

Analisis Aspek Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Roida Pakpahan

AMIK BSI JAKARTA

Jl. RS. Fatmawati 4, Pondok Labu Jakarta

roida.rkh@bsi.ac.id

Abstract — The existence of employees in a company is the most important asset for the achievement of corporate goals, because employees are dynamic resources and always needed the company both in the production process and services. Organizational commitment of employees is one important factor used in the achievement of corporate objectives because it relates to the high desire of each employee to remain in the company. This study aims to determine how much influence the aspect of job satisfaction and organizational climate to organizational commitment of employees of PT. Intraco Penta, Tbk. This research was conducted from the phenomenon of low commitment of employees of PT. Intraco Penta, Tbk. The low commitment of PT. Intraco Penta, Tbk, is seen from the indication as it was told by some employees at the time of researcher doing research. Based on the narrative of several employees at the company that they are willing to get out of PT. Intraco Penta, Tbk if there is a better job offer from another company. When asked about the reason, according to them the main cause is the lack of job satisfaction aspects and organization climate that exist in the company. Therefore, the writer is interested to test how much influence of job satisfaction aspect and organizational climate toward organizational commitment of employees in the company, so that this research is expected to give input to the company to increase organizational commitment of employees through improvement of job satisfaction and organizational climate aspect.

Keywords: *employee, company, organizational commitment, job satisfaction aspect*

Intisari – Keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan aset yang paling penting untuk pencapaian tujuan perusahaan, karena karyawan merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan perusahaan baik dalam proses produksi maupun jasa. Komitmen organisasional karyawan merupakan salah satu faktor penting yang digunakan dalam pencapaian tujuan perusahaan karena hal ini berkaitan dengan keinginan yang tinggi dari setiap karyawan untuk tetap berada didalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh aspek kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk. Penelitian ini dilakukan berangkat dari fenomena rendahnya komitmen karyawan PT. Intraco Penta, Tbk. Rendahnya komitmen organisasi karyawan PT. Intraco Penta, Tbk, terlihat dari indikasi sebagaimana yang dituturkan oleh beberapa karyawan pada saat peneliti melakukan peninjauan penelitian. Berdasarkan penuturan beberapa orang karyawan pada perusahaan tersebut bahwa mereka bersedia

keluar dari PT. Intraco Penta, Tbk bila ada tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan lain. Ketika ditanya mengenai alasannya, menurut mereka penyebab utamanya adalah kurangnya aspek kepuasan kerja dan iklim organisasi yang ada pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu penulis tertarik untuk menguji seberapa besar pengaruh aspek kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan perusahaan tersebut, sehingga melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawannya melalui peningkatan aspek kepuasan kerja dan iklim organisasi.

Kata kunci : karyawan, perusahaan, komitmen organisasional, aspek kepuasan kerja

I. PENDAHULUAN

Keberadaan karyawan atau sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu aset yang paling utama, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi maupun jasa. Mathis dan Jackson menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kompetensi inti dalam perusahaan, yaitu kemampuan yang unik untuk menciptakan nilai tinggi dan membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan pesaing.

Selain itu menurut Mathis dan Jackson, sumber daya manusia yang efektif secara positif mempengaruhi produktivitas perusahaan, kinerja keuangan, dan nilai pasar saham, serta memberikan kontribusi yang berkesinambungan pada keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Beberapa cara untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai kompetensi inti adalah dengan menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang memiliki profesionalisme dan kemampuan khusus, memberikan pelatihan dan kompensasi serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat terus bersaing dengan perusahaan lain.

Dan perkembangan Manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam sumber daya manusia dituntut untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya karena hal ini berkaitan dengan perilaku karyawan.. Kebijakan perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak positif terhadap perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah komitmen organisasional karyawan, yaitu keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi

merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Mowday).

Komitmen organisasional terdiri dari 3 (tiga) komponen, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*) menurut Meyer & Allen. Komitmen afektif berkenaan dengan komitmen pada organisasi yang didasari atas pertimbangan adanya kecocokan nilai pribadi dengan organisasi sehingga timbul kedekatan emosional. Komitmen kontinuan merupakan komitmen pada organisasi yang didasarkan pada pertimbangan untung rugi yang akan dialami karyawan apabila meninggalkan organisasi serta ketersediaan pekerjaan lain. Sedangkan komitmen normatif berkenaan dengan kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi. Dan setiap komponen komitmen memiliki konsekuensi yang berbeda-beda pada perilaku karyawan seperti kehadiran, performansi terhadap pekerjaan atau keinginan untuk terus menyelesaikan pekerjaan. Konsekuensi dari komitmen organisasional dapat bersifat positif maupun negatif. Jika komitmen organisasional tidak sejalan dengan harapan-harapan karyawan, maka komitmen karyawan akan cenderung rendah terhadap organisasi. Komitmen yang rendah akan berdampak pada ketidakhadiran karyawan dalam bekerja, tingkat *turnover* yang tinggi serta rendahnya mutu kerja karyawan. Selain itu, komitmen yang rendah juga berdampak pada lambatnya peningkatan karir seorang karyawan. Sedangkan karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan bekerja keras menunjukkan segala daya upaya untuk organisasi dan senantiasa ingin menjadi bagian dari organisasinya. Karyawan yang ingin menjadi anggota suatu organisasi akan memiliki keinginan untuk menggunakan seluruh usaha yang dimilikinya sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lainnya, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Komitmen afektif berkembang jika keterlibatan dalam organisasi terbukti sebagai pengalaman yang memuaskan seperti memberikan kesempatan pada karyawan untuk melakukan tugas yang memuaskan atau memperoleh kesempatan untuk mengembangkan keterampilan yang berharga. Komitmen kontinuan berkembang jika karyawan memperkirakan akan mengalami kehilangan atau kerugian jika keluar dari organisasinya. Kehilangan itu bisa berupa status yang diperoleh karena pekerjaannya, sedangkan kerugiannya dapat berupa waktu atau usaha yang sudah dilakukan demi organisasi. Sementara itu, komitmen normatif berkembang sebagai hasil internalisasi tekanan normatif untuk melakukan tindakan tertentu dan menerima keuntungan yang menimbulkan kewajiban moral untuk membalasnya (Meyer dkk).

