

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND EMPOWERMENT ON
EMPLOYEE COMMITMENT AT THE HEAD OFFICE OF THE DIRECTORATE
GENERAL OF CUSTOMS AND EXCISE**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP
KOMITMEN PEGAWAI PADA PADA KANTOR PUSAT DIREKTORAT
JENDERAL BEA DAN CUKAI**

¹Hendra Hafiz Kartasasmita

[¹*hafizkartasasmita@gmail.com*](mailto:hafizkartasasmita@gmail.com)

²Zulkifli Rangkuti

[²*zulkiflirangkuti@umiba.ac.id*](mailto:zulkiflirangkuti@umiba.ac.id)

³Prihatina Jati

[³*jatitina15@gmail.com*](mailto:jatitina15@gmail.com)

^{1,2,3}*Prodi Manajemen dan Bisnis Universitas Mitra Bangsa Jakarta*

Abstrak

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah pegawai bagian PNS pada Kantor Kementerian Perdagangan 447 pegawai dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin, jadi jumlah sampel yang diteliti sebanyak 82 responden yakni bagian PNS Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Pegawai, terbukti dari nilai t_{hitung} untuk variabel Iklim Organisasi (X_1) sebesar 6.171 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 82$ sebesar 1.989. Jadi $6.171 > 1.989$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai (Y). 2) Terdapat pengaruh Pemberdayaan terhadap Komitmen Pegawai, terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel Pemberdayaan (X_2) sebesar 6.376, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 82$ sebesar 1.989. Jadi $6.376 > 1.989$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pemberdayaan (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y). 3) Terdapat pengaruh Iklim Organisasi dan Pemberdayaan secara bersama-sama terhadap Komitmen Pegawai. Terbukti dari uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 70.213, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 82$ sebesar 2.72. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $70.213 > 2.72$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 karena $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa Iklim Organisasi (X_1) dan Pemberdayaan (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Komitmen Pegawai (Y), dengan nilai R Square sebesar 0.640. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 64.0% Iklim Organisasi (X_1) dan Pemberdayaan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 36.0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Iklim Organisasi ; Pemberdayaan ; Komitmen Pegawai

Abstract

This research has a quantitative approach, descriptive and associative type. In this research, the author narrowed the population, namely the number of civil servant employees at the Ministry of Trade Office to 447 employees by calculating the sample size using the Slovin technique, so the number of samples studied was 82 respondents, namely civil servants at the Head Office of the Directorate General of Customs and Excise. The results of this research show that: 1) There is an influence of Organizational Climate on Employee Commitment, as evidenced by the tcount value for the Organizational Climate variable (X_1) of 6,171 while the ttable value for $n = 82$ is 1,989. So $6,171 > 1,989$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be stated that Organizational Climate (X_1) has a significant effect on Employee Commitment (Y). 2) There is an influence of Empowerment on Employee Commitment, as proven by the tcount value for the Empowerment variable (X_2) of 6,376, while the ttable value for $n = 82$ is 1,989. So $6,376 > 1,989$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be concluded that partially the Empowerment variable (X_2) has an effect on Employee Commitment (Y). 3) There is an influence of Organizational Climate and Empowerment together on Employee Commitment. It is proven from the ANOVA test that the Fcount value is 70.213, while the Ftable ($\alpha 0.05$) for $n = 82$ is 2.72. So $F_{hitung} >$ from F_{tabel} ($\alpha 0.05$) or $70.213 > 2.72$ with a significant level of 0.000 because $0.000 < 0.05$, then it can be said that Organizational Climate (X_1) and Empowerment (X_2) together or simultaneously have a positive effect on Employee Commitment (Y), with an R Square value of 0.640. This shows that 64.0% of Organizational Climate

(X1) and Empowerment (X2) together influence Employee Commitment (Y), while the remaining 36.0% is influenced by other factors not examined in this research.

Keywords : *Organizational Climate; Empowerment; Employee Commitment*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Penanganan Sumber Daya Manusia berbeda dengan sumber daya yang lainnya dikarenakan Sumber Daya Manusia selalu berkembang dan bertambah baik kualitas dan kuantitasnya. Oleh karena itu, untuk memanfaatkan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi atau organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya setiap tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan adalah hal sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin-mesin, modal, gedung dan lainnya (Kadarisman, 2018). Karyawan sebagai sumber tenaga kerja yang berperan penting dalam suatu lembaga harus memberikan dan meningkatkan motivasi kerjanya sebagai karyawan. Hal ini disebabkan faktor motivasi kerja merupakan penentu dalam berhasil tidaknya suatu kinerja karyawan. Motivasi menyebabkan individu tersebut bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Anaroga dan Widiayanti, 1990). Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Munandar (1985) bahwa motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melakukan tugas pekerjaannya. Hasil dan usaha ini tampak oleh bentuk penampilan kerja seseorang yang merupakan hasil interaksi atau fungsinya motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri karyawan.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Komitmen seseorang terhadap organisasi, perusahaan atau instansi pemerintahan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi

serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh Stinger (Maulidani, 2018) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Menurut Wibowo (2022:409) menjelaskan pemberdayaan sebagai suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Dalam dunia kerja ditetapkannya pemberdayaan pegawai menjadi pusat strategi yang berpengaruh terhadap keberhasilan diri pegawai untuk mencapai tujuan, dalam artian pemberdayaan pegawai bermakna lebih luas dari istilah berpartisipasi. Proses pelaksanaan pemberdayaan ini mengarah pada partisipasi aktif dari pegawai agar dapat menciptakan pembangunan yang berpusat pada masyarakat

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Manajemen untuk menjalankan prosesnya. Manajemen adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan

Menurut Ardana (2021 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Simamora (2015:13) menyatakan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”. Sedangkan menurut Sinambela (2016:120) menjelaskan sumber daya manusia adalah salah satu sumber untuk menciptakan keunggulan komparatif organisasi untuk membangun keunggulan kompetitif organsasi secara totalitas.

Rivai (2018:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2019:6), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:10), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Desseler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2021:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan

suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Komitmen Pegawai

Menurut Steers dan Poster dalam Muslim (2018:58) memandang komitmen sebagai suatu sikap. Menurutnya orang yang memiliki komitmen adalah orang yang bersedia melibatkan diri terhadap organisainya. Orang tersebut mau menyumbangkan segala sesuatu yang ada pada dirinya demi untuk kepentingan organisasi, dengan maksud agar organisasi tersebut tetap dalam keadaan baik.

Komitmen merupakan janji yang tinggi bahwa seseorang akan mengabdi diri dalam dunia pendidikan dengan sungguh-sungguh dalam keadaan yang bagaimana pun. Sehingga dengan seseorang memiliki komitmen maka seseorang tersebut dapat merasa aman dan nyaman dan menyenangkan dalam mengemban tugas dan fungsinya. (Mulyasa, 2021:257)

Menurut Wibowo (2019:300), komitmen tidak dapat dibentuk secara cepat tetapi perlu dibangun secara bertahap yang dimulai dengan melakukan hubungan, dan persiapan yang baik maka akan tumbuh pemahaman dan persepsi positif sehingga timbul kesadaran untuk menerima untuk dapat membentuk sebuah komitmen. Darmawan (2018:148) berpendapat bahwa upaya upaya untuk membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang dan individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi, memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi dibandingkan individu-individu yang tidak memiliki komitmen.

Komitmen seseorang dengan pekerjaannya merupakan hal yang sangat penting, hal tersebut disebabkan karena seseorang yang mempunyai komitmen maka ia cenderung akan melakukan pekerjaannya dengan giat, bersungguh-sungguh, bertanggung jawab serta memiliki loyalitas yang baik pada pekerjaan, pimpinan, maupun organisasi tempat dimana ia bekerja. Pada dasarnya setiap orang yang memiliki komitmen maka ia akan melaksanakan tugasnya dengan baik, namun komitmen tersebut bisa berada pada tingkat yang tinggi maupun yang rendah. Tinggi rendahnya komitmen di pengaruhi oleh tingkat perkembangan dan proses kejiwaan seseorang.

Mowday (dalam Sopiah, 2018) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat di percaya (Byron, 2020). Menurut Cohen dalam Kusumaputri (2018) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Sedangkan Best (dalam Kusumaputri, 2019) mengatakan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi.

Menurut Baron dan Armstrong (2020), mengatakan bahwa komitmen kerja adalah tentang mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Baron dan Armstrong juga menjelaskan bahwa komitmen dapat memastikan organisasi itu dilihat sebagai “tempat yang hebat untuk bekerja”, lalu menjadikannya “pimpinan pilihan”.

Menurut Miller dan Lee (dalam Kusumaputri, 2018) mendefinisikan komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun

fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi. Lincoln (dalam Sopiah, 2018), menyatakan bahwa komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi.

Iklim Organisasi

Definisi iklim organisasi setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Taguiri dan Litwin dalam Soetopo (2020:85) mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi prilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Danang Sunyoto (2018:51) mengatakan iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain.

Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi, perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda, keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut, semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengelola SDM.

Menurut Pasaribu dan Indrawati (2019), mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik non kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non-fisik.

