

Iklm Organisasi dan Komitmen Kerja Karyawan Puskesmas

Tri Yaumil Alfa¹, Dwi Iramadhani¹, Azwar Djafar²

¹Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Malikussaleh
Kampus Utama Jl. Cot Tengku Nie, Reuleut, Muara Batu, Aceh Utara, Aceh - Indonesia, 24355

²Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara
Jl. Medan Banda Aceh KM. 304 Alue Mudem (Landing) – Indonesia, 24382

e-mail: Yaumil.alfa97@gmail.com

*Correspondence

Abstract:

The working atmosphere in the company is very important in determining employee performance and work commitment. This study aims to determine the relationship of organizational climate with work commitments for employees in Puskesmas Kutamakmur, Aceh Utara. The hypothesis being tested is a positive relationship between organizational climate and work commitments for employees who work in Puskesmas Kutamakmur. The sampling technique used in this study was sampling saturation with data collection methods through the organizational climate scale and Likert work commitment scale model for 120 employees. The reliability test produces an organizational climate of 0.880 and a work commitment of 0.911. Hypothesis test results show a positive relationship with organizational climate and work commitment based on the value of the correlation coefficient $r = 0.455$ ($p = 0,000$).

Keywords: *organizational climate, work commitment, employees*

Abstrak:

Suasana kerja di instansi sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan dan komitmen kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan komitmen kerja bagi karyawan di Puskesmas Kutamakmur, Aceh Utara. Hipotesis yang diujikan merupakan hubungan positif antara iklim organisasi dan komitmen kerja bagi karyawan yang bekerja di Puskesmas Kutamakmur. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling saturasi dengan metode pengumpulan data melalui skala iklim organisasi dan model skala komitmen kerja Likert untuk 120 karyawan. Uji reliabilitas menghasilkan iklim organisasi sebesar 0,880 dan komitmen kerja sebesar 0,911. Hasil uji hipotesis menunjukkan hubungan positif dengan iklim organisasi dan komitmen kerja berdasarkan nilai koefisien korelasi $r = 0,455$ ($p = 0,000$).

Kata Kunci: *iklim organisasi, komitmen kerja, karyawan*

1. Pendahuluan

Iklim organisasi akan menentukan terapan kinerja optimal dari setiap personel terhadap program kerja yang telah didesain secara simultan. Iklim organisasi begitu penting karena iklim organisasi diakui mempunyai pengaruh terhadap perilaku para karyawan dan pemimpin sebagai anggota organisasi, iklim organisasi mempengaruhi karyawan sehingga mereka dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi. Litwin dan Stringer (2002) menerangkan bahwa iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam

pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Lebih jauh, agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi maka organisasi harus dapat menciptakan iklim organisasi yang baik dan menyenangkan sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya bisa merasakan kepuasan kerja (Litwin dan Stringer, 2002).

Aspek lain dari iklim organisasi yaitu komitmen kerja karyawan dalam instansi. Robbins dan Judge (2008) melihat komitmen kerja sebagai dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan komitmen karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen (Robins dan Judge, 2008).

Sarwintono (2006) menemukan adanya komitmen organisasi yang lebih tinggi pada karyawan dengan pekerjaan yang menuntut tanggung jawab tinggi, memiliki nilai ekonomi, variasi dan sebagainya. Steers & Porter (1983) menyebut identitas tugas, umpan balik dalam pekerjaan dan kesempatan untuk berinteraksi dalam lingkungan kerja dapat menjadi penyebab rendahnya komitmen terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan secara berbeda-beda itu dinamakan iklim organisasi. Karenanya, iklim organisasi dapat dikatakan sifat atau ciri-ciri yang dirasakan oleh karyawan yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul dari kegiatan organisasi dilakukan secara sadar atau tidak dan dianggap mempengaruhi tingkah laku karyawan (Steers & Porter, 1983).

Handoko (2001) menyebut keberhasilan pengelola organisasi sangat ditentukan pendayagunaan sumber daya manusia. Davis & Newstrom (2004) menjelaskan lingkungan kerja dimana para pegawai berinteraksi dengan atasan, rekan kerja dan juga berbagai jenis tugas yang harus dijalankan haruslah situasi yang dapat membuat pegawai merasa nyaman menjalani setiap alur pekerjaannya. Chowwen (2012) menyebut iklim organisasi sebagai prediktor terpenting dalam keberhasilan organisasi. Karena itu menurut peneliti, dengan mengkaji iklim organisasi akan memberi informasi realitas tentang kondisi komitmen kerja karyawan dalam capaian kinerja organisasi.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe korelasional melalui teknik sampling jenuh, yakni semua populasi yang berjumlah 120 orang karyawan di Puskesmas Kutamakmur dijadikan sebagai sampel dalam studi ini. Pengambilan data dilakukan melalui instrument skala iklim organisasi ($\alpha = 0,880$) dan komitmen kerja ($\alpha = 0,911$) serta memanfaatkan analisis statistik IBM SPSS Statistic 22.