Sebuah Perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasional karyawannya. Hal ini dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih

menguntungkan bagi organisasi (Greenberg dan Baron). Komitmen yang tinggi pada organisasi dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan pada organisasi yang mempekerjakannya juga tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Selain itu, karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan bekerja lebih keras dan memiliki kinerja yang lebih baik dari karyawan yang komitmennya rendah (Mowday, Porter, dan Steers). Randall, Fedor, dan Longenecker (dalam Greenberg & Baron) mengungkapkan komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Di sisi lain, komitmen organisasi yang tinggi memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat absensi dan tingkat *turnover* (Caldwell, Chatman, & O'Reilly; Mowday dkk.; serta Shore & Martin dalam Greenberg & Baron.). Keterlambatan (Blau,) dan pindah kerja (Bartol, ; Farrel & Rusbult, dalam Jewell & Siegall).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang relative puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasinya, sementara karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran ataupun keluar dari organisasi atau meninggalkan organisasi (Mathis dan Jackson). Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi serta memiliki keterlibatan yang besar terhadap kegiatan-kegiatan organisasi akan mengembangkan penilaian yang positif terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan akan mencerminkan rasa memiliki dalam diri karyawan tersebut terhadap organisasi, sehingga apa yang ia lakukan dapat menimbulkan rasa puas atau tidak puas (Luthans).

Kepuasan kerja juga dipandang sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, Howell dan Dipboye (dalam Munandar). Kepuasan kerja karyawan sangat diperlukan karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan lebih produktif dibanding dengan karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sebagai akibatnya, produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Penelitian Locke (dalam Judge) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Robbins, menyatakan perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan perusahaan yang mempunyai karyawan yang kurang puas dan karyawan yang puas akan tetap bertahan diperusahaan. Penelitian Chen, mengungkapkan kepuasan kerja memiliki

hubungan yang positif dengan komitmen organisasional. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Sementara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja serta kesempatan promosi (Wexley dan Yukl).

Komitmen organisasional sering juga dikaitkan dengan iklim organisasi. Hal ini terkait dengan bagaimana perusahaan mengelola iklim organisasi yang baik dan kondusif dalam aktivitas kerja karyawan dan adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan serta kinerja karyawan. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim organisasi dipandang sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi (Davis dan Newstrom). Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Dengan adanya iklim organisasi yang baik tersebut diharapkan akan membawahkan pengaruh positif terhadap peningkatan komitmen organisasional karyawan.

Tagiuri dan Liwin (dalam Wirawan) mengungkapkan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi terdiri dari enam dimensi, yaitu: struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen, (Stringer).

Dalam Wirawan dikatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi produktivitas anggota organisasi dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Penelitian Martini dan Rostiana mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin positif iklim organisasi dipersepsi karyawan, maka semakin kuat komitmennya terhadap organisasi.

Sejalan dengan uraian diatas mengenai pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan, peneliti tertarik untuk meneliti kondisi komitmen karyawan yang tampak rendah pada PT. Intraco Penta, Tbk, (Sumber, HRD PT. Intraco Penta, Tbk). PT. Intraco Penta, Tbk merupakan salah satu perusahaan distributor terbesar alat-alat berat dan penjualan suku cadang di Indonesia, fokus industrinya adalah pertambangan, konstruksi/infrastruktur, kehutanan, industri pertanian, minyak dan gas, serta general industri. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1970, dan hingga saat ini PT. Intraco Penta, Tbk telah memiliki karyawan sebanyak 1617 orang yang tersebar di beberapa provinsi Indonesia dan untuk penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada kantor pusat PT. Intraco Penta, Tbk yang berada Jakarta yang memiliki karyawan dengan jumlah 426 orang, (Sumber, HRD PT. Intraco Penta, Tbk).

