

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PENYIARAN
INDONESIA DAERAH
PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

Erwin Tahir

Rahayu Puji Suci

Erwintahir83@gmail.com

Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Sebanyak 25 pegawai Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara menjadi sampel yang diambil secara sensus. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Iklim organisasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan kedua variabel independen lainnya. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

***Abstarct:** The purpose of this study was to analyze the influence of organizational commitment, job satisfaction and organizational climate on employee performance. As many as 25 employees of the Southeast Sulawesi Regional Indonesian Broadcasting Commission became samples taken in census. After multiple regression analysis, the results showed that organizational commitment, job satisfaction and organizational climate have a significant effect on employee performance, both simultaneously and partially. Organizational climate has a dominant influence compared to the other two independent variables. This result was also supported by a descriptive average category of descriptive statistics.*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi adalah “the collection of feelings and beliefs that people have about their organization a whole” (George dan Jones, 2006 dalam Rini, 2013). Waspodo dan Minadaniati (2012) seorang pekerja merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya (Allen dan Rachmawati, 2012). Karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya (Allen dan Rachmawati, 2012).

Tiffin dalam Mukhyi dan Sunarni (2007) menyatakan, dalam prakteknya masih sangat banyak pegawai, atau pejabat/pimpinan dari berbagai level manajemen yang belum memiliki komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara memadai. Castro dan Martin (2010), menunjukkan bahwa 9 dari 12 dimensi iklim organisasi menunjukkan hubungan positif yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja. Bhaesajsanguan (2010), iklim organisasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Chen (2005), menemukan bahwa: Umur, masa

jabatan pada pekerjaan, posisi pekerjaan merupakan hal yang membedakan tingkat kepuasan kerja.

Crespell (2007), bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap inovasi dan kinerja perusahaan. Lindberk (2004), menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan beberapa dimensi iklim organisasi.

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara keempat variabel tersebut, dengan merumuskan masalah: Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, baik secara simultan maupun parsial? Penelitian ini juga menganalisis manakah diantara variabel-variabel tersebut yang berpengaruh dominan?

TINJAUAN PUSTAKA

➤ **Kajian Teori**

Menurut Greenberg dan Baron (2003), komitmen organisasi adalah sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Daft (2003), komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja. Blau dan Boal dalam Sopiiah (2008), menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Selanjutnya komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu (Summers dan Acito dalam Sutrisno, 2010).

Wibowo (2007), menyatakan antara kepuasan dan ketidakhadiran/kemangkiran menunjukkan korelasi negatif. Robbins (2001), ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

Duncon (1972), mencirikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Steers (1985), iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung. Owens (1991), dan Hoy and Miskel (1987), iklim organisasi adalah persepsi anggota tentang lingkungan kerja organisasi. Scheider (1991), berpendapat bahwa iklim organisasi menunjuk pada gaya material yang mempengaruhi pandangan anggota mengenai nilai dan tujuan organisasi. Rossow (1990), iklim organisasi menunjuk pada karakteristik organisasi secara keseluruhan dan berhubungan dengan perasaan anggota yang bersangkutan. Simamora (2001), iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2006), kinerja para karyawan adalah awal dari keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Stoner dalam Sutrisno (2011) mengemukakan adanya empat cara meningkatkan kinerja, yaitu: (1) Diskriminasi, (2) Pengharapan, (3) Pengembangan, (4) Komunikasi.

