
**DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

Syahrudin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mulawarman, Samarinda, s.syahrudin86.@yahoo.com

ABSTRAK:

Budaya organisasi yang kuat akan sangat membantu kesuksesan organisasi dengan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatannya untuk memiliki komitmen yang tinggi. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri pegawai juga akan mendorong para pegawai untuk memberikan komitmen pegawai pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan mengetahui dampak budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Obyek penelitian ini adalah pegawai pada perusahaan jasa di Samarinda. Alat analisis menggunakan Stuktural Equation Modeling dengan program SmratPLS. Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, perusahaan jasa

ABSTRACT:

Strong organizational culture will greatly help the success of the organization to guide behavior and give meaning to the activity to have a high commitment. Moreover, job satisfaction is high on every self employee will also encourage employers to provide employees' commitment to the company. This study aims to determine the impact of organizational culture on organizational commitment and job satisfaction as a mediating variable. The object of this study were employees at a service company in Samarinda. Structural analysis tools using Equation Modeling with SmratPLS program. The study found that organizational culture and job satisfaction have a significant effect on organizational commitment.

Keywords: organizational culture, job satisfaction, organizational commitment, service companies

PENDAHULUAN

Sektor jasa merupakan sektor paling penting dalam perekonomian karena sektor jasa menciptakan lapangan kerja dan tentunya meningkatkan daya saing Indonesia. Sejak tahun 2000-2010, sektor jasa telah berhasil menciptakan 21 juta lapangan kerja, jauh lebih besar daripada sektor manufaktur yang hanya mencapai 2,2 juta. Sektor jasa harus dijadikan sektor andalan dalam perekonomian dan diharapkan pemerintah mendukungnya dengan memberikan kebijakan yang positif. Tantangan terbesar sektor jasa di Indonesia adalah belum bisa ekspansi terlalu besar padahal potensinya sangat menjanjikan. Banyak negara Asean lain yang sudah bisa ekspansi dan memperkuat sektor jasanya, sebut saja Singapura, Malaysia dan Thailand. Ketiga negara tersebut sangat kuat dengan sektor pendidikan dan kesehatan. Pada tahun 2014, Indonesia hanya mengekspor jasa senilai US\$ 23 miliar tetapi nilai impor jasa yang masuk ke Indonesia sangat besar yaitu US\$ 33 miliar.

Indonesia bisa mengekspor jasa apabila didukung pemerintah dengan memperkuat kualitas SDM dan teknologi. Sektor jasa Indonesia yang paling kuat dan bisa berdaya saing adalah transportasi, logistik dan pariwisata. Jasa transportasi, logistik dan pariwisata memberikan kontribusi sebesar 45% terhadap PDB nasional. Sektor jasa Indonesia harus bisa bersaing dan menjadi bagian dari global value chain, salah satu sektor jasa yang bisa diandalkan di sini adalah fashion. Selama ini, Indonesia sudah bisa merancang konsep baju tetapi belum bisa menciptakan brand, ke depannya Indonesia harus mempunyai brand yang sudah go internasional. Selain itu, Indonesia juga berpotensi menjadi bagian dari global value chain melalui e-commerce karena di Indonesia sudah mulai diperhitungkan dan terus berinovasi. Peran teknologi dan kualitas SDM merupakan kunci utama kesuksesan sektor jasa, saat ini, penetrasi pemakaian internet di Indonesia sudah besar, tinggal bagaimana cara pemakaiannya ditambah Indonesia perlu SDM yang bisa menguasai bahasa asing.

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Seiring kemajuan teknologi dan tuntutan masyarakat dalam hal pelayanan, unit penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk memenuhi harapan masyarakat dalam melakukan perbaikan pelayanan. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja pegawai yang optimal merupakan sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail, 2006). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai, yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Selain budaya organisasi dan kepuasan kerja, variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komitmen organisasi.

Penelitian ini mengkaji komitmen organisasi pegawai pada perusahaan jasa di Kota Samarinda. Penelitian ini bertujuan mengetahui dampak budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Obyek penelitian ini adalah pegawai pada perusahaan jasa di Samarinda. Alat analisis menggunakan Stuktural Equation Modeling dengan program SmratPLS.

