

IKLIM ORGANISASI BERPENGARUH TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI UBUD

**Ni Luh Putu Dina Purnama¹
I Gede Riana²**

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email: 2dinapurnama@gmail.com

ABSTRAK

Iklim organisasi serta kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan The Sankara Resort And Spa Ubud. Populasi penelitian ini adalah 62 orang dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Data yang diperoleh hasil penyebaran kuesioner dianalisis menggunakan teknik path analysis dan uji sobel. Hasil pengujian mendapatkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui mediasi kepuasan kerja, dan kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional.

Kata kunci : iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional

ABSTRACT

Organizational climate and high job satisfaction can increase employee organizational commitment which greatly affects the achievement of company goals. The purpose of this study is to analyze the influence of organizational climate on organizational commitment with job satisfaction as a mediator for employees of The Sankara Resort And Spa Ubud. The study population are 62 people using the saturated sample method. Data collected through questionnaires and interviews and analyzed using path analysis techniques and multiple tests. The results show organizational climate a positive and significant effect on organizational commitment, organizational climate a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. Organizational climate has a positive and significant effect on organizational commitment through mediating job satisfaction, and job satisfaction partially mediates the effect of organizational climate on organizational commitment.

Keywords: *organizational climate, job satisfaction, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Bali merupakan salah satu destinasi wisata favorit di Indonesia. Perpaduan antara keindahan alam, pantai dan keunikan budaya menjadi daya tarik tersendiri bagi wisatawan dalam dan luar negeri untuk melakukan perjalanan wisata ke Pulau Bali. Bisnis yang bergerak pada bidang pariwisata di Bali tentunya sangat menjanjikan, sehingga banyak ditemui perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Hotel adalah salah satu bentuk jasa pelayanan yang pengelolaannya cukup sulit, dengan adanya penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan oleh tamu-tamunya (Oceani & Sriathi, 2015). Maka dari itu, sangat perlu adanya karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan kualitas pelayanan hotel.

Arimbawa & Dewi (2019) menyatakan bahwa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas adalah sesuatu hal penting dalam penentu keberhasilan dari perusahaan. Perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan-karyawan yang memiliki kompetensi baik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari rasa loyalitas karyawan serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin besar komitmen yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi harapan karyawan bahwa jika mereka bekerja untuk memenuhi tujuan organisasi maka mereka akan dihargai secara adil (Ausri *et al.*, 2018)

Peran organisasi sangat diperlukan untuk membentuk komitmen karyawannya, organisasi dituntut untuk mampu memberikan dukungan kepada karyawannya. Upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawannya, 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. Menurut Putra *et al.* (2015) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan ke dalam karakteristik atau sifat organisasi. Ridha & Hatta (2016) menyatakan bahwa semakin positif iklim organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus memiliki solusi, upaya, dan teknik agar dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Hal ini dikarenakan iklim organisasi yang kondusif akan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Swastadiguna & Dewi (2018), menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti bahwa iklim organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja, karyawan yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif karyawan untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar

pekerjannya. Iklim yang baik mendorong karyawan inisiatif melakukan tindakan yang bukan tanggung jawabnya.

Iklim organisasi sangat penting dalam mencapai kesuksesan organisasi, dengan terciptanya iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai. 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. Karyawan yang puas terhadap perusahaan akan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, yang secara langsung ataupun tidak langsung komitmen tersebut merupakan perwujudan loyalitas karyawan (Kesawa *et al.*, 2016)

Widiarti & Dewi (2016) mengatakan bahwa 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.

The Sankara Resort And Spa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa. The Sankara Resort And Spa beroperasi dibawah manajemen Pramana Experience, yang menawarkan keunikannya sendiri dimana desainnya mengambil tema *traditional minimalist* yang banyak terlihat diseluruh ruangan dan dikelilingi oleh kebun hijau yang tertata apik pada setiap arealnya. Lokasi dari The Sankara Resort adalah di Jalan Cempaka, Br. Kumbuh, Desa Mas, Ubud-Bali. The Sankara Resort And Spa telah menyadari betapa pentingnya peran sumber daya manusia untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dan merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan serta menjadi faktor utama yang mempengaruhi operasional perusahaan. Oleh karena itu The Sankara Resort And Spa sangat menyadari betapa pentingnya menciptakan iklim organisasi yang baik, serta kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dan berupaya untuk meningkatkan komitmen organisasional.