➤ **Hasil-hasil Penelitian Terdahulu**

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Populasi /	Hasil Penelitian
-----	----------	------------------	------------	------------------

	(Tahun)		Sampel	
1.	Jyoti (2013)	<i>Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model.</i>	Populasi adalah dosen dari empat universitas di India Utara yaitu, Universitas Jammu, Guru Nanak Dev University, Himachal Pardesh Universitas dan Punjab University. Ada 1.648 dosen yang bekerja pada keempat universitas tersebut. Hanya 820 kuesioner kembali kembali (tingkat respon 49,75%) yang telah digunakan untuk menganalisis dan menarik interpretasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir semua korelasi signifikan dalam subkelompok dan analisis secara keseluruhan. Tiga analisis regresi dihitung untuk menemukan dampak dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil tiga persamaan regresi menelusuri jalan menuju kepuasan kerja, komitmen kerja dan iklim pekerjaan. Hasil uji semua hubungan hipotesis adalah signifikan.
2.	Setyanto, dkk (2013)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (Intention To Quit) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Kelapa Sawit Teladan Prima Group).	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan level staf Teladan Prima Group yang berjumlah 275 orang yang tersebar pada seluruh unit kerja yang bekerja pada kebun, pabrik dan kantor Teladan Prima Group. Dalam melakukan penelitian dilakukan dengan meneliti seluruh populasi (sensus).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap intention to quit karyawan. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan dan juga terbukti bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap intention to quit karyawan baik secara langsung maupun melalui pemediasi komitmen organisasional. Iklim organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan dan juga terbukti bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap intention to quit karyawan namun secara tidak langsung iklim organisasi terbukti berpengaruh negatif terhadap intention to quit karyawan melalui variabel pemediasi komitmen organisasional.
3.	Rahimić (2013)	<i>Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies.</i>	Penelitian ini dilakukan pada sampel 111 karyawan dari perusahaan produksi cabang industri yang berbeda: makanan, tekstil,	Berdasarkan analisis data, disimpulkan bahwa pendapat dan peringkat dari iklim organisasi di perusahaan Bosnia dan Herzegovina bervariasi sesuai dengan tingkat struktur hirarkis. Mereka yang bekerja di manajemen yang lebih tinggi dari hirarki organisasi memiliki pendapat yang lebih positif tentang Organisasi, dimana hal tersebut menegaskan hipotesis penelitian ini.

			kayu dan industri mesin di Bosnia and Herzegovina Companies	
4.	Syahalam, dkk (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Imbalan Terhadap Kinerja Dosen Sertifikasi Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Poltekkes Kemenkes Bengkulu Tahun Akademik 2012/2013.	Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 orang dosen yang telah mendapatkan sertifikasi di Poltekkes Kemenkes Bengkulu. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 dosen yang telah mendapatkan sertifikasi yang bertugas di 5 jurusan di Poltekkes Kemenkes Bengkulu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran kinerja menunjukkan kriteria sangat tinggi dengan skor 4.31 masuk kedalam rentang 4.21-5.00. Motivasi mendapat nilai rata-rata 3.23 masuk kedalam rentang 2.61-3.40 menunjukkan kriteria cukup tinggi, kepuasan mendapat nilai sebesar 3.77 yang termasuk kedalam rentang 3.41-4.20 3.85 masuk kedalam rentang 3.41-4.20 menunjukkan kriteria tinggi. menunjukkan kriteria tinggi, kemudian imbalan dengan nilai sebesar. Selanjutnya hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi, kepuasan serta imbalan pengaruhnya signifikan terhadap kinerja dosen sertifikasi Poltekkes Kemenkes Bengkulu. Ini dapat dilihat dari nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil uji t juga menunjukkan secara parsial hanya variabel motivasi yang pengaruhnya tidak signifikan (0.101) sedangkan kepuasan (0.007) dan imbalan (0.041) pengaruhnya signifikan terhadap kinerja dosen sertifikasi. Variabel yang paling berpengaruh secara parsial adalah variabel kepuasan yang mendapatkan nilai sebesar 0.007. Hal ini menunjukkan bahwa dosen puas dengan tugasnya sebagai tenaga pendidik sesuai tupoksi serta tanggung jawabnya.
5.	Waspodo dan Minadaniati (2012)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok.	Jumlah populasi 69 orang dan jumlah sampel sebesar 59.	Hasil uji t untuk kepuasan kerja adalah 2,386, dan signifikan adalah 0.020. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap OCB. Hasil uji t untuk iklim organisasi adalah 2,288, dan signifikan adalah 0,026. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap OCB. Hasil uji F adalah 5,196, dan signifikan adalah 0,009. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap OCB. Hasil R2 adalah 0,157 atau 15,7%. Ini berarti OCB dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan iklim organisasi sebanyak 15,7%.
6.	Susanty (2012)	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka.	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UT Pusat yang berjumlah total 879 orang karyawan. Jumlah	Hasilnya menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, iklim organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan.

