

# BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL PIMPINAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN BANK

Sopiah

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang  
Jl Surabaya No. 6 Malang 65145

**Abstract:** *This study was intended to reveal the effect of organizational Culture and organizational leader's commitment toward employee job satisfaction and the effect toward employee performance. The study was carried out by taking the population of employee in all Syariah banks in Malang City, with the number of population was 1881 employee and 200 samples were taken with random sampling. Questionnaire was used to obtain data, and to analysis the data, SEM analysis and AMOS program were applied. The result of study indicated that: (1) there was an effect of organizational culture toward syariah bank employee job satisfaction (2) there was an effect of organizational culture toward syariah bank employee performance (3) there was an effect of leader's commitment toward employee job satisfaction (4) there was an effect of leader's commitment toward syariah bank employee performance (5) there was an effect of job satisfaction toward syariah bank employee performance (6) there was an effect of organizational culture toward syariah bank employee performance through job satisfaction (7) there was an effect of leader's commitment toward employee performance through instructor's job satisfaction. Empirically this study was proved significant, therefore the management of Syariah Bank in Malang City was expected to develop organizational culture and leader's commitment should have paid attention to Islamic values beside applying contemporary management approach from western culture, in the effort to build employee syariah bank job satisfaction and hopefully it would have an effect in the increase of employee performance improvement.*

**Keywords:** *organizational culture, leader's organizational commitment, job satisfaction and Syariah Bank Employee performance*

Studi tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional pemimpin terhadap kinerja karyawan selalu menarik untuk diteliti. Robbins (2000) mengemukakan sikap atau perilaku anggota organisasi pada umumnya

sangat dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut dalam suatu organisasi dan dipengaruhi pula oleh perilaku pemimpinnya. Budaya organisasi menurut Nimran (1999) bersumber dari pengalaman, sejarah masa lalu, keyakinan, nilai-nilai dan norma, namun demikian peran pemimpin juga sangat strategis dalam membangun kinerja organisasi apa lagi pada negara yang sedang berkembang.

---

Korespondensi dengan Penulis:

**Sopiah:** Telp. + 62 341 551 312 Ext.271

E-mail: sangadji\_23@yahoo.com.



(Dessler, 1992). Di antara mereka (97%) setuju bahwa nilai organisasi yang kuat, kepercayaan, sikap organisasi, sikap karyawan serta bagaimana manajer bekerja, penting bagi keberhasilan organisasi. Selanjutnya 94 % setuju bahwa nilai-nilai kultur perusahaan dipengaruhi oleh top manajemen.

Selanjutnya studi mutakhir tentang pengaruh komitmen organisasional pimpinan terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja dapat dilihat pada studi yang dilakukan oleh Vidhan K. Goyal, Chul W. Park, (2002) yang menyatakan bahwa dalam sebuah organisasi jika kepemimpinan dapat menjalankan fungsinya secara baik seperti memperlakukan anggotanya secara adil, memenuhi segala hak dan kewajiban anggota maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerjanya yang dicerminkan oleh rendahnya tingkat keluar masuk karyawan dalam suatu perusahaan. Studi lain juga dilakukan oleh Detelin S. Elenkov, (2002) pada organisasi bisnis di Rusia menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang transformasional sangat mempengaruhi secara langsung dan positif kinerja anggota yang selanjutnya mempengaruhi kinerja organisasi. Kepemimpinan transformasional dicerminkan oleh adanya dukungan dari bawahan terhadap perubahan organisasi kearah yang lebih baik, adanya kohesivitas organisasi.

Yang menjadi pertanyaan adalah apakah studi-studi yang dilakukan tersebut juga berlaku di Indonesia? Dalam penelitian ini penulis mencoba mengadakan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional pimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bank-bank syariah di kota Malang. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui pengaruh komitmen pimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, serta mengetahui pengaruh komitmen organisasional pimpinan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan

---

## **METODE**

---

Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan bank syariah di kota Malang (Bank Muamalat, Bank Syariah Mandiri, Bank Syariah, BTN Syariah, BRI Syariah dan BNI Syariah) yang sudah bekerja di atas 3 tahun berjumlah 881 orang (Sumber: hasil observasi peneliti bulan Desember 2007). Dengan rumus Fred N. Kerlinger (1998) diambil sampel 200. Metode pengumpulan data utama adalah kuesioner. Sedangkan analisis data menggunakan analisis SEM dengan program AMOS. Uji Validitas dan reabilitas menggunakan program SPSS versi 12.