Rendahnya komitmen organisasi karyawan PT. Intraco Penta, Tbk terlihat dari indikasi sebagaimana yang dituturkan oleh beberapa karyawan pada saat peneliti melakukan peninjauan penelitian, mereka bersedia keluar dari PT. Intraco Penta, Tbk bila ada tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan lain, (Sumber : Karyawan PT. Intraco Penta, Tbk). Ketika ditanya mengenai alasannya, menurut mereka penyebab utamanya adalah kurangnya kepuasan kerja di perusahaan tersebut diantaranya, kurangnya kepuasan terhadap gaji, dimana karyawan merasa kurang dengan gaji yang diterima dan besarnya kenaikan gaji perperiode, kurangnya kepuasan karyawan terhadap atasan atau supervise, dimana karyawan merasa atasannya bersikap kurang mendukung dan kurang memperhatikan anggotanya serta kurangnya penghargaan terhadap karyawan, dimana masih banyak karyawan yang merasa hasil kerja keras dan pengabdian mereka kurang dihargai oleh perusahaan dan iklim organisasi yang kurang mendukung juga cenderung menjadi alasan utama mereka diantaranya, kurangnya kejelasan tentang struktur organisasi di PT. Intraco Penta, Tbk, yaitu kurangnya kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan yang mempunyai kewenangan dalam mengambil keputusan serta kurangnya dukungan yang dirasakan karyawan, yaitu: kurangnya sikap saling mendukung diantara kelompok kerja, dimana karyawan merasa kurang memperoleh dukungan dan bantuan dari atasannya ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Tentu saja alasan tersebut tidak bisa dijadikan tolak ukur penyebab rendahnya komitmen karyawan pada PT. Intraco Penta, Tbk oleh sebab itu harus dilakukan pengkajian secara ilmiah. Dasar inilah yang menyebabkan peneliti tertarik dan memutuskan untuk meneliti apakah benar kepuasan kerja dan iklim organisasi mempengaruhi rendahnya tingkat komitmen organisasional karyawan pada PT. Intraco Penta, Tbk. Tentu saja alasan tersebut tidak bisa dijadikan tolak ukur penyebab rendahnya komitmen karyawan pada PT. Intraco Penta, Tbk oleh sebab itu harus dilakukan pengkajian secara ilmiah. Dengan berbagai latar belakang yang telah diuraikan maka penulis melakukan penelitian untuk meneliti apakah benar kepuasan kerja dan iklim organisasi mempengaruhi rendahnya tingkat komitmen organisasional karyawan pada PT. Intraco Penta, Tbk.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional ?
2. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional ?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional ?

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan didapat dari penelitian ini adalah:

1. Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada pihak manajemen perusahaan PT. Intraco Penta, Tbk untuk lebih memperhatikan

kepuasan kerja dan iklim organisasi sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

2. Sebagai salah satu kontribusi pemikiran dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya perusahaan agar lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam kaitan mempertahankan karyawan yang unggul dan produktif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dalam latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa masalah pokok penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk?
2. Apakah iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk?
3. Apakah kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk?

II. BAHAN DAN METODE

2.1 Pendekatan Teoritik

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja, Locke (dalam Luthans).

Menurut Howell dan Dipboye (dalam Munandar) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Jewel dan Siegal, memandang kepuasan kerja sebagai sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Selanjutnya menurut Spector (h. 197) kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang menggambarkan bagaimana individu merasa tentang pekerjaannya secara keseluruhan serta berbagai aspek lain dalam pekerjaannya. (*Job satisfaction is an attitudinal variable that reflects how people feel about their jobs overall as well as various aspects of them*).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, peneliti mengambil teori kepuasan kerja menurut Spector yaitu, variabel sikap yang menggambarkan bagaimana individu merasa tentang pekerjaannya secara keseluruhan serta berbagai aspek lain dalam pekerjaannya. Peneliti menggunakan teori ini, karena teori ini memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan teori-teori di atas.

Selanjutnya menurut Spector, ada sembilan aspek kepuasan kerja, yaitu: Gaji (*Pay*), Promosi (*Promotion*), Supervisi (*Supervision*), Tunjangan Tambahan (*Fringe benefits*), Penghargaan (*Contingent reward*), Prosedur dan peraturan tambahan (*Operation conditions*), Rekan Kerja (*Coworkers*), Pekerjaan itu sendiri / Jenis kerja (*Nature of work*) dan Komunikasi (*Communication*).

Berdasarkan uraian di atas dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan aspek kepuasan kerja dari Spector

(2000) yang meliputi *pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent reward, operation conditions, coworkers, nature of work* serta *communication*. Pemilihan tersebut dikarenakan aspek kerja yang diungkap oleh Spector dirasa sudah mencakup keseluruhan aspek dari kepuasan kerja.

Menurut Spector (2000), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor Lingkungan terdiri dari Karakteristik Pekerjaan, Variabel Peran, Konflik antara Pekerjaan dan Keluarga, Gaji/Bayaran

b. Faktor Pribadi terdiri dari *Negative Affective (NA)*, *Locus Of Control (LOC)*, Jenis Kelamin, Usia.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dilihat terdapat beberapa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, diantaranya faktor lingkungan dan faktor pribadi.

b. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, dan karakteristik ini dapat mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi, Gibson, dkk.