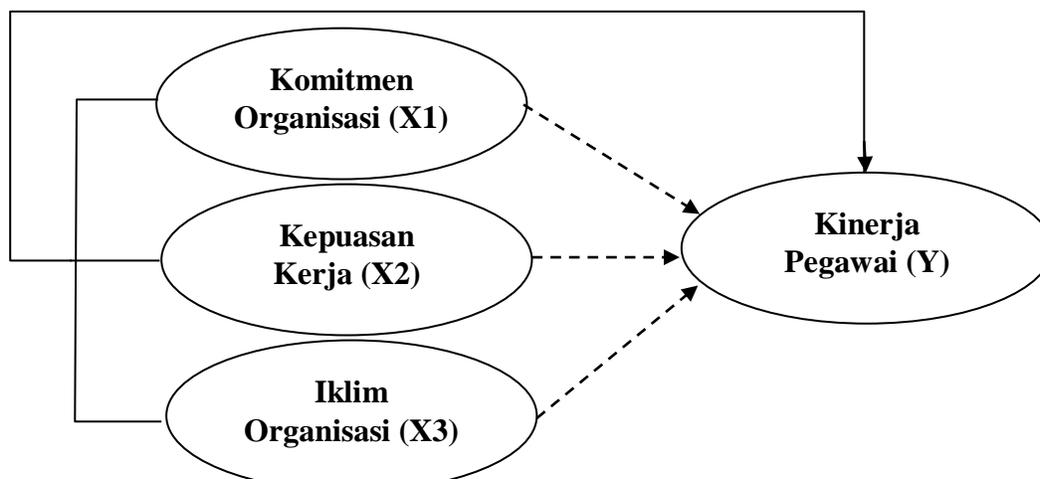
			sampel s ebesar 269 karyawan.	
7.	Noordin, et.al (2010)	<i>Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment.</i>	Populasi berjumlah 150 karyawan dari eksekutif dan tingkat non-eksekutif di ABC Company yang telah mengajukan diri untuk berpartisipasi dalam penelitian. Dari 150 kuesioner yang disebarakan kepada ABC Company, total 108 kuesioner diselesaikan dan kembali.	Temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasakan bahwa iklim organisasi mereka berada pada tingkat yang moderat. Nilai rata-rata untuk komponen iklim organisasi berkisar dari terendah 3,38 ke tertinggi 3,77 dari skala Likert 5 poin. komitmen kelanjutan tampaknya menjadi yang terendah dari tiga komponen dari komitmen organisasi dengan rata-rata 3,22. Dalam hal korelasi antar variabel, hasil menunjukkan bahwa komitmen kontinyu tidak memiliki korelasi dengan desain organisasi, kerja sama tim, dan pengambilan keputusan. Semua variabel lain menunjukkan korelasi positif yang signifikan. Secara keseluruhan, temuan dari studi ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk meningkatkan situasi saat ini di ABC Perusahaan sehubungan dengan semua komponen iklim organisasi dan komitmen organisasi.
8.	Sholikhan dan Churiyah (2006)	Analisis Jalur Iklim Organisasi Terhadap Komitmen dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja.	Populasi sekaligus sampel sebanyak 45 orang.	Hasil penelitian ini adalah iklim organisasi terhadap komitmen karyawan berpengaruh signifikan sebesar 0,67; iklim organisasi, komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan dengan koefisien path sebesar 0,52 dan 0,45 ; iklim organisasi, komitmen karyawan, kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan berpengaruh signifikan baik langsung maupun tidak langsung dengan koefisien path sebesar 0,33; 0,42; 0,35.