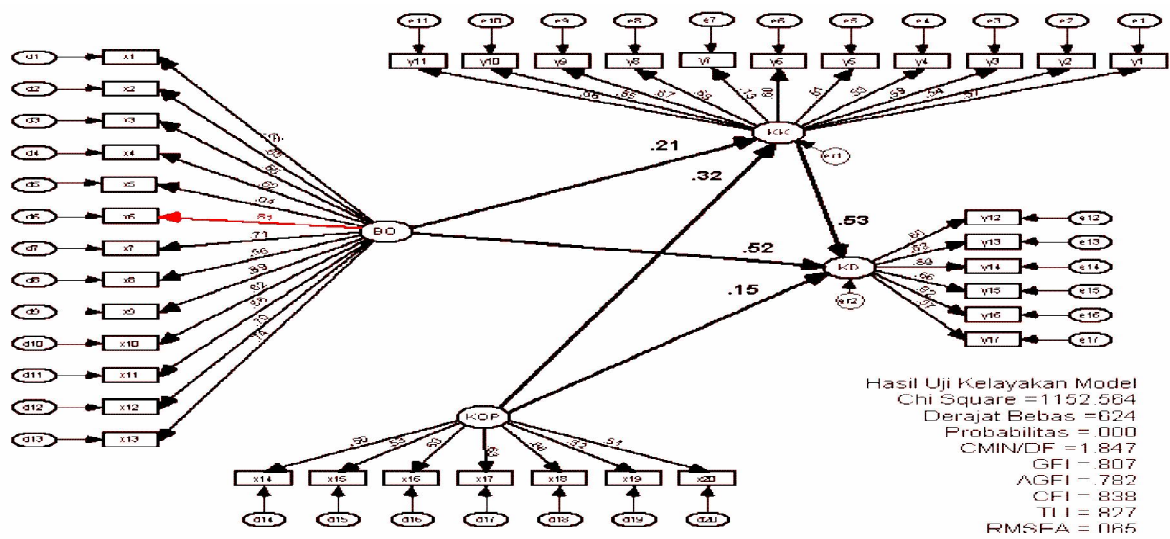
---

## **HASIL**

---

### **Uji Model Konseptual Penelitian**

Hasil uji model konseptual penelitian seperti disajikan pada Gambar 1.



Hasil Uji Kelayakan Model  
 Chi Square = 1152,584  
 Derajat Bebas = 624  
 Probabilitas = 0,00  
 CMIN/DF = 1,847  
 GFI = 807  
 AGFI = 782  
 CFI = 838  
 TLI = 827  
 RMSEA = 0,05

Gambar 1. Hasil Model Struktural Awal Sesuai Konseptual Penelitian

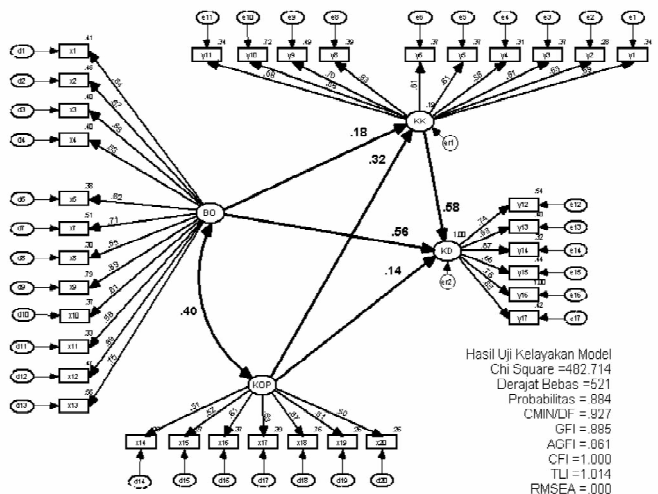
Berdasarkan komputasi AMOS 4.0 untuk model SEM ini, dihasilkan indeks-indeks kesesuaian model (*goodness of fit*) yang disajikan pada Tabel 1. Selanjutnya nilai-nilai indeks ini akan dibandingkan dengan nilai *kritis (cut-off value)* dari masing-masing indeks

