

# HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMENT ORGANISASI PADA PEGAWAI HONORER DI INSTANSI PEMERINTAHAN X

*Anna Lutfiah*<sup>1</sup>  
*Ahmat Setiabudi*<sup>2</sup>  
*Vella Fitrisia Agustina*<sup>3</sup>

**Fakultas Psikologi**  
**Universitas Tama Jagakarsa**  
**JL.Letjen. T.B. Simatupang No.152,**  
**Jakarta 12530,Indonesia**

*e-mail: Anna Lutfiah@gmail.com*<sup>1</sup>, *Ahmadsetiabudi@gmail.com*<sup>2</sup>,  
*fitrisia.a@gmail.com*<sup>3</sup>

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pegawai honorer di Instansi Pemerintahan X. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian kesekretariatan Instansi Pemerintahan X dengan jumlah 89 orang. Menggunakan teknik *cluster sampling* dan metode pengambilan data menggunakan skala iklim organisasi (Robert Stringer, 2002) dan skala komitmen organisasi (Meyer dan Allen,1997). Pengujian hipotesis ini menggunakan korelasi *bivariate* dan seluruh perhitungan dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20.0 *for windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai honorer di Instansi Pemerintahan X dengan nilai ( $r=0,680$ ;  $p=0,000$  dengan taraf signifikansi  $< 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Angka ini menunjukkan korelasi positif antara iklim organisasi dan komitmen organisasi, artinya jika persepsi iklim organisasi positif maka komitmen organisasi pada pegawai honorer di Instansi Pemerintahan X tinggi.

Kata kunci :iklim organisasi, komitmen organisasi

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu sumber daya manusia saja tidaklah cukup, sebuah organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki loyalitas dan mampu berkontribusi penuh pada organisasi. Pegawai yang memiliki keinginan untuk maju bersama organisasi juga sangat diperlukan, karena untuk memajukan sebuah organisasi ada banyak keterlibatan para pegawai dan organisasi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk para pegawai agar mampu bekerja sesuai dengan yang organisasi harapkan. Komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi maka pegawai akan lebih betah dalam bekerja, setia, serta ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan organisasi (Steers&Porter, 1983).

Iklim organisasi adalah prediktor penting dalam keberhasilan organisasi. Dengan mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi, maka kemungkinan organisasi untuk menemukan cara yang potensial untuk mengurangi pengunduran diri,

ketidakhadiran, dan meminimalisasi aspek negatif lain dari pekerja (Noordin dkk., 2010). Selain itu, iklim organisasi juga berdampak pada efektivitas dan efisiensi pekerja yang dapat mempengaruhi komitmen mereka dalam organisasi, sehingga dapat terlihat adanya keterkaitan yang tinggi antara iklim organisasi, pemogokan kerja, hasil kerja, serta keluarnya pekerja dari organisasi (Chowwen, 2012).

Instansi Pemerintahan X adalah salah satu Instansi pendukung Kementerian yang bergerak dalam pembangunan kawasan perdesaan. Pada instansi ini terdiri dari 5 sub Direktorat dan 1 Kesekretariatan yang memiliki pegawai honorer atau Para Pegawai Non Pegawai Negeri yang disingkat menjadi PPNPN yang terdiri dari Tenaga Ahli, Asisten Tenaga Ahli, Data Entry, Administrasi, Pramubakti, Keamanan dan Pengemudi yang pada tahun anggaran 2017 disebut sebagai Tenaga Penunjang. Terdapat sekitar 250 orang pegawai honorer yang terbagi pada masing-masing direktorat dan 89 orang pegawai honorer pada sekretariat.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti,

peneliti menemukan fakta dari pengakuan beberapa pegawai berdasarkan aspek komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif. Berdasarkan aspek-aspek tersebut beberapa pegawai bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhannya saja tanpa ada rasa memiliki terhadap perusahaan dan mengaku tidak terlalu bangga bekerja di instansi ini. Sulitnya persaingan diluar juga yang membuat mereka terpaksa bertahan pada pekerjaan di instansi ini, mereka tetap bekerja namun hanya sebatas melakukan tugasnya saja sebagai pegawai yang diberikan perintah oleh atasan untuk melakukan suatu pekerjaan. Setelah perintah telah dilakukan, mereka tidak terlalu mengurus masalah organisasi, mereka cenderung acuh pada apa yang terjadi pada organisasi terkecuali jika masalah tersebut menyangkut dirinya sendiri maka pegawai akan mencari tahu darimana masalah tersebut dan apa dampaknya bagi mereka, namun sejauh itu tidak berkaitan dengan mereka maka mereka mencoba untuk tidak ikut campur urusan instansi. Sebagian pegawai justru ada yang tidak memperpanjang kontrak kerja mereka karena mereka ingin pindah ke instansi yang lebih menjanjikan dengan gaji dan bonus-

