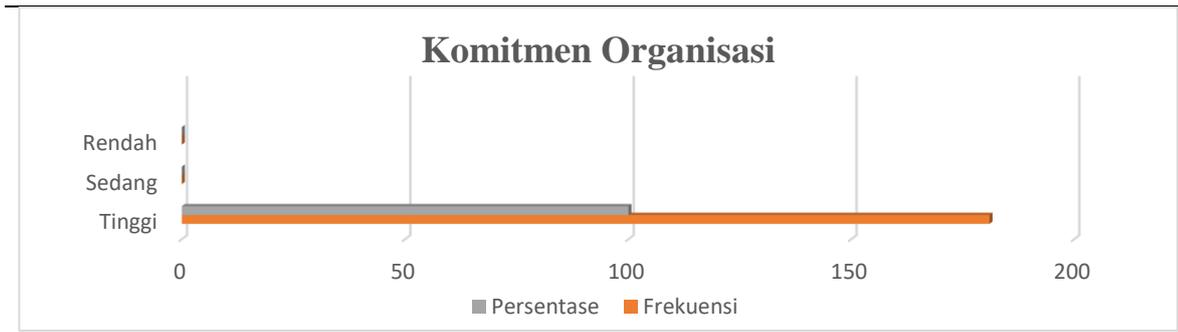
Skala Kepuasan Kerja memiliki 30 aitem. Setelah dilakukan uji coba dari 30 aitem Kepuasan Kerja, terdapat 11 aitem yang gugur karena tidak memenuhi koefisien 0,30, sehingga sisa dari aitem yang valid adalah 19 aitem untuk digunakan menjadi aitem skala Kepuasan Kerja dalam penelitian. Hasil perhitungan analisis ini dengan menggunakan bantuan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 20,00 For Windows* dengan perolehan indeks daya beda pada skala Kepuasan Kerja bergerak dari 0,364 hingga 0,785.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi dengan landasan skor hipotetik dapat dilihat pada tabel dan grafik di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 3.
Kategorisasi Komitmen Organisasi

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	$X \geq 78$	181	100%
2	Sedang	$42 \leq X < 78$	0	0%
3	Rendah	$X < 42$	0	0%
Total			181	100%



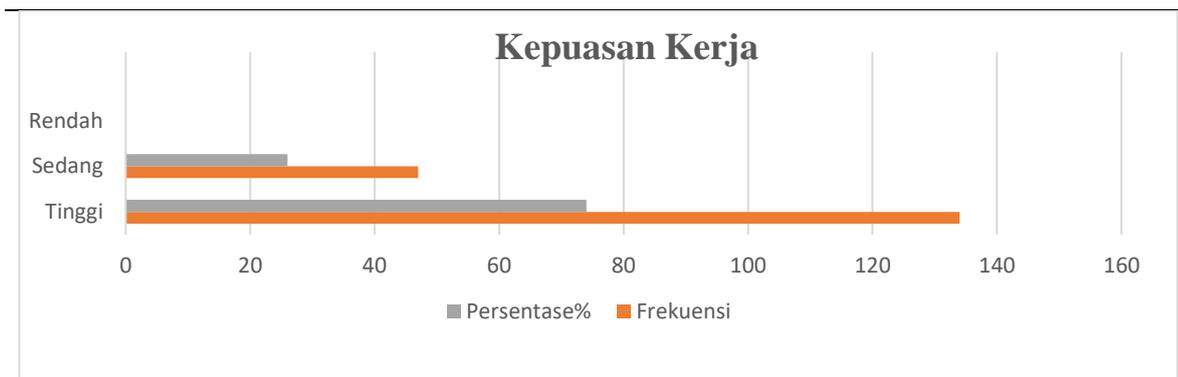
Gambar 1. Grafik Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel skor hipotetik dan grafik di atas, variabel komitmen organisasi menunjukkan 100% berada pada kategori tinggi, 0% berada pada kategori sedang dan rendah. Secara umum karyawan rumah sakit Ibnu Sina Pekanbaru memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Selain itu, hasil kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja dengan landasan skor hipotetik dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut;

Tabel 4.

Kategorisasi Kepuasan Kerja

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	$X \geq 57$	134	74%
2	Sedang	$38 \leq X < 57$	47	26%
3	Rendah	< 38	0	0%
Total			181	100



Gambar 2. Grafik Kategorisasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel skor hipotetik dan grafik di atas, variabel kepuasan kerja menunjukkan 74% berada pada kategori tinggi, 26% berada pada kategori sedang dan 0% berada pada kategori rendah. Secara umum karyawan rumah sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi.

Kemudian Peneliti selanjutnya melakukan uji t parsial (uji t “kepuasan kerja dengan komitmen organisasi”) untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, hal ini dapat dilihat seperti tabel di bawah ini:

Tabel 6.