Menurut Owen, iklim organisasi merupakan studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Litwin dan Stringer (dalam Wirawan) iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sikap subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsi dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat.

Selanjutnya menurut Stringer (dalam Wirawan) iklim organisasi didefinisikan sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. (*Collection and pattern of environmental determinant of aroused motivations*)

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, peneliti mengambil teori iklim organisasi menurut Stringer, yang mengungkapkan bahwa iklim organisasi merupakan koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi. Peneliti menggunakan teori ini, karena teori ini sangat mewakili iklim organisasi yang terdapat pada perusahaan yang akan diteliti sehingga iklim organisasi pada perusahaan tersebut dapat diukur dengan baik.

Selanjut menurut Stringer (dalam Wirawan) terdapat enam dimensi dari iklim organisasi, yaitu :

- a. Struktur (Structure).
- b. Standar-standar (Standards).
- c. Penghargaan (Recognition)
- d. Dukungan (Support).
- e. Komitmen (Commitment).

Dan berdasarkan uraian di atas peneliti akan menggunakan dimensi iklim organisasi dari Stringer (dalam Wirawan) meliputi struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan serta komitmen. Dimensi ini digunakan karena dianggap telah mencakup keseluruhan dimensi dari iklim organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi, menurut Stringer, terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

- a. Lingkungan Eksternal, diantaranya: Kecepatan perubahan, Level konsolidasi dan regulasi, Ekonomi kuat dan pasar kerja yang baik.

b. Strategi Organisasi diantaranya: Praktik kepemimpinan, Pengaturan organisasi, Strategi jangka panjang, Kekuatna sejarah.

c. Kepemimpinan

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dilihat terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, diantaranya lingkungan eksternal, strategi organisasi, pengaturan organisasi, kekuatan sejarah serta kepemimpinan.

c. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu itu sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi (Jewell dan Siegall).

Kreitner dan Kinichi mengungkapkan bahwa komitmen organisasional mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya

Selanjutnya menurut Allen & Meyer, komitmen organisasional merupakan sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti dalam penelitian ini mengampil pengertian komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, Allen and Meyer. Peneliti menggunakan teori ini karena teori ini sangat sesuai untuk menganalisa komitmen organisasional para karyawan dalam organisasi bisnis atau organisasi berorientasi nirlaba.

Komponen Komitmen organisasional

Menurut Allen dan Meyer, ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif

Berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini karyawan menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.

2. Komitmen Kontinuan

Komitmen karyawan yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang akan dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif berkenaan dengan keyakinan karyawan tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan menggunakan komponen komitmen organisasional yang diungkapkan oleh Allen & Meyer, meliputi komponen komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*). Pemilihan tersebut dikarenakan komponen yang diungkap oleh Allen & Meyer dirasa

sudah mencakup keseluruhan komponen dari komitmen organisasional.

Sedangkan faktor – faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional menurut Allen & Meyer, terdiri dari ketiga komponen komitmen organisasional dipengaruhi oleh faktor yang berbeda-beda, yaitu:

1. Komitmen afektif dipengaruhi oleh: karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural. Karakteristik struktural meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas. Dari keempat faktor tersebut, faktor yang paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja.

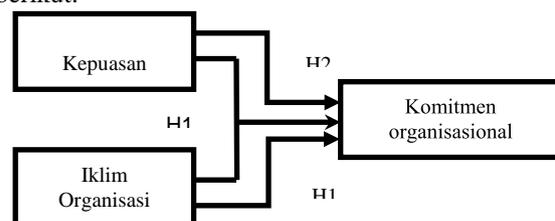
2. Komitmen kontinuan dipengaruhi oleh: besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Karyawan yang merasa telah berkorban ataupun mengeluarkan investasi yang besar terhadap organisasi akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena akan kehilangan apa yang telah diberikan selama ini. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak memiliki pilihan kerja lain yang lebih menarik akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena belum tentu memperoleh sesuatu yang lebih baik dari apa yang telah diperolehnya selama ini.

3. Komitmen normatif dipengaruhi oleh pengalaman individu sebelum masuk ke dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi budaya) serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. Komitmen normatif karyawan dapat tinggi jika sebelum masuk ke dalam organisasi, orang tua karyawan yang juga bekerja dalam organisasi tersebut menekankan pentingnya kesetiaan pada organisasi. Sementara itu, jika organisasi menanamkan kepercayaan pada karyawan bahwa organisasi mengharapkan loyalitas karyawan maka karyawan juga akan menunjukkan normatif yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional, seperti karakteristik personal, karakteristik pekerjaan atau jabatan maupun pengalaman kerja.

d. Kerangka konseptual dan Hipotesis

Sesuai dengan tujuan dan dasar teorinya, maka penelitian ini mencoba untuk meneliti analisa aspek kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh secara bersama-sama dari kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi terhadap komitmen organisasional

2.2 Metode Penelitian

a. Rancangan dan Pelaksanaan Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory atau confirmation research yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis dan dilaksanakan dengan pendekatan analisis deskriptif dan verifikasi melalui survei (Rahayu, 2005).