bonus yang lebih tinggi dari instansi sebelumnya.

Para pegawai juga memiliki pandangan yang cukup beragam tentang iklim organisasi pada instansi karena melihat dari masing-masing pegawai honorer pada setiap direktorat memiliki pimpinan yang berbeda-beda. Namun sebagian besar pegawai honorer pada instansi ini memiliki persepsi bahwa kurangnya dukungan atasan pada pekerjaan yang dibebankan kepada pegawainya cukup dirasakan oleh sebagian pegawai, terjadinya tumpang tindih pekerjaan yang dirasakan pegawai tidak sebanding dengan *reward* yang diberikan oleh pimpinan ataupun instansi itu sendiri, pimpinan yang kurang *aware* pada pekerjaan mereka jika kesalahan tidak terjadi maka pimpinan tidak memperlihatkan dukungan atau tidak memperhatikan pekerjaan, pimpinan yang tidak dapat menerima pendapat atau masukan dari bawahannya juga dirasakan oleh para pegawai, konflik dengan rekan kerja pun dirasakan sebagian besar pegawai yang biasanya didasari dengan kecemburuan sosial tentang jumlah materil yang di dapat, sampai senioritas yang membuat adanya kesenjangan antara pegawai yang baru 1-2 tahun bekerja dengan pegawai yang sudah

lebih dari 5 tahun bekerja dan tidak dirasakan ada kehangatan atau keakraban antar rekan kerja.

Pada kasus ini, banyak juga pegawai yang tetap bekerja hanya karena takut dengan persaingan diluar organisasi ini, walaupun dengan situasi kerja yang dianggap kurang mendukung. Namun pegawai tetap mempertahankan dirinya untuk tetap berada diorganisasi, tidak jarang juga pegawai yang melakukan pekerjaannya karena memang sudah menjadi kewajibannya, tidak memikirkan apa yang terjadi dengan organisasi, ia tetap melakukan pekerjaannya karena ia menganggap ini adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan walaupun ia tidak begitu menyukai suasana kerja yang terbangun dikantor. Lalu tercatat ada beberapa pegawai yang memiliki tingkat kelekatan yang cukup kuat dengan organisasi, terlihat dengan cara bekerjanya yang loyal untuk organisasi walaupun reward yang pantas tidak ia dapatkan, namun dorongan untuk ikut memajukan organisasi terlihat dari setiap pekerjaan yang ia lakukan dan ia merasas bahwa setiap masalah yang terjadi di organisasi adalah masalahnya sendiri dan ia mencoba untuk ikut campur dalam penyelesaiannya. Ada

juga pegawai yang tekesan tidak peduli dengan organisasi, yang ia lakukan hanya menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan selebihnya, ia tidak ingin tau apa yang terjadi dengan organisasi karena menurutnya tidak ada keuntungan jika ia ikut campur dalam masalah organisasi.

Maka tidak sedikit pegawai yang tidak produktif di kantor, sering tidak terlihat diruang kerja sampai tidak sedikit pegawai yang tidak memperhatikan tingkat kehadiran, banyak dari mereka yang tidak memperduikan tingkat kehadiran dikantor, bahkan beberapa pegawai tidak segan untuk memenuhi kehadiran dikantor hanya mendekati jika pembagian honor pegawai. Mereka menolak berlama-lama di ruangan karena lingkungan kerja yang menurut mereka tidak bisa menujung kinerja mereka. Bahkan mereka menyatakan bahwa alasan mereka tetap berada pada instansi bukan karena ingin ikut mewujudkan tujuan oraganisasi, namun dikarenakan sulitnya persaingan pada dunia kerja diluar pemerintahan yang membuat mereka terpaksa tetap bertahan pada situasi yang kurang nyaman, sehingga banyak dari mereka tidak memperdulikan apa yang terjadi pada instansi selama itu tidak menimbulkan kerugian pada mereka dan

hasil pekerjaan yang mereka telah lakukan yang mereka lakukan hanya menyelesaikan pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawab utamanya.

Dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai honorer pada instansi pemerintahan X.

## **PEMBAHASAN**

### ***Komitmen Organisasi***

Komitmen organisasi menurut Robbins (2008) yaitu sampai sejauh mana tingkat seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Sedangkan, menurut Luthans (2011) komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan dimana anggota organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Ivancevich dkk., (2008) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, perlibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap

perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi. Komitmen menurut Kreither dan Kinicki (2010) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Definisi komitmen organisasional menurut Colquitt dkk., (2011) adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional memengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turns over*). Sedangkan menurut Schermerhorn dkk., (2011) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi, individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota.

Meyer dan Allen (1997) merumuskan definisi komitmen organisasi sebagai “*the view that commitment is a psychological state that (a) characterizes the employee’s relationship with the organization, and (b) has implication for the decision to continue membership in the organization*”. Definisi ini mengandung arti bahwa komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi dan adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi serta tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun.

### ***Iklm Organisasi***

Litwin dan R. A. Stringer (1968) mendefinisikan iklim organisai sebagai suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat. Sedangkan menurut Tagiuri dan Litwin (1968) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Davis (2011) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai “*The human environment within an organization’s employees do their work*”. Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan, Robert Stringer (2002) mendefinisikan iklim organisasi sebagai “*...collection and pattern of environmental determinant of aroused motivation*”. Pernyataan Stringer mengandung arti bahwa

iklim organisasi adalah koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi.

Menurut Wirawan (2008) definisi iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah segala sesuatu yang ada atau yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka melaksanakan pekerjaan. Semua lingkungan yang ada atau yang dialami oleh karyawan selama mereka bekerja.

### ***Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi***

Persepsi pegawai yang terkait ke dalam iklim organisasi ditemukan dapat memengaruhi komitmen organisasi. Semakin baik persepsi pegawai mengenai iklim organisasi yang terdapat pada suatu

organisasi, maka semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi tersebut (Clercq dan Rius, 2007). Iklim organisasi yang dipersepsikan positif oleh pegawai dalam organisasi cenderung meningkatkan komitmen kerja. Pernyataan tersebut juga didukung penelitian sebelumnya oleh Steve dan Brian (1987) yang menyebutkan bahwa pegawai yang mempersepsikan iklim organisasi positif, lebih cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, kinerja, dan kepuasan kerja.

Noordin dkk.(2010) juga telah melakukan penelitian dan menemukan hasil yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Dengan mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi, maka memungkinkan manajemen untuk menemukan cara yang potensial dalam mengurangi ketidakhadiran, pengunduran diri, dan aspek negatif lainnya, karena manajemen dapat mengidentifikasi faktor yang ada pada iklim organisasi dan komitmen organisasi untuk selanjutnya dilakukan perbaikan atau peningkatan pada faktor tersebut (Noordin dkk., 2010).

Berdasarkan penelitian-penelitian dan teori-teori tersebut, maka peneliti kemudian



menduga, bahwa adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Pegawai dengan persepsi iklim organisasi yang positif maka kemungkinan mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Sebaliknya, jika pegawai memiliki persepsi iklim organisasi yang negatif maka kemungkinan mereka memiliki komitmen organisasi yang rendah.

## **METODE**

### ***Partisipan***

Partisipan pada penelitian ini, peneliti tidak menggunakan keseluruhan populasi yaitu 250 pegawai, namun peneliti hanya menggunakan partisipan yang ada pada kesekretariatan yang berjumlah 89 orang yang peneliti jadikan sample pada penelitian ini. Sample yang digunakan adalah pegawai honorer kesekretariatan pada Instansi Pemerintahan X yang terdiri dari 89 orang dengan ciri-ciri populasi sebagai berikut; Seluruh pegawai honorer kesekretariatan yang bekerja pada Instansi Pemerintahan X; Lama bekerja minimal satu tahun karena dinilai sudah mengerti tentang lingkungan kerja pada instansi yang bersangkutan.

