

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN PERSONIL DITLANTAS POLDA DIY**

Tesis



Diajukan oleh

ANJAR DWI PRASETYO

181104042

**MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

2020

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN PERSONIL DITLANTAS POLDA DIY**

TESIS

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2
Program Studi Magister Manajemen



Disusun oleh

ANJAR DWI PRASETYO

181104042

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA

YOGYAKARTA

2020

TESIS

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN PERSONIL DITLANTAS POLDA DIY**

Diajukan Oleh

ANJAR DWI PRASETYO

181104042

Tesis ini telah disetujui

pada tanggal :.....

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Muhammad Mathori

Dr. Uswatun Chasanah, M.Si

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta, September 2020

Mengetahui,
Program Magister Manajemen
STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
Direktur

Dr. Ir. Meidi Syaflan, M.P

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, September 2020

Anjar Dwi Prasetyo

**STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran tesis ini, yaitu kepada :

1. Dr. Ir. Meidi Syaflan, M.P selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha.
2. Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
3. Pembimbing II yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Seluruh informan yang berkenan telah memberikan informasi kepada peneliti.
7. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak saya mengucapkan terima kasih dan saran serta kritik yang membangun terhadap kesempurnaan penulisan ini sangat saya harapkan.

Yogyakarta, September 2020

Anjar Dwi Prasetyo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
ABSTRAK.....	vii
PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang Masalah	1
B. Perumusan masalah.....	9
C. Pertanyaan Penelitian.....	10
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	11
LANDASAN TEORI.....	13
A. Tinjauan Pustaka.....	13
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Penelitian	32
D. Hipotesis Penelitian.....	32
METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional.....	33
D. Sumber Data.....	35
E. Populasi dan Sampel	35
F. Cara Pengumpulan Data.....	36
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	36
H. Analisis Data	38
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Direktorat Lalu Lintas Polda D.I.Yogyakarta	42
B. Hasil Penelitian	50

C. Pembahasan.....	60
KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen personil pada Ditlantas Polda DIY. 2) mengetahui variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen personil pada Ditlantas Polda DIY. 3) mengetahui variabel Iklim organisasi dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen personil pada Ditlantas Polda DIY. Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tehnik dan alat yang digunakan, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisai (X_1) terhadap komitmen personel (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 5% yaitu 0,031. 2) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen personel (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 5% yaitu 0,001. 3) Ada pengaruh secara bersama-sama variabel iklim organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen personel (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 5% yaitu 0,001 atau F hitung 8,674.

Kata Kunci: iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Terwujudnya Direktorat Lalu Lintas Polda D.I. Yogyakarta yang profesional, unggul, terpercaya, berkepribadian dan semakin dicintai masyarakat guna mendukung terciptanya Jogja Istimewa berlandaskan gotong royong. Misi dari Direktorat Lalu Lintas Polda D.I. Yogyakarta adalah Menyelenggarakan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat yang semakin gumregah (menggeliat) mewujudkan keamanan Yogyakarta yang kondusif melalui kegiatan pre-emptif, preventif sepanjang waktu; Meningkatkan kualitas personel yang profesional, kompeten, unggul, terpercaya, berkepribadian dan dicintai masyarakat; Menyelenggarakan penegakan hukum yang berkeadilan, menjunjung tinggi HAM dan anti KKN; Menyelenggarakan keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran arus lalu lintas orang dan barang; Memberikan pendidikan masyarakat bidang lalu lintas untuk menanamkan kesadaran, ketaatan dan kepatuhan hukum lalu lintas; Mengelola secara profesional, transparan, akuntabel dan modern seluruh sumber daya polantas guna mendukung tugas Polri; Membangun sistem sinergi polisional dengan komponen masyarakat dan lembaga terkait dalam rangka membangun kemitraan dan jejaring kerja (*partnership building/networking*) dalam rangka meningkatkan keamanan, keselamatan ketertiban, dan kelancaran lalu lintas (kamseltibcarlantas); Memberikan pelayanan

prima kepada masyarakat di layanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi. Ditlantas bertugas menyelenggarakan kegiatan lalu lintas yang meliputi Pendidikan Masyarakat Lalu Lintas (Dikmaslantas), penegakan hukum, pengkajian masalah lalu lintas, administrasi regident pengemudi serta kendaraan bermotor, melaksanakan patroli jalan raya antar wilayah, serta menjamin Kamseltibcarlantas.