TINJAUAN LITERATUR

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Semua keberhasilan yang diraih dalam suatu organisasi merupakan pengembangan terhadap tujuan organisasi yang sesuai dengan nilai manajerial, pola sikap, dan perilaku masing-masing pegawainya. Aktivitas hubungan industrial terkait kondisi kehidupan pekerja yang manusiawi, memperlakukan secara adil dan empati, mendorong pegawai untuk mengembangkan potensinya melalui peningkatan kompetensi dan transfer pengetahuan. Perubahan policy ketenagakerjaan untuk mendorong situasi kondusif implementasi budaya organisasi diharapkan mampu mendukung terciptanya kepuasan kerja. Budaya dari sebuah kelompok atau organisasi sebagai asumsi dari keyakinan bersama tentang dunia dan tempat mereka didalamnya, sifat dari waktu dan ruang, sifat manusia dan hubungan manusia. Budaya suatu organisasi adalah keperibadian perusahaan. Budaya merupakan kumpulan kepercayaan, nilai, dan kerjasama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi dan dapat mendukung terciptanya kepuasan kerja.

Apabila budaya organisasi bermanfaat bagi individu (misalnya, memperhatikan individu dan berorientasi pada prestasi, keadilan dan sportifitas), maka dapat diharapkan adanya peningkatan kepuasan kerja yang lebih baik daripada sebelumnya. Sebaliknya bilamana budaya organisasi yang ada bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, kemungkinan yang timbul adalah kepuasan kerja berkurang. Dengan kata lain suatu organisasi ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dengan budaya organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. Penelitian yang mendukung dan membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja dilakukan oleh Nurtjahjani dan Masreviastuti (2007), Novliadi (2007), McKinnon et al (2003), Koesmono (2005), Klara (2007) Brahmasari dan Suprayetno (2008). Locke (dalam Arysanti, 2007) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berkaitan dengan nilai-nilai yang dipresentasikan melalui budaya organisasi yang dimiliki perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Menurut Miller (1987) dalam Indriani, (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola dan mengorganisasikan perusahaan. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan terkadang tidak terungkapkan. Nilai dan semangat tersebut akan mendasari sifat perusahaan dalam usaha menjawab tantangan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kebudayaan yang kuat akan sangat membantu kesuksesan organisasi dengan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatannya untuk memiliki komitmen yang tinggi. Rose et al(2009); Praptadi, (2009) dan Odom et al, (1999), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Komitmen organisasional juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008), salah satu hasil yang spesifik dari budaya

organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran pegawai. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara pegawai dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menyangkut sikap pegawai yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang terhadap organisasinya. Penelitian Mowday dan Richard (1982) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pegawai dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, Norris dan Niebuhr (1993) menyatakan semakin banyak aspek-aspek nilai dalam perusahaan yang sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Pendapat di atas, di dukung oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya di antaranya adalah penelitian Qureshi et al (2011), Akhtar et al (2013), Azeem (2010), menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi komitmen organisasi. Dengan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri pegawai akan mendorong para pegawai untuk memberikan komitmen mereka pada organisasi, dengan komitmen yang ada secara tidak langsung akan memberikan dorongan pada kinerja. Mowday and Richard (1982) bahwa komitmen organisasi merupakan itikad yang kuat seseorang untuk terlibat dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Agar terhindari dari terjadinya suatu kesalahan persepsi terhadap istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu dikemukakan definisi operasional dari istilah-istilah tersebut sebagai berikut:

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertidak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Hofstede et al (1993) dalam Mas'ud (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dipelihara dan dipertahankan. Indikator-indikator budaya organisasi yang disebutkan oleh Hofstede et al (1993) adalah sebagai berikut: (1) Keterbukaan, (2) Rasa aman dengan pekerjaan, (3) Perasaan dihargai, (4) Kerjasama dan (5) Dukungan dan perhatian