Tabel 1. Evaluasi Kriteria Indeks-Indeks Kesesuaian Model Struktural Awal

Kriteria	Hasil	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Chi-square ( $\chi^2$ )	758,644	541,551	Kurang Baik
Probabilitas	0,000	$\geq 0,05$	Kurang baik
Derajat Bebas	555	-	-
CMIN/DF	1.367	$\leq 2,00$	Baik
GFI	0.829	$\geq 0,90$	Kurang Baik
AGFI	0.806	$\geq 0,90$	Kurang Baik
CFI	0.921	$\geq 0,95$	Kurang Baik
TLI	0.915	$\geq 0,95$	Kurang Baik
RMSEA	0.043	$\leq 0,08$	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2008.

Tabel 1. menunjukkan ringkasan hasil yang diperoleh dalam analisis dan nilai yang direkomendasikan untuk mengukur kelayakan model. Hasil-hasil yang ada model struktural evaluasi pertama menunjukkan bahwa 2 kriteria yang digunakan mempunyai nilai baik dan 6 kriteria mempunyai nilai yang kurang baik, oleh karena itu model ini belum sepenuhnya dapat diterima dengan demikian perlu modifikasi, dan hasil akhirnya ditunjukkan pada Gambar 2.



Hasil Uji Kelayakan Model  
 Chi Square = 462,714  
 Derajat Bebas = 621  
 Probabilitas = 884  
 CMIN/DF = 927  
 GFI = 885  
 AGFI = 861  
 CFI = 1,000  
 TLI = 1,014  
 RMSEA = 0,00

Gambar 2. Hasil Model Struktural Akhir

Tabel 2 menunjukkan ringkasan hasil yang diperoleh dalam model struktural akhir dan nilai yang direkomendasikan untuk mengukur kelayakan model. Hasil-hasil yang ada model struktural akhir telah menunjukkan bahwa seluruh kriteria yang digunakan mempunyai nilai yang baik, oleh karena itu model ini telah dapat diterima.

Tabel 2. Evaluasi Kriteria Indeks-Indeks Kesesuaian Model Struktural Akhir

Kriteria	Hasil	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Chi-square ( $\chi^2$ )	380,675	508,893	Baik
Probabilitas	0,996	$\geq 0,05$	Baik
Derajat Bebas	458	-	-
CMIN/DF	0,831	$\leq 2,00$	Baik
GFI	0,902	$\geq 0,90$	Baik
AGFI	0,881	$\geq 0,90$	Baik
CFI	1,000	$\geq 0,95$	Baik
TLI	1,035	$\geq 0,95$	Baik
RMSEA	0,000	$\leq 0,08$	Baik

Sumber : Data primer diolah (2008)

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan model temuan penelitian sebagaimana disajikan pada Gambar 1 dan Gambar 2 maka hubungan antar variabel laten (konstruktif) dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada Tabel 3.

Tabel 3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Independen	Dependen	Efek langsung	Efek tidak langsung	Efek total
Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	0,184	-	0,181
Budaya Organisasi	Kinerja karyawan	0,562	0,107	0,659
Kepuasan Kerja	Kinerja karyawan	0,585	-	0,592
Komitmen Organisasional Pimpinan	Kepuasan Kerja	0,323	-	0,328
Komitmen Organisasional Pimpinan	Kinerja karyawan	0,136	0,194	0,330

Sumber: Data primer diolah, 2008.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan pengaruh antar variabel laten baik langsung maupun tidak langsung menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan.

**Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Pemahaman tentang adanya pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah, bahwa semakin baik budaya organisasi yang dibangun di bank syariah maka semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini dimensi konstruk budaya yang terbukti merefleksikan konstruk budaya organisasi adalah terdiri dari komunikasi, pelatihan dan pengembangan, imbalan, pengambilan keputusan, pengambilan risiko, perencanaan, kerjasama, motivasi bekerja, keikhlasan, disiplin dan menghargai waktu, semangat egalitarian, ketertiban melaksanakan ibadah dan praktek manajemen. Sedangkan dimensi konstruk yang terbukti membentuk konstruk kepuasan kerja

adalah terdiri dari kebijakan/administrasi organisasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan antar personal, gaji, keamanan kerja, prestasi kerja, tanggungjawab, kesempatan untuk tumbuh/berkembang, pengakuan pekerjaan itu sendiri. Oleh karena secara empiris telah terbukti bahwa budaya organisasi dengan berbagai dimensi konstruk berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan maka pimpinan perguruan tinggi seharusnya mampu menciptakan kondisi yang kondusif bagi tumbuh dan berkembangnya dimensi-dimensi konstruk budaya tersebut. Ternyata pada lembaga pendidikan berbasis nilai Islam pembangunan budaya organisasi tidak cukup hanya mendasarkan diri pada teori Barat saja tetapi, budaya organisasi juga harus bersumber dari nilai-nilai atau keyakinan keagamaan penganut mayoritas anggota organisasi.

Hasil penelitian ini sesungguhnya sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Hamidah (2001) pada penelitian pada karyawan lembaga keuangan Syariah Baitul Mal wat Tamwil (BMT) di Blitar. Kesimpulan hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi yang berbasis nilai Islami sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BMT. Dimensi konstruk budaya yang secara empiris merefleksikan konstruk budaya organisasi adalah orientasi hasil dan pengembangan sumberdaya manusia, sedangkan dimensi konstruk kepuasan kerja yang merefleksikan kepuasan kerja karyawan adalah faktor pekerjaan dan hubungan rekan kerja. Secara teoritis temuan ini juga sejalan dengan temuan penelitian Ritchie (2000) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang diaplikasikan berupa penyebaran nilai-nilai organisasional merupakan hal yang paling strategis untuk mengembangkan kepercayaan karyawan pada organisasi.

### **Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja**

Konsekuensi logis dari temuan ini adalah semua elemen yang terlibat dalam organisasi bank syariah harus mempunyai tanggungjawab yang sama untuk membangun budaya organisasi yang sehat. Semakin sehatnya budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Banyak temuan penelitian yang dilakukan di tempat lain seperti yang dilakukan di Indonesia yang dilakukan oleh, Sani (2001), Amirudin (2002), Khoirul (2002), di luar negeri dilakukan oleh Hodge dan Anthony (1994), Juechter, *et al.* (1998). Sementara itu Deal dan Kennedy (1982) serta Peter dan Waterman (1982) dalam Sobirin (1997), yang menyatakan bahwa semakin baik budaya organisasi sebuah organisasi maka semakin baik pula kinerja anggota organisasi, sebab anggota organisasi bergabung dan mau bekerja dalam suatu organisasi sesungguhnya tidak hanya ingin mendapatkan kebutuhan finansial semata, akan tetapi ia ingin nyaman dengan situasi kerja yang menurut istilah Robbins (2001) adalah identik dengan budaya organisasi.

### **Komitmen Organisasional Pimpinan Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Yui Tim Wong (2002), Abubakr M.T. Suliman (2002), Darwish A. Yousef (2000), Lisa M. Moynihan, Wendy R. Boswell, John W. Boudreau. (2000), Abubakr Suliman, Paul Hes (2000), Ugur Yavas & Muzaffer Bodur (1999). Banyak penelitian sebelumnya hanya mengungkapkan pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja atau kinerja di organisasinya. Penelitian ini justru mengambil variabel yang berbeda yaitu komitmen organisasional pimpinan, dengan asumsi teori yang dikemukakan oleh Madjid



(2001) bahwa pada negara yang sedang berkembang seperti Indonesia peran pemimpin sebagai tauladan dalam organisasi masih sangat dominan.