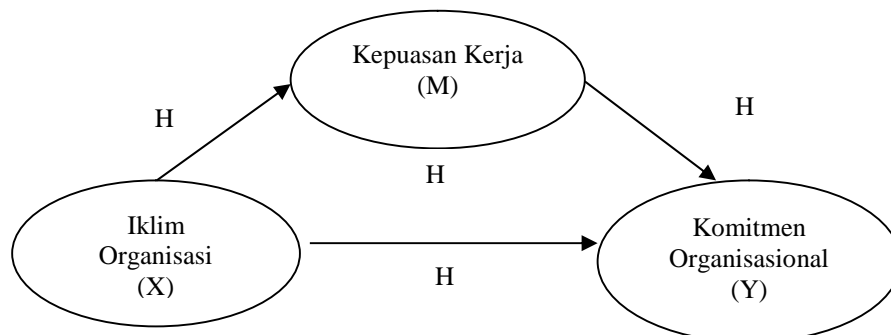
Hasil observasi dan wawancara awal dengan pihak The Sankara Resort And Spa, diperoleh informasi adanya permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasional. Dilihat dari ada beberapa karyawan yang tidak senang untuk menghabiskan karir dalam organisasi karena menganggap organisasi ini hanya sebuah batu loncatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi di organisasi lain, sikap karyawan yang kurang memiliki keterlibatan terhadap perusahaan dalam acara-acara yang diselenggarakan perusahaan jarang dihadiri karyawan dengan alasan izin, sakit, dan lainnya, hal ini mengesankan karyawan malas dalam bekerja secara langsung tidak mendukung visi misi perusahaan, serta beberapa karyawan belum menganggap bahwa bekerja pada organisasi ini merupakan kesempatan yang terbaik.

Hasil wawancara dengan sepuluh orang karyawan The Sankara Resort And Spa, ada gejala - gejala permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasional tersebut disebabkan karena iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan rendah. Indikasi rendahnya iklim organisasi dimana beberapa

karyawan merasakan kurangnya penghargaan yang diberikan atas kerja kerasnya selama ini dalam menyelesaikan pekerjaan demi tujuan perusahaan, kurangnya kordinasi antar sesama karyawan beberapa karyawan merasa kurang cocok terhadap beberapa karyawan lainnya. Masalah lainnya mengenai pengawasan dari atasan yang masih sangat kurang dilakukan, atasan kurang memperhatikan bawahan yang potensial sehingga kesempatan untuk meraih jabatan yang lebih tinggi masih sangat kurang. Indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan dimana beberapa karyawan mengeluh dengan sistem gaji yang dirasa masih kurang dan kadang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan, kurangnya kesempatan promosi, serta adanya karyawan yang bermalas - malasan saat bekerja yang mengindikasikan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Mereka lebih cenderung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jika atasan sudah meminta hasil pekerjaannya dan dikerjakan dalam keadaan sudah mendesak dan hasilnya yang kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional, menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional.

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori keadilan. Teori ini mempunyai prinsip bahwa individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap sesuatu tergantung pada adanya keadilan (*equity*) yang dirasakan oleh individu yang bersangkutan. Karyawan yang merasa puas terhadap iklim organisasi akan menunjukkan komitmen yang tinggi untuk perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas dengan iklim organisasi tempatnya bekerja maka akan berpengaruh pada turunnya produktifitas dan komitmen organisasional. Semakin besar rasa keadilan yang dirasakan seorang karyawan akan meningkatkan rasa kepuasan pada pekerjaan yang dimiliki karyawan tersebut, keadilan yang dirasakan karyawan di dalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan. *equity theory* menjelaskan bahwa karyawan akan mengurangi komitmen mereka pada organisasi setelah mereka merasa diperlakukan kurang adil. Para pekerja kemungkinan akan bereaksi dengan mulai datang terlambat, beralih ke tindakan yang lebih berat, seperti absen dan akhirnya memutuskan untuk keluar (Fatt *et al.*, 2015).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut Widiarti & Dewi (2016) 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. Swastadiguna & Dewi (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang berarti bahwa iklim organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Cahyadi & Utama (2018) menyatakan bahwa semakin kondusif iklim organisasi yang dirasakan seperti hubungan yang baik antara atasan dengan pegawai kontrak dimana atasan memperhatikan apa yang pegawai kontrak katakan, serta pegawai kontrak dapat bertindak secara mandiri dalam pekerjaannya maka komitmen karyawan terhadap organisasinya akan semakin kuat.