3. Hasil

Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk mendeteksi apakah sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik One Sample Kolmogrov Smimov Test.

Tabel 1.

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,10716305
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,064
	Positive	,047
	Negative	-,064
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Hasil uji normalitas dari penelitian ini dalam variable X dan Y, mendapat skor sig. 0,200, Ini bermakna ($p > 0,05$). Dengan demikian dapat diketahui kedua data berdistribusi normal. Adapun pengujian linearitas studi ini menggunakan *Test For Linearity* melalui analisis statistic, memperlihatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.

Hasil Uji Linearitas ANOVA

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
komitmen kerja * iklim organisasi	Between Groups	(Combine d)	309,214	26	11,893	3,100	,000
		Linearity	137,615	1	137,615	35,872	,000
		Deviation from Linearity	171,599	25	6,864	1,789	,024
	Within Groups		356,778	93	3,836		
Total			665,992	119			

Pengujian linearitas menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0.05$) sehingga dapat diketahui adanya hubungan yang linear diantara kedua variable yang dipelajari. Dengan demikian maka hasil analisis data studi ini memberi informasi bahwa, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,455 pada taraf signifikansi 0,000 ($p < 0.05$). Realitas ini bisa dimaknai bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan juga komitmen kerja.

4. Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen kerja pada karyawan Puskesmas Kuta Makmur. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa H_a di terima dan H_0 ditolak. Dalam data penelitian yang diperoleh dari 120 orang karyawan Puskesmas Kuta Makmur, diperoleh hasil korelasi (r) sebesar 0.455 dengan taraf signifikan 0.000 ($p < 0.05$). Hal menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut (korelasi sedang). Oleh karena itu, dapat di asumsikan bahwa semakin tinggi kualitas iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen kerja yang dimiliki karyawan. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis mengenai hubungan positif signifikan iklim organisasi dengan komitmen kerja diterima.

Selain itu, hasil uji t yang menunjukkan bahwa mean empiris pada variabel iklim organisasi dan komitmen kerja secara signifikan keduanya lebih besar dari pada mean teoritis dengan angka signifikan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki nilai keyakinan positif terhadap iklim organisasi dan komitmen kerja yang ada ditempat ia bekerja. Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja organisasi tempat dimana ia bekerja terbentuk melalui proses dan dinamika kegiatan didalam organisasi, hal ini membuktikan bahwa karyawan yang merasakan iklim organisasi yang kondusif diorganisasi tempat ia bekerja akan memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan organisasi tersebut. Persepsi yang positif terhadap lingkungan organisasi muncul dikarenakan adanya perasaan nyaman ketika bersama rekan-rekan kerja didalam organisasi (Luthan,2005).

5. Simpulan

Iklim organisasi sangat menentukan komitmen kerja pada karyawan, terutama dalam hal pencapaian tujuan dari setiap program yang telah dicanangkan oleh organisasi/perusahaan. Hal ini diketahui dari pengujian statistik terhadap data-data dari studi ini. Kedua variable yang diuji berkorelasi signifikan pada kasus karyawan Puskesmas Kutamakmur dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.455 dengan taraf signifikan 0.000. Semakin kondusif (positif) iklim organisasi, maka akan meningkatkan komitmen kerja pada karyawan di organisasi dimana karyawan bekerja. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi, maka semakin rendah komitmen kerja yang dimiliki karyawan.

Daftar Pustaka

- Chowwen, C. (2012). Predictors of organizational commitment of factory employees. *If psychology*, 20 (2), 184-191.
- Davis, K. (2004). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko TH. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Litwin GH, & Stringer Ra Jr. (2002) *Motivation And Organization Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behaviour 10th Edition*. Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: ANDI.
- Noordin, dkk. (2010). *Organisational Climate And Its Influence On Organizational Commitment*, *The International Business & Economics Research Journal*, 9 (2), 1-9.
- Pallant, J. (2011). *SPSS Survival Manual. A step by step guide to data analysis using spss*. Australia; National Library.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba.
- Sarwintono dan Tony,A. (2006). *Hubungan antara komitmen kerja organisasi dengan prestasi kerja distributor multilevel marketing Tianshi Yogyakarta*.
- Steers., Richard, M., & Porter, L.W. (1983). *Motivations and Work Behaviour*. New York: Mc Graw – Hill Book Company.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offsel.