### **Komitmen Organisasional Pimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil temuan penelitian ini dapat ditafsirkan bahwa semakin baik komitmen pimpinan maka akan dapat memicu peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mark A. Siders, Gerard George and Rovi Dharwadkar (2001). *The Relationship of Internal and External Commitment Foci to Objective Job Performance Measures*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen internal (organisasi dan supervisor) dan komitmen external (pelanggan) dengan tujuan kinerja organisasi. Kesimpulan tersebut sejalan dengan hasil penelitian: Steffen *et al.* (1996); Young *et al.* (1998); Mathiew dan Jones (1991); Schappe (1998).

### **Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini dapat ditafsirkan sebagai semakin puas seorang karyawan bekerja di bank syariah maka semakin baik pula kinerjanya. Hasil temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Rao (1996) bahwa ada beberapa hal yang mampu membuat karyawan mau lebih berprestasi dalam bekerja, sebagai dampak dari kepuasan kerja yang ia peroleh yaitu: (1) karyawan akan bekerja keras apabila merasa dibutuhkan oleh organisasi (2) Karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan apabila sesekali mereka berwenang mengubah harapan-harapan itu (3) karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa organisasi menyediakan peluang bagi prestasi kerja mereka untuk dihargai dan diberi ganjaran

(4) karyawan akan bekerja apabila mereka mengetahui bahwa organisasi memberi peluang untuk berkembang dan sejauh mungkin mempergunakan kemampuan mereka, dan (5) karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka dipercaya dan diperlakukan dengan hormat. Atau dengan kata lain karyawan ingin bekerja karena mereka merasa puas akan pekerjaannya dan selanjutnya akan berdampak terhadap kinerja mereka.

Studi empiris yang berkaitan dengan kepuasan kerja dilakukan juga oleh *Work American National* pada *The Wyatt Company* (Robbins, 1996). Penelitian ini mengidentifikasi 12 dimensi kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu: organisasi kerja, kondisi kerja, komunikasi, kinerja pekerjaan dan tinjauan ulang kinerja, rekan sekerja, penyeliaan, manajemen perusahaan, upah, tunjangan, pengembangan karier dan pelatihan, isi dan kepuasan pekerjaan, serta citra perusahaan dan perubahan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja bawahan sangat mempengaruhi kinerjanya, ketika mereka tidak puas maka kinerja mereka makin menurun, bahkan bisa mengakibatkan mereka *stress* atau frustrasi.

### **Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja .**

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Church, dan Zikic (2004) yakni kesesuaian budaya organisasi akan dapat mengurangi terjadinya konflik, baik yang terkait dengan pekerjaan maupun yang terkait dengan hubungan antara individu, minimalisasi konflik dalam organisasi merupakan wujud dari meningkatnya kepuasan kerja karyawan, dengan mereka puas maka berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Selanjutnya temuan Tepeci (2001) mengungkapkan bahwa budaya organisasi





(1989) menyebutnya sebagai "*more likely to display organization citizenship behavior*". Judge dan Watanabe (1993) menggambarkan bila komitmen pimpinan yang tinggi maka dampak yang ditimbulkan adalah karyawan akan lebih puas dalam kehidupan mereka secara keseluruhan. Dampak yang ditimbulkan menurut Mathieu dan Zajac (1990) adalah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi. Netemeyer, Burton dan Johnson (1995) menyebutnya sebagai akan "*Actually leave*". Menurut Begley dan Czajka (1993) dampaknya adalah tingkat *stress* berkurang. Kesimpulan ini, sejalan dengan hasil-hasil penelitian: Mathieu dan Ajac (1990) Chatman (1986) Kirkman dan Debra L Shapiro. (2001). *Abubakr M.T. Suliman (2002 Darwish A. Yousef (2000) Agarwal (1993) (Marsh and Mannari, 1977). , Caspy & Lazar (1988) dan di New Zeland, Inkson (1977) Angle and Perry (1981); Becker, Billings, Eveleth Gilbert (1996); Porter, Crampon, & smith (1976) dan Wallace (1995).*

---

## KESIMPULAN DAN SARAN

---

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui pengaruh komitmen pimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, serta mengetahui pengaruh komitmen organisasional pimpinan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh positif yang signifikan komitmen pimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh positif yang

signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif yang signifikan komitmen pimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan, dan terdapat pengaruh positif yang signifikan komitmen organisasional pimpinan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan.