Pendekatan analisis adalah study untuk menemukan fakta melalui interpretasi yang tepat dan dapat bermanfaat sebagai *problem solution*. Sedangkan penelitian kausal adalah untuk mengkaji suatu variabel atau lebih yang menjadi determinan terhadap variabel lainnya (Nazir, 2005).

b. Teknik Pengambilan Data dan Sampel

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan skala Likert (1-6). Kuesioner tersebut terdiri dari daftar isian identitas subjek serta skala kepuasan kerja, skala komitmen organisasional. Dan pengambilan sampel untuk memperoleh subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu 60 (enam puluh) orang karyawan PT. Intraco Penta, Tbk yang ada di kantor Pusat di Jakarta, yang memiliki sifat-sifat tertentu, diantaranya karyawan yang sering absen.

c. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda (*multiple regression*).

III. HASIL ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisa Deskriptif

Dari data yang didapat responden yang merupakan karyawan PT. Intraco Penta, Tbk yang mengisi kuesioner adalah berjumlah 50 orang. Sebesar 54% adalah pria dan 46% adalah wanita. Sebaran usia adalah 18 – 30 tahun sebesar 64%, 31 – 40 tahun sebesar 28%, dan 41 – 50 tahun sebesar 8%. Sebaran berdasarkan tingkat pendidikan S1 sebesar 44%, D3 sebesar 24%, SMU/SMK sebesar 30%, dan S2 sebesar 2%. Sebaran berdasarkan masa kerja, 2-5 tahun sebanyak 16 orang (32 %), kurang dari 1 tahun sebanyak 10 orang (20%), lebih dari 10 tahun sebanyak 10 orang (20%), kemudian 1-2 tahun sebanyak 9 orang (18%) dan 5-10 tahun sebanyak 5 orang (10%), Selanjutnya sebaran berdasarkan rentang gaji, gaji berkisar antara 2-5 juta sebanyak 27 orang (54%), kurang dari 2 juta sebanyak 13 orang (26%), kemudian rentang gaji berkisar antara 5-10 juta sebanyak 8 orang (16%) dan rentang gaji berkisar antara 10-15 juta sebanyak 2 orang (4%) kemudian sebaran berdasarkan penggunaan fasilitas yang diperoleh terlihat bahwa jumlah responden

terbanyak yang mendapatkan fasilitas uang makan sebanyak 50 orang (100%) dan fasilitas jamsostek sebanyak 50 orang (100%), kemudian fasilitas uang pengobatan sebanyak 49 orang (98%) dan pemberian berbagai fasilitas diatas diberikan berdasarkan golongan karyawan, sebagai contoh tunjangan kendaraan hanya diberikan kepada karyawan yang golongannya manejer keatas.

4.2 Uji Validitas

Validitas instrumen diuji menggunakan korelasi Pearson. Hasil uji validitas adalah pada Tabel. 2 sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Korelasi	Validitas
Komitmen Organisasi	0.832	Valid
Kepuasan Kerja	0.711	Valid
Iklim Organisasi	0.802	Valid

4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada masing-masing kuesioner dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* terhadap item yang telah lolos analisis item. Untuk kuesioner komitmen organisasional diperoleh koefisien reliabilitas keseluruhan sebesar 0,929. Untuk kuesioner kepuasan kerja diperoleh koefisien reliabilitas keseluruhan sebesar 0,876. Sedangkan untuk kuesioner iklim organisasi diperoleh koefisien reliabilitas keseluruhan sebesar 0,839.

4.4 Uji Asumsi

Terdapat beberapa asumsi atau persyaratan yang harus terpenuhi dalam menggunakan analisis regresi.

4.4.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji sekumpulan data terhadap garis linier yang akan digunakan untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan variabel bebas.

Tabel 2 Hasil Uji Linieritas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7578.101	2	3789.051	47.535	.000 ^a
	Residual	3746.399	47	79.711		
	Total	11324.500	49			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

4.4.2 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas diketahui bahwa seluruh data, baik data kepuasan kerja, iklim organisasi dan komitmen organisasional berdistribusi normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada Gambar berikut :

Tabel 3 Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komitmen Organisasi	.099	50	.200*	.979	50	.509
Kepuasan Kerja	.107	50	.200*	.961	50	.095
Iklim Organisasi	.118	50	.082	.942	50	.016

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

4.4.3 Tidak Terjadi Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, dengan melihat nilai VIF dan toleransi.

Tabel 4 Tabel Kolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-20.515	8.787		-2.100	.041		
	Kepuasan Kerja	.183	.103	.181	1.776	.082	.679	1.473
	Iklm Organisasi	.936	.136	.702	6.894	.000	.679	1.473

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan *collinearity statistic*, diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat melalui *57acto* diatas. Diketahui bahwa nilai toletansi diatas 0,0001, yaitu 0,679 untuk masing-masing *57actor57e* bebas. Sedangkan nilai VIF atau variabilitas dibawah 5 yaitu 1,473.