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi apapun bentuknya, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas (Rivai, 2005). Dengan adanya sumber daya manusia disuatu instansi akan tercapai suatu kerja sama yang harmonis, komunikatif, partisipatif antara pimpinan dan personil maupun personil dengan personil sehingga kualitas kerja yang diharapkan oleh instansi akan tercapai.

Ditlantas Polda DIY perlu untuk memperhatikan bagaimana sumber daya potensial dan berkualitas agar instansi tidak kalah bersaing dengan instansi lainnya yang saat ini banyak berkembang. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia berperan besar dalam proses kelancaran dan keberhasilan instansi dan untuk mencapai semua itu instansi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas.

Mengingat pentingnya manusia sebagai penggerak roda organisasi, maka segala hal yang berkaitan dengan unsur manusia perlu diperhatikan. Oleh karena itu pimpinan instansi dituntut dapat memotivasi kerja personil agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, yang nantinya meningkatkan kerja personil tersebut. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan karena untuk mengurangi

ketergantungan Ditlantas Polda DIY dalam pengangkatan personil baru. Jika personil dikembangkan secara tepat, lowongan fondasi melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia dapat diisi secara internal. Pengembangan personil Ditlantas Polda DIY merupakan cara yang efektif dalam menghadapi adanya informasi dan teknologi yang terus menerus berubah di era globalisasi yang semakin kompleks. Personil Ditlantas Polda DIY sangat penting karena personil akan merasa terbantu dalam bekerja dan mencapai karier yang diinginkan. Dengan memberikan perhatian terhadap karier mereka, maka senantiasa akan meningkatkan moral dan komitmen mereka pada organisasi, sehingga mendorong prestasi kerja mereka (Kurnia, 2001).

Salah satu faktor pendukung meningkatnya kualitas sumber daya manusia apabila instansi mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif, sehingga personil bisa mendapatkan kepuasan kerja. Menurut Davis dan Newstrom (1985) iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan personil tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para personil mengharapkan imbalan dan kepuasan.

Dengan adanya iklim organisasi yang baik, maka diharapkan menjadi personil yang berkomitmen tinggi baik terhadap instansi maupun pekerjaannya. Menurut Davis dan Newstrom (1996) iklim dapat berada disalah satu tempat yang bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral sampai dengan yang tidak menyenangkan ke netral sampai yang tidak menyenangkan. Baik atasan maupun personil menginginkan iklim yang menyenangkan karena menimbulkan komitmen

personil lebih tinggi. Selain iklim organisasi, kepuasan kerja juga mempunyai arti penting baik bagi personil maupun instansi, terutama karena menciptakan keadaan yang positif didalam lingkungan kerja instansi serta dapat meningkatkan komitmen personil.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen personil dapat dijelaskan secara *cyclical* maupun *reciprocal* (Farkas dan Tetrick, 1989 dalam Yeni, 2002). Bentuk *cyclical* adalah sebagai suatu rangkaian berkesinambungan, berawal dari kepuasan kerja maka akan meningkatkan keterlibatan personil, keinginan untuk tetap bekerja dan bergabung, menjadi anggota kerja sehingga akhirnya akan mempunyai komitmen. Bentuk *reciprocal* adalah persebaran bentuk *cyclical* menjadi dua bagian komitmen sebagai penentu dengan keterlibatan karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja sebagai penentu komitmen.

Melihat pentingnya pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen personil. Diharapkan ada hubungan positif antara iklim organisasi dan kepuasan kerja yang mampu meningkatkan komitmen personil demi tercapainya kesuksesan disuatu instansi. Iklim organisasi dan kepuasan kerja yang berkembang dengan baik dapat dijadikan suatu obsesi bahwa komitmen personil akan tinggi pula sehingga akan mendukung pencapaian misi disuatu instansi.

Personil Ditlantas Polda DIY dapat merasakan bahwa iklim yang ada dalam instansi menyenangkan, apabila personil dapat melakukan sesuatu yang berguna bagi instansi dan menimbulkan perasaan berharga. Selain itu personil menginginkan adanya tanggung jawab dan kesempatan untuk mengembangkan karir. Setiap personil ingin didengarkan dan merasa dibutuhkan sebagai orang

yang mempunyai nilai bagi instansi. Setiap personil ingin merasakan bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah yang di hadapi.

