HUBUNGAN IKLIM PSIKOLOGIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh :

Aliffiadi Fuazhim Firmanto
NIM. 12410078

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2016

HUBUNGAN IKLIM PSIKOLOGIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA MALANG

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:

Aliffiadi Fuazhim Firmanto
NIM. 12410078

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2016

HUBUNGAN IKLIM PSIKOLOGIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh:

Aliffiadi Fuazhim Firmanto
NIM. 12410078

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 19750220 200312 2 004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 19730710 200003 1 002

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

SKRIPSI

HUBUNGAN IKLIM PSIKOLOGIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA MALANG

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal, ...2016

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing

Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 19750220 200312 2 004

Anggota Penguji lain
Penguji Utama

Drs. H. Yahya, M.A
NIP. 19660518 199103 1 004
Anggota

Andik Ronyirawan, M.Si
NIP. 19731122 199903 1 003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, ...2016

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. H. Lutfi Mustofa, M.Ag
NIP. 19730710 200003 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aliffiadi Fuazhim Firmanto

NIM : 12410078

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "HUBUNGAN IKLIM PSIKOLOGIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA MALANG" adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagaian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sangsi.

Malang, 29 Juli 2016

METERAI TEMPEL 4D502ADF490067388 6000 ENAM RIBU RUPIAH

Penulis,

Aliffiadi Fuazhim Firmanto

NIM.12410078

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ ٱلْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ ...

Artinya: “karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan” (Q.S. Al Insyiraah: 5)

لَا يُكَلِّفُ ٱللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ ...

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya, … “(Q.S Al-Baqarah: 268)

وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ ۚ وَمَن يَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُۥٓ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ بَٰلِغُ

أَمْرِهِۦ ۚ قَدْ جَعَلَ ٱللَّهُ لِكُلِّ شَىْءٍ قَدْرًا ﴿٣﴾

Artinya: “…. dan memberinya rezki dari arah yang tiada disangka-sangkanya. dan Barangsiapa yang bertawakkal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan yang (dikehendaki)Nya. Sesungguhnya Allah telah Mengadakan ketentuan bagi tiap-tiap sesuatu”.(Q.S. Ath-Thalaq: 3)

“Man Jadda Wa Jada”

(Pepatah Arab)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, syukur saya persembahkan sepenuhnya untuk Sang Maha Penyayang, Allah SWT. Atas izin-Nya kemudahan dan kelancaran mengiringi saya dalam mengerjakan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Sholawat dan salam selalu tercurah kepada baginda Nabi Muhammad sebagai suri tauladan umat-nya telah mengajarkan saya untuk semangat berusaha dan bersabar ketika banyak cobaan dan hambatan dalam mengerjakan skripsi ini.

Terimakasih saya ucapkan kepada orang tua saya Ibu Sumiwi dan Bapak Sumanto yang selama ini tulus memeberikan kasih sayang, nasehat, bimbingan dan perjuangannya. Dan tak lupa Do'a sehingga dapat menghantarkan saya sampai dititik sekarang ini, Barakallah...

Adek-adekku tersayang Erda Tomiya Habib A., Lutfi Ulya F., dan Restiya F. K. yang selalu menjadi obat semangat dan menghibur dalam proses mengerjakan skripsi, Jazakumullah khoiran...

Tak lupa untuk ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si yang sepenuh hati membimbing dan mengarahkan dalam proses penelitian ini. Terimakasih juga untuk ibu Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi selaku dosen wali yang memberikan arahan dari semester awal sampai skripsi, terimakasih...

Saudara-saudara ku yang turut membantu sejak dari pertama di Malang sampai studi selesai Mbak. Inun, Mita sekeluarga, dan Om Bagiyo sekeluarga, terimakasih...

Mbak Anna S.Psi dan Mas Putut S.Psi serta rekan-rekan Asistant Laboratorium Psikologi 2011-2013 dan teman psikologi angkatan 2012 yang memberikan banyak pelajaran, terimakasih...