4.5. Uji Hipotesis

a. Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional

Dari uji ANOVA atau *F-Test*, diperoleh nilai F sebesar 47,535 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk menguji komitmen organisasional. Oleh karena itu, hipotesis 1 pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7578.101	2	3789.051	47.535	.000 ^b
	Residual	3746.399	47	79.711		
	Total	11324.500	49			

a. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Setelah dilakukan perhitungan regresi secara bersama-sama antara variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional diperoleh *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,669 yang berarti 66,9% komitmen organisasional karyawan dapat dijelaskan oleh *57actor57e* kepuasan kerja dan iklim organisasi. Sedangkan sisanya (100% - 66,9% = 33,1 dijelaskan oleh factor-faktor lainnya.

Tabel 6 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.655	8.928

a. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Hipotesis 2 : Terdapat Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

Dari uji ANOVA atau *F-Test*, diperoleh nilai F sebesar 24,143 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model

regresi dapat dipakai untuk menguji komitmen organisasional. Oleh karena itu, hipotesis 2 pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3789.842	1	3789.842	24.143	.000 ^b
	Residual	7534.658	48	156.972		
	Total	11324.500	49			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Setelah dilakukan perhitungan regresi antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional diperoleh *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,335 yang berarti 33,5% komitmen organisasional karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya (100% - 33,5% = 66,5 %) dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 8 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.335	.321	12.529

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

c. Hipotesis 3 : Terdapat Pengaruh Iklim organisasi terhadap Komitmen organisasional

Dari uji ANOVA atau *F-Test*, diperoleh nilai F sebesar 87,966 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk menguji komitmen organisasional. Oleh karena itu, hipotesis 3 pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi kerja terhadap komitmen organisasional. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen organisasional

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7326.626	1	7326.626	87.966	.000 ^b
	Residual	3997.874	48	83.289		
	Total	11324.500	49			

a. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Setelah dilakukan perhitungan regresi antara variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasional diperoleh *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,647 yang berarti 64,7% komitmen organisasional karyawan dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi. Sedangkan sisanya (100 % - 64,7% = 35,3%) dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

Tabel 10 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap
Komitmen Organisasional

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.640	9.126

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

4.6 Pembahasan

Dari hasil regresi seperti pada Tabel 11, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional

Tabel 11. Ringkasan Hasil Uji Regresi

VARIABEL	SIGNIFIKANSI	KETERANGAN
Kepuasan Kerja & Iklim Organisasi	0.669	Mempengaruhi
Kepuasan Kerja	0.335	Mempengaruhi
Iklim Organisasi	0.647	Mempengaruhi

Berdasarkan hasil regresi seperti pada table 11 diatas, diketahui bahwa hipotesis 1 yang diajukan diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan. Setelah dilakukan perhitungan regresi kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional diketahui bahwa 66,9% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan iklim organisasi. Artinya, tinggi rendahnya komitmen organisasional yang diperlihatkan karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan iklim organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Luthans, (1995) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasional. Selanjutnya sejalan dengan pernyataan Davis dan newstrom (2001), yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik akan membawa pengaruh positif terhadap peningkatan komitmen organisasional karyawan. Sehingga Iklim organisasi penting untuk ditingkatkan untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

Hipotesis 2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil perhitungan regresi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional diketahui bahwa 33,5% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Chen (2007) bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Bila dianalisa lebih jauh, maka diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Intraco Penta, Tbk, tidaklah begitu besar hanya 33,5%. Hal tersebut dapat dimungkinkan terjadi karena belum tercukupi atau terpenuhinya semua kebutuhan yang

muncul dari aspek-aspek kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Intraco Penta, Tbk.

Lebih lanjut, ketika aspek-aspek dalam kepuasan kerja berdiri sendiri-sendiri untuk mencari hubungan dengan komitmen organisasional, maka diperoleh hasil sebagai berikut, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara aspek *pay* dengan komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,472 dan nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,01$). Terdapat hubungan yang signifikan antara aspek *promotion* dengan komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,358 dan nilai signifikansi 0,011 ($p < 0,05$). Kemudian terdapat hubungan yang signifikan antara aspek *supervision* dengan komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,469 dan nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,01$).

Terdapat hubungan yang signifikan antara aspek *pringe benefits* dengan komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,367 dan nilai signifikansi 0,009 ($p < 0,01$). Terdapat hubungan yang signifikan antara aspek *contingent reward* dengan komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,601 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Terdapat hubungan yang signifikan antara aspek *nature of work* dengan komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,482 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Selanjutnya terdapat hubungan yang signifikan antara komponen *communication* dengan komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,322 dan nilai signifikansi 0,023 ($p < 0,05$).

