

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Kasus pada PT Bhakti Persada Jaya di Jakarta)**

Oleh :
Imelda Barus

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sampel yang digunakan sebanyak 112 karyawan. Metode penelitian ini yang digunakan adalah metode survey dengan teknik analisis regresi. Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0,440. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan iklim organisasi, maka dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Pada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,505. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,505.

Kata kunci : Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, dimana sumber daya manusia mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Rencana yang sudah dicanangkan suatu organisasi akan berjalan lancar jika setiap anggota organisasi didalamnya memiliki kerjasama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik maupun faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia secara langsung maupun tidak langsung.

Komitmen karyawan merupakan salah satu faktor yang penting pada perusahaan. Komitmen yang tinggi dari karyawan maka perusahaan akan mendapatkan dampak positif. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan membuat perusahaan lebih kompetitif karena karyawan yang mempunyai komitmen tinggi biasanya lebih kreatif dan inovatif. Komitmen organisasi merefleksikan seberapa dalam keterlibatan karyawan terhadap organisasi tempat kerjanya atau seberapa besar karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan komit dengan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen akan

menunjukkan kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan tetap bertahan di lembaga tempatnya bekerja. Kerelaan dan kesetiaan karyawan dalam bekerja timbul ketika ada komitmen dalam diri karyawan, komitmen muncul ketika terjadi identifikasi dengan tugas dan internalisasi organisasi dalam diri karyawan. Komitmen organisasi menempati posisi yang penting dalam berbagai literatur penelitian karena komitmen organisasi terbukti merupakan prediktor yang sangat baik bagi berbagai perilaku kerja yang penting dalam organisasi. Dessler (2013) menemukan bahwa karyawan yang berkomitmen kuat juga bekerja lebih keras dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki komitmen rendah. Kenyataannya, terjadi permasalahan pada komitmen karyawan dilihat dari tanggung jawab para karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari prasurvei, yang dilakukan terhadap 10 karyawan diketahui bahwa sebanyak 70% karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan banyaknya pengambilan cuti kerja yang dilakukan oleh karyawan pada tahun 2019. Secara normatif karyawan wajib hadir 100% dalam 1 bulan, namun PT. Bhakti Persada Jaya memberikan toleransi 5% libur dalam satu bulan. Berdasarkan data tersebut, bahwa karyawan PT Bhakti Persada Jaya belum memiliki komitmen yang baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaannya. Salah satunya

adalah iklim organisasi. Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku SDM yang berada didalam organisasi. Perilaku SDM di dalam organisasi bermacam-macam seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moril karyawan serta perilaku konflik. Dimensi iklim organisasi yang mempengaruhi perilaku SDM di dalam organisasi secara umum dibagi menjadi 2 yakni fisik dan non fisik. Adapun dimensi fisik seperti keadaan lingkungan fisik tempat kerja dan dimensi non fisik terdiri dari keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, produk, dan konsumen yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi dan budaya organisasi. Untuk membangun komitmen organisasi, pemimpin harus yakin bahwa anggota organisasi memiliki sikap positif terhadap pekerjaan atau memperoleh kepuasan kerja dari organisasi. Tanpa kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi akan sulit diharapkan. Sebaliknya kepuasan kerja terpenuhi maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka diharapkan rendahnya intensi pindah kerja karyawan.

Organisasi yang ingin maju dan berkembang akan memikirkan kepuasan kerja para karyawannya, dengan kepuasan kerja yang didapat oleh individu akan menimbulkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Akan tetapi jika karyawan dalam suatu organisasi tidak mendapatkan kepuasan maka mereka cenderung akan mencari organisasi lain yang mampu memberikan kepuasan ataupun melakukan tindakan-tindakan untuk meminta perhatian pada organisasi agar memikirkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja yang tercapai dengan baik mengakibatkan karyawan akan dapat bekerja sepenuh hati, melibatkan diri secara aktif dan mengembangkan daya inovasi serta kreativitas dalam kegiatan organisasi dan pada gilirannya akan tercipta kinerja karyawan yang tinggi yang pada akhirnya akan tercapai prestasi yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya komitmen pegawai terhadap pekerjaannya akan menurunkan produktivitasnya di dalam perusahaan
2. Ketidakhadiran karyawan yang masih di atas batas toleransi perusahaan
3. Karyawan tidak puas dalam menjalankan pekerjaannya
4. Iklim organisasi yang tidak mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaan secara optimal.

Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Bhakti Persada Jaya?
2. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Bhakti Persada Jaya?

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. PT Bhakti Persada Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Bhakti Persada Jaya.

Manfaat yang diharapkan adalah :

1. Sebagai penambah wawasan bagi peneliti dan melatih diri berpikir secara ilmiah pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang memfokuskan studi penelitian ini pada masa yang akan datang.

Iklim Organisasi

Organisasi yang dipandang sebagai suatu sistem sosial, dalam perjalanannya selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal. Menurut Wirawan (2013: 122) "Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan

internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi”. kaitan ini jelas dimaksudkan bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas-tugas keorganisasiannya. Menurut Subawa dan Surya (2017) “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”.

Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Robert Stringer (2005) dalam Wirawan (2013: 133), mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi.

1. Lingkungan Eksternal.
Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan industri minyak kelapa sawit di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan

pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

2. Strategi Organisasi.
Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.
3. Pengaturan organisasi.
Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Banyak sekolah menengah di Amerika Serikat yang menjadi contoh baik bagaimana pengaturan organisasi menentukan iklim organisasi.
4. Kekuatan Sejarah.
Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.
5. Kepemimpinan.
Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi adalah serangkaian faktor-faktor tertentu dimana sesuatu atau seseorang berada atau berhubungan

dengan bagaimana cara memandang sesuatu hal. Penekanannya adalah fungsi dari dimensi-dimensi yang digunakan untuk memandang sesuatu. Dimensi ini merupakan cara untuk memvisualisasikan sesuatu dari suatu aspek. Aspek tersebut adalah iklim yang ada didalam organisasi. Dimensi-dimensi ini adalah:

1. Kebijakan dan peraturan organisasi.
Kebijakan dan peraturan organisasi yang lebih mementingkan kenyamanan kerja dan kesejahteraan karyawan akan menyebabkan produktivitas meningkat sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya pada penelitian yang dikembangkan oleh Elton Mayo tahun 1927, membuktikan dugaan bahwa kebijakan organisasi untuk menambah penerangan listrik di lokasi-lokasi produksi akan memacu produktivitas.
2. Tingkat efektivitas komunikasi
Komunikasi sangat penting dalam semua kegiatan manajemen terutama dalam organisasi, karena dengan adanya komunikasi suatu organisasi dapat mengeluarkan atau menyampaikan ide-ide juga gagasan dan saling bertukar informasi. Tingkat Hubungan antara Karyawan.
3. Tingkat Partisipasi Pimpinan.
Menurut Asa'd (2013: 112) "Hubungan antara karyawan dengan atasan sangat penting artinya dalam menciptakan iklim organisasi". Iklim organisasi dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (sense of belonging).

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Karyawan yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan. Kenyataan menunjukkan bahwa perasaan positif mendorong kreatifitas, memperbaiki pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Edy Sutrisno (2014:75) mengutip pendapat Handoko (1992) mengemukakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya". Wilson Bangun (2012:327) "Kepuasan kerja adalah ketika seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan". Robin dan Judge yang dikutip oleh Puspitawati (2013) "Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya"

Kepuasan Kerja yang Dicapai dari Pekerjaan

Studi yang sangat komprehensif tentang kepuasan kerja dari pekerjaan yang dikenal sebagai "The Cornell Studies of Job Satisfaction", menunjukkan bahwa kepuasan dari pekerjaan terdiri dari 5 macam aspek yang relative independent. Terdiri dari :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran (gaji-insentif)
3. Supervisi
4. Kesempatan untuk promosi dan
5. Ciri-ciri dan sifat para rekan sekerja (Winardi, 2011).

Sintesis

Dimensi kepuasan kerja terdiri dari balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dan kepemimpinan serta sifat pekerjaan monoton atau tidak

Komitmen Organisasi

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015) "Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut". Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson

(2014) menyatakan komitmen organisasi adalah melibatkan tiga sikap:

1. Rasa identifikasi dengan tujuan organisasi,
2. Perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi,
3. Perasaan setia terhadap organisasi.

Untuk itu dengan adanya komitmen di dalam diri karyawan atau anggota organisasi bermanfaat untuk kepentingan organisasi tempat individu bekerja dan bagi diri individu itu sendiri.

Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015), Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah

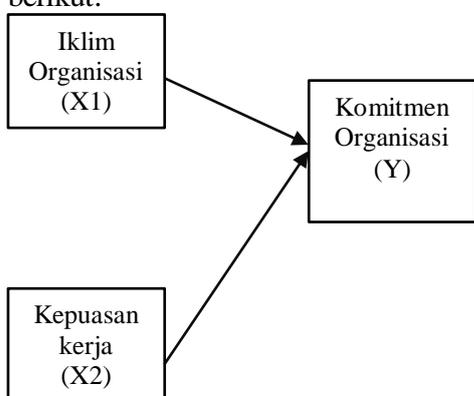
1. Komitmen afektif (*affective commitment*)
Yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
Yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan konsep atau teori yang ada di atas, maka dalam pembahasan ini dikemukakan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teoritik dan kerangka berpikir di atas, dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

METODOLOGI PENELITIAN

Pengertian dari metode deskriptif menurut Sugiyono (2016: 21), adalah: “Metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.” Adapun pengertian lain dari metode deskriptif menurut Moh.

Nazir (2013 : 63), yaitu: “Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu set kondisi suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan-hubungan secara fenomena yang diselidiki.” Pengertian kuantitatif menurut Sugiyono (2016: 23), adalah: “Metodologi penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.” Berikut diterangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Variable Iklim Organisasi (X1)

Iklim organisasi dalam penelitian ini, adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi. Dimensi dari iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1). *Responsibility* (tanggung jawab), 2). *Identity* (identitas), 3). *Warmth* (kehangatan), 4). *Support* (dukungan), 5). *Conflict* (konflik).

Dimednsi *Responsibility* (tanggung jawab) mempunyai 2 indikator :

1) Membuatn keputusan jika situasi menuntut suatu keputusan yang segera diambil 2). Tanggung jawab yang jelas sesuai latar belakang pendidikan.

Dimensi Identity (identitas) mempunyai dua dimensi yaitu 1), Visi dan misi perusahaan dan 2). Kejelasan mengenai peraturan dan kebijakan perusahaan. Dimensi Warmth (kehangatan) mempunyai dua indikator yaitu : 1). Menerima umpan balik tentang pekerjaan secara periodik kepada atasan. Dan 2) Penghargaan yang diberikan sesuai dengan kinerja. Dimensi Support (dukungan) mempunyai 2 indikator yaitu : 1). Prestasi kerja yang baik mempengaruhi insentif. dan 2) Adanya serikat pekerja. Dimensi Conflict (konflik) mempunyai dua indikator yaitu : 1) Lingkungan kerja yang nyaman dan 2). Persaingan yang sehat antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap setiap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja. Sikap pegawai yang bersifat individual baik positif maupun negatif terhadap pekerjaan, lingkungan kerjanya dan hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerjanya. Variabel kepuasan kerja mempunyai 4 dimensi yaitu a. Balas jasa yang adil dan layak mempunyai dua indikator yaitu 1) Penghasilan yang diberikan oleh perusahaan 2) Memenuhi semua kebutuhan dengan penghasilan yang diberikan perusahaan. b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian mempunyai 2 indikator : 1) Merasa senang dengan pekerjaan karena sesuai dengan latar belakang pendidikan saya dan 2).. Merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karier. c. Berat ringannya pekerjaan mempunyai dua indikator yaitu : 1) Beban kerja sesuai dengan

pendapatan yang diterima dan 2)

Pembagian tugas dan wewenang sesuai dengan bakat masing-masing karyawan d. Suasana dan lingkungan pekerjaan mempunyai dua indikator yaitu : 1) Rekan kerja menyenangkan dan 2) Pengaturan penerangan ditempat saya bekerja tergolong baik

Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi merupakan sikap tentang loyalitas tenaga kerja kepada organisasi mereka. Dimensi dari komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah ;

- a. komponen *affective*, mempunyai 3 indikator yaitu : 1). Keinginan dalam berkomitmen yang kuat dalam mempertahankan keanggotaan di dalam perusahaan, 2) Memahami setiap peraturan yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan pemeriksaan dan 3) Saya bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri
- b. komponen *continuance*, mempunyai 4 indikator yaitu 1). Mengerjakan pekerjaan organisasi terlebih dahulu daripada pekerjaan pribadi, 2) Nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang. 3) Tidak ada unsur paksaan dan 4) Merasa terikat dengan perusahaan
- c. komponen *normative* mempunyai 4 indikator yaitu : 1). Hadir tepat waktu membuat pekerjaan jadi lebih ringan, 2). Memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik, 3). Ketidakhadiran seorang karyawan akan mengganggu kelancaran di unit kerja

dan 4). Memahami peraturan perusahaan

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Bhakti Persada Jaya di Jakarta yang berjumlah 112 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah kelompok kecil yang secara nyata diteliti dan ditarik kesimpulan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sample jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini dikarenakan populasi yang relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 responden. Analisis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Pada dasarnya koefisien jalur adalah koefisien regresi yang distandarkan (*standardized coefficient*). Adapun persamaan jalur dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Persamaan Regresi } Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + e$$