Marli & Fitria (2015) menyatakan iklim organisasi secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Kesawa *et al.* (2016) dalam penelitiannya menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif dengan kepuasan kerja secara signifikan pada karyawan PT. Suka Pandawa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah iklim organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah komitmen organisasional karyawan. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Elqadri & Priyono (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil Penelitian Thakre & Shroff (2016) menunjukkan bahwa karyawan dengan iklim organisasi yang baik memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Danish *et al.* (2015) menunjukkan hubungan positif antara iklim organisasi dan kepuasan kerja. Tadampali *et al.* (2016) menyatakan bahwa peningkatan kualitas iklim organisasi akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja artinya semakin baik iklim organisasi perusahaan, akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Marpaung & Anindita (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa iklim organisasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Rehman *et al.* (2015) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Shah *et al.* (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. Imam *et al.* (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Batool & Raza (2015) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam sektor perbankan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Suma & Jonida (2015)

meneliti tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasional menunjukkan bahwa ada hubungan korelasi positif terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Sareshkeh *et al.* (2015) mengenai pengaruh keadilan persepsi organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor mediasi yang mempunyai pengaruh signifikan serta mempengaruhi hubungan langsung iklim organisasi dengan komitmen organisasional (Yucel, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Antonaki & Trivellas (2015) pada sektor perbankan di Yunani menyatakan peran mediasi kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap iklim organisasi dan komitmen organisasional. Avram *et al.* (2015) dalam penelitiannya pada karyawan yang bekerja di departemen kesehatan Rumania mengungkapkan kepuasan kerja merupakan mediasi parsial antara iklim organisasi dan komitmen organisasional yang mempunyai hubungan signifikan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Iklim yang kondusif dengan disertai kepuasan kerja yang tinggi, akan menumbuhkan rasa komitmen karyawan yang tinggi juga. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Ausri *et al.* (2018) mengungkapkan iklim organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung kepada komitmen organisasional. Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

H₄ :Kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional

METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, desain penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, dimana penelitian ini menganalisis hubungan iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini akan dilakukan pada The Sankara Resort And Spa Ubud yang beralamat di Jalan Cempaka, Br. Kumbuh, Desa Mas, Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. Ditemukan hal-hal yang menyangkut komitmen organisasional dimana diduga tingkat komitmen organisasional dipengaruhi oleh iklim organisasi dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi. Objek dalam penelitian ini adalah iklim organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karyawan The Sankara Resort And Spa Ubud. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi (X). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (M).

Data kualitatif dalam penelitian ini berupa pendapat dari responden yang meliputi variabel iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, sejarah perusahaan, dan beberapa pernyataan yang terlampir pada kuesioner.

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan di The Sankara Resort And Spa, serta jumlah responden terhadap kuesioner. Sumber primer, data dari hasil wawancara dan jawaban responden terhadap pemberian kuesioner. Sumber sekunder, berupa data jumlah karyawan, struktur organisasi, sejarah perusahaan dan buku buku refrensi, jurnal - jurnal terkait. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh karena keseluruhan anggota populasi memungkinkan untuk dijadikan sampel. Jadi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mempermudah memperoleh data yaitu Wawancara, merupakan metode pengumpulan data dengan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan (manajer hotel) dan karyawan yang bekerja di The Sankara Resort And Spa dan Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang terstruktur yang diberikan kepada seluruh responden. Kuesioner penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	25	40.32
		Perempuan	37	59.68
		Jumlah	62	100
2	Usia	21-25 Tahun	13	20.97
		26-30 Tahun	18	29.03
		31-35 Tahun	20	32.26
		36-40 Tahun	6	9.68
		>40 Tahun	5	8.06
		Jumlah	62	100
3	Pendidikan terakhir	SMA	14	22.58
		Diploma	30	48.39
		S1	15	24.19
		Pascasarjana	3	4.84
		Jumlah	62	100
4	Lama bekerja	<1 Tahun	13	20.97
		1-3 Tahun	20	32.26
		4-6 Tahun	14	22.58
		>6 Tahun	15	24.19
		Jumlah	62	100