### ***Desain***

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional untuk mencari hubungan antara dua variabel dalam penelitian yaitu iklim organisasi dan komitmen organisasi. Subjek penelitian ini adalah pegawai honorer dibagian kesekretariatan Instansi Pemerintahan X. Kriteria subjek yang dipilih adalah karyawan dengan pendidikan minimal SMA/ sederajat, dan minimal masa kerja min 1 tahun. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *cluster sampling* di mana teknik penentuan sample bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas (Sugiyono, 2001).

### ***Prosedur***

Alat ukur yang digunakan dalam bentuk skala iklim organisasi dengan model Likert yang terdiri dari empat tingkat jawaban Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4). Skala iklim organisasi ini terbagi menjadi 6 dimensi yaitu struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen. Hasil uji coba daya beda aitem untuk skala iklim organisasi dengan total aitem 24 maka 9 aitem gugur dan 15 bertahan

dengan hasil yang diperoleh berkisar 0,353-0,679. Uji validitas konstruk dengan nilai



KMO sebesar 0,575 ( $p > 0,5$ ) yang artinya aitem mengukur konstruk yang hendak diukur. Hasil uji reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,831 yang berarti reliabel menurut kaidah Guilford.

Sementara itu, untuk skala komitmen organisasi ini terbagi menjadi 3 dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif. Hasil uji coba daya beda aitem untuk skala komitmen organisasi dengan total aitem 24 maka 8 aitem gugur dan 16 bertahan dengan hasil yang diperoleh berkisar 0,316-0,621. Uji validitas konstruk dengan nilai KMO sebesar 0,618 ( $p > 0,5$ ) yang artinya aitem mengukur konstruk yang hendak diukur. Hasil uji reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,799 yang berarti reliabel menurut kaidah Guilford.

### ***Teknik Analisis***

Teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dalam penelitian ini, maka digunakan analisa korelasi *product moment* dari Karl Pearson dan melalui metode *bivariate correlation* dengan dibantu program SPSS versi 20.0 *for Windows*. Sebelum dilakukan uji *bivariate*

*correlation*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yang meliputi: normalitas sebaran data, menggunakan uji *One-Sample Kolmogrov Smirnov*, dengan bantuan program SPSS versi 20.0 *for windows*. Data kriteria normal adalah jika nilai taraf signifikan lebih besar dari 0,05 ( $P > 5\%$ ) maka sebarannya dinyatakan berdistribusi normal.

### **ANALISIS DAN HASIL**

Berdasarkan hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien normalitas iklim organisasi sebesar 0,156 dan komitmen organisasi sebesar 0,137 dengan demikian nilai  $p > 0,05$  yang berarti bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Dari hasil analisis data penelitian diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi sebesar 0,680 dengan nilai  $p$  sebesar 0,000 dan  $p < 0,05$  maka dinyatakan signifikan dengan tingkat kepercayaan 5%. Karena nilai  $p < 0,05$  maka hal ini dinyatakan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,680 signifikan. Hal tersebut berarti  $H_0$  yang menyatakan tidak ada hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi ditolak

sebaliknya,  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dengan arah korelasi yang positif.

Analisa penelitian ini juga mengukur  $r^2$  pada data penelitian yang berfungsi untuk melihat sumbangan efektif pada variabel dengan menggunakan teknik perhitungan *regresi* melalui program SPSS versi 20.0 *for windows*. Hasilnya adalah variabel komitmen organisasi disumbang 46,3% oleh iklim organisasi, sisanya 53,7% disumbang oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Hasil analisis kategorisasi, skor subjek tergolong pada kategori sedang dengan perolehan mean yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS. Perolehan mean Iklim Organisasi sebesar 44,11 dan perolehan mean Komitmen Organisasi sebesar 44,49.

## **DISKUSI**

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan untuk mengetahui adakah hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi menggunakan *bivariate correlation* pada program SPSS 20.0 *for windows* diperoleh nilai sebesar

0,680 dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  dalam penelitian ini yaitu tidak ada hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi ditolak sebaliknya,  $H_a$  dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan ada hubungan dengan arah yang positif antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Honorer di Instansi Pemerintahan X.

