

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Insan Krida Utama

Hendro Rumpoko

Fakultas Ekonomi, Universitas Yos Soedarso, Surabaya; mushroompoko@gmail.com

Rochim Sidik

Fakultas Ekonomi, Universitas Yos Soedarso, Surabaya; rochimsidik@yahoo.com

ABSTRACT

The achievement of organizational goals is relatively influenced by the climate of the organization, which if the organizational climate is quite conducive, then members of the organization will have a commitment to the organization. Employee commitment to the organization will be reflected in their satisfaction with work. If employee needs are met, then the employee will show a commitment and use all of his abilities optimally for the development of the company's progress. With regard to this, the purpose of this study is to determine the significant effect of organizational climate on employee commitment. This study took employees at PT. Krida Utama Insan as a population, and sampling through census techniques on 54 employees. Hypothesis analysis is done through linear regression techniques. The results of the analysis show the value of $F = 4.182$; $p = 0.046$ ($p < 0.05$) means that organizational climate variables affect employee commitment. The value of $R^2 = 0.077$ explains that the organizational climate is able to contribute effectively to organizational commitment by 7.7%, which means that there are other factors that influence organizational commitment outside of the variables studied.

Keywords : *Organizational Climate ; Employee Commitment*

ABSTRAK

Tercapainya tujuan organisasi relatif dipengaruhi oleh iklim organisasi, yang apabila iklim organisasi cukup kondusif, maka anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka karyawan akan menunjukkan satu komitmen dan menggunakan seluruh kemampuannya secara optimal untuk perkembangan kemajuan perusahaan. Berkenaan dengan hal tersebut, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan. Penelitian ini mengambil karyawan pada PT. Insan Krida Utama sebagai populasi, dan pengambilan sampling melalui teknik sensus pada 54 karyawan. Analisis pembuktian hipotesis dilakukan melalui teknik regresi linier. Hasil analisis menunjukkan nilai $F = 4.182$; $p = 0,046$ ($p < 0,05$) berarti variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Nilai $R^2 = 0,077$ menjelaskan bahwa iklim organisasi mampu memberikan sumbangan efektif terhadap komitmen organisasi sebesar 7,7%, yang berarti terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi di luar variabel yang diteliti.

Keywords : Iklim Organisasi ; Komitmen Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kerjasama antar anggota organisasi dapat digunakan sebagai upaya untuk menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini juga tidak lepas dari faktor-faktor iklim organisasi tersebut. Iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi (karyawan) mampu memberi kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan mereka bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi (instansi).

Iklim organisasi mempunyai beberapa dimensi, mencakup sifat hubungan interpersonal, sifat hirarki, sifat pekerjaan serta penghargaan organisasi terhadap anggotanya. Iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh tetapi dapat dirasakan keberadaannya. Menurut Sumardiono dalam Nugrahani (2006), iklim organisasi adalah karakteristik yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Sedangkan pendapat Kusjainah dalam Nugrahani (2006) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dalam seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi. Karakteristik dari iklim organisasi tersebut secara nyata menggambarkan cara suatu organisasi memperlakukan anggota-anggotanya.

Iklim organisasi dibentuk melalui hubungan antara tuntutan lingkungan, teknologi, struktur dan penampilan kerja. Hal ini menunjukkan bagaimana tuntutan struktur dan teknologi yang menggambarkan iklim tertentu, dipengaruhi oleh harapan-harapan terhadap pekerjaan. Apabila iklim organisasi cukup kondusif, maka anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja adalah memenuhi harapan/kebutuhan mereka dalam berorganisasi, jika kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut. Hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga mereka menggunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat terwujud.

Komitmen karyawan merupakan suatu syarat bagi peningkatan produktivitas dan prestasi kerja Perusahaan, sehingga secara tidak langsung adanya komitmen tersebut akan berhubungan dengan pencapaian tujuan Perusahaan. Hal ini terjadi karena apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap Perusahaan maka akan muncul loyalitas kepada Perusahaan dan menjalin hubungan aktif dan saling mendukung dalam mencapai tujuan Perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Bacal dalam Nugrahani (2006), keberhasilan suatu organisasi dengan membentuk iklim yang kondusif akan mampu mempengaruhi komitmen karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan (job performance).

Sedangkan Sumardiono dalam Nugrahani (2006) berpendapat bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Sementara Miner dalam Nugrahani (2006) mengatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasinya banyak dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap manajemen, iklim organisasi, dan sistem kerja organisasi yang bersangkutan. pandangan tersebut dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen Perusahaan.

Hasil studi Kusjainah dalam Nugrahani (2006) menyimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif terhadap pembentukan komitmen karyawan. Semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi komitmen karyawan pada Perusahaan, atau semakin buruk iklim organisasinya, maka akan semakin rendah komitmen karyawan pada Perusahaan. Martini dalam Nugrahani (2006) juga menguji hal serupa dengan bukti secara empiris terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan. (dalam Nugrahani (2006). Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen perusahaan.

Tujuan Penelitian (Opsional)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan PT. Insan Krida Utama.