Komitmen Organisasi

Derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dan organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai pengukur kekuatan karyawan yang berkaitan dengan tujuan dan nilai organisasi. Ganesan dan Weitz (1996) dalam Mas'ud (2004) mengidentifikasi komitmen organisasional sebagai: (1) Perasaan menjadi bagian dari organisasi, (2) Kebanggaan terhadap organisasi, (3) Ketertarikan untuk bekerja pada organisasi, (4) Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, (5) Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konseptual dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Menurut Hartline dan Ferrell (1996) dalam Mas'ud (2004), kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut: (1) Pekerjaan, (2) Atasan, (3) Kesempatan promosi dan (5) Rekan kerja

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah pegawai pada perusahaan jasa di Kota Samarinda. Dalam pengambilan sampel menurut Roscoe (dalam Sekaran, 2006:160) menyatakan bahwa ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian dan dalam penelitian multivariat ukuran sampel sebaiknya beberapa kali (lebih disukai 10 kali atau lebih) lebih besar dari jumlah variabel dalam studi. Berdasarkan hal itu maka peneliti mengambil sampel dengan 3 (variabel penelitian) dikalikan dengan 20 (kelipatan dari sepuluh). Jadi jumlah sampel yang diambil peneliti sebanyak 60 responden.

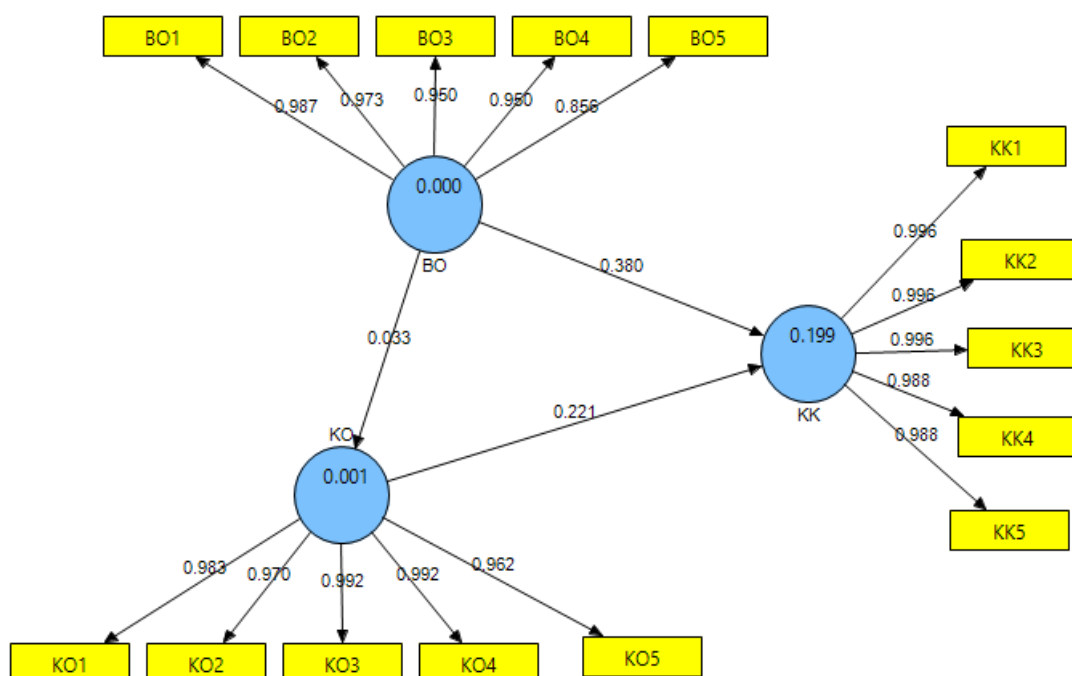
Alat Analisis

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Model evaluasi Partial Least Square (PLS) merupakan pendekatan yang lebih tepat untuk tujuan prediksi, hal ini terutama jika landasan teorinya lemah (Solimun, 2010:163). Selain itu, kegunaan PLS (Partial Least Square) adalah untuk mendapatkan model struktural yang powerful guna tujuan prediksi (Solimun, 2010:165). Model persamaan struktural merupakan gabungan antara model yang menghubungkan antar variabel laten (sering disebut dengan model struktural) dan dengan model yang mengukur variabel laten berdasarkan indikator - indikatornya sering disebut model pengukuran (measurement model).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut: Pengujian model pengukuran digunakan untuk memvalidasi model penelitian yang dibangun. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability.

Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (solimun, 2011 : 177). Pada penelitian ini peneliti menggunakan nilai factor loading minimal 0,5. Jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada gambar 1 berikut :



Gambar 1. Hasil Output PLS Tahap Kedua

Pengukuran validitas diskriminan dari model pengukuran dinilai berdasarkan nilai cross loading pengukuran dengan konstraknya. Bila nilai cross loading setiap indikator pada variabel bersangkutan terbesar dibandingkan dengan cross loading pada variabel laten lainnya maka dikatakan valid. Atau dengan membandingkan akar AVE setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten lainnya dalam model. Bila akar dari AVE variabel laten lebih besar dari korelasi .dengan seluruh variabel laten lainnya maka dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran AVE harus lebih besar dari 0,50:

Tabel 2. AVE dan Akar AVE

	AVE	Akar AVE
BO	0.891286	0.944079
KK	0.749604	0.865797
KO	0.964058	0.981865

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Untuk mengetahui reliabilitas semua konstruk dapat dilihat dari nilai composite reliability dan cronbach's alpha. Untuk dapat dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai cronbach's alpha harus > 0,6 dan Composite reliability harus > 0,7 (Jogiyanto, 2009: 81). Dalam penelitian ini metode uji reliabilitas yang yang digunakan adalah composite reliability karena lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Konstruk reliabel jika nilai composite reliability diatas 0,70. Hasil output menunjukkan seluruh konstruk pada variabel laten reliabel karena nilai composite reliability > 0,70.

Tabel 2. Composite Reliability, Cronbachs Alpha dan R Square

	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	R Square
BO	0.976131	0.969159	
KK	0.937367	0.916569	0.120006
KO	0.992598	0.990694	0.258203

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Variabel KO dipengaruhi variabel BO sebesar 12%, sedangkan KK dipengaruhi variabel BO dan KO sebesar 25,82%. Selain itu pemeriksaan goodness of fit model dapat dilakukan dengan Q2-predictive relevance. $Q2 = 1 - (1 - RKO)(1 - RKK)$ jadi $Q2 = 1 - (1 - 0,120)(1 - 0,258) = 0,347$. Artinya model dapat dijelaskan variabel BO dan KO sebesar 34,7 % ($0,347 \times 100$ %). Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar penelitian yaitu sebesar 65,3%.

Tabel 3. Estimasi Parameter Model Struktural

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STERR)	Arah	Signifikansi
BO -> KK	0.348259	4.152658	+	Signifikan
BO -> KO	0.337961	4.283457	+	Signifikan
KK -> KO	0.407907	4.776287	+	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Hasil penelitian menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perusahaan jasa Kota Samarinda. Adanya pengaruh positif berarti semakin baik budaya organisasi di perusahaan jasa Kota Samarinda maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai perusahaan jasa Kota Samarinda. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang mendukung dan membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja dilakukan oleh Nurtjahjani dan Masreviastuti (2007), Novliadi (2007), McKinnon et al (2003), Koesmono (2005), Klara (2007) Brahmasari dan Suprayetno (2008). Locke (dalam Arysanti, 2007) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berkaitan dengan nilai-nilai yang dipresentasikan melalui budaya organisasi yang dimiliki perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai perusahaan jasa Kota Samarinda. Adanya pengaruh positif dan signifikan berarti semakin baik budaya organisasi di perusahaan jasa Kota Samarinda maka akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi pegawai perusahaan jasa Kota Samarinda. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya seperti Rose et al (2009); Praptadi, (2009) dan Odom et al, (1999), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasional memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Komitmen organisasional juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Menurut Robbins