X1 = Iklim organisasi

X2 = Kepuasan kerja

Y = Komitmen organisasi

ρ_1 = koefisien jalur variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi

ρ_2 = koefisien jalur kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Obyek Penelitian

Responden dalam penelitian ini berjumlah 112 orang responden yang merupakan karyawan pada PT Bhakti Persada Jaya. Adapun profil responden yang dapat diuraikan disini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan formal, dan masa kerja. Untuk lebih jelas mengenai deskripsi profil responden, dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini. arakteristik jenis kelamin sering kali dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan suatu tindakan baik pekerjaan, aktivitas, maupun tingkah laku seseorang setiap harinya. Dari 112 orang responden yang ada, profil jenis kelamin responden tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Profil Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Jumlah | % |
|-----|---------------|------------|------------|
| 1 | Laki-laki | 75 | 67 |
| 2 | Perempuan | 37 | 33 |
| | Jumlah | 112 | 100 |

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebesar 75 orang (67%) sedangkan responden perempuan sebanyak 37 orang (33%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT Bhakti Persada Jaya berjenis kelamin laki-laki. Usia merupakan salah satu faktor alat ukur untuk menentukan tingkat kedewasaan atau tingkat emosional dari seseorang. Dari 112 orang responden yang ada, profil usia responden tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2 Profil Responden

Berdasarkan Usia

| No. | Usia | Jumlah | % |
|-----|---------------|------------|------------|
| 1 | 20 – 25 th | 21 | 19 |
| 2 | 26 – 30 th | 24 | 21 |
| 3 | 31 – 35 th | 38 | 34 |
| 4 | > 35 th | 29 | 26 |
| | Jumlah | 112 | 100 |

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas diketahui bahwa responden terbanyak berusia antara 31–35 tahun yaitu sebanyak 38 orang atau 34% dan hal ini sejalan dengan kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia yang telah matang dan profesional. Dari 112 orang responden yang ada, profil pendidikan formal responden tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3 Profil Responden

Berdasarkan Pendidikan Formal

| No. | Pen.Formal | Jumlah | % |
|-----|---------------|------------|------------|
| 1 | SMA | 57 | 51 |
| 2 | Diploma III | 28 | 25 |
| 3 | S1 | 20 | 18 |
| 4 | S2 | 7 | 6 |
| 5 | S3 | 0 | 0 |
| | Jumlah | 112 | 100 |

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan formal terakhir pada

tingkat SMA, yaitu sebanyak 52 orang atau 51%, responden dengan pendidikan DIII sebanyak 28 orang atau 25%, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 20 atau 18%, dan sebanyak 7 orang atau 6% berpendidikan S2. Tingkat pendidikan formal menunjukkan derajat intelektual seseorang, semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pengetahuan dan tingkat intelektualitas seseorang. Dari 112 orang responden yang ada, profil masa kerja responden tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4 Profil Responden

Berdasarkan Masa Kerja

| No. | Masa Kerja | Jumlah | % |
|-----|---------------|------------|------------|
| 1 | < 1 th | 18 | 16 |
| 2 | 1 – 3 th | 24 | 21 |
| 3 | 4 – 6 th | 39 | 35 |
| 4 | > 6 th | 31 | 28 |
| | Jumlah | 112 | 100 |

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas diketahui bahwa mayoritas responden adalah karyawan dengan masa kerja 4 – 6 tahun, yaitu sebanyak 39 orang atau 35%. Sebanyak 31 orang atau 28% bekerja lebih dari 6 tahun, sebanyak 24 orang atau 21% bekerja antara 1-3 tahun dan sebanyak 18 orang atau 16% bekerja kurang dari 1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pengalaman yang baik akan pekerjaannya. Masa kerja

dapat dijadikan tolok ukur pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan.

Pengujian Persyaratan Analisis Data

Mengingat bahwa analisis pengujian hipotesis penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan model analisis jalur, maka untuk memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, perlu dilakukan uji asumsi klasik.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas Iklim organisasi dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,366 lebih besar dari 0,05, maka data terdistribusi normal.

