

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

ADINA LINAJATI

F 100 150 101

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

ADINA LINAJATI

F 100 150 101

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si)

NIK 805/NIDN 0609106802

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA KARYAWAN**

OLEH :

ADINA LINAJATI

F 100 150 101

**Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Rabu, 10 Juli 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Achmad Dwityanto O., S.Psi,M.Si

(Ketua Dewan Penguji)

(.....)

2. Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog

(Anggota I Dewan Penguji)

(.....)

4. 5. Permata Ashfi Raihana, S.Psi, MA

(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

Dekan,



(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog)

NIK.838/NIDN.0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi 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 orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 2 Juli 2019



Penulis

ADINA LINAJATI

F 100 150 101

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan dorongan atau keinginan dalam diri individu untuk selalu ikut berperan aktif, menetap, berusaha dalam mewujudkan tujuan organisasi. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Hipotesis yang diajukan yaitu : 1) ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan berjumlah 1.250 orang dengan sampel 125 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *propotional sampling*. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan alat ukur berupa skala iklim organisasi, dan skala komitmen organisasi. Analisis data dilakukan dengan analisis korelasi *product moment*. Berdasarkan analisis data antara variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,476 dan (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) Artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Variabel iklim organisasi mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 22,6% kemudian terdapat 77,4% variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi diluar variabel iklim organisasi. Variabel iklim organisasi tergolong tinggi dan variabel komitmen organisasi tergolong tinggi.

Kata Kunci : iklim organisasi, komitmen organisasi

Abstract

Organizational commitment is an encouragement or desire in the individual to always play an active, sedentary, trying to realize organizational goals. Organizational climate is one of the factors that can affect organizational commitment to employees. The purpose of this study was to determine the relationship of organizational climate with organizational commitment to employees. The hypothesis proposed is there is a positive relationship between organizational climate and organizational commitment to employees. The population in this study were employees totaled 1,250 people with a sample of 125 people. The sampling technique used is the proportional sampling technique. The method used is quantitative with measuring instruments in the form of organizational climate scale, and scale of organizational commitment. Data analysis was carried out by product moment correlation analysis. Based on data analysis between organizational climate variables and organizational commitment obtained

the value of the correlation coefficient (r) of 0.476 and (p) of 0.000 ($p < 0.05$) It means that there is a very significant positive relationship between organizational climate and organizational commitment to employees. Organizational climate variables affect organizational commitment variables by 22.6%, then there are 77.4% other variables that affect organizational commitment outside of organizational climate variables. The organizational climate variable is high and the organizational commitment variable is high.

Keywords : organizational climate, organizational commitment

1. PENDAHULUAN

Salah satu aset yang berharga di dalam perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan memiliki peranan yang penting pada perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan. Maka dari itu sebisa mungkin seorang karyawan harus bisa dimanfaatkan dalam tercapainya tujuan. Tercapainya tujuan tersebut juga memerlukan sikap komitmen yang dimiliki seorang karyawan. Sikap komitmen mampu membuat karyawan taat dan patuh terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Karyawan yang mampu melakukan sikap komitmen diharapkan dapat menunjang produktifitas dalam suatu perusahaan. Pada saat ini masih banyak karyawan yang belum melakukan sikap komitmen pada perusahaan. Media *Relation Specialist JobsDB* Indonesia Yasmin Sungkar mengatakan mengenai hasil survei yang telah dilakukan menunjukkan bahwa 88% pekerja memilih untuk pindah kerja (turnover), lantaran merasa tidak bahagia. 73% responden merasa tidak bahagia karena gaji dan fasilitas yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja. Para responden juga mengaku memilih pindah kerja karena tempat kerjanya saat ini masih memiliki jenjang karier yang lambat, merasa tidak puas dengan sistem serta proses kerja yang dianut dalam perusahaan, dan minimnya program pengembangan. Sehingga responden merasa tidak puas dan nyaman menjalani pekerjaan (Fajriah, 2015). Ini juga terjadi pada Dinas koperasi dan UKM di Aceh juga perlu diperhatikan iklim organisasi dan komitmen pegawai, dimana pada dinas koperasi dan UKM di aceh masih terdapat suasana pegawai yang kurang kondusif, kurangnya

partisipasi pemimpin dalam membawahi karyawan, dan tidak semua karyawan menerapkan peraturan dan kebijakan dalam organisasi tersebut (Fariana dkk, 2017).