Sumber : Data diolah, 2020

Data karakteristik responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang

dilakukan terhadap pegawai Pada The Sankara Resort And SPA Ubud dapat diketahui karakteristik respondennya meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir, serta lama bekerja yang dijelaskan pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1, dapat di lihat jumlah pegawai pada The Sankara Resort And Spa Ubud yang di jadikan sampel sebanyak 62 orang. Responden pada penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, jenis kelamin perempuan mendominasi sebesar 59,68 persen, karena perempuan dirasa lebih mampu dalam melayani tamu seperti pada bagian restoran, dan spa. Responden pada penelitian ini dilihat dari usia, rentang 31-35 tahun mendominasi sebesar 32,26 persen. hal ini dimungkinkan karena pada usia tersebut merupakan titik pertengahan seseorang dalam mengembangkan karir. Reponden berdasarkan pendidikan yaitu diploma yang mendominasi sebesar 48,39 persen. hal ini menunjukkan bahwa karyawan The Sankara Resort And Spa merupakan karyawan yang berpendidikan. Lama bekerja responden yang mendominasi adalah responden yang bekerja selama 1-3 tahun 32,26 persen. Hal ini menunjukkan bahwa, karyawan mayoritas belum lama berada pada perusahaan.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Instrumen	Pearson Correlation
1.	Iklim organisasi (X)	X1	0,971
		X2	0,973
		X3	0,937
		X4	0,947
		X5	0,851
		X6	0,951
2.	Kepuasan kerja (M)	M1	0,890
		M2	0,935
		M3	0,937
		M4	0,910
		M5	0,898
3.	Komitmen organisasional (Y)	Y1	0,899
		Y2	0,871
		Y3	0,907
		Y4	0,939
		Y5	0,904
		Y6	0,929
		Y7	0,937
		Y8	0,939
		Y9	0,934

Sumber : Data diolah, 2020

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi setiap faktor tersebut bernilai positif ($r > 0,3$), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan *valid*. Instrumen yang *valid* adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tinggi rendahnya validitas menunjuk kan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 2.

Dapat disimpulkan pada Tabel 2. bahwa seluruh instrumen variabel penelitian berupa iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai skor total *Pearson Correlation* masing-masing instrumen berada diatas 0,30 dan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5% (0,05), maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel tersebut.

Pengujian reliabilitas adalah suatu pengujian pada instrumen penelitian demi mendapatkan hasil bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan diandalkan. Pengujian ini, nilai suatu reliabilitas ditunjukkan melalui skor *Cronbach's Alpha* yang dimana jika nilai skor tersebut berada diatas 0,60 maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel. Hasil penelitian uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
1.	Iklim organisasi (X)	0,972
2.	Kepuasan kerja (M)	0,950
3.	Komitmen organisasional (Y)	0,978

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 3. ditampilkan uji reliabilitas pada masing-masing variabel berada pada titik diatas 0,60 yang ditunjukkan pada hasil *Cronbach's Alpha*, maka dapat dikatakan seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas.

Variabel iklim organisasi (X) diukur dengan menggunakan 6 pernyataan yang hasil penelitiannya dapat dilihat secara rinci pada Tabel 4. Tabel 4. menunjukkan bahwa dari 6 indikator dengan 6 pernyataan mengenai iklim organisasi memperoleh rata-rata sebesar 3,46 ini menunjukkan bahwa responden dari karyawan pada The Sankara Resort And Spa memiliki iklim organisasi yang tergolong dalam kategori baik. Persepsi responden dengan rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan “Saya merasa pembagian tugas dalam organisasi sudah jelas sesuai dengan peran saya”, dengan nilai rata-rata 3,52 hal ini menunjukkan responden merasakan pembagian tugas dalam organisasi sudah jelas. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah “Saya merasakan suasana kerja yang baik dalam organisasi.” dengan nilai rata-rata 3,37 yang tergolong kategori cukup baik, hal ini menunjukkan responden merasakan suasana kerja yang cukup baik dalam organisasi.