Menurut Rousseau dalam Sedarmayanti (2020:75) mengatakan bahwa iklim adalah persepsi dan bersifat deskriptif. Persepsi adalah suatu sensasi atau realisasi yang dialami oleh seseorang. Deskripsi adalah apa yang dilaporkan orang mengenai sensasi ini. Sekumpulan persepsi secara relatif bersifat konstan yang dimiliki anggota organisasi mengenai karakteristik dan kualitas budaya organisasi. Mereka membedakan antara situasi aktual (yakni budaya) dan persepsi dari itu (iklim).

Menurut Subawa dan Surya (2018:99), menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan.

Menurut Steers yang dikutip oleh Darzanti (2018:3) iklim organisasi merupakan: "Lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas- aktivitas pencapaian tujuan berlangsung" Menurut Kusnan dalam Darodjat (2021:85) menyatakan bahwa: "Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja".

Menurut Bianca dan Susihono (2022 : 25), bahwa istilah iklim organisasi pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi,

kemudian iklim organisasi dipakai oleh Tagiuri dan Litwin. Iklim organisasi adalah suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan atau kondisi lingkungan tempat bekerja yang dirasakan dalam organisasi, sebagai perwujudan dan penggabungan dari berbagai perilaku individu dengan komponen serta lingkungan organisasi sehingga menjadi suatu bentuk kehidupan.

Pemberdayaan

Pemberdayaan secara umum diartikan “lebih berdaya dari sebelumnya, baik dalam hal wewenang, tanggung jawab maupun kemampuan individual yang memilikinya”. Sumber daya manusia dapat diartikan “daya yang bersumber dari manusia”, daya yang bersumber dari manusia tersebut dalam arti dapat ditujukan dalam hal tenaga, daya, kemampuan, peranan, wewenang, tanggung jawab memiliki kemampuan yaitu: pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Pengertian pemberdayaan sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2018:311) mengatakan bahwa: Pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Menurut Stewart dalam Kadarisman (2019:224) mengajukan teori pemberdayaan SDM dengan istilah “pegawai” yang dikenal dengan “*the eight e's of empowerment*” dikatakan bahwa: “*People want to do a good job and will do so if you let them*”. (atas dasar uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa bukan berarti meniadakan control sama sekali kepada pegawai, namun memberi keleluasaan serta kewenangan kepada pegawai untuk mengatur dan mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya ke arah yang lebih positif).

Menurut Roller dalam Putu Saroyini Piartrini (2022:350) mendefinisikan pemberdayaan sebagai bentuk pengalihan unsur kekuasaan (*power*) pada pihak yang dianggap paling membutuhkan untuk terselesaiannya suatu pekerjaan, dengan melimpahkan tanggung jawab untuk pengambilan keputusan, dan juga memberi wewenang serta sumber daya dan hak-hak di tingkat yang paling tepat untuk setiap tugas

METODE

Jenis Penelitian

Sugiyono (2019:87) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Indriantoro dan Supomo (2021) definisi operasional variabel adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan desain penelitian deskriptif survei, artinya bahwa penelitian tidak hanya menggambarkan dan menjelaskan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan tetapi menganalisis pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Peneliti menganalisis pengaruh iklim organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen pegawai pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Populasi dan Sampel

Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah 447 PNS Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. penulis mempersempit populasi yaitu jumlah pegawai bagian Kantor

Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai 447 pegawai dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Dari perhitungan tersebut, didapat hasil 82 orang. Jadi jumlah sampel yang diteliti sebanyak 82 responden yakni bagian Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Peneliti menganalisis Peneliti menganalisis pengaruh iklim organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen pegawai pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Tabel 1. Dimensi dan Pengurkuran variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan
Iklim Organisasi (X₁) Menurut Danang Sunyoto (2019:51) mengatakan iklim organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja ke pekerja yang lain.	1. Penempatan Personalia 2. Pembinaan Hubungan Komunikasi 3. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik 4. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi 5. Kondisi Lingkungan	➤ Keterampilan ➤ Pengalaman ➤ Proses komunikasi ➤ Perubahan atau perkembangan ➤ Kemajuan organisasi ➤ Penghubung Informasi ➤ Keadaan fasilitas atau sarana	1,2 3,4 5,6 7 8,9 10 11,12

Sumber: Strees dalam Winata (2013:32)