Eisberber et al (1986) berdasarkan penelitian yang dilakukannya, Huntington, Hutchison, & Sowa (1984) menyatakan bahwa personil menganggap kerja adalah suatu bentuk pertukaran dengan kebutuhan-kebutuhannya sehingga mereka selalu melakukan penilaian tentang apakah organisasi mempunyai perhatian segala jerih payah yang telah disumbangkan dan mampu memberikan imbalan yang memadai, atau dengan kata lain, jika personil bekerja secara ekstra, organisasi akan memberikan imbalan yang lebih pula.

Iklm suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap suasana bekerja dalam lingkungan organisasi dan pekerjaannya. Setiap organisasi sebaiknya memiliki iklim yang berbeda dengan orgnisasi lain, yang mampu membentuk karakter psikologi individu maupun sosial yang nantinya mampu menciptakan tujuan-tujuan yang diinginkan dicapai oleh organisasi maupun kebutuhan-kebutuhan para personilnya. Pihak instansi perlu menciptakan suatu iklim yang kondusif yang mampu mengelola kebutuhan personilnya. Iklim yang baik pada suatu instansi yaitu memenuhi semua persyaratan faktor iklim yang memadai, serta cenderung memenuhi kebutuhan dan harapan kerja personilnya. Dengan adanya iklim organisasi yang baik, maka akan menjadi pendorong personil agar berkomitmen tinggi, baik terhadap instansi maupun pekerjaan.

Iklm organisasi adalah lingkungan manusia didalam mana dalam para personil atau organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim tidak dilihat atau disentuh dapat mempengaruhi berbagai hal yang terjadi dalam suatu organisasi

(Davis dan Newstrom, 1985). Iklim dipengaruhi oleh semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Iklim adalah konsep yang dinamis. Masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang keseluruhan menciptakan iklim. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya.

Menurut Gimer (1984) dalam Satria (2005) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan didalam organisasi dimana setiap anggotanya saling berinteraksi, membatasi dan mengenali satu sama lain serta menentukan kualitas kerja, pengembangan anggota organisasi dan efisiensi yang mengubah tujuan menjadi hasil.

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual. Setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi didalam lingkungan kerjanya. Secara teoritis sering dianggap bahwa para personil yang mendapat kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

Dalam mengelola sumber daya manusia tidak mudah, melainkan banyak masalah mempengaruhi dan dipengaruhi oleh organisasi karena setiap manusia yang satu dengan manusia yang lain baik itu bersifat kepribadian, dan kepentingan konflik yang selalu diperhatikan dan dikelola secara bijaksana. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi aspek-aspek seperti besarnya kompensasi yang diterima, kesempatan untuk berkarir, hubungan antar personil, penempatan

kerja, jenis pekerjaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan personil Ditlantas Polda DIY adalah usia, kondisi fisik, dan kemampuan. Seorang pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bersifat positif terhadap pekerjaannya dimana ia akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Sedangkan seorang pekerja yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka ia akan mempertahankan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Didalam ini peran departemen personalia Ditlantas Polda DIY perlu pengontrol tingkat kepuasan personil, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Apabila pekerja merasakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Apabila pekerja merasakan kepuasan dalam bekerja maka organisasi dapat mengembangkan dan menempatkan pekerja pada jabatan yang sesuai minat dan tujuan karirnya, mempermudah menyusun tenaga intern, sehingga dapat mengurangi biaya pengadaan tenaga kerja dari luar, memperoleh tenaga yang loyal dan berdidikasi, dan setiap saat dapat menyiapkan tenaga kerja yang cakap untuk mengganti kedudukan dan tenaga kerja yang keluar atau promosi dalam organisasi personil itu baik, maka personil tersebut akan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan.

Kepuasan kerja personil termasuk masalah yang penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi, hal ini menyangkut perasaan positif personil terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kerja personil,

sehingga jika masalah kepuasan kerja tidak teratasi maka hal ini akan menghambat kelancaran jalannya instansi. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi personil maupun instansi serta dapat meningkatkan komitmen personil.