Sedangkan untuk aspek *operation conditions* terdapat hubungan yang tidak signifikan dengan komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,176 dan nilai signifikansi 0,221 ($p > 0,05$). Kemudian terdapat hubungan yang tidak signifikan antara aspek *coworkers* dengan komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,133 dan nilai signifikansi 0,356 ($p > 0,05$).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa aspek kepuasan kerja yang memberi pengaruh paling besar terhadap komitmen organisasional adalah *contingent reward*. Hal ini menunjukkan bahwa aspek *contingent reward* memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap komitmen organisasional para karyawan PT. Intraco Penta, Tbk.

Hipotesis 3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil perhitungan regresi iklim organisasi terhadap komitmen organisasional diketahui bahwa 64,7% komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh iklim organisasi. Artinya iklim organisasi yang ada di PT. Intraco Penta, Tbk dapat mempengaruhi komitmen organisasional para karyawan PT. Intraco Penta, Tbk. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Martini dan Rostiana (2003), yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin positif iklim organisasi dipersepsi karyawan, maka semakin kuat komitmennya terhadap organisasi.

Kemudian ketika dimensi iklim organisasi berdiri sendiri-sendiri untuk mencari hubungan dengan komitmen organisasional, maka diperoleh hasil yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara struktur dengan komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,510 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi standar-standar

dengan komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,335 dan nilai signifikansi 0,017 ($p < 0,05$).

Terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi tanggung jawab dengan komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,448 dan nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,01$). Terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi penghargaan dengan komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,744 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$).

Selanjutnya terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi dukungan dengan komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,643 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Kemudian terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi komitmen dengan komitmen organisasional dengan nilai korelasi sebesar 0,820 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$).

Berdasarkan uraian diatas maka diketahui bahwa dimensi iklim organisasi yang memberi pengaruh paling besar terhadap komitmen organisasional adalah komitmen. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi komitmen memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap komitmen organisasional para karyawan PT. Intraco Penta, Tbk.

Kemudian berdasarkan uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk. Selain itu, juga diketahui bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional para karyawan PT. Intraco Penta, Tbk lebih besar yaitu 64,7% dibandingkan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 33,5%. Hal tersebut terjadi karena masing-masing karyawan cenderung merasakan iklim organisasi yang cukup positif.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Intraco Penta, Tbk, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 66,9% terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 33,5% terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk. Selain itu, kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasionalnya.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh sebesar 64,7% terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk.

Selain itu, iklim organisasi menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Artinya, semakin positif iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, diketahui bahwa dari kedua variabel yaitu, kepuasan kerja dan iklim organisasi yang paling mempengaruhi komitmen organisasional karyawan PT. Intraco Penta, Tbk adalah iklim organisasi

Dan sebagai masukan untuk kemajuan perusahaan, perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan iklim organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasional. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, diantaranya melalui pemberian insentif, tunjangan atau keuntungan lainnya, promosi bagi karyawan yang berprestasi serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berupaya memberikan kemajuan bagi perusahaan. Sedangkan untuk iklim organisasi, perusahaan perlu memperbaiki dan meningkatkan dimensi iklim organisasi yang terdapat di perusahaan tersebut khususnya dimensi struktur, penghargaan dan komitmen, sehingga karyawan dapat merasakan iklim organisasi yang lebih positif di perusahaan tersebut.

Dan untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan. Dan dapat memberikan masukan-masukan yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat menjadi studi banding bagi peneliti selanjutnya.

REFERENSI

- Anastasi, A. & Urbina, S. *Tes Psikologi (Edisi Bahasa Indonesia: Jilid 2)*. Alih Bahasa: Robertus Hariono S. Imam. Jakarta: Prenhallindo, (1997).
- Anoraga, P. *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta, (2006)
- As'ad. *Psikologi industri*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, (2000)
- Azwar, S. *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, (1999).
- Baron, R. A. & Greenberg, J. *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. New Jersey : Prentice Hall, Inc, (2000)
- Caldwell, D.F., Chatman, J. A. & O'Reilly, C. "A. Building organizational commitment : A multiform study". *Journal of occupational psychology*, 63, (1990): 245-261
- Chaplin, J. P. *Kamus lengkap psikologi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Utama, (1995)

