

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK UNIT WHOLESALE SERVICE WITEL JAWA TIMUR SURAMADU

Dita Rizki Widianita

Psikologi, FIP, Unesa, tha.dhit@gmail.com

Umi Anugerah Izzati

Psikologi, FIP, Unesa, umianugerah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi, (2) mengetahui hubungan antara komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi, (3) mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi. Penelitian dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasional. Jumlah populasi pada penelitian ini sebesar 225 orang, sampel diambil dengan menggunakan *cluster sampling* sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 95 orang. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan 3 kuesioner dengan pengembangan skala sendiri. Koefisien validitas pada *alpha cronbarch*, skala iklim organisasi sebesar 0,938, skala komunikasi organisasi sebesar 0,943, skala komitmen organisasi sebesar 0,939. Analisis data menggunakan statistik dari product moment dan korelasi ganda. Berdasarkan hasil analisis data (1) ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dengan koefisien korelasi sebesar 0,217 dengan $p = 0,035$ hubungan sangat lemah tetapi signifikan. (2) ada hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi dengan koefisien korelasi sebesar 0,291 dengan $p = 0,004$, hubungan sangat lemah tetapi signifikan. (3) ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi dengan koefisien korelasi sebesar 0,295 dengan $p = 0,015$, hubungan sangat lemah tetapi signifikan.

Kata Kunci: iklim organisasi, komunikasi organisasi, komitmen organisasi

Abstract

This study aims to (1) determine the relationship between organizational climate and organizational commitment, (2) determine the relationship between organizational communication and organizational commitment, (3) determine the relationship between organizational climate and organizational communication and organizational commitment. This research was conducted using quantitative approach with correlational research design. The total of population in this study was 225 people. The samples were taken using a cluster sampling, and it obtained the total samples of 95 people. Retrieval of data in this study used 3 questionnaires with its own scale development. The validity coefficient on alpha cronbarch, 0.938 of organizational climate scale, 0.943 of organizational communication scale, and 0.939 organizational commitment scale. The statistical data analysis used product moment and multiple correlation. Based on the data analysis result (1) there is a significant relationship between organizational climate and organizational commitment with correlation coefficient of 0.217 with $p = 0.035$ very weak but significant relationship. (2) There is a significant relationship between organizational communication and organizational commitment with correlation coefficient of 0.291 and $p = 0.004$, very weak but significant relationship. (3) There is a significant relationship between organizational climate and organizational communication with organizational commitment with correlation coefficient of 0.295 and $p = 0.015$, very weak but significant relationship

Keywords: organizational climate, organizational communication, organizational commitment

PENDAHULUAN

Karyawan dan perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran penting dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Perusahaan akan berkembang jika setiap karyawan memiliki komitmen. Menurut Meyer and Allen (2007) komitmen organisasi merupakan hubungan antara anggota dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Organisasi membutuhkan seorang individu dengan fleksibilitas yang tinggi, dan mampu menyesuaikan diri dengan cepat, serta berespon dengan apa yang sedang dialami oleh organisasi. Individu yang memiliki komitmen akan mampu mewujudkan tujuan dan sasaran dari organisasi, karena pencapaian tujuan dan sasaran organisasi akan mengalami hambatan dan mungkin sulit diwujudkan bila karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Dyne, 2007).

Dampak dari komitmen bukan hanya tampak dari performa kerja yang meningkat, namun juga dapat dilihat dari rendahnya tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan dan tingkat absen yang rendah (Orenstein & McCaffrey, 2007)

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk sebagai perusahaan yang sedang berkembang menyadari pentingnya sumber daya manusia dalam menunjang keberhasilan perusahaan dan dalam mencapai tujuan perusahaan di masa yang akan datang. Banyak usaha yang ingin di capai oleh PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk dengan membuka anak cabang yang dimaksudkan untuk mengembangkan sumber daya manusia, namun dalam upaya pengembangan usaha ini beberapa tahun terakhir mengalami penurunan. Berdasarkan informasi yang telah didapat dari bagian *Human Resource* (HR) terdapat unit kerja *Wholesale Service Witel Jawa Timur* Suramadu mengalami penurunan dalam berkomitmen pada perusahaan, sebagian besar alasan karyawan adalah kurang terlibatnya dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, kesempatan untuk berkarir hanya diberikan kepada beberapa karyawan tanpa melihat pekerjaan karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi pada karyawan dalam dunia kerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Pemahaman tersebut sangatlah penting agar terciptanya kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Menurut Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi

komitmen organisasi antara lain: (1) faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan kepribadian. (2) karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan. (3) karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan. (4) pengalaman kerja, misalnya lamanya bekerja.

Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai arti yang lebih dari sekedar keanggotaan formal pada suatu organisasi, namun juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengorbankan sesuatu demi kesuksesan dan kemajuan organisasi. Komitmen organisasi juga berkembang ke dalam bentuk hubungan timbal balik dimana karyawan melekatkan dirinya kepada organisasi karena reward yang diberikan organisasi kepada karyawan.

Faktor yang diyakini sebagai penyebab timbulnya komitmen organisasi adalah iklim organisasi, serta interaksi yang terjalin antara karyawan dengan atasan, atau dengan sesama rekan kerja. Karyawan yang terpuaskan dengan iklim organisasi akan cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, hal ini ditandai dengan adanya loyalitas yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan lebih termotivasi dalam menjalani tugas di dalam perusahaan. Sebaliknya karyawan yang merasakan ketidakpuasan dengan iklim organisasi cenderung akan mengurangi komitmen terhadap perusahaan, hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang mengabaikan tugas, tidak peduli dengan nasib perusahaan. Rendahnya komitmen organisasi pada karyawan disebabkan karena kurang terpenuhinya kebutuhan dan iklim organisasi yang kurang baik (Wirawan, 2007)

Iklim organisasi merupakan suatu kesatuan yang berdasarkan pada apa yang diterima pada perilaku dan pengalaman khusus karyawan dalam suatu organisasi (Askhanasy, 2007). Iklim organisasi melibatkan persepsi dan pengalaman orang-orang ditempat kerja yang mencakup kehangatan, kepercayaan, serta loyalitas. Setiap karyawan organisasi mempunyai perbedaan dalam menangkap suasana kerja yang tidak menyenangkan sehingga sebagai suatu tekanan kerja. Karyawan lainnya menganggap suasana kerja tersebut menyenangkan sehingga dirasakan sebagai semangat kerja

Iklim organisasi merupakan persepsi dan interpretasi terhadap pengalaman-pengalaman yang dirasakan karyawan tersebut selama bekerja diorganisasi yang berhubungan dengan lingkungan psikologis dan sosialnya. Iklim organisasi juga merupakan kualitas

lingkungan internal organisasi, dimana hubungan yang baik akan tercapai apabila ada kepuasan yang dirasakan oleh para karyawan yang berada di dalam perusahaan.

Berdasarkan informasi yang telah didapat dari bagian *Human Resource* (HR) dan wawancara dengan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk di unit bagian unit kerja *Wholesale Service* Witel Jawa Timur Suramadu, mengatakan bahwa semangat kerja mereka menurun. Beberapa hal yang mereka keluhkan diperusahaan seperti perusahaan yang tidak kooperatif dan adil dalam menerima imbalan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan mereka terhadap perusahaan, serta beban dari tekanan pekerjaan yang cukup tinggi, dan interaksi yang terjalin tidak lagi harmonis.

Keharmonisan hubungan dalam organisasi merupakan hal yang penting bagi kelancaran pelaksanaan tugas apabila terjalin suatu komunikasi organisasi yang baik antar karyawan dengan atasan, ataupun antara sesama karyawan lainnya. Komunikasi organisasi yang terjalin dengan baik akan memperlancar hubungan antara karyawan dengan atasan, ataupun dengan sesama karyawan lain.

Menurut Robbins (2002) komunikasi organisasi yaitu pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, dapat dilakukan baik dengan lisan, tulisan, maupun menggunakan alat komunikasi. Komunikasi organisasi dapat membawa hasil pertukaran informasi dan saling pengertian diantara karyawan yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Komunikasi organisasi juga menentukan berhasil tidaknya anggota organisasi yang berada di dalam organisasi dalam melaksanakan tugasnya, serta tidak adanya kesalahpahaman dalam menerima informasi.

Dalam upaya menciptakan komunikasi organisasi yang baik dalam organisasi tersebut diperlukan suatu perencanaan strategi komunikasi organisasi yang terencana dengan baik maka akan dapat ditetapkan upaya untuk mengantisipasi terjadinya kecemburuan sosial dan jarak antara atasan dengan bawahannya. Dalam pelaksanaan operasional di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk unit kerja *Wholesale Service* Witel Jawa Timur Suramadu seringkali ditemukan beberapa masalah yang mengganggu hubungan komunikasi di perusahaan, masalah tersebut diantaranya kurangnya pendekatan para karyawan di perusahaan. Selama ini perusahaan dianggap memiliki sifat yang kurang terbuka pada karyawan mengenai kebijakan yang diterapkan, selain itu atasan selalu memaksakan kemauannya sendiri tanpa meminta pendapat dari bawahannya. Komunikasi organisasi yang kurang baik ini akan berdampak pada situasi kerja akan berjalan dengan kurang baik, serta menyebabkan kurang

adanya keharmonisan antara pimpinan dengan bawahannya.