Teman-teman kost saya mas Rama, Syifa', mas Furqon, mas Puu, Najib, dan pak Bas yang telah menjadi hiburan tersendiri setiap kali lagi penat dalam pengerjaan penelitian ini.

Keluarga cemara sebagai keluarga kecilku di Malang Mama Fadilah, Nikki, Kaka Mirza, Mbak Roroh, Om Mahrus, Tante Ghina, Patir Iqbal, Pakde Kholis, dan Om Mahfudz yang senantiasa suka duka selalu bersama, terimakasih...

Tak lupa teruntuk teman-temanku Uci, Hanif, Imama, Dian, Ardana, Subhanallah, mb. A'yun, Wiwin, Melda, Ghorsina, Ruslan, Tayuh. Qanita, Ifa yang telah membantu, memberi semangat dan nasehat, Rosyid, Fahmi (Almarhum), Iis, Nonniv, Syukron dan teman teman Alumni MTsN Magelang lainnya, tak lupa juga teman-teman Alumni Bantara Barito Manggala (SMAN 5 Magelang), terimakasih

Alhamdulillahirabbil 'Aalamin...

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan laporan penelitan yang berjudul "Hubungan Iklim Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Sosial Kota Malang", sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana S-1 di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi ummatnya.

Peneliti menyadari bahwa dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti mendapat bantuan yang sangat besar dari berbagai pihak. Dengan tulus dan rendah hati peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si Selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag Selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Retno Mangestuti, M.Si Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dengan penuh kesabaran.
4. Keluarga besar saya yang tiada henti memberi kasih sayang, dukungan dan doa kepada peneliti untuk bisa menjalani studi dengan hasil yang baik dan sukses.
5. Segenap dosen Fakultas Psikologi yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.

6. Seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Malang yang senantiasa bekerjasama dengan peneliti.

7. Semua pihak yang telah mendukung peneliti berbagai hingga terselesaikannya penelitian ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Dalam laporan ini, peneliti menyadari masih jauh dari kesempurnaan karena terbatasnya pengetahuan dan keterampilan yang peneliti miliki, untuk itu peneliti mengharapkan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan laporan penelitian ini. Akhir kata, peneliti berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga karya ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu dan pengaplikasiannya.

Malang, 31 Mei 2016 Peneliti,

Aliffiadi Fuazhim Firmanto

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**

HALAMAN PERNYATAAN ..... **iv**
HALAMAN MOTTO ..... **v**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**
ABSTRAK ..... **xiv**
BAB I : PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 11
BAB II : KAJIAN TEORI 12
A. Variabel Komitmen Organisasi 12
1. Pengertian Komitmen Organisasi 12
2. Dimensi Komitmen Organisasi 13
3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi 19
4. Komitmen Organisasi dalam Tinjauan Islam 22
B. Variabel Iklim Psikologis 24
1. Pengertian Iklim Psikologis 24
2. Teori Iklim Psikologis 25
3. Dimensi Iklim Psikologis 27
4. Iklim Psikologis dalam Tinjauan Islam 40
C. Hubungan Iklim psikologis dengan Komitmen Organisasi 44
D. Hipotesis Penelitian 47
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN 48
A. Rancangan Penelitian 48
B. Identifikasi Variabel Penelitian 49
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian 50
D. Populasi dan Sampel Penelitian 51
E. Teknik Pengumpulan Data 52
F. Uji Validitas dan Reliabilitas 57
G. Analisis Data 65
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 66
A. Pelaksanaan Penelitian 66
1. Waktu dan Tempat 66
2. Jumlah Subjek Penelitian 70
3. Subjek yang di Analisis 71

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data.....71
5. Hambatan-hambatan yang Dijumpai dalam Pelaksanaan Penelitian.....71
B. Hasil Penelitian.....72
1. Hasil Uji Asumsi.....72
2. Hasil Analisis Data.....73
C. Pembahasan.....80
1. Deskripsi Tingkat Iklim Psikologis Pegawai Dinas Sosial Kota Malang.....80
2. Deskripsi Tingkat Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Sosial Kota Malang 82
3. Deskripsi Hubungan Iklim Psikologis dengan Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Sosial Kota Malang.....85