Sumber: Jyoti (2013), Setyanto, dkk (2013), Rahimić (2013), Syahalam, dkk (2013), Waspodo dan Minadaniati (2012), Susanty (2012), Noordin, et.al (2010), Sholikhan dan Churiyah (2006)

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

➤ Kerangka Konseptual

Gambar 3 Kerangka Konseptual



Keterangan: —————> Pengaruh simultan

-----> Pengaruh parsial

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

➤ Hipotesis

1. Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Iklim Organisasi merupakan faktor dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

➤ Definisi Operasional Variabel

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Komitmen Organisasi (X1)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif	Likert
2.	Kepuasan Kerja (X2)	1. Beban kerja 2. Gaji 3. Kenaikan jabatan 4. Pengawas 5. Rekan kerja	Likert
3.	Iklim Organisasi (X3)	1. Lingkungan kerja 2. Hubungan kerja 3. Sarana dan prasarana	Likert
4.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja (<i>quality of work</i>) 2. Kecakapan (<i>promptness</i>) 3. Inisiatif (<i>iniciative</i>) 4. Kemampuan (<i>capability</i>) 5. Komunikasi (<i>communcation</i>)	Likert

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu Komitmen organisasi, kepuasan kerja dan iklim sebagai variable independen. Sedangkan, variabel dependen adalah Kinerja Pegawai Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Sebanyak 25 pegawai Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara menjadi sampel yang diambil secara sensus.

HASIL

➤ Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Umur

No.	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	25 - 29	2	8.00%
2.	30 - 34	3	12.00%
3.	35 - 39	8	32.00%
4.	40 - 44	9	36.00%
5.	> 50	3	12.00%
Jumlah		25	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	16	64.00%
2.	Perempuan	9	36.00%
Jumlah		25	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	4	16.00%
2.	D1	0	0.00%
3.	D2	0	0.00%
4.	D3	1	4.00%
5.	S1	18	72.00%
6.	S2	2	8.00%
7.	S3	0	0.00%
8.	Lainnya	0	0.00%
Jumlah		25	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Th)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 8	5	20.00%

2.	8 – 16	11	44.00%
3.	> 16	9	36.00%
Jumlah		25	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Frekuensi Berkunjung

No.	Frekuensi Berkunjung (kali)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	2 kali	40	47.06%
2.	> 2 kali	45	52.94%
Jumlah		85	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

➤ Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga komitmen organisasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 8 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,036 lebih kecil dari nilai α 0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 1

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.619	3	41.540	5.955	.036 ^a
	Residual	295.221	21	14.058		
	Total	419.840	24			
a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 2 penelitian ini menduga komitmen organisasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 9 menunjukkan angka nilai signifikansi t = 0,037 untuk komitmen organisasi, 0,033 untuk kepuasan kerja, dan 0,013 untuk iklim organisasi. Karena dari ketiga nilai signifikansi t masing-masing variabel independen tersebut lebih kecil daripada nilai α 0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.825	8.343		2.136	.045
	Komitmen Organisasi	.134	.298	.090	2.450	.037
	Kepuasan Kerja	.265	.267	.217	2.591	.033
	Iklim Organisasi	.974	.359	.594	2.716	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 3 penelitian ini menduga iklim organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Nilai koefisien Beta variabel iklim organisasi dalam Tabel 9 menunjukkan angka 0,594, yang lebih besar daripada nilai koefisien Beta daripada kedua variabel independen lainnya. Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

PEMBAHASAN

➤ Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.60 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41-4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Disamping itu berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Jyoti (2013), Setyanto, dkk (2013), Noordin, et.al (2010) dan Sholikhah dan Churiyah (2006). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterkaitan karyawan terhadap organisasi/ perusahaan dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Pegawai/karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan, dan rasa kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi.