Fenomena mengenai rendahnya produktifitas, kurangnya interaksi antara atasan dengan bawahan ataupun dengan sesama rekan kerja, terjadinya mogok kerja, serta munculnya ketidakpuasan iklim organisasi dan komunikasi organisasi pada perusahaan mencerminkan rendahnya tingkat komitmen organisasi pada karyawan.

Berdasarkan uraian teori dan kenyataan dilapangan yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara iklim organisasi dan komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan, dengan mengambil studi kasus di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, unit kerja *Wholesale Service* Witel Jawa timur Suramadu.

Tujuan dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk unit kerja *Wholesale Service* Witel Jawa Timur di Suramadu?” “Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk unit kerja *Wholesale Service* Witel Jawa Timur di Suramadu.” “Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk unit kerja *Wholesale Service* Witel Jawa Timur di Suramadu.”

METODE

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 225 orang, sampel diambil dengan menggunakan *cluster sampling* sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 95 orang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empirik, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis statistik (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan rancangan penelitian korelasional. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment* kemudian dilanjutkan dengan korelasi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji linieritas juga diketahui nilai signifikansi variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi adalah 0,035 yang dibawah 0,05 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier. Hubungan linier ini menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan pada variabel iklim organisasi maka juga terjadi perubahan pada variabel komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama dapat dilihat bahwa di antara variabel

iklim organisasi dengan komitmen karyawan memiliki koefisien korelasi sebesar 0,219 yang berarti hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi rendah. Nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi adalah 0,035 yang berarti nilainya dibawah 0,05 sehingga kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan.

Hubungan tersebut bersifat positif yang berarti hubungan berjalan searah yang dapat disimpulkan jika iklim organisasi cenderung positif maka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi sebaliknya jika iklim organisasi cenderung negatif maka komitmen organisasi juga akan rendah.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Litwin dan Stringer (dalam Muhammad, 2011) Karyawan yang terpuaskan dengan iklim organisasi akan cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi, hal ini ditandai dengan adanya loyalitas yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan lebih termotivasi dalam menjalani tugas di dalam perusahaan. Sebaliknya karyawan yang merasakan ketidakpuasan dengan iklim organisasi cenderung akan mengurangi komitmen terhadap perusahaan

Penelitian yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Aktami pada tahun 2012 dengan judul "Kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi." Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang kontribusi kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa ada kontribusi yang signifikan dari kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi, dimana kepuasan kerja dan iklim organisasi tersebut berkorelasi positif dengan komitmen organisasi.

Uji linieritas juga diketahui nilai signifikansi variabel komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi adalah 0,004 yang dibawah 0,05 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang linier. Hubungan linier ini menunjukkan bahwa jika terjadi perubahan pada variabel komunikasi organisasi maka juga terjadi perubahan pada variabel komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua dapat dilihat bahwa di antara variabel komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi memiliki koefisien korelasi sebesar 0,291 yang berarti hubungan komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi rendah. Nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh variabel kreativitas dengan minat berwirausaha adalah 0,004 yang berarti nilainya dibawah 0,05 sehingga kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan.

Hubungan tersebut bersifat positif yang berarti hubungan berjalan searah yang dapat disimpulkan jika

komunikasi organisasi cenderung positif maka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi sebaliknya jika komunikasi organisasi cenderung negatif maka komitmen organisasi juga akan rendah

Penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Robbins (2002) Komunikasi menentukan berhasil tidaknya di dalam organisasi dalam melaksanakan tugasnya, seseorang yang memiliki komunikasi organisasi yang tinggi akan cenderung melakukan komitmen karyawan yang tinggi pula sehingga memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan.

Penelitian yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Zeffane, Ryan, dkk pada tahun 2011 dengan judul "Communication, Commitment & Trust: Exploring the Triad". Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan dengan jumlah partisipan 244 orang. Pengukuran skala komunikasi menghasilkan hasil yang positif sebesar 0,904, dengan menggunakan skala 4 item komitmen menghasilkan 0,752. Kemudian terakhir yang diukur adalah skala kepercayaan, dengan menggunakan skala 6 item menunjukkan hasil 0,883. Hasil akhir yang didapat menunjukkan koefisien korelasi 0,343 antara komunikasi dan komitmen merupakan korelasi yang signifikan secara statistik.

Berdasarkan hasil uji korelasi ganda diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,295 yang berarti iklim organisasi dan komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi memiliki tingkat koefisien korelasi rendah.

Adapun antara variabel iklim organisasi dan komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi memiliki nilai *R Square* sebesar 0,087 yang berarti variabel iklim organisasi dan variabel komunikasi organisasi memiliki kontribusi sebesar 8,7 % terhadap variabel komitmen organisasi. Sebesar 91,3 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian yang ikut mempengaruhi komitmen organisasi seperti kepemimpinan, budaya organisasi, maupun dukungan sosial.