Kemudian survei yang dilakukan di Seek Australia dengan melibatkan 5.000 orang responden yang diwawancari mengenai alasan mereka meninggalkan pekerjaannya karena pertama manajemen yang buruk seperti manajer yang tak pernah ada dikantor, manajer yang terlalu mengatur, manajer yang tidak memberikan arahan secara detail dan yang paling buruk adalah manajer yang pasif hingga tidak pernah memberikan sebuah opini. Kedua tidak ada ruang untuk bergerak mereka merasa tidak memiliki kesempatan untuk bisa maju, kurangnya promosi dalam bekerja. Ketiga perubahan karier yaitu banyak pekerja yang keluar karena mereka memiliki minat yang baru dalam perusahaan yang dituju. Keempat lingkungan kerja “beracun”, lingkungan kerja yang buruk atau negatif adalah salah satu karyawan memilih untuk berpindah pekerjaan. Lingkungan kerja “beracun” ini dapat dikatakan apabila tidak ada tindak lanjut perundingan antara pekerja. Kelima gaji, ketidakpuasan terhadap gaji yang diperoleh kerap membuat karyawan untuk pindah kerja (Setiawan, 2019).

Fenomena yang terjadi di pada salah satu perusahaan disalatiga bahwa kerja yang beresiko tinggi dalam pengecoran besi dan peraturan dalam bekerja yang mengharuskan untuk selesai dalam waktu yang ditentukan, hingga membuat para karyawan kerja lembur untuk menyelesaikan tugas tanpa adanya upah lembur. Sehingga banyak karyawan yang sering melakukan absen tanpa memberikan keterangan yang jelas pada atasan.

Suatu perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan karyawan baik fisik, materi maupun kebutuhan psikologis seperti nyaman, kepuasan, penghargaan, dorongan dan kebutuhan psikologis lainnya. Kebutuhan karyawan yang terabaikan dapat menimbulkan kerugian bagi suatu perusahaan. Menurut Mobbley (1986) kerugian yang ditimbulkan apabila mengabaikan kebutuhan dan kepentingan karyawan adalah kinerja dan produktivitas menurun, kedisiplinan kerja yang dapat menimbulkan untuk mengalami kecelakaan kerja, performansi kerja, tingginya turnover di perusahaan. Hal itu dapat membuktikan bahwa rendahnya komitmen

karyawan pada perusahaan. Winarja dkk. (2018) komitmen organisasi adalah sikap individu yang merasa ingin tinggal diorganisasi demi pencapaian suatu tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterlibatan individu dalam organisasi yang memiliki ciri kesediaan usaha demi suatu organisasi dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah kunci dari terbentuknya keberhasilan suatu organisasi dalam mencapainya tujuan, karyawan yang berkomitmen terhadap suatu perusahaan akan menunjukkan sikap kerja yang lebih semangat, dan memiliki tanggung jawab (Putra & Utama , 2018). Komitmen organisasi merupakan kemauan karyawan dalam melanjutkan pekerjaan yaitu setia pada organisasi, mengerahkan usahanya untuk memenuhi tujuan dan mewujudkan tujuan organisasi tersebut (Haq dkk, 2014)

Allen dan Mayer (2000) komitmen organisasi adalah suatu hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki suatu implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Allen dan Mayer (2000) juga membagi komitmen organisasi menjadi tiga aspek yaitu *Affective commitment*, adalah keterkaitan emosional individu pada suatu organisasi, pengembangan dan pengenalan dalam organisasi tersebut. Komitmen ini muncul dan berkembang karena adanya dorongan keamanan, kenyamanan dan suatu manfaat yang dirasakan dalam organisasi tetapi tidak di dapatkan dari organisasi yang lain. Apabila keamanan, kenyamanan dan mafaat ini terjadi maka karyawan akan memiliki keinginan untuk terus bekerja dalam suatu organisasi tersebut, tetapi bila yang terjadi adalah sebaliknya tidak adanya keamanan, kenyamanan, manfaat yang didapat maka kemungkinan karyawan akan memiliki keinginan untuk berpindah tempat mencari alternatif pekerjaan yang lain. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen karyawan terhadap organisasi dengan pertimbangan untung atau rugi apabila meninggalkan perusahaan. Dengan maksud bahwa mereka memang membutuhkan hal itu karena tidak ada pilihan yang lain. *Normative commitment*, komitmen dalam diri karyawan mengenai keyakinan akan tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan

bertahan karena memang memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi memang sudah seharusnya dilakukan. Sehingga karyawan akan dianggap bersalah apabila meninggalkan perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dapat bekerja dan mengikuti perkembangan walau dalam keadaan yang buruk. Tetapi seorang karyawan yang memiliki komitmen yang rendah tidak dapat bekerja secara maksimal dan lebih memilih meninggalkan perusahaan. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Luthas (dalam Kusuma dkk, 2016) yaitu masa jabatan, usia, gaya kepemimpinan, bentuk pekerjaan, dan lingkungan kerja seperti konflik peran, ketidakjelasan pekerjaan, dan tugas dalam suatu pekerjaan. Rendahnya komitmen organisasi akan berdampak pada tingkat absensi, *turnover*, menurunnya tingkat kinerja.

Wirawan (2008) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi yang berhubungan dengan terjadinya lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi sikap, perilaku, terutama dapat menumbuhkan motivasi dan menentukan kinerja karyawan. Iklim organisasi yang baik dan disertai kepuasan kerja dapat meningkatkan rasa komitmen yang tinggi. Firmansah dan Santy (2016) iklim organisasi adalah aspek eksternal dapat mendorong pekerja dalam melaksanakan tugasnya yang mencangkup teman sekerja terhadap organisasi, hubungan antara atasan dengan bawahan dan lingkungan kerja. Sagala dan Syaiful (2008) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah rangkaian sifat lingkungan kerja dinilai secara langsung atau tidak langsung pada karyawan yang dianggap sebagai kekuatan dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Iklim organisasi merupakan suatu kondisi lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhi suatu kinerja karyawan dalam organisasi (Herman & Sakdiah, 2014).

Wirawan (2008) juga mengemukakan aspek dari iklim organisasi yaitu Struktur, yaitu suatu perasaan secara baik dan memiliki tanggung jawab yang jelas dalam suatu lingkungan organisasi. Standar-standar, yaitu organisasi mengukur tekanan guna untuk meningkatkan kinerja dan juga kebanggaan yang dimiliki pekerja

ketika melakukan pekerjaan yang baik. Tanggung jawab, yaitu merasa tanggung jawab akan apa yang dikerjakan dan keputusan yang diambil. *Reward* (Penghargaan), yaitu penghargaan yang diindikasikan anggota merasa dihargai apabila dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan akan mendapat kritikan ketika penyelesaian pekerjaan kurang sesuai. Dukungan, yaitu perasaan seorang karyawan dengan suatu kepercayaan guna untuk saling mendukung dalam kelompok kerja. Komitmen, yaitu adanya rasa bangga dan komitmen terhadap suatu organisasi. Tingginya tingkat komitmen akan menumbuhkan rasa loyalitas terhadap organisasi, sedangkan rendahnya komitmen karyawan menjadi apatis terhadap organisasi. Iklim organisasi mampu membawa karyawannya dalam meningkatkan prestasi untuk mencapai tujuan. Hal tersebut bukanlah suatu yang mudah karena pada dasarnya setiap manusia mempunyai berbagai karakteristik yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat kebutuhan. Berdasarkan penelitian Suarningsih (2013) iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Persepsi lingkungan kerja pada penelitian tersebut adalah kondisi psikologi karyawan yang berhubungan dengan tanggung jawab, peraturan, kebijakan, struktur, dukungan, standar pengakuan serta kepemimpinan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Persepsi positif pada peraturan, dukungan, kepemimpinan membuat karyawan memiliki kewajiban agar tetap bertahan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan, 2) tingkat iklim organisasi pada karyawan, 3) tingkat komitmen organisasi pada karyawan, 4) seberapa besar sumbangan efektifitas iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

Hipotesis yang diajukan peneliti adalah ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang dipakai yaitu karyawan pengecoran besi yang berjumlah 1.250. Sempel yang diambil sebanyak 125

karyawan. Teknik pengambilan data menggunakan teknik *propotional sampling* yaitu pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan dari unsur-unsur atau kategori dalam suatu populasi penelitian. Yaitu dengan mengambil sampel dari 3 devisi yang ada di perusahaan tersebut meliputi *Sales & Marketing*, *Production & Engineering*, dan *Quality* dengan jumlah yang seimbang dan sama. Sampel yang diambil peneliti berjumlah 125 pekerja. Cara pengambilan sampel ini peneliti meminta data jumlah karyawan perdevisi yang ada dalam perusahaan tersebut dengan 3 devisi yaitu *Sales & Marketing*, *Production & Engineering*, dan *Quality* Setelah itu peneliti mengambil presentase sebesar 10% dari masing-masing devisi dan diserahkan pada pihak peronalia untuk dibagikan pada masing-masing devisi tersebut sehingga berjumlah 125.