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Iklim Organisasi (X)

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
		1	Saya merasa pembagian tugas dalam organisasi sudah jelas sesuai dengan peran saya	7	7	9		
2	Saya merasa terlibat dalam proses pekerjaan yang sedang berjalan	6	9	8	29	10	3.45	Baik
3	Saya merasa telah diterima dengan baik di organisasi saya	4	11	8	28	11	3.50	Baik
4	Saya merasa diberikan imbalan atas kerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan	6	9	12	22	13	3.44	Baik
5	Saya merasakan suasana kerja yang baik dalam organisasi	3	11	19	18	11	3.37	Cukup Baik
6	Hubungan saya dengan pimpinan dan rekan kerja lainnya terjalin harmonis	8	8	12	14	20	3.48	Baik
Rata-rata						3,46	Baik	

Sumber : Data diolah, 2020

Variabel kepuasan kerja (M) diukur dengan menggunakan 5 pernyataan yang hasil penelitiannya dapat dilihat secara rinci pada Tabel 5.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (M)

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
		1	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya sudah sesuai dengan keahlian saya.	4	8	15		
2	Saya merasa puas karena gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan	4	9	13	31	5	3.39	Cukup Baik
3	Saya merasa puas dengan peluang yang diberikan untuk kesempatan promosi	6	7	9	34	6	3.44	Baik
4	Atasan selalu memberikan dukungan kepada saya	4	7	10	28	13	3.63	Baik
5	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja	6	6	19	17	14	3.44	Baik
Rata-rata						3,46	Baik	

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 5. menunjukkan bahwa dari 5 indikator dengan 5 pernyataan mengenai kepuasan kerja memperoleh rata-rata sebesar 3,46 ini menunjukkan

bahwa responden dari karyawan pada The Sankara Resort And Spa memiliki kepuasan kerja yang tergolong dalam kategori baik. Persepsi responden dengan rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan “Atasan selalu memberikan dukungan kepada saya”, dengan nilai rata-rata 3,63 hal ini menunjukkan responden merasakan dukungan yang baik dari atasan. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah “Saya merasa puas karena gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan.” dengan nilai rata-rata 3,39 yang tergolong kategori cukup baik, hal ini menunjukkan responden merasa gaji yang diterima cukup baik dalam organisasi.

Variabel komitmen organisasional (Y) diukur dengan menggunakan 9 pernyataan yang hasil penelitiannya dapat dilihat secara rinci pada Tabel 6.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi	5	6	19	19	13	3.47	Baik
2	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi	4	6	8	33	11	3.66	Baik
3	Saya merasa ikut memiliki organisasi	5	6	13	28	10	3.52	Baik
4	Saya merasa terganggu apabila meninggalkan organisasi	2	10	13	25	12	3.56	Baik
5	Saya merasa memiliki sedikit pilihan jika meninggalkan organisasi	5	6	19	20	12	3.45	Baik
6	Saya merasa bekerja pada organisasi ini merupakan kesempatan yang terbaik	5	5	7	38	7	3.60	Baik
7	Saya bersedia dilibatkan dalam kegiatan kerja demi kepentingan organisasi	6	6	12	28	10	3.48	Baik
8	Saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir saya pada organisasi ini	2	10	13	25	12	3.56	Baik
9	Saya tidak akan meninggalkan organisasi ini karena saya masih memiliki kewajiban	5	7	19	21	10	3.39	Cukup Baik
Rata-rata						3,52	Baik	

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 6. menunjukkan bahwa dari 3 indikator dengan 9 pernyataan mengenai komitmen organisasional memperoleh rata-rata sebesar 3,52 ini menunjukkan bahwa responden dari karyawan pada The Sankara Resort And Spa memiliki komitmen organisasional yang tergolong dalam kategori baik. Persepsi responden dengan rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan “Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi”, dengan nilai rata-rata 3,66 hal ini menunjukkan

responden merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah “Saya tidak akan meninggalkan organisasi ini karena saya masih memiliki kewajiban” dengan nilai rata-rata 3,39 yang tergolong kategori cukup baik, hal ini menunjukkan perilaku responden tidak meninggalkan organisasi karena masih memiliki kewajiban adalah perilaku yang cukup baik.

Pada penelitian ini dihitung pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja melalui program *SPSS 21.0 for windows*. Berikut ini ditampilkan hasil perhitungan struktur pertama pada Tabel 7.