PENUTUP

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 95 karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk pada bagian unit kerja Wholesale Service Witel Jatim Suramadu, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Hal ini berarti semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi. Adapun hasil yang didapat bahwa antara variabel iklim organisasi memiliki koefisien korelasi sebesar 0,217 yang berarti hubungan

antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi rendah.

Selain itu, terdapat juga hubungan positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi komunikasi organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Sedangkan untuk variabel komunikasi organisasi memiliki koefisien korelasi sebesar 0,291 yang berarti hubungan antara komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi rendah.

Selanjutnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Sebaliknya semakin rendah iklim organisasi dan semakin rendah komunikasi organisasi maka komitmen organisasi pada karyawan akan semakin rendah pula. Adapun hasil yang didapat bahwa variabel iklim organisasi dan variabel komunikasi organisasi memiliki kontribusi 8,7% terhadap variabel komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,295 yang berarti jika diuji bersama-sama antara variabel iklim organisasi dan komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang rendah.

SARAN

Berdasarkan simpulan yang telah didapatkan, maka dapat dikemukakan saran yang berkaitan dengan hasil penelitian. Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang rendah antara iklim organisasi dan komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi dapat ditingkatkan. Perusahaan harus dapat memberikan masukan kepada karyawan tentang pentingnya iklim organisasi dan komunikasi organisasi, serta memberikan pelatihan untuk karyawan dalam membangun komitmen organisasi yang tinggi. Perusahaan juga dapat memberikan pengarahan tentang komitmen organisasi sehingga karyawan mampu berkomitmen dalam berorganisasi serta lebih bijak dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya tanpa diliputi motif emosional.

2. Bagi Karyawan

Karyawan dapat memiliki rasa tanggung jawab, rasa persaudaraan, dan menciptakan semangat tim yang tinggi karena hal-hal tersebut dapat meningkatkan iklim organisasi. Karyawan juga diharapkan mampu melakukan komunikasi dengan karyawan lain, komunikasi tersebut ditunjukkan dengan koordinasi tugas, sharing, memberikan *feedback*, hal-hal tersebut

juga dapat meningkatkan komunikasi organisasi. Sehingga dengan sikap seperti itu, dampak positif dari komitmen organisasi tersebut dapat ditingkatkan. Serta diharapkan untuk selalu mengkomunikasikan masalah yang berhubungan dengan perusahaan bersama-sama untuk mengembangkan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Mengacu pada hasil yang didapat dari penelitian yaitu variabel iklim organisasi dan komunikasi organisasi memiliki kontribusi sebesar 8,7% terhadap komitmen organisasi, disarankan untuk peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain yang mungkin memiliki hubungan dan berkontribusi lebih terhadap komitmen organisasi seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dukungan sosial.
- Peneliti hendaknya lebih cermat dalam memilih tempat penelitian yang banyak terjadi fenomena komitmen organisasi di tempat penelitian tersebut.
- Peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan melihat usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status

DAFTAR PUTAKA

- Abdurrahman, F. 2006, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Aktami, Bayu. 2012. *Kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan*. Journal Psikologikal.
- Ashkanasy, N.M., Wilderom, C.P.M., & Peterson, M.F. 2000. *Handbook of Organizational Climate*. California: Sage.
- Azwar, S. 2010. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dyne, 2007. Employee Self-Enhancement Motives and Job Performance Behaviors: Investigating the Moderating Effects of Employee Role Ambiguity and Managerial Perceptions of Employee Commitment. *Journal of Applied Psychology*.
- Martono, N. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis isis dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mathis, Robert. L & Jackson, John. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Meyer, dan Allen. 2007. *Comitmen in the Work Place Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.Inc.
- Michael, Stephen. 2010. *Organizational climate and Teacher Commitment*. Journal Technologi.

- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Novyanti, Rika. 2011. *Studi Kasus Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi, dan Komitmen Terhadap Perilaku Individu Dosen Negeri di Banjarmasin*. Jurnal Psikologikal.
- Orenstein & McCaffrey, 2007. *The Undergraduate*. Journal Of Psychology.
- Riduwan. 2009. *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., 2002, *Organizational Behavior*-edisi bahasa Indonesia, buku 1 dan 2, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Stinger. R. 2002. *Leadership and Organizational Climate*. Yogyakarta: Liberty.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wibowo, Ari. 2012. *Analisis Regresi dan Korelasi Sederhana*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Winarsunu, T. 2009. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Varona, Federico. 2007. *Relationship Between Communication Satisfaction and Organizational Commitment in Three Guatemalan Organizational*. Journal Communication.
- Zeffane, Ryan, dkk. 2011. *Communication, Commitment & Trust: Exploring the Triad*. Journal Bussines and Management.