Kedewasaan seorang personil tidak hanya diukur berapa lama dia bekerja dan apa saja yang dihasilkan selama dia bekerja, melainkan ia memiliki sikap yakin terhadap manajemen organisasi yang dia jalani. Tindakan dan tingkah laku yang merupakan sebuah komitmen dapat menjadi pendukung organisasi untuk mencapai tujuan. Komitmen tidak dapat dilihat secara kasat mata melainkan pencerminannya melalui sebuah perwujudan kongkrit terhadap organisasi dimana tempat personil bekerja.

Komitmen personil menurut Meyer dan Allen (1990) dalam Mega dan Soetjipto (2006) adalah *affective commitment* yang menitikberatkan pada keterikatan emosional personil terhadap instansi, *normative commitment* yang menitikberatkan pada keterikatan emosional personil terhadap instansi, *normative commitment* yang menitikberatkan pada kecendrungan personil untuk tetap terikat menjadi anggota instansi karena pertimbangan kerugian apabila meningkatkan tempat kerja dan *continuance commitment* yang menitikberatkan komitmen personil berdasarkan kewajiban dan keterikatan moral untuk tetap menjadi anggota instansi.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kerja personil, sehingga jika masalah kepuasan kerja tidak teratasi maka hal ini akan menghambat kelancaran jalannya instansi. Oleh karena itu kepuasan kerja

mempunyai arti penting baik bagi personil maupun instansi, karena menciptakan keadaan positif didalam lingkungan kerja instansi serta dapat meningkatkan komitmen personil.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja personil. Pemimpin yang efektif mampu memanfaatkan sumberdaya yang ada dalam instansi, memiliki kemampuan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam instansi, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya dengan komunikasi yang baik, memecahkan persoalan yang dihadapi instansi dan mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, mampu menjaga hubungan baik dengan bawahan dan memberikan kepuasan kerja pada bawahannya pada Ditlantas Polda DIY memiliki budaya organisasi yang mempengaruhi perilaku dan sikap personil yang bekerja. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian pada Ditlantas Polda DIY dengan mengambil judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Personil Ditlantas Polda DIY”.

B. Perumusan masalah

Berdasarkan rumusan masalah maka belum diketahui bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja berkaitan secara bermakna terhadap komitmen organisasi.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen personil pada Ditlantas Polda DIY?
2. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen personil pada Ditlantas Polda DIY?
3. Apakah variabel iklim organisasi dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen personil pada Ditlantas Polda DIY?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen personil pada Ditlantas Polda DIY.
2. Untuk mengetahui variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen personil pada Ditlantas Polda DIY.
3. Untuk mengetahui variabel Iklim organisasi dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen personil pada Ditlantas Polda DIY.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

- 1) Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah dan memperluas pengetahuan mengenai pengaruh iklim organisasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja personil.
- 2) Penelitian ini merupakan penerapan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah mengenai faktor organisasi membawa pengaruh terhadap kepuasan kerja personil.

b. Bagi instansi

Diharapkan mampu memberikan informasi dan masukan kepada Ditlantas Polda DIY dalam pengambilan keputusan atau kebijakan mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen personil.

c. Bagi Pihak lain.

Dapat dipergunakan sebagai salah satu bahan informasi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan organisasi dan kepuasan kerja personil dan terhadap komitmen personil.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat mengembangkan Ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan referensi penelitian lebih lanjut bagi para peneliti yang akan

datang khususnya terhadap aspek-aspek yang secara rinci belum dapat diungkapkan dalam penelitian ini.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Iklim organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Para ahli dari Barat mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, di mana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Duncon (1972) mencirikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Menurut model Pines (1982), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :

- 1) Dimensi Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clershif*), dan kurang inovasi.
- 2) Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- 3) Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
- 4) Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2001) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

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 ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Kelner (1990) sebagaimana dikutip oleh Lila (2002) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

- 1) *Flexibility conformity*

Fleksibilitas dan *comfomity* merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan

dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

2) *Responsibility*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diimbangi dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

3) *Standards*

Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4) *Reward*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

5) *Clarity*

Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

6) *Tema Commitment*

Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Sementara itu Lussier (1996) sebagaimana dikutip oleh Barkah (2002) mengatakan sejalasnya yaitu :

- 1) Struktur, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun.
- 2) *Responsibility*, merupakan tingkat pengawasan yang dilakukan organisasi dan dirasakan oleh para pegawai.
- 3) *Reward*, merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan.
- 4) *Warmt*, berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawanan dalam organisasi.
- 5) *Support*, berkaitan dengan dukungan kepada pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dukungan seperti dapat berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja.
- 6) *Organizational identity and loyalty*, berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya.
- 7) *Risk*, berkaitan dengan pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