Dengan kata lain komitmen organisasi adalah rasa keterikatan dan dukungan penuh terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada agar organisasi tersebut terus berjalan kearah yang lebih baik. Komitmen organisasi membuat karyawan lebih berhati-hati dan/teliti dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan mereka. Beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Kedua, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan semakin tinggi pula produktivitasnya. Ketiga, dengan adanya komitmen pengunduran diri karyawan akan berkurang, perusahaan jadi tidak perlu membuang waktu dan biaya yang tinggi untuk melakukan

pergantian karyawan. Keempat, dengan adanya komitmen tidak diperlukan adanya pengawasan dan proses pemantauan yang kaku, menyita banyak waktu dan mahal.

Karyawan merupakan aset terbesar dalam setiap organisasi/perusahaan. Kinerja perusahaan sangat tergantung bagaimana kinerja karyawannya, kinerja karyawan yang baik tentu akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan begitupun sebaliknya. Hal di atas telah menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen seperti hubungan psikologis antara karyawan dengan perusahaan, jika karyawan telah memiliki komitmen maka karyawan akan mencurahkan segala kemampuan dan sumber daya untuk meningkatkan kemajuan perusahaan tentunya ini berdampak pada kinerja karyawan sendiri.

➤ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.87 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 4.21-5.00 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Disamping itu berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Jyoti (2013), Setyanto, dkk (2013), Syahalam, dkk (2013), Waspodo dan Minadaniati (2012) dan Sholikhan dan Churiyah (2006). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskan kebutuhannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan dengan sesama karyawan. (As,ad, 2000).

Hal yang perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukan merupakan sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan, angan-angan dan cita-cita. dan memiliki dorongan-dorongan hidup tertentu. Selain itu manusia mempunyai pikiran-pikiran dan pertimbangan-pertimbangan yang menentukan sikap dan pendiriannya. Juga manusia mempunyai pergaulan-pergaulan hidup, baik dirumahnya atau ditempat kerjanya maupun dimasyarakat luas.

➤ Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4.00 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41-4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Disamping itu berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian Jyoti (2013), Setyanto, dkk (2013), Rahimić (2013), Waspodo dan Minadaniati (2012), Susanty (2012), Noordin, et.al (2010) dan Sholikhan dan Churiyah (2006). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Iklim organisasi juga merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Gibson et al (2006) bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam

organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Seperti dikatakan oleh Amundson (1988) (dalam Bayu, 2003) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Konsep iklim organisasi berisikan hal-hal yang sifatnya psikologis, seperti yang diungkapkan oleh James dan McIntyre (1967) (dalam Bayu, 2003).

Iklim organisasi merupakan suatu perangkat manajemen yang efektif untuk memadukan motivasi individu dengan tujuan serta tugas-tugas dalam organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap karakteristik dari prosedur yang ada dalam sebuah perusahaan. Dari seluruh definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi iklim organisasi adalah, persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung AWS Wasposito dan Lussy Minadaniati, 2012, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya Depok, Jurnal Riset Manajemen.
- Andreas, Budihardjo. 2003. Peranan Budaya Perusahaan: Suatu Pendekatan Sistematis dalam Mengelola Perusahaan. *International Journal of Training and Development* 9 ; 2. Prasetya Mulya Management Journal Vol. VIII No. 14.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Barkah. 2002. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Organisasi di Surabaya. Tesis Program Pascasarjana. Universitas Airlangga. Surabaya
- Bhaesajangan S, (2010). *The Relationship among Organizational Climate, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Thai Telecommunication Industry*.
- Boles, J., Madupalli R., Rutherford, B. dan Wood J.A. 2007. The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. *Journal of Business and Industrial Marketing*, Vol. 22, No. 5, pp. 311-321.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied*.
- Castro ML, & Martin N. (2010). The relationship between organisational climate and employee satisfaction in A south Africa information and technology organisation. *SA Journal of industrial psychology*, 36,1-9. *Psychology*, 81, 358-368
- Chen, et al. 2005. An empirical investigation of the relationship between intellectual capital and firm's market value and financial performance. *Journal of Intellectual Capital*, Vol 6, Issue 2.
- Creswell, J. (2007). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches*, 2nd ed. California : Sage Publication
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Davis, Keith, dan Newstrom. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1985 *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, Edisi 7, Erlangga, Jakarta