Tabel 1. Cara pengambilan sampel

No	Devisi	Jumlah pekerja	Jumlah sampel
1	Sales & Marketing	50	5
2	Production & Engineering	950	95
3	Quality	250	25
	Total	1.125	125

Alat pengumpulan data berupa skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan aspek menurut Allen dan Mayer (2000) yaitu *Affective commitment* (keterikatan afektif pada organisasi), *Continuance commitment* (keuntungan dan kerugian jika meninggalkan dan menetap dalam organisasi), dan *Normative commitment* (kewajiban untuk tetap dalam organisasi). Alat ukur yang digunakan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas mengacu pada standar yang telah ditentukan dalam rumus formula Aiken (Aiken, 1985). Penggunaan standar nilai validitas disesuaikan dengan jumlah rater dan jumlah kategori penilaian. Pada proses *ekspert judgment*, peneliti meminta bantuan kepada 3 rater serta menyediakan 5 kategori penilaian, sehingga didapatkan nilai validitas

komitmen organisasi sebesar 0,75 sampai 0,91 yang memiliki nilai reliabilitas *alpha cronbach* sebesar komitmen organisasi sebesar 0,879. Skala iklim organisasi yang disusun berdasarkan aspek menurut Wirawan (2008) yaitu struktur, standar-standar, tanggung jawab, *reward* (penghargaan), dukungan, komitmen. Alat ukur yang digunakan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas mengacu pada standar yang telah ditentukan dalam rumus formula Aiken (Aiken, 1985). Penggunaan standar nilai validitas disesuaikan dengan jumlah rater dan jumlah kategori penilaian. Pada proses *ekspert judgment*, peneliti meminta bantuan kepada 3 rater serta menyediakan 5 kategori penilaian, yaitu bergerak dari 0,83 sampai 1.00 yang memiliki nilai reliabilitas *alpha cronbach* sebesar 0,831. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi *product moment*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis dilakukan untuk memenuhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis statistik *product moment*. Berdasarkan analisis diperoleh hasil nilai korelasi (r) sebesar 0,476, $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif sangat signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula komitmen yang dimiliki. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang peneliti ajukan dapat diterima. Hasil penelitian ini berarti sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian jalan dengan teori yang menyatakan bahwa tingkat iklim organisasi adalah satu faktor dari komitmen organisasi yang turut mempengaruhi komitmen organisasi secara positif. Karyawan yang menilai diri sendiri sebagai orang yang penting, efektif, berarti dan berharga bagi perusahaan akan mengintegrasikan organisasi dalam kehidupannya, internalisasi dan menjadikan tujuan dan nilai organisasi sebagai bagian dari

kehidupannya serta akan berkeinginan untuk tetap tinggi dalam organisasi Belkaoli (dalam Wijayawati N. & Jaka W, 2004).

Variabel iklim organisasi memiliki rerata empirik (RE) sebesar 67,98 dan rerata hipotetik sebesar (RH) 55 yang berarti tingkat iklim organisasi sangat tinggi. Dari jumlah prosentase terbanyak menempati prosentase sangat tinggi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan perusahaan tersebut memenuhi aspek-aspek iklim organisasi yang dikemukakan oleh Wirawan (2008) yaitu struktur dimana karyawan jelas ketika melakukan pekerjaannya, standar-standar karyawan merasa bangga bila menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, tanggung jawab karyawan mampu bertanggung jawab dengan aturan pekerjaan yang diberikan, *reward* (penghargaan) adanya penghargaan yang diberikan bila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang telah ditentukan, dukungan adanya dukungan dari karyawan yang lain, komitmen karyawan bangga bekerja dalam organisasi.