Menurut www.cats.ucsc.edu (2002) dijelaskan *what is organizational climate? It can be described as adalah combination of shared history, expecatations, unwritten rules and social mores that affects the behavior of everyone in adalah organization. Or, more simply, it is a set of underlying beliefs that are always there to color the perceptions of actions and communications.*

(apakah yang dimaksud iklim organisasi? Ini bisa digambarkan/ dideskripsikan sebagai kombinasi pembagian sejarah, harapan, hukum yang tidak tertulis dan sosial yang mempengaruhi kebiasaan/ tingkah laku dari setiap orang di dalam organisasi. Atau secara mudahnya, ini suatu garis kepercayaan yang selalu mewarnai persepsi dari setiap tindakan dan komunikasi)

Sedangkan menurut 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.

Berdasarkan pendapat di atas, berarti bahwa iklim organisasi meliputi beberapa unsur yang bisa menjadikan organisasi dijiwai oleh semua anggotanya. Hal ini membawa iklim organisasi dalam penelitian ini ke arah pendapat Pines seperti di atas.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins (1994) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu :

1) Manajer/pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi

antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2) Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif.

3) Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

4) Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya

pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

2. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

Porter (Mowday, 1982) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan yang relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- 2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.

- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Steers (1985) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya. Ia berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Maka pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi.

Disamping itu, komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi atau perusahaan secara aktif. Karena karyawan yang menunjukkan komitmen organisasinya, ada keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung

jawab untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut.

b. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Steers (1985) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

1) Aspek Pertama

Yaitu rasa identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 1994).

2) Aspek Kedua

Yaitu keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja.

Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989). Oleh Steers (1985) dikatakan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang keterlibatannya lebih rendah.

Ahli lain, Beynon (dalam Marchington, 1986) mengatakan bahwa partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama, dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh karyawan organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga karyawan memperoleh kepuasan kerja, maka karyawanpun akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbang usaha bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah, kepentingan merekapun akan lebih terpuaskan.

3) Aspek ketiga

Yaitu loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wignyosoebroto, 1987). Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

c. Faktor-faktor Komitmen Organisasional

Komitmen dalam organisasi harus diusahakan untuk dapat ditingkatkan, sekaligus guna menekan tingkat pergantian karyawan yang banyak terjadi pada perusahaan-perusahaan tertentu, oleh karenanya para peneliti selalu mencoba mencari variabel-variabel yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi tersebut. Alwi (2001), menguraikan hasil penelitian dari SWA & AMI terhadap 165 responden dari berbagai perusahaan di Indonesia menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, diantaranya adalah : kejujuran dalam pekerjaan, perhatian dan kepedulian terhadap karyawan dan kepercayaan terhadap karyawan. Begley & Cjazka (1993) menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi tersebut dalam 4 kategori, yaitu :

- 1) karakteristik individu (usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan)

- 2) karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan
- 3) karakteristik struktural (formalitas, desentralisasi
- 4) pengalaman dalam kerja.

Dessler (1994), membagi komitmen organisasi dalam 3 (tiga) faktor, yaitu :

- 1) kepercayaan dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi
- 2) keinginan bekerja keras demi kepentingan organisasi
- 3) keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota organisasi.

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Mowday, et. al., (dalam Begley dan Czajka, 1993). Terkait dengan hal tersebut, Robbin, (1994) berpendapat bahwa ciri-ciri individu dengan komitmen organisasi yang tinggi, ditunjukkan dengan tingginya loyalitas dan dedikasi terhadap organisasi. Karyawan akan melakukan segala cara agar organisasi mampu mencapai sukses.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi diantaranya adalah kejujuran dalam pekerjaan, perhatian, kepedulian dan kepercayaan terhadap karyawan, perbedaan karakteristik individu (usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan, karakteristik struktural (formalitas, desentralisasi), pengalaman dalam kerja, kepercayaan dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan bekerja keras demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota organisasi.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Aktivitas dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah kompleks. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. As'ad (1995) mengemukakan bahwa “bekerja mengandung arti melaksanakan satu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dinikmati oleh manusia yang bersangkutan”. Dari pendapat tersebut diartikan bahwa tujuan seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan kepuasan. Kepuasan disini dapat berupa kepusan lahir maupun kepusan batin. Kepusan lahir adalah kepuasan untuk mendapatkan penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan primer seperti makan, minum, perumahan, pendidikan dan kesehatan. Sedangkan kepusan batin adalah kepusan yang berkaitan dengan penghargaan dan penuntutan yang berkaitan dengan penghargaan dan pengakuan yang menurut Maslow disebut kepusan atau kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Sedangkan kepusan yang akan dibahas dalam hal ini adalah kepusan yang berkaitan dengan masalah kerja atau kepusan kerja.