dan Judge (2008), salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran pegawai. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara pegawai dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri pegawai. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi perusahaan jasa Kota Samarinda. Adanya pengaruh positif berarti semakin meningkat kepuasan kerja pegawai perusahaan jasa Kota Samarinda maka akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi perusahaan jasa Kota Samarinda. Hasil mendukung penelitian sebelumnya di antaranya adalah penelitian Qureshi et al (2011), Akhtar et al (2013), Azeem (2010), menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi komitmen organisasi. Dengan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri pegawai akan mendorong para pegawai untuk memberikan komitmen mereka pada organisasi, dengan komitmen yang ada secara tidak langsung akan memberikan dorongan pada kinerja. Modway et al., dalam Yenny Fajariyanti (2003:69) bahwa komitmen organisasi merupakan itikad yang kuat seseorang untuk terlibat dalam suatu organisasi.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai perusahaan jasa Kota Samarinda. Adanya pengaruh positif berarti semakin baik budaya organisasi di perusahaan jasa Kota Samarinda maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai perusahaan jasa Kota Samarinda. Hasil penelitian menemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai perusahaan jasa Kota Samarinda. Adanya pengaruh positif dan signifikan berarti semakin baik budaya organisasi di perusahaan jasa Kota Samarinda maka akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi pegawai perusahaan jasa Kota Samarinda. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi perusahaan jasa Kota Samarinda. Adanya pengaruh positif berarti semakin meningkat kepuasan kerja pegawai perusahaan jasa Kota Samarinda maka akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi perusahaan jasa Kota Samarinda. Untuk itu, perusahaan jasa di Kota Samarinda perlu menjaga budaya organisasi di perusahaan agar meningkatkan kepuasan dan komitmen pegawai terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar Shoab, et.al. (2013), *Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment: A Comparative Study of Public and Private Organizations Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment: A Comparative Study of Public and Private Organizations*, Research Journal of Recent Sciences, Vol. 2(5): 15-20.
- Aryantini, Mas, (2005). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Askes Sosial Di Poliklinik Badan Rumah Sakit Umum Daerah Kab.Tabanan*. Tesis MM, Universitas Udayana, Bali.

- Azeem, Syed Mohammad. (2010). *Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees in the Sultanate of Oman*. Journal of Psychology, Vol.1 (1): 295-299.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus, (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10 (2): 124-135.
- Indriyani, Ety dan Wisnu Haryanto Petrus Christologus (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta*. Jurnal Manajemen. Excelent, Vol 1 (1): 23-45.
- Ismail, Iriani, (2008), *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-kabupaten di Madura*, Ekuitas, 12(1): 18-36
- Klara, Innata Arishanti, (2007), *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan*, Jurnal Psikologi Vol 1 (1): 34-45
- Koesmono, H. Teman, (2005), *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*, Jurnal Ekonomi Manajemen, 7(2): 171-188.
- Mas'ud, Fuad, (2004), *Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Undip.Semarang.
- McKinnon, Jill L. et al., (2003) *Organizational Culture: Association with Commitment, Job Satisfaction, Propensity to Remain, and Information Sharing in Taiwan*, International Journal of Business Studies, 11(1): 25-44.
- Mowday, Richard T. and Richard M. Steers, (1982) *The Measurement of Organization Commitment*, Journal of Vocational Behavior Vol.14 (1): 224-247.
- Norris, D.R., dan Niebuhr, R.E. (1983). *Professionalism, Organizational Commitment and Job satisfaction in an Accounting Organization*, Accounting, Organizatins and Society. Vol, 1 (1): 49-59.
- Novliadi, Ferry S. (2007), *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara.
- Nurtjahjani, Fullchis dan Masreviastuti, (2007) *Analisa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan*, Arthavidya, 8(1): 155-162.
- Odom, Rendall, Rendy Boxx dan Mark G. Dunn, (1999) *Organizational Culture Commitment, Satisfaction and Cohesion*, Public Productivity and Management Preview, Vol. XIV (2): 157-169.
- Praptadi, Thomas, (2009) *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Account Representative di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kota Semarang)*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, (2008), *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Salemba Empat. Jakarta.

- Rose, Raduan Che, Naresh Kumar, dan Ong Gua Pak, (2009), *The Effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Work Performance*, Journal of Applied Business Research, 25(6): 55-65.
- Solimun. (2010). *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural Metode Partial Least Square- PLS*. Penerbit CV. Citra: Malang
- Sekaran, Uma (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Salemba Empat. Jakarta.