Dengan adanya hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi, maka organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawainya melalui upaya menciptakan iklim organisasi yang mendukung untuk para pegawai. Hal ini diperkuat oleh penelitian Sholikhah dan Madziatul (2006) yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan komitmen organisasi dengan nilai R (koefisien korelasi) sebesar  $r = 0,67$ . Noordin dkk.(2010) juga telah melakukan penelitian dan menemukan hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Dengan mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi, maka memungkinkan manajemen untuk menemukan cara yang potensial dalam

mengurangi ketidakhadiran, pengunduran diri, dan aspek negatif lainnya, karena manajemen dapat mengidentifikasi faktor yang ada pada iklim organisasi dan komitmen organisasi untuk selanjutnya dilakukan perbaikan atau peningkatan pada faktor tersebut. Hasil penelitian dari Alethea (2015) juga membuktikan adanya korelasi yang kuat dan positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dengan nilai korelasi  $r = 0,567$ .

Devi dan Halim (2013) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Dapat dipahami bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai karena melibatkan hubungan aktif antara pegawai dengan organisasi yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh M. Idrus (2006) menemukan bahwa bagi mereka yang mempersepsikan iklim organisasi secara positif, maka dengan sendirinya akan tercipta rasa nyaman dan nikmat dalam bekerja. Perasaan-perasaan

tersebut pada akhirnya akan menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan pada akhirnya akan menghasilkan kualitas kehidupan kerja yang baik. Sebaliknya mereka yang mempersepsi iklim organisasinya secara negatif, maka akan menyebabkan rasa bosan dalam bekerja, menurunnya gairah kerja, jika sudah demikian yang terjadi adalah meningkatnya kemangkiran dalam bekerja, produktivitas kerja yang rendah dan akhirnya indikasi kesejahteraan ataupun kualitas kehidupan kerja yang baik tidak dapat dicapai dengan sempurna. Penelitian yang dilakukan oleh Khairunisa Q Affifah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen kerja dengan nilai korelasi  $r = 0,496$ . Hasil penelitian-penelitian diatas semakin memperkuat hasil penelitian ini yang mendapatkan hubungan dengan arah yang positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai honorer di Instansi Pemerintahan X.

Besarnya koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,463 yang berarti sumbangan efektif dari iklim organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 46,3% sedangkan sisanya 53,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti:

Kepuasan kompensasi (Syafrizka Alrendia, 2011), gaya kepemimpinan (Andretta, 2010), kepemimpinan transformasional (Widi Agung Wibowo, 2013).

Berdasarkan perhitungan mean dengan menggunakan SPSS versi 20.0 *for windows* pada variabel iklim organisasi mendapatkan nilai mean sebesar 44,11 yang berada pada

kategori sedang. Hal tersebut membuktikan bahwa pegawai honorer di Instansi Pemerintahan X mempersepsikan iklim organisasi cukup positif. Iklim organisasi yang tercipta dipersepsikan cukup mampu mempengaruhi mereka dalam membentuk komitmen organisasi. Sedangkan pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai mean sebesar 44,49 yang berada pada kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai honorer di Instansi Pemerintahan X memiliki keinginan untuk bertahan pada organisasi dan rasa kepemilikan terhadap organisasi yang mampu menunjang kinerja pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, diperoleh hasil korelasi antar dimensi iklim terhadap variabel komitmen organisasi dengan sumbangan tertinggi berada pada

dimensi struktur yaitu sebesar 51,4%, sedangkan sumbangan terendah berada pada dimensi standar-standar yaitu sebesar 39,4%.

Dari hasil analisis yang telah dilakukan bahwa komitmen organisasi di Instansi Pemerintahan X sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi dalam menciptakan struktur yang jelas untuk pegawai, memberikan dukungan baik antar anggota organisasi maupun dukungan yang diberikan dari atasan atas tugas yang dijalankan, serta menciptakan rasa tanggung jawab pada pegawai dengan memberikan pegawai kesempatan untuk memecahkan masalahnya sendiri di Instansi Pemerintahan X. Penting bagi organisasi untuk meningkatkan hal tersebut agar komitmen organisasi pada pegawai dapat meningkat dan memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Dengan demikian semakin positif iklim organisasi yang diciptakan oleh organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai.