Uji t parsial (uji t “Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi”)

Variabel	T	P	Keterangan
Kepuasan kerja dengan komitmen organisasi	11.586	0,000	Sangat Signifikan

Berdasarkan tabel output SPSS “Coefficients” di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,01$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis minor tiga diterima. Artinya ada hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa nilai signifikansi (sig) variabel kepuasan

kerja adalah sebesar 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,01$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ketiga (H_a^3) ini diterima, karena variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan sangat signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Hal ini sesuai hasil penelitian dari Cote, Lauzier dan Stinglhamber (2021) pada sektor publik di Eropa menyatakan bahwa pegawai akan lebih berkomitmen saat memberikan layanan kepada konsumen ketika mereka merasakan puas terhadap pekerjaan dan diberikan kesempatan untuk/ berkarir lebih tinggi. Selain itu, Martin (2020) menyatakan bahwa 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 (Nurbaya, 2015).

Cherian, Alkhatib, dan Aggarwal (2018) diperoleh hasil Hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan tingkat komitmen organisasi di antara perawat ($p = 0,006$). Kepuasan kerja total perawat secara signifikan terkait dengan komitmen afektif mereka ($p = 0,001$) dan tingkat komitmen total ($p = 0,006$). Total tingkat komitmen Organisasi Perawat secara signifikan berkorelasi dengan kepuasan kerja ekstrinsik mereka ($p = 0,006$) dan total tingkat kepuasan kerja ($p = .0,006$). Hal ini juga sejalan dengan penelitian Tumbelaka, Alhabsji, dan Nimran (2016), hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi dimana nilai probabilitas (*p-value*) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 yang menunjukkan hasil yang signifikan. Artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi yang dapat di terima.

Hal ini sesuai juga dengan penelitian yang dilakukan Kristianto (2011) pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang, didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi komitmen organisasional, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja perawat semakin tinggi juga komitmen perawat terhadap rumah sakit. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Kepuasan kerja dapat diperoleh dengan cara memberikan apresiasi dalam bentuk penghargaan berupa gaji, bonus, insentif dan promosi (Robbins & Judge, 2008). Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan organisasi, karena hal ini akan mendorong karyawan untuk memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga dapat bekerja secara optimal.

V. KESIMPULAN

Hasil kategorisasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan RSI IS sama-sama berada dalam kategori tinggi. Penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan. Selanjutnya Peneliti memberikan saran kepada organisasi agar melakukan kepedulian terhadap komitmen kerja karyawan yang rendah dengan memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di rumah sakit seperti pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, pengawasan, rekan kerja dan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap rumah sakit.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis kepada pimpinan Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian, serta kepada pihak lain yang telah membantu ataupun memberikan dukungan kepada peneliti terkait dengan penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ada, H. M., Dehom, S., D'Errico, E., Boyd, K., & Taylor, E. J. (2021). No Title. *Satisfaction of Work and Hospital Nurse Employment Outcomes: An Observational Study*, 29 (3)(Journal of Nursing Management), 442–450.
- [2] Anugrah, M., Ngadiman., & S. (2013). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional Karyawan di PT Sari Warna Adi Farment Surakarta*. 2 (2)(Jupe UNS), 148–158.
- [3] Cherian, S., Al-Khatib, A. J., & Aggarwal, M. (2018). *Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction Of Nurse in Dubai Hospital*. Banasthali University, Rajasthan, India.
- [4] Cote, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job

- satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270–278.
- [5] Dewi, A. S. G., & Widiarti, N. L. P. D. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5 (10), 2302–8912.
- [6] Fatimah, G. G., Ali mohammad, S., dan Sayed, M. T. (2012). Impact of organizational justice perceptions on job satisfaction and organizational commitment: The Iran's ministry of Sport perspective. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6 (7), 179–118.
- [7] Knouse, S. B. (2009). Targeted recruiting for diversity: strategy, impression management, realistic expectations, and diversity climate. *International Journal of Management*, 26((3)).
- [8] Kristianto, D. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Tugurejo Semarang). 20 (2), 52-63.
- [9] Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. ANDI.
- [10] Martin, M. (2020). Job Satisfaction Analysis Through Supervision, Motivation and Organizational Culture. *Journal of Social Science*, 1 ((3)), 75-77
- [11] Megawanti, P. (2015). Hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer. *Formatif Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3((1)). <https://doi.org/DOI:10.30998/formatif.v3i1.111>
- [12] Nurbaya, R. (2015). Kepuasan kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- [13] Robbins, S.P. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- [14] Robbins, S. P. & Coulter, M. (2010). *Manajemen* (Edisi Kese). PT. Indeks.
- [15] Sutanto, M. S., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan karakteristik Individual. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9 ((1)), 56-70
- [16] Tumbelaka, S. S. X., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Intention To Leave*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.3 No. 1, Januari. Universitas Brawijaya Malang