Tabel 7.
Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 1

Model	UnstandardiMed Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.835	0.354		5.186	0.000
Iklim organisasi	0.473	0.097	0.533	4.880	0.000
R ² : 0,284					

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 7. maka dapat dirumuskan persamaan struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$M = \beta_1 X + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$M = 0,533 X + e_1$$

Pada penelitian ini dihitung pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional melalui program *SPSS 21.0 for windows*. Berikut ini ditampilkan hasil perhitungan struktur kedua pada Tabel 8.

Tabel 8.
Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 2

Model	UnstandardiMed Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.685	0.332		2.062	0.044
Iklim organisasi	0.386	0.089	0.434	4.320	0.000
Kepuasan kerja	0.431	0.101	0.431	4.283	0.000
R ² : 0.573					

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis jalur pada Tabel 8 maka dapat dirumuskan persamaan struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 M + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

$$Y = 0,434X + 0,431M + e_2$$

Model regresi dikatakan model yang baik apabila dalam model tersebut bebas dari asumsi klasik statistik. Suatu model regresi secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter penduga yang tepat bila memenuhi persyaratan asumsi klasik regresi, yaitu: uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan menggunakan analisis grafik histogram, *normal probability plot* dan analisis statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan membandingkan *Kolmogorov-Smirnov* hitung dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat ditampilkan dalam Tabel 9.

Tabel 9.
Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

Persamaan	Kolmogorov-Smirnov M
Substruktur 1	0,940
Substruktur 2	0,068

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 9. tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,940 dan 0,068. Nilai *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* tabel sebesar 0,05 mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang sempurna antar variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan nilai *VIF*. Nilai *tolerance* dan nilai *VIF* digunakan untuk mengukur variabilitas variabel independen atau hubungan antar variabel independen, jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau nilai *VIF* lebih dari 10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas. Adapun nilai *tolerance* dan nilai *VIF* ditunjukkan pada Tabel 10 berikut:

Tabel 10.
Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*)

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Substruktur2	Iklim organisasi	0.716	1.397
	Kepuasan kerja	0.716	1.397

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 10. tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui metode *glejser* dan dengan grafik scatterplot. Metode *glejser* meregresikan model regresi untuk mendapatkan nilai residualnya, kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen. Bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Tabel 11. menunjukkan hasil perhitungan statistik dengan metode *glejser*.

Tabel 11.
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Persamaan	Model	T	Sig.
Substruktur1	Iklm organisasi	-1.647	0.105
Substruktur 2	Iklm organisasi	-0.773	0.443
	Kepuasan kerja	-1.172	0.246

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 11. tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pada Tabel 8. iklim organisasi memiliki nilai Beta sebesar 0,434 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka dapat dikatakan H_1 diterima karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kata lain semakin meningkat iklim organisasi maka komitmen organisasional pada The Sankara Resort And Spa Ubud akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pada Tabel 7. iklim organisasi memiliki nilai Beta sebesar 0,533 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka dapat dikatakan H_1 diterima karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain semakin meningkat iklim organisasi maka kepuasan kerja pada The Sankara Resort And Spa Ubud semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pada Tabel 8. kepuasan kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,431 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka dapat dikatakan H_1 diterima karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan kata lain apabila kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasional pada The Sankara Resort And Spa Ubud akan semakin meningkat.

Pada perhitungan nilai koefisien determinasi total didapatkan sebesar 0,694, maka kesimpulannya adalah 69,4% variabel komitmen organisasional pada The Sankara Resort And Spa Ubud, dipengaruhi oleh iklim organisasi, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 30,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian atau diluar model penelitian.

Tabel 12.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui M	Pengaruh Total
X M	0,533		0,533
M Y	0,431		0,431
X Y	0,434	0,230	0,664

Sumber : Data diolah, 2020

Pada Tabel 12. ditampilkan hasil ringkasan nilai masing-masing jalur pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel serta nilai error pada masing-masing persamaan struktural yang dihasilkan melalui teknik analisis jalur. Pada penelitian yang dilakukan pada The Sankara Resort And Spa Ubud, tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, maka didapatkan hasil iklim organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,533.