Namun, organisasi juga harus meningkatkan faktor-faktor lain yang mendukung terciptanya suatu persepsi pegawai tentang iklim organisasi yang mendukung pegawai seperti menciptakan

standar-standar yang tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai, melakukan pendekatan-pendekatan yang mampu meningkatkan rasa loyalitas agar pegawai tidak merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya, serta memberi penghargaan yang membuat pegawai merasa dihargai atas kinerjanya yang baik. Sehingga terbentuklah persepsi pegawai mengenai iklim organisasi yang positif telah memberikan dukungan dalam berbagai aspek dan menciptakan komitmen organisasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### ***Simpulan***

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan dapat disimpulkan, terdapat hubungan dengan arah yang positif antara iklim organisasi yang dirasakan dengan komitmen organisasi pada pegawai honorer di Instansi Pemerintahan X. Hal ini berarti semakin positif persepsi iklim organisasi yang dirasakan maka semakin tinggi komitmen organisasi.

### ***Saran***

Saran teoritis, bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan atau melanjutkan penelitian lebih lanjut hendaknya menggunakan sample yang berbeda, jumlah

populasi yang lebih banyak serta dapat menghubungkan variabel lain yang turut memengaruhi komitmen organisasi dan melakukan penelitian dengan menggunakan dua metode yaitu metode *survey* dan wawancara, agar dapat menghasilkan data yang lebih akurat dalam bentuk tertulis maupun lisan. Serta sebaiknya mencari konsep teori yang berbeda. Dan mengikutsertakan semua jumlah populasi yang ada, agar dapat menghasilkan perhitungan yang lebih akurat dan dapat menghasilkan data yang lebih kuat. Selain itu memilih alat ukur yang lebih tepat dan baik sehingga terhindar dari subjek yang melakukan *faking good* dalam pengisian skala khususnya skala iklim organisasi.

Saran Praktis, Kepada Kepala Bagian Kepegawaian dan Umum pada Instansi Pemerintahan X dengan adanya hasil dari penelitian ini diharapkan untuk lebih mengetahui dan mengerti tentang iklim organisasi yang positif dan kondusif untuk para pegawai guna

meningkatkan komitmen organisasi dan dapat memperhatikan aspek lingkungan internal demi terciptanya komitmen yang tinggi pada pegawai.

## **REFERENSI**

- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chowwen, C. (2012). Predictors of organizational commitment of factory employees. *Ife Psychologia*, 20(2), 187-191.
- Clercq, D.D., and Rius, I.B. (2007). Organizational Commitment in Mexican Small and Medium-Sized Firms: The Role of Work Status, Organizational Climate, and Entrepreneurial Orientation. *Journal of Small Business Management*. 10(2): 185-210.
- Guilford, J.P., B. Fruchter. (1978). *Fundamental Statistics In Psychology And Education*. Tokyo: McGraw-HillKogakusha, Ltd.
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3(1), 94-106.
- Jaros, Stephen. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfal Journal of Organizational Behavior*, Vol. VI, No. 4.
- Kuncono Teguh. (2003). *Tehnik Analisa Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Persada Indonesia.
- Litwin & Stinger, (1968), *Leadership and Organizational Climate: The Clouds Chamber Effect*, Upper Sadle River: NJ.
- Meyer, J. P., & Allen N. J., (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research and Application*. New Delhi: Sage Publication.Inc
- Newstrom, John W. (2011). *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Noordin, F., Omar, S., Sehan, S., & Idrus, S. (2010). Organizational Climate and Its Influence on Organizational Commitment. *The International Bussines and Economics Research*, 9(2), 1-9.
- Robbins, SP & Judge.(2008). *Perilaku Organisasi, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sholikhan, & Churiyah, M. (2006). Analisis jalur Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Prestasi Kerja. *Volume 2, Nomor 3, Oktober*.
- Stringer, Robert. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Tagiuri, R. & Litwin, G. (1968). *Organizational Climate: Expectations of a Concept*. Boston: Harvard University Press.
- Tarigan, Gabriel K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kedisiplinan Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda. *eJournal Psikologi, Vol. 4 (4): 373-385- ISSN 2477-2674, ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id. (diakses pada 08 September 2016)*.
- Toulson, P. & Mike, Smith. (1994). The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. *Journal of Public Personnel Management*. Vol. 23, Issue 3. (Fall). 453-469
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.