Variabel komitmen organisasi memiliki rerata empirik (RE) sebesar 65,50 dan rerata hipotetik sebesar (RH) 55 yang berarti bahwa tingkat komitmen organisasi sangat tinggi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan perusahaan tersebut memenuhi aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (2000) yakni aspek Komitmen afektif (*Affective commitment*) seperti kenyamanan, manfaat dan keamanan yang lebih bila karyawan mengalami kecelakaan kerja, Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) karyawan memang membutuhkan pekerjaan tersebut sehingga karyawan memilih untuk menetap dalam organisasi, Komitmen normatif (*Normative commitment*) karyawan memiliki bertanggung jawab akan pekerjaannya sehingga memilih untuk bertahan karena memang adanya kesadaran dalam diri Iklim organisasi dalam penelitian ini memiliki sumbangan efektif (SE) sebesar sebesar 22,6 % dan 77,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lainnya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi selain komitmen yaitu kesempatan personal untuk berkembang, kepuasan kerja, budaya keterbukaan, penghargaan kerja yang sesuai kebutuhan dan arah organisasi (Stum, 1998). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada

hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi, namun generalisasi dari hasil penelitian ini terbatas pada pengumpulan data hanya berupa skala sehingga data yang didapatkan belum mendalam. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dapat digunakan sebagai prediktor variabel bebas yang mempengaruhi komitmen.

4. PENUTUP

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa 1) ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula komitmen yang dimiliki. 2) Tingkat variabel komitmen organisasi tergolong sangat tinggi yang artinya karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang sangat tinggi 3) Tingkat variabel iklim organisasi tergolong sangat tinggi yang artinya karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang sangat tinggi Sumbangan efektif (SE) iklim organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 22,6 % yang artinya 22,6 % iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasi, sedangkan 77,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dikemukakan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan cenderung sangat tinggi, sehingga peneliti menyarankan agar para karyawan tetap mempertahankan atau dapat meningkatkan perilaku komitmennya pada saat ini seperti menjalankan peraturan dan kebijakan yang telah dibuat, tidak melakukan bolos kerja dengan alasan yang tidak jelas. 2) Untuk iklim organisasi cenderung sangat tinggi sehingga peneliti menyarankan agar perusahaan mempertahankan atau menambah fasilitas sehingga para karyawan lebih semangat dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. 3) Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain seperti kepuasan kerja,

motivasi kerja, kepemimpinan. Agar dapat menambah ilmu baru dan wawasan mengenai komitmen organisasi. Selain itu penelitian selanjutnya juga dapat menambah metode wawancara agar hasil data yang didapatkan lebih mendalam. 4) Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian yang serupa dengan memilih bidang kerja yang lain seperti dalam bidang pendidikan (Sekolah), perbankan, perhotelan dan lain-lain sehingga hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. R. (1985). Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 131-142.
- Allen, N. J, Meyer, J.P. (2000). The Measurement and Antecedens of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1). 1-18.
- Fajriah, L. R. (2015, Agustus 6). Tak Bahagia, 88 Persen Pekerja Pilih Pindah Kerja. *Sindonews.com*.
- Fariana, Musnadi , S., & Majid, M. S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas dan Usaha Kecil dan Menengah Aceh. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 8(3). 52-64.
- Firmansyah, M. I., & Santy , R. D. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Jurnal ilmiah unikom*, 6(2). 225-232
- Haq, M. A., Ui, Y. J., Nazar, H., & Zafar, U. A. (2014). Factor Affecting Organizational Commitment Among Bank In Pakistan. *Journal Business and Management*, 16(4).18-24.
- Herman, D., & Sakdiah, I. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4 (2). 160-170.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behaviour 9th Edition*. New York: McGraw-Hill.

- Mobbly, H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya (Seri Manajemen No 127)*. Jakarta: PT: Pustaka Binaman Presindo.
- Setiawan, S. R. (2019, Februari 25). Survei Buktikan, Ini 5 Alasan Umum Pekerja "Resign" dari Pekerjaan. *Kompas.com*.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Surianingsih, N. L., Alamsyah, A., & Thoyib, A. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2) 233-240.
- Stum, D. L. (1998). Five Ingredients for an Employee Retention Formula. *HR Focus*.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wijayawati, N. dan Jaka W. (2004). *Pengaruh organizational based selfesteem terhadap keinginan pindah: komitmen organisasi sebagai variable intervening*. *Jurnal bisnis & manajemen*, 4(2). 130-149.
- Winarja, W., Sodikin, A., & Widodo, D. S. (2018). The Effect of Organizational Commitment and Job Pressure to Job Performance Through the Job Satisfaction in Employess Directorate Transformation Technology Commitment and Information Indonesia. *Journal of Business and Applied Social Science*, 4 (2), 51-69.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisas*. Jakarta: Salemba Empat.