Pemberdayaan (X₂) Menurut Roller dalam Putu Saroyini Piartrini (2022:350) mendefinisikan pemberdayaan sebagai bentuk pengalihan unsur kekuasaan (<i>power</i>) pada pihak yang dianggap paling membutuhkan untuk terselesaikannya suatu pekerjaan	1. Kepercayaan 2. Kewenangan 3. Tanggungjawab	➤ Kemampuan ➤ Tantangan ➤ Keputusan administratif ➤ Strategi organisasi ➤ Keluhan ➤ Teguran	1,2,3 4,5 6 7,8,9 10 11,12
--	---	--	---

Sumber: Roller dalam Putu Saroyini Piartrini (2012:370)

Komitmen Pegawai (Y) Menurut Cohen dalam Kusumaputri (2018) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan	1. Faktor personal 2. Karakteristik pekerjaan 3. Karakteristik struktur	➤ Tingkat pendidikan ➤ Pengalaman kerja ➤ Lingkungan jabatan ➤ Tantangan dalam pekerjaan ➤ Bentuk organisasi ➤ Tingkat	1,2 3,4 5,6 7,8 9 10
--	---	---	-------------------------------------

suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi.	4. Pengalaman kerja	➤ Tingkat komitmen karyawan	pengendalian
			11,12

Sumber: Minner (dalam Sopiah, 2008)

Tekni Pengumpulan Data

Untuk mendukung gagasan teoritik atau konseptual mengenai variabel atau konseptual mengenai variabel penelitian ini, penulis menggunakan teknik penelitian kepustakaan, yang dalam hal ini didukung dengan alat pengumpulan data melalui buku teks atau literatur yang dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini. Sedangkan observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis berupa pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti yakni pengaruh Iklim Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Pegawai pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Banister (dalam Poerwandari, 2021:80) menyatakan bahwa observasi menjadi metode paling dasar dan paling tua dari ilmu-ilmu sosial, karena dalam cara-cara tertentu kita selalu terlibat dalam proses mengamati. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Pegawai pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden Pegawai pengaruh Iklim Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Pegawai pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut:

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya:

- a) Sangat Setuju Skor 5
- b) Setuju Skor 4
- c) Cukup Setuju Skor 3
- d) Tidak Setuju Skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju Skor 1

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

3. Instrument Penelitian

Instrument penelitian variabel Iklim Organisasi (X_1), Pemberdayaan (X_2) dan Komitmen Pegawai (Y) berupa kuisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{hasil} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
 - Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{hasil} < r_{tabel}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut:

$$r_1 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{S_t^2 - \sum p_i q_i}{S_t^2} \right]$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{alpha} < r_{tabel}$ ataupun r_{alpha} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Analisis regresi Berganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \dots + B_n X_n$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 29 for Windows.

Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS for Windows 29. Statistik uji yang digunakan adalah:

a. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Iklim Organisasi (X_1), Pemberdayaan (X_2) dan Komitmen Pegawai (Y), dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
- 2) H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$.

b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variable terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
- 2) H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2018:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman X), atau dengan kata lain seberapa besar X dapat memberikan kontribusi terhadap Y ."

Mudrajad Kuncoro (2021:100), menurutnya Koefsien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu bertati variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel " X_1 " dan " X_2 " dengan variabel " Y " dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

K_d = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

HASIL

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneltii lakukan menjadi nilai rata-rata variabel Iklim Organisasi (X_1), Pemberdayaan (X_2) dan Komitmen Pegawai (Y) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program *SPSS Release 29.00 For Windows*, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai atau

sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (*option*) *analysis regression* yang terdapat pada menu utama *SPSS*. Nilai-nilai dalam setiap *output SPSS*, diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9,015	3,568			2,526	,014
Iklim Organisasi (X1)	,419	,068	,464		6,171	,000
Pemberdayaan (X2)	,434	,068	,479		6,376	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai (Y)

- a) Pengaruh Iklim Organisasi (X₁) terhadap Komitmen Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Iklim Organisasi (X₁) sebesar 6.171 sedangkan nilai t_{tabel} untuk n = 82 sebesar 1.989. Jadi $6.171 > 1.989$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Iklim Organisasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai (Y).

- b) Pengaruh Pemberdayaan (X₂) terhadap Komitmen Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Pemberdayaan (X₂) sebesar 6.376, sedangkan nilai t_{tabel} untuk n = 82 sebesar 1.989. Jadi $6.376 > 1.989$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pemberdayaan (X₂) berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y).