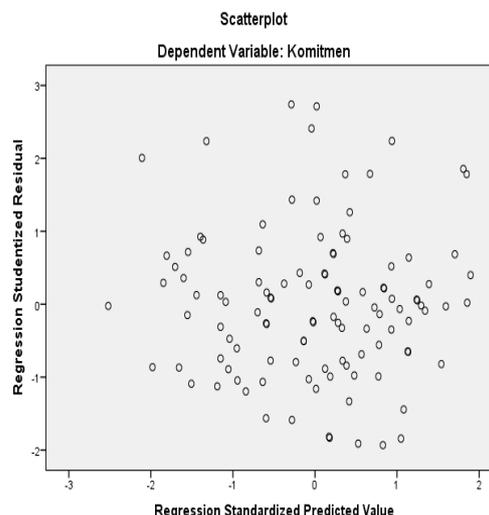
Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *collinierity statistic* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* ($Tolerance < 0,10$) dan (2) *Variance inflation faktor* ($VIF > 10$). Hasil pengujian terlihat pada Tabel 4.6.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen

dengan residualnya, dengan dasar analisis sebagai berikut:



Pengujian Hipotesis

Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan struktur ini dilakukan melalui analisis regresi yang hanya memperhatikan koefisien *unstandardized*.

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9.092 | 2.708 | | 3.358 | .001 |
| 1 Iklim organisasi | .513 | .074 | .440 | 6.928 | .000 |
| 1 Kepuasan | .350 | .044 | .505 | 7.951 | .000 |

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut diperoleh persamaan jalur sebagai berikut : $Y = 0,513 X_1 + 0,350X_2 + e_2$ Persamaan yang didapat menghasilkan koefisien jalur dengan arah positif, artinya iklim organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti jika iklim organisasi dan kepuasan kerja ditingkatkan maka akan mempengaruhi meningkatnya komitmen

organisasi. Koefisien regresi iklim organisasi menunjukkan bahwa jika iklim organisasi bertambah satu satuan, maka komitmen organisasi akan bertambah sebesar 0,513.

Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,513 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja bertambah satu satuan, maka komitmen organisasi akan bertambah sebesar 0,350.

Uji Hipotesis (Uji t_2)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Tahap-tahap pengujiannya adalah sebagai berikut: Iklim organisasi terhadap Komitmen organisasi Dari hasil analisis jalur diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Iklim organisasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi Dari hasil analisis jalur diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh Iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam hal persentase. Berdasarkan perhitungan didapat nilai R^2 sebagai berikut:

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .828 ^a | .685 | .679 | 2.33145 |

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8, perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,679 artinya variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 67,9% dan sisanya sebesar 32.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi linier menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Bhakti Persada Jaya. Iklim organisasi akan memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-rang dalam organisasi, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi komitmen karyawan atau dengan kata lain iklim organisasi yang kondusif tentu akan diikuti dengan peningkatan komitmen karyawan pada PT Bhakti Persada Jaya.
2. Hasil uji menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap

kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap komitmennya pada organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran yang dapat peneliti berikan kepada PT Bhakti Persada Jaya untuk meningkatkan komitmen karyawan melalui kepuasan kerja dan iklim organisasi adalah sebagai berikut:

1. Bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Untuk meningkatkan iklim organisasi, diharapkan pimpinan perusahaan menjabarkan visi misi perusahaan agar karyawan mampu mewujudkan tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Selain visi dan misi perusahaan, diharapkan manajemen memberikan penghargaan dan insentif bagi karyawan yang memiliki kinerja di atas standar yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, diharapkan pimpinan perusahaan dalam menentukan beban kerja karyawan disesuaikan dengan tugas dan jabatan karyawan agar karyawan tidak memiliki beban kerja yang berlebih, serta kebijakan pemberian insentif bagi karyawan yang memiliki beban kerja lebih tinggi.
3. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan fisik,

salah satunya pengaturan penerangan di tempat kerja. Diharapkan manajemen perusahaan untuk memperhatikan penerangan di tempat kerja agar karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2013). Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Liberty
- Bangun, Wilson.* (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Edy Sutrisno, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
- Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., dan Matteson, M. (2014), *Organizational Behavior And Management 10th.* USA: McGraw-Hill Book Co.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat

- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* Edition. 15. New Jersey: Pearson Education.
- Sondang Siagian, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,.
- Subawa, I Kadek Adi dan Surya, I Bagus Ketut. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar*. e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 6, Nomor 4, 2017.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, . Jakarta: PT. Rineka Cipta