Pada penelitian yang dilakukan pada The Sankara Resort And Spa Ubud, tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, maka didapatkan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional sebesar 0,431. Pada penelitian yang dilakukan pada The Sankara Resort And Spa Ubud, tentang pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional, maka didapatkan hasil iklim organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional sebesar 0,434. Pada penelitian yang dilakukan pada The Sankara Resort And Spa Ubud, tentang peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional, maka didapatkan hasil bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien masing-masing sebesar 0,434 dan 0,230, sehingga besaran pengaruh totalnya adalah 0,664.

Berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil tabulasi $Z = 3,336 > 1,96$ yang berarti variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada The Sankara Resort And Spa Ubud dengan mediasi kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pada The Sankara Resort And Spa Ubud, Sehingga hipotesis keempat diterima.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kata lain semakin meningkat iklim organisasi maka komitmen organisasional pada The Sankara Resort And Spa Ubud akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiarti & Dewi (2016), Swastadiguna & Dewi (2018), Cahyadi & Utama (2018), Marli & Fitria (2015), menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Kesawa *et al.* (2016), menyatakan bahwa iklim

organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kata lain semakin meningkat iklim organisasi pada The Sankara Resort And Spa Ubud, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada The Sankara Resort And Spa Ubud. Sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elqadri & Priyono (2015), Thakre & Shroff (2016), Danish *et al.* (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, peningkatan kualitas iklim organisasi akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja artinya semakin baik iklim organisasi perusahaan, akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Tadampali *et al.* (2016), dan Marpaung & Anindita (2017) menunjukkan bahwa karyawan dengan iklim organisasi yang baik akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan kata lain apabila kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasional pada The Sankara Resort And Spa Ubud akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rehman *et al.* (2015), Shah *et al.* (2016), Imam *et al.* (2015), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan berpikir untuk tetap berada pada perusahaan tersebut. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Batool & Raza (2015), Suma & Jonida (2015), Saresheh *et al.* (2015) menyatakan apabila karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan komitmen pada perusahaan tersebut.

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada The Sankara Resort And Spa Ubud dengan mediasi kepuasan kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional, hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Antonaki & Trivellas (2015), Avram *et al.* (2015), menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja memiliki efek mediasi antara iklim organisasi dan komitmen organisasional. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Jaya & Netra (2019), dan Ausri *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasional, maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Secara teoritis, hasil penelitian ini jika dikaitkan dengan *Equity Theory*, maka dapat dikatakan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga nantinya akan menimbulkan tingginya komitmen karyawan untuk tetap berada pada perusahaan.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia di The Sankara Resort And Spa untuk lebih memperhatikan indikator-indikator iklim organisasi dan kepuasan kerja. Terutama yang harus diperhatikan yaitu suasana kerja pada perusahaan, dengan cara perusahaan harus menciptakan kondisi keramahan dan persahabatan dari sesama bawahan maupun dengan atasan agar karyawan bisa merasakan suasana kerja yang baik dalam perusahaan dan pada variabel kepuasan kerja yang harus menjadi perhatian utama adalah kepuasan terhadap gaji yang diterima, dengan cara memperhitungkan pemberian gaji dengan benar agar gaji yang didapat karyawan sesuai dengan beban kerja. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan para pengambil keputusan dalam meningkatkan komitmen organisasional dengan cara meningkatkan iklim organisasi serta kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi juga komitmen organisasional karyawan. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka komitmen organisasional karyawan juga akan semakin tinggi. Iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional dan berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

Dilihat dari rata - rata indikator pada variabel iklim organisasi, nilai terendah terdapat pada pernyataan "Saya merasakan suasana kerja yang baik dalam organisasi". Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sebaiknya menciptakan suasana kerja yang baik di dalam perusahaan, dengan cara menciptakan kondisi keramahan dan persahabatan dari sesama bawahan maupun dengan atasan agar karyawan bisa merasakan suasana kerja yang baik dalam perusahaan. Dilihat dari rata - rata indikator pada variabel kepuasan kerja karyawan, nilai terendah terdapat pada pernyataan "Saya merasa puas karena gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang diberikan". Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sebaiknya memberikan kepuasan kepada karyawan dengan cara memperhitungkan pemberian gaji dengan benar agar gaji yang didapat karyawan sesuai dengan beban kerja.