### Saran

Dalam membangun budaya organisasi perbankan yang positif, perlu memperhatikan nilai-nilai: komunikasi, pelatihan dan pengembangan, imbalan, pengambilan keputusan, perencanaan, kerjasama, motivasi bekerja, keikhlasan, disiplin dan menghargai waktu, semangat egalitarian, ketertiban dalam melaksanakan beribadah dan praktek manajemen.

Dalam membangun komitmen organisasional pimpinan bank perlu memperhatikan: *ash-shiddiq* (benar atau jujur), *al-amanah* (dapat dipercaya), *attbliqh* (dapat mengkomunikasikan idenya dan pikirannya) dan *al fathonah* (cerdas), komitmen afektif, komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif.

Untuk membangun kepuasan kerja karyawan, Pimpinan bank sebaiknya memperhatikan: kebijakan/administrasi organisasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan antar personal, gaji, keamanan kerja, prestasi kerja, tanggung jawab, kesempatan untuk tumbuh/berkembang, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

Demi mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi, maka pimpinan bank sebaiknya memperhatikan unsur-unsur: *Quality, Quantity, Timeliness Cost effectiveness, Need for supervision dan Interpersonal impact.*

---

## DAFTAR PUSTAKA

---

- Abdullah, T. 1980. *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*. LP3ES. Jakarta.
- Al- Qur'an dan Terjemahan*, (2005) Mujamma' Al Malik Fahd Li Thiba'at Mushaf Asy-Syarif Medinah Munawwarah, Kerajaan Saudi Arabia
- Davis, K.1981. *Human Behavior et Work Organizational Commitment*. Sixth Edition. Mc. Graw-Hill Inc.
- Drucker, P.F. 1996, *The Leader of The Future*, terjemahan Bob Widyahartono, Gramedia, Jakarta.
- Ibrahim Bin Hamd Al-Qu'ayyid, 2003 *Al Adaat Al Asyr Li Asy Syakhshiyah An Naajihah (Sepuluh kebiasaan Muslim Yang sukses)*, Jakarta, La Tansa Bima Amanta
- Kerlinger, Fred. N. 1996. *Azas-Azas Penelitian Behavioral*. Edisi Ketiga. Edisi Bahasa Indonesia. Gajah Mada University Press.
- Madjid, Nurcholis, 1987, *Islam Kemoderenan Dan Keindonesiaan*, Bandung, Mizan
- Max Weber, 2001, *Etika Protestan Dan Semangat kapitalisme*, Jakarta, Pustaka Promethea
- Miller, K.L. and Monge, P.R. 1986. Participation, Satisfaction and Productivity: A Meta-Analitic Review. *Academy of Management Journal*. Dec. pp. 748 – 759.
- Mowday, R.T. Porter, L.W. & Steers, R.M. 1982. *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteism and Turnover*. New York: Academy Press.
- Robbins, S. 2000. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 1. Jakarta: PT Prehallindo.
- Stoner, S. and Mark John. 1995. Organizational Commitment, Turn Over and Absenteisme: An Examination of Direct and Indirect Effects. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 16, No. 2.
- Suliman, A.MT. 2002. Is It Really A. Mediating Construct The Mediating Role of Organizational Commitment in Work Climate – Performance Relationship *Journal of Management Development Vol 21. 3*.
- Yavas U. and Bodur, Satisfaction Among Expatriate Managers: Correlation and Consequences. *Journal of Career Development*
- Yousef. D.A. 2000. *Organizational Commitment: A Mediator of Relationship of Leadership Behavior With Job Satisfaction and Performance in a Non- Western Country*. *Journal of Managerial Psychology*, 15, No. 1.