Pada dasarnya kepusan kerja merupakan sesuatu yang sifatnya individual, artinya setiap individu memiliki tingkat kepusan yang tidak sama sesuai dengan sifat nilai yang berlakunya pada dirinya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan kebutuhan pada masing-masing individu. Jadi tinggi rendahnya kepusan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari sejauh mana kebutuhan-kebutuhan dapat terpenuhi oleh lingkungan kerjanya.

Dalam suatu organisasi kepuasan kerja harus mendapatkan perhatian kerja yang cukup besar pula, karena dengan adanya kepuasan kerja maka seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Martoyo (1992) yang menyatakan “bila kepuasan kerja terjadi, pada umumnya akan tercermin pada perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang sering diwujudkan dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya.”

Secara umum kepuasan kerja menyangkut tentang sikap seseorang mengenai pekerjaannya dan berbagai hal seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang Ibrahim (1983). Sedangkan menurut Hoppeck dalam tulisan As'ad mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian dari karyawan atau pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Sementara itu Tiffin seperti yang dikutip As'ad (1995) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sebagaimana dikemukakan As'ad (1995) yang memberikan batasan secara sederhana dan operasional bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini mengandung arti bahwa konsepsi kepuasan kerja adalah sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan pekerjaannya.

b. Kebutuhan yang Terpuaskan Melalui kerja

Faktor pendorong yang sangat penting sehingga manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya untuk kebutuhannya. Dengan demikian pada dasarnya setiap kegiatan manusia bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Ini berhubungan dengan kebutuhan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikan sesuatu.

Sedangkan menurut Siagian (1985) mengemukakan kebutuhan anggota organisasi yang terpuaskan melalui kerja adalah:

- 1) Kebutuhan material yang merupakan kebutuhan dasar, yakni sandang pangan dan papan,
- 2) Kebutuhan non material, yang meliputi:
 - a) Kondisi kerja yang baik,
 - b) Perasaan yang diikutsertakan,
 - c) Cara pendisiplinan yang manusiawi,
 - d) Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas yang baik,
 - e) Kesetiaan pimpinan dan para karyawan,
 - f) Pengertian simpatik terhadap masalah pribadi bawahan,
 - g) Keamanan pekerjaan,
 - h) Tugas pekerjaan yang sifatnya menarik.

Dari dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kebutuhan pegawai yang terpuaskan melalui kerja dapat dikelompokkan dalam tiga kelompok sesuai

tiga tingkat kebutuhan manusia baik yang bersifat material maupun non-material. Kebutuhan material dipenuhi untuk kelangsungan hidup, sementara kebutuhan non-material merupakan kebutuhan yang menyangkut keadaan dimana pegawai bekerja. Semua kebutuhan semua menjadi faktor motivasioanal pegawai untuk dapat memenuhi melalui kerja. Selain itu juga turut mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi. Pegawai dengan segala tujuan pribadi, harapan, keinginan dan cita-cita akan menunjukkan pola perilaku yang tidak mustahil berubah-ubah tergantung pada persepsinya terhadap kebutuhan dan bobot yang diberikan pada berbagai jenis kebutuhan tersebut yang ingin dipuaskan.

c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan atau pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai tergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Belbin yang dikutip As'ad (1995) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan masyarakat.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketetaraman kerja, kondisi kerja, dan kepuasan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan kerja didalam pekerjaan,

ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Sementara itu As'ad (1995) sendiri berpendapat bahwa faktor-faktor yang menyangkut kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