- Chen, Y. J. "Relationships among service orientation, job satisfaction & organizational commitment in the international tourist hotel industry". *Journal of American Academic of Business*, Vol 11. No. 2, (2007): 71-82
- Clugston, M. "The Mediating Effects Of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to leave". *Journal Of Organizational Behavior* Vol. 21. (2000): 477-486
- Currihan, D. B. "The causal order od job satisfaction & organizational commitment in models of employee turnover". *Human resource management review*, Vol. 9, No. 4, (2000): 495-524
- Djati, S. P. & Khusaini, M. "Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1, (2003): 25-41
- Furnham, A. *The psychology of behaviour at work: The individual in the organization*. New York: Psychology Press Publishers, (1997).
- Ghiselli dan Brown, E. E & Brown, C. W.. *Personal & industrial psychology*. London: McGraw Hill, (1995)
- Hadi, S. *Statistik 2*. Yogyakarta: Andi Offset, . (2004).
- Haire, M. *Psychology in management (second edition)*. University of California, Berkeley : McGraw-Hill series in psychology, (1964).
- Handoko, T. *Manajemen personalia dan sumber daya masyarakat*. Yogyakarta : BPFE, (1991).
- Irving, G. P., Coleman, D. F & Cooper, C. L. "Further Assesments of a Three Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations". California : Academic Press, Inc, *Journal Of Applied Psychology*. Vol. 82. No. 3. (1997): 444-452.
- Istijanto, Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, (2005).
- James. L. R., & McIntyre, M. D. *Perceptions of Organizational Climate*. In : Murphy, K. (Ed) *Individual Differences and Behavior in Organizations*, (1996).
- Jewel & Siegal.. *Psikologi industri dan organisasi modern*. Jakarta: Arcan, (1998).
- Kerlinger, F.N. & Lee, H.B. *Foundations of behavioral research (Fourth Edition)*. Forth Worth: Hartcourt Brace, . (2000).
- Kreitner, R. & Kinichi, A. *Organization behavior*. Boston : McGraw-Hill, (1998).
- Kossen, S. *Aspek manusia dalam organisasi*. Edisi ketiga. Jakarta : Erlangga, (1986).
- Latuheru, B. P. "Pengaruh partisipasi anggaran terhadap senjangan anggaran dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating (studi empiris pada kawasan industri maluku)". *Jurnal akuntansi & keuangan*, vol. 7, no. 2, (2005): 117-130.
- Lee, S., Carswell, J. P., & Allen, N. J. *Foundations of Behavioral Research. Fourth Edition*, Hartcourt Brace College Publishers. Florida, (2000).
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. *Motivational and Organizational Climate*. Cambridge: Harvard University, (1968).
- Luthans, F. *Organizational behavior (Sixth Edition)*. New York: McGraw-Hill, Inc, (1995).
- Maier, N. R. F. *Psychology in industry*. Boston : Houghton Mifflin Company, (1995).
- Martini, Y. & Rostiana. "Komitmen Organisasi ditinjau dari Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi". *Phonesis*, Vol. 5. No. 9 (2003): 21-31.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat : Jakarta, (2001).
- Mc Cormick, E. J. & Tiffin, J. *Industrial psychology*. New Jersey : Prentice-Hall, (1974).
- McKeena, E. *Business psychology and organizational behaviour: a student's book (Third Edition)*. New York: Psychology Press, Ltd. (2000).
- Moorman, R., Niehoff, B. P. & Organ, D. W. "Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effect of job satisfaction, organizational commitment and procedural justice, The motivational basis of organizational commitment". *Research Organizational Behavior*. Vol. 12, No. 6, (1993): 43-72.
- Mowday, R., R. Steers & L. Porter.. "The measurement of organizational commitment". *Journal of Vocational Behavior* 14, (1979): 224-247.
- Mowday, R.T., Porter, L. W., & Steers, R.. *Organizational linkages : The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. California : Academic Press, (1982).
- Mowday, R. T, Porter L. W, & Steers, R. M. *Employee organizational linkages: The psychology of commitmen, absenteeism and turn over*. New York :Academic Press, (1982).

- Munandar, A.S. *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press. (2001).
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2005
- Robbins, S.P.. *Organizational behavior (Ninth Edition)*. New Jersey: Prentice-Hall. (2001).
- Robin, S. P. *Perilaku organisasi : Konsep, kontroversi, aplikasi. Jilid 1*. Prenhallindo. Jakarta. (1996).
- Siagian , S.P. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan XII. Jakarta : PT. Bumi Aksara, (2005).
- Schultz, D.P. & Schultz, S.E. *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (Sixth Edition)*. New York: MacMillan Publishing Company. (1994).
- Steers, R.M. & Black, J.S. *Organizational Behavior (Fifth Edition)*. New York: HarperCollins College Publishers. (1994).
- Spector, P. E. *Job satisfaction : Application, assessment, causes and consequences*. CA : Sage Publication Thousand Oaks. (1997).
- Suryabrata, S. *Pengembangan alat ukur psikologis*. Yogyakarta: Andi Offset. (2000).
- Vandenberg, R. J. & Lance, E. “Examining the causal order of the job satisfaction and organizational commitment”. *Journal of Management*. Vol. 18, 1, . (1992): 153-167
- Werther, W. B. & Davis, K. *Human resource and personnel management. Fourth edition*. Singapore : McGraw-Hill Book co. (1992).
- Wexley, K. N. & Yulk, G. A. *Organizational behavior and personal psychology*. Illinois : Irwin Homewood, (1984).

PROFIL PENULIS

Roida Pakpahan, SKom, M.Si, lahir di Medan, pada tanggal 13 Januari 1981, sebelum menjadi dosen, penulis berprofesi sebagai guru Sekolah Dasar dan Taman Kanak-Kanak, Penulis menyelesaikan pendidikan terakhirnya di Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma, dan hingga saat ini menulis menekuni Profesi sebagai Dosen di Kampus BSI group, sebagai bentuk pengabdian kepada Nusa dan Bangsa, penulis berharap melalui dunia pendidikan anak-anak Indonesia akan tumbuh menjadi pribadi-pribadi yang cerdas dan bermartabat.