Uji F

Tabel 3. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1047,147	2	523,574	70,213	,000 ^b
Residual	589,097	79	7,457		
Total	1636,244	81			

a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai (Y)
b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan (X2) , Iklim Organisasi (X1)

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 70.213, sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk n = 82 sebesar 2.72. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $70.213 > 2.72$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 karena $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa Iklim Organisasi (X₁) dan Pemberdayaan (X₂) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Komitmen Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,640	,631	2,73074

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan (X2) , Iklim Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.640. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 64.0% Iklim Organisasi (X_1) dan Pemberdayaan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 36.0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Pegawai, terbukti dari nilai t_{hitung} untuk variabel Iklim Organisasi (X_1) sebesar 6.171 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 82$ sebesar 1.989. Jadi $6.171 > 1.989$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Pegawai (Y).
2. Terdapat pengaruh Pemberdayaan terhadap Komitmen Pegawai, terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel Pemberdayaan (X_2) sebesar 6.376, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 82$ sebesar 1.989. Jadi $6.376 > 1.989$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pemberdayaan (X_2) berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y).
3. Terdapat pengaruh Iklim Organisasi dan Pemberdayaan secara bersama-sama terhadap Komitmen Pegawai. Terbukti dari uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 70.213, sedangkan $F_{tabel} (\alpha 0,05)$ untuk $n = 82$ sebesar 2.72. Jadi $F_{hitung} >$ dari $F_{tabel} (\alpha 0,05)$ atau $70.213 > 2.72$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 karena $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa Iklim Organisasi (X_1) dan Pemberdayaan (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Komitmen Pegawai (Y), dengan nilai R Square sebesar 0.640. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 64.0% Iklim Organisasi (X_1) dan Pemberdayaan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 36.0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Muslim. 2018. "Membangun Karakter Bangsa Melalui Pendidikan". *Jurnal Penelitian dan Pendidikan Islam* 6: 366.
- Agustin, R. P. 2018. Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 02(01), 24 - 40.
- Ardana, Komang dkk. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aquidowaris Manek; Desmon Redikson Manane; Nurul Huda; Yakoba . E. R. Kase. (2022). PENGARUH MOTIVASI RENDAH BIAYA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN KERJA. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(4), 52–66. <http://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JIE/article/view/3770>

- Bianca, A., & Susihono, W. 2022. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Spektrum Industri*, 10(2),
- Byron, William J. 2020. *The Power Of Principle, Etika untuk Budaya Baru Perusahaan*. Yogyakarta. Kanisius.
- Dantes, Nyoman. 2019. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI
- Darmawan. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Darodjat, A. T. 2017. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Erlina. 2021. "Metodologi Penelitian". Medan: USU PRESS.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald., & Baron, Robert. A. 2020. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 10th Edition. Prentice Hall International, Inc.
- Gujarati. 2022. "Dasar-dasar ekonometrika" buku 2 edisi 5. Jakarta: Salemba empat.
- Hamidi. 2017. *Metodologi Penelitian dan Teori Komunikasi*. Malang: UMM.
- Hasibuan S.P Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat AA. 2022. *Pengantar Ilmu Kesehatan Anak untuk Pendidikan Kebidanan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2021. "Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen", Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kriyantono. 2012. *Public Relations & Crisis Management*: Pendekatan *Critical Public Relations* Etnografi Kritis & Kualitatif. Jakarta: Kencana
- Kusumaningtyas, Amiartuti. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4 (1)
- Kusumaputri, Erika Setyanti. 2015. Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthans, Fred. 2018. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- M. Kadarisman. 2019. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Manane, D. R. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS P3A KABUPATEN TTU; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor iE : Jurnal Inspirasi*. 2(1), 1–14.
- Manane, D. R., & Manek, A. (2022). The Organization's Commitment Modernizes the Competence of Human Resources and Leadership Style on the Quality of Financial Statements in the TTU. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 12362–12373. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5081>
- Maulidani, F. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung, *Jurnal Digital Library Unikom*
- Mulyasa. 2021. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan. Implementasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nursalam. 2018. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Pasaribu, Evan Karno dan Indrawati, Ayu Desi. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *e-Jurnal Manajemen UNUD*, Volume 5, Nomor 12, 2016.

- Pradiansyah, A. 2019. Kebahagiaan, Tren Terkini dalam HR. SWA, 28(7), 58-59.
- Riduwan dan Sunarto, H. 2018. Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. 2020. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2020. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Setiawan, I Putu Indra, Piartrini Putu Saroyini, 2018. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Housekeeping Pada Villa Ocean Blue. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1, 2018: 164-191.
- Siregar, Syofian. 2019. Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soekidjan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.
- Soetopo, Hendyat. 2020. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
_____. 2019. Perilaku Organisasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sopiah. 2018. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Subawa, IKA., Surya, IBK. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar. E-Journal Manajemen Unud, 6(4), pp. 1962-1990.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika. Aditama.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2020. Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia. Malang: UIN-Maliki Press.
- Suryabrata, Sumadi. 2012. Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo Persada.