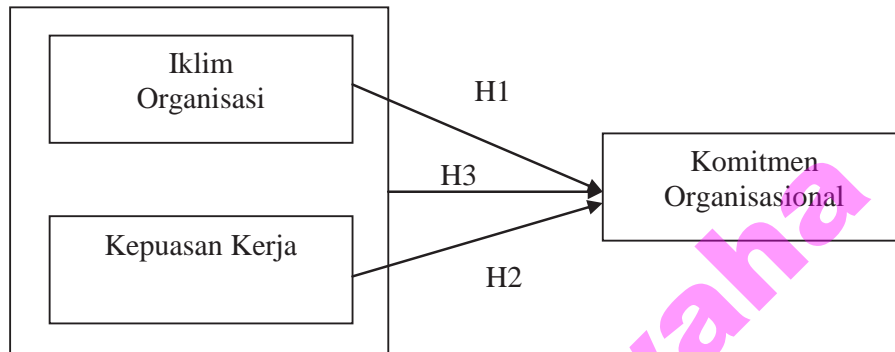
B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Widiarti dan Dewi (2016) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Komitmen organisasional merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi dapat terlibat dalam organisasi karena adanya kesamaan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Sampel yang digunakan sebanyak 123 orang pegawai yang terdiri dari 6 bidang pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, penyebaran kuesioner serta observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Suarningsih, Alamsyah, dan Thoyib (2013) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan di rumah sakit. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional. Dalam penelitian ini seluruh populasi menjadi sampel, yaitu 81 orang karyawan Rumah Sakit Lawang Medika Malang. Mereka mewakili semua bagian rumah sakit, baik bagian medis maupun penunjang medis. Iklim organisasi diukur menggunakan modifikasi Organizational Climate Questionnaire (OCQ), komitmen organisasional diukur menggunakan modifikasi Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) sedangkan untuk mengukur kinerja digunakan kuesioner penelitian Hariono. Instrumen menggunakan skala likert dengan 5 pilihan. Analisis data yang digunakan adalah uji path analysis untuk mencari hubungan antara iklim organisasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan, dengan bantuan software Excel Office 2010 dan SPSS for Windows 19.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan positif baik terhadap komitmen organisasional maupun kinerja karyawan. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

C. Kerangka Penelitian



D. Hipotesis Penelitian

- H1 : ada pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pada Ditlantas Polda DIY.
- H2 : ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Ditlantas Polda DIY.
- H3 : ada pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional pada Ditlantas Polda DIY.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung dengan survey. Penelitian survey adalah pengumpulan informasi secara sistematis dari para responden dengan maksud untuk memahami atau meramal beberapa aspek perilaku dari populasi yang diamati (Sigit, 1999).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Ditlantas Polda DIY. Peneliti dalam hal ini menggunakan metode survey langsung ke Ditlantas Polda DIY. Survey ini melalui cara datang langsung ke lapangan dengan menyebarkan angket (kuisisioner) yang telah disusun oleh penulis dan data yang tertulis maupun tidak tertulis.

C. Definisi Operasional

1. Iklim Organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Indikator iklim organisasi antara lain:

- a. Motivasi
 - b. Penetapan Tujuan Organisasi
 - c. Kadar Kepercayaan
 - d. Komunikasi
 - e. Keterlibatan personil
2. Kepuasan Kerja adalah penilaian dari karyawan atau pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Indikator kepuasan kerja antara lain:
- a. Kepuasan Terhadap Gaji
 - b. Kepuasan Terhadap Promosi
 - c. Kepuasan Terhadap Kondisi pekerjaan
 - d. Kepuasan Terhadap Isi pekerjaan
3. Komitmen Personil adalah kekuatan yang relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Indikator komitmen personel antara lain:
- a. Sikap Personil Terhadap Organisasi
 - 1) Kesetiaan personil terhadap organisasi
 - 2) Kepercayaan personil terhadap organisasi
 - b. Sikap Personil Terhadap Pekerjaan
 - 1) Kesetiaan personil terhadap pekerjaan
 - 2) Kepercayaan personil terhadap pekerjaan

D. Sumber Data

Data yang diperlukan dalam hal ini adalah :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan melalui sumber secara langsung atas objek penelitian (Sugiyono, 2006). Adapun data primer yang didapat dalam penelitian ini berupa data pokok yang didapatkan dari pengisian kuisioner.

2. Data sekunder

Data sekunder ialah metode pengumpulan data secara tidak langsung memberikan data kepada kepada pengumpul data (Sugiyono, 2006) Dalam penelitian ini data sekunder yang dimaksud adalah tentang jumlah jumlah karyawan personil Ditlantas Polda DIY.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Personil Ditlantas Polda DIY yang berjumlah 37 orang.