Dilihat dari rata - rata indikator pada variabel komitmen organisasional, nilai terendah terdapat pada pernyataan "Saya tidak akan meninggalkan organisasi ini karena saya masih memiliki kewajiban". Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sebaiknya bisa mempertahankan karyawannya agar tetap bekerja dalam perusahaan dengan cara meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel- variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional, serta mampu untuk memperluas

ruang lingkup penelitian atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada suatu lokasi penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

REFERENSI

- Antonaki, E. X., & Trivellas, P. (2015). Organizational Climate and Organizational Commitment In The Greek Banking Sector: Mediation Effect of Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 148(1), 354–361.
- Arimbawa, P. Y., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7805–7835. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p10>
- Ausri, S. R., Susilo, H., & Sulisty, M. C. W. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(1), 172-179.
- Avram, E., Ionescu, D., & Mincu, C. L. (2015). Perceived Organizational Climate and Organizational Commitment: The Mediator Role of Job Satisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 18(7), 679–684.
- Batool, M., & Raza, U. (2015). Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment in Banking Sector Study of Commercial Bank in District Peshawar. *International Review Bank and Applied Sciences*, 1(2), 12–24.
- Cahyadi, M. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Retensi Pegawai Kontrak Di Bappeda Litbang Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5508–5538.
- Danish, R. Q., Draz, U., & Ali, H. Y. (2015). Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Education Sector of Pakistan. *American Journal of Mobile Systems, Applications and Services*, 1(2), 102–109.
- Elqadri, Z. M., & Priyono. (2015). The Influence of Organizational Culture, Organizational Climate, and The Promotion of the Position of Employee Job Satisfaction in PT. Surabaya Graphics Media Temprina. *Asian Social Science*, 11(22), 139–148.
- Fatt, C. K., Edward, K., & Heng, T. N. (2015). The Impact of Organization Justice on Employee's Job Satisfaction: The Malaysian Computer Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business*

Administration, 2(1), 56–63.

Imam, A., Aiman, R., & Mansoor, A. (2015). Impact Of Job Satisfaction On Organizational Commitment In Bank Sector Employees Of Pakistan. *Sci Int(Lahore)*, 26(1), 419–423.

Jaya, I. N. A. K., & Netra, I. G. S. K. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4102–4124.

Kesawa, I. M. W., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada PT Suka Pandawa. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(8), 2665–2694.

Marli, A. P., & Fitria, Y. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Antara Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. *Jurnal Praktik Bisnis*, 4(1), 97–108.

Marpaung, R. A., & Anindita, R. (2017). Does Impact Of Organizational Climate And Motivation On Organizational Commitment Moderate By Job Satisfaction? A Case in Broadcasting Industry. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(5), 16–23.

Oceani, N. M. P., & Sriathi, A. A. A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Dibagian Housekeeping Pada Hotel Bali Dynasty Resort Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 2912–2927.

Putra, A. U., Astuti, E. S., & Hamid, J. (2015). Pegaruh Iklim Organisasi Terhadap Eustress dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perum Jasa Tirta I Malang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 1–10.

Rehman, K., Rehman, Z.-U., Naveed, S., Abduk, S. K., Allah, N., & Shafiq, U. R. (2015). Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(1), 80–89.

Ridha, M. I., & Hatta, M. I. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Kerja pada Karyawan PT. LEN Industri Bandung. *Jurnal Prosiding Psikologi*, 2(2), 397–403.

Sareshkeh, S. K., Ghaziani, F. G., & Tayebi, S. M. (2015). Impact of

Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Iranian Sport Federations Perspective. *Annals Of Research*, 3(8), 4229–4238.

Shah, F. T., Idrees, F., Imam, A., Khan, T. A., & Mariyam, A. (2016). Impact Of Job Satisfaction On Organizational Commitment in IT Sector Employees Of Pakistan. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 4(8), 190–197.

Suma, S., & Jonida, L. (2015). Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkorda Municipality. *European Scientific Journal*, 9(17), 41–51.

Swastadiguna, & Dewi, I. G. A. M. (2018). The Effect Of Organizational Climate On Organizational Commitment With Job Satisfaction As Mediating Variable. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 6(1), 140–152.

Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Sulselbar. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 35–46.

Thakre, N., & Shroff, N. (2016). Organizational Climate, Organizational Role Stress And Job Satisfaction Among Employees. *Journal of Psychosocial Research*, 11(2), 469–478.

Widiarti, N. L. P. D., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6345–6372.

Yucel, I. (2015). Examining The Relationships Among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(7), 44–61.