METODE Populasi dan Pengambilan Sampling

Populasi yang dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Insan Krida Utama, yang berjumlah 52 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus karena yang diteliti adalah seluruh populasi. Penelitian yang difokuskan pada kepala bagian dan kepala seksi didasarkan pada pertimbangan bahwa : pihak-pihak tersebut dalam menjalankan tugasnya terlibat secara langsung pada PT. Insan Krida Utama, yang berjumlah 52 karyawan

Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini pengambilan data dilakukan menggunakan angket penelitian dengan indikator- indikator yang telah dibangun sesuai dengan teori yang dikemukakan. Angket disusun menggunakan skala model likert dengan 5 pilihan jawaban tertutup. Hasil pengujian instrumen dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

Variabel	Nilai cronbach	Keterangan
Iklim organisasi	0,720	Reliabel
Komitmen karyawan	0,600	Reliabel

Dari hasil pengujian diatas, dimana diperoleh nilai cronbach alpha, yang lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2001). Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan instrumen telah reliabel, sehingga jawaban yang diberikan oleh responden dapat dipercaya.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji statistic koefisien model regresi linear, dengan penetapan tingkat kesaalahan 0,05

HASIL

Hasil analisis mengenai koefisien model regresi diperoleh nilai persamaan sebagai berikut. $Komitmen = (16,753) + (0,165) \cdot e$
Konstanta sebesar 16.753 memberikan pengertian bahwa jika terdapat pelaksanaan iklim organisasi atau nilai variabel tersebut konstan, maka Komitmen Organisasi sebesar 16.753 satuan. Sedangkan nilai e yang merupakan koefisien regresi dari variabel X1 sebesar 0.165 mempunyai arti bahwa jika terjadi peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Komitmen Organisasi sebesar 0.165 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Hasil pengujian hipotesis diketahui sebagai berikut;

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Model	R	R2	F	Sign.
1	0,278	0,077	4,182	0,046

Nilai Fhitung pada variabel iklim organisasi sebesar 4.182 dengan tingkat signifikan sebesar 0,046. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($sig < 5\%$), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap Komitmen karyawan.

Nilai R sebesar 0,278 menunjukkan tingkat hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan yang tergolong rendah, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,077 menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 7,7% terhadap komitmen karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Insan Krida Utama. Hasil ini membuktikan bahwa para karyawan PT. Insan Krida Utama dapat membentuk iklim yang kondusif yang nantinya diharapkan akan mampu mempengaruhi komitmen karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan (job performance). Karena apabila iklim organisasi cukup kondusif, maka anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja adalah memenuhi harapan/kebutuhan mereka dalam berorganisasi, jika kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut. Hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga mereka menggunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat terwujud.

Hal ini mendukung dengan teori Sumardiono dalam Nugrahani (2006) berpendapat bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Sementara Miner dalam Nugrahani (2006) mengatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasinya banyak dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap manajemen, iklim organisasi, dan sistem kerja organisasi yang bersangkutan. Dari pandangan tersebut dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Jika dilihat dari penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh Noordin, dkk., (2010), ditemukan hasil penelitian dimensi iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasional. Komitmen afektif berkorelasi dengan delapan komponen iklim organisasi: struktur/desain organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, pengambilan keputusan, budaya, kepuasan kerja dan motivasi. Noordin, dkk., (2010), juga menguji pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen continuance. Hasil penelitiannya menyatakan komitmen continuance dipengaruhi oleh lima iklim organisasi, yaitu komunikasi, kepemimpinan, budaya, kepuasan kerja, motivasi. Dalam studi ini dapat disimpulkan iklim organisasional berpengaruh terhadap komitmen continuance meskipun hanya lima iklim yang mempengaruhinya.

Keadaan iklim organisasi di Kantor PT. Insan Krida Utama mampu memberikan pengaruh pada rasa keterikatan masing-masing karyawan terhadap karyawan PT. Insan Krida Utama. Iklim yang kondusif akan meningkatkan rasa kepemilikan yang tinggi terhadap organisasi, yaitu karyawan terhadap karyawan PT. Insan Krida Utama. Iklim organisasi yang terbentuk juga mempengaruhi perasaan loyalitas karyawan. Karyawan akan semakin loyal dengan organisasi apabila iklim di karyawan terhadap karyawan PT. Insan Krida Utama kondusif. Karyawan juga merasa bertanggung jawab untuk tetap tinggal di organisasi dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi akan semakin tinggi ketika suasana yang diciptakan di lingkungan perusahaan berlangsung dengan baik. Sementara itu, keadaan atau suasana kerja yang buruk maupun baik tidak mempengaruhi keberlanjutan hidup para karyawan. Karyawan merasa bekerja keberlanjutan hidupnya sudah tercukupi sehingga dapat dikatakan kecil kemungkinan untuk pindah ke pekerjaan yang lain.

KESIMPULAN

Setelah mengetahui permasalahan, meneliti dan membahas hasil penelitian tentang hubungan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi di PT. Insan Krida Utama maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Faktor iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini dikarenakan karyawan PT. Insan Krida Utama dapat membentuk iklim yang kondusif berupa penciptaan suasana kerja yang kondusif dan hal ini nantinya akan mampu mempengaruhi komitmen karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

1. Ghomes, Cardoso Faustino, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta. Halim , 2000, Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi Revisi, Penerbit UPP AME YKPN.
2. Hansen, R. Don –Mowen, M. Maryanne, 2000. Akuntansi Manajemen, Jilid II, Terjemahan Ancella A. Hermawan MBA, Penerbit Erlangga.
3. Indrawijaya, Adam I, 2000, Perilaku Organisasi, Sinar Baru Agresindo, Bandung. Mangkunegara, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
4. Mulyadi dan Setyawan, 2001. Akuntansi Manajemen (Konsep, Manfaat dan Rekayasa), Edisi 3, Penerbit : Salemba Empat.
5. Nugrahani, 2006, Pengaruh Faktor-Faktor Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT Kimia Farma Apotek), Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta. Siagian. Sondang.P 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT. Ardi Mahasatya. Jakarta. Wirawan, 2007, Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi Penelitian, Penerbit Salemba Raya, Jakarta