2. Sampel

Jumlah sampel penelitian dihitung berdasarkan tabel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dalam Sugiyono (2010).

Untuk populasi 41 untuk taraf kesalahan 5% jumlah sampelnya adalah 37. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu peneliti menggunakan pertimbangan-pertimbangan dengan memasukkan unsur-unsur tertentu yang

dianggap dengan cara demikian dapat memperoleh informasi yang benar yang mencerminkan populasinya (Sigit, 1999).

F. Cara Pengumpulan Data

Dalam metode ini, penulis menggunakan data sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu cara mengumpulkan informasi dengan bertanya secara bertatap muka langsung dengan responden personil Ditlantas Polda DIY

2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh data primer dari personil Ditlantas Polda DIY. Kuisisioner diambil dari Zainudin (2019).

3. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara teliti dan sistematis atas gejala-gejala yang sedang diteliti.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji apakah daftar angket yang dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam tiap variabel penelitian, baik itu untuk variabel bebas ataupun untuk variabel terikat, sah (*valid*) dan andal (*reliabel*) bila digunakan sebagai alat/instrumen pengumpul data penelitian, maka digunakan dua alat uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Riduwan (2004), pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*). Setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan menggunakan teori tertentu, maka selanjutnya dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun. Pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen.

Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus *Pearson Product Moment* (Riduwan, 2004):

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = Koefisiensi korelasi

X = Skor pertanyaan tiap nomor

Y = Skor total

n = Jumlah responden

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf

keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda (Suryabrata, 2000). Dalam arti yang paling luas reliabilitas alat ukur menunjukkan kepada sejauh mana perbedaan-perbedaan skor perolehan itu mencerminkan perbedaan-perbedaan atribut yang sebenarnya.

Penelitian ini menggunakan metode Alpha untuk melakukan estimasi reliabilitas. Teknik untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2004):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

H. Analisis Data

1. Cara analisis Data

- a. Analisis Deskriptif adalah cara-cara pengumpulan data, penyederhanaan angka-angka pengamatan yang diperoleh, serta melakukan pengukuran pemusatan dan penyebaran untuk memperoleh informasi yang lebih menarik, berguna dan lebih mudah dipahami.
- b. Analisis Kuantitatif adalah Analisis data yang berbentuk angka-angka yang akan diolah dan disajikan dalam hubungan dengan metode statistic (Sugiyono, 1999).

Analisis kuantitatif adalah analisis yang bersifat hitungan statistik dengan menerapkan rumus-rumus untuk menguji kebenaran data teori dan hipotesis. Pertimbangan menggunakan analisis kuantitatif adalah kesesuaian model konseptual, karakteristik pengukuran dan jenis data penelitian ini, oleh karena itu metode analisis yang paling cocok dalam penelitian adalah metode analisis regresi linier berganda, rumusnya sebagai berikut (Gujarati 1995) (dalam penelitian ini data diolah menggunakan olah data SPSS)

Bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan yaitu :

$$E(Y) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p$$

variabel dependen Y kontinu, sedangkan variable-variabel independen X dapat kontinu atau kategorik.

- a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka sejauh kesesuaian persamaan regresi tersebut dengan ganda. Koefisien determinasi juga menunjukkan proporsi variabel dependent yang dijelaskan oleh variabel-variabel independent. Semakin besar R^2 , maka semakin besar proporsi variabel yang dijelaskan oleh variabel independent. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variasi variabel terikat semakin kecil. Lebih jelasnya dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi ganda (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$R^2 = \frac{JK[reg]}{\sum Y^2}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total korelasi

b. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis satu diuji menggunakan uji F untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh-pengaruh variabel bebas secara serentak dan secara terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji distribusi F. Variabel-variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat dengan signifikansi $\leq 0,05$.

Menghitung F hitung dengan rumus :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

F = F hitung yang dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien regresi berganda yang telah ditentukan

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

c. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis dua diuji menggunakan uji t untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial. Item variabel-variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dengan signifikansi $\leq 0,05$.

Rumus Uji t (Sugiyono, 2001):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Harga t hitung dibandingkan dengan t tabel (tes signifikansi)

r = Koefisien determinasi parsial

n = Jumlah sampel