- Duncan, R. B. (1972). Characteristic of Organization Environment and Perceived Environment Uncertainty. *Administration Science Quartely* 17: 313 – 327 dalam Gregson, Tery et al. 1994. Role Ambiguity, Role Conflict, and Perceived Environment Uncertainty: Are the Scales Measuring Separate Construct for Accountans?. *Behavioral Research in Accounting* 6: 145 – 159.
- Gareth R.Jones, 2001, *Organizational Theory*. Third Edition, Prentice Hall International Edition, New Jersey
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusetts.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hellriegel Don and John W. Slocum. “Organizational Behaviour”. South Western Thomson, Canada, 2004Sukoharjo. *Jurnal ekonomi Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol.3, No. 1
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G 1987 *Education Administrasi: Theory Research, and Practice*, New York: Random House, Inc
- Ilfani, Grisma dan Rini Nugraheni. 2013. “Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spining 2”. *Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 2. No. 3.
- Jyoti, Jeevan. 2013. Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model. *Journal of Business Theory and Practice* Vol. 1, No. 1; March 2013.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Lila, J, T., (2002), *Managerial Economics*, South Western College, USA.
- Lussier (1996) dalam Setiawan, Budi, dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang, Vol. 2 No. 2, Hal. 181-250.
- Maddala, G. S. 2001. *Introduction to Econometrics*. Third Edition. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Robert dan Jackson John, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L dan Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, P. John dan Allen, J. Natalie. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, Vol. 1, No. 1, pp. 61-89.
- Noordin, Fauziah, et.al. 2010. Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment. *International Business & Economics Research Journal* – February 2010 Volume 9, Number 2.
- Nuri Rosyidah. 2013. Analisis Faktor Kinerja Kariwan PTPN (PERSERO) Pabrik Gula Tjoekir Jombang. Skripsi Psikologi. IAIN sunan ampel Surabaya.
- Pabundu, Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksa

- Pines, A. 1982. *Changing Organizations : Is Work Environment Without Burnout* (PP 274-281) Beverly Hills, CA: Sagi
- Rahimić, Zijada. 2013. Influence of Organizational Climate on Job Satisfaction in Bosnia and Herzegovina Companies. *International Business Research*; Vol. 6, No. 3; 2013 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012.
- Rahmawati, Asri. 2011."Pengaruh Upah, Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Antique di Gatak
- Riggio, Ronald E. 2000. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Third Edition. Printice Hall. Upper Saddle River. New Jersey.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed).upper Sadlle River, NJ: Prentice-Hall
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robert G. Owens. 1991. *Organizational Behavior in Education*. New Jersey:Printice Hall International Inc.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Setyanto, Adhi, dkk. 2013. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (Intention To Quit) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Volume 10, Nomor 1, Januari, Tahun 2013, Halaman 75.
- Sholikhan dan Madziatul Churiyah. 2006. Analisis Jalur Iklim Organisasi Terhadap Komitmen dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja. *Jurnal Modernisasi*, Volume 2, Nomor 3, Oktober 2006.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Srimindarti, Ceacilia.2004. *Balanced Scorecard Sebagai Alternatiff Untuk Mengukur Kinerja*.Fokus Ekonomi, Vol 3 No 1.
- Steers, M Richard. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Alfabeta: Bandung.
- Susanty, Ety. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 8, Nomor 2, September 2012, 121-134.
- Sutrisno Edy Dr, M.Si. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Predana Media Grup
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno, H dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahalam, Endy, dkk. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Imbalan Terhadap Kinerja Dosen Sertifikasi Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Poltekkes

- Kemenkes Bengkulu Tahun Akademik 2012/2013. *The Manager Review - Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume 15, Nomor 3, Oktober 2013. p. 560 – 570.
- Waspodo, Agung AWS dan Lussy Minadaniati. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, Vol. 3, No. 1, 2012.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Wirartha, I Made. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.