BAB V : PENUTUP 89

A. Kesimpulan 89
B. Saran 90

DAFTAR PUSTAKA.....92

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Iklim Psikologis 55

Tabel 3.2 Blueprint Komitmen Organisasi 56

Tabel 3.3 Reabilitas Komitmen Organisasi.....61

Tabel 3.4 Reabilitas Iklim psikologis.....62

Tabel 3.5 Blueprint Iklim Psikologis Setelah Penelitian.....63
Tabel 3.6 Blueprint Komitmen Organisasi Setelah Penelitian.....64
Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas 72
Tabel 4.2 Hasil Uji Linearitas 73
Tabel 4.3 Penggolongan Norma.....74
Tabel 4.4 Hasil Kategorisasi Komitmen Organisasi 75
Tabel 4.5 Hasil Kategorisasi Iklim Psikologis.....77
Tabel 4.6 Hasil Analisis Hubungan Kedua Variabel 78

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Hubungan Iklim Psikologis dengan komitmen Organisasi 46
Gambar 3.1 Hubungan Antara Iklim Psikologis dengan Komitmen Organisasi ...48
Gambar 4.1 Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Sosial Kota Malang 76

Gambar 4.2 Iklim Psikologis Peagawai Dinas Sosial Kota Malang 77

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

DAFTAR LAMPIRAN

Skala Penelitian 98
Hasil Riview CVR 105
Hasil Analisis SPSS 118
Hasil Kategorisasi 126

Wawancara Pre-Penelitian 129
Blueprint Setelah Penelitian.....132
Lembar Konsultasi Penyusunan Skripsi 134
Data Pegawai Dinas Sosial.....135
Surat Pre-Penelitian.....137
Surat Penelitian 138

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

ABSTRAK

Firmanto, A. F. (2016). *Hubungan Iklim Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Sosial Kota Malang*. Skripsi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Pembimbing: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Kata kunci : Iklim Psikologis, Komitmen Organisasi.

Kualitas pelayanan negara kepada rakyat pada dasarnya belum optimal. Salah satunya ialah disebabkan kurangnya komitmen pegawai kepada organisasinya. Berdasarkan survei peneliti dilapangan, menunjukkan bahwa pegawai mengalami komitmen organisasi yang rendah namun iklim psikologisnya tinggi. Berbeda dengan teori yang menyebutkan jika iklim psikologis tinggi maka komitmen juga akan tinggi.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui tingkat iklim psikologis pegawai Dinas Sosial Kota Malang, (2) Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pegawai Dinas Sosial Kota Malang, (3) Untuk mengetahui hubungan iklim psikologis dengan komitmen organisasi pegawai Dinas Sosial Kota Malang.

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik korelasi. Pengambilan sampel dengan cara *non-probability* sampling yaitu dengan menggunakan kuota, yaitu 36 pegawai dinas sosial. Dengan 2 variabel, variabel bebasnya adalah iklim psikologis, sedangkan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Alat ukur yang digunakan adalah *Organizational Commitment Questionnaire* (α= 0,889), *Psychological Climate Scale* (α= 0,919). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *product-moment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim psikologis pegawai berada pada tingkat sedang 81%. Sedangkan komitmen organisasi berada pada kategori sedang 72%. Hasil analisis product-moment menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara iklim psikologis dengan komitmen organisasi karena r_{xy}>0.005, yakni nilai r_{xy}=0.490.

ABSTRACT

Firmanto, A. F. (2016). *Relationship Between Psychological Climate With Organizational Commitment of Social Services Employee Malang*. Thesis. Psychology Faculty. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.

Advisor : Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Keywords : Psychological Climate, Organizational Commitment

Quality of state services to their civil basically is yet optimal. One of the factors is caused by the less commitment of employee to their organization. According survey that conducted by researcher in the field, indicated that employee are experiencing less organizational commitment while they are in high psychological climate. This is different to the theory which stated that, if the psychological climate is high then organizational commitment also.

Purposes of this research are (1) To know the psychological climate level of social services employee Malang, (2) To know the organizational commitment of social services employee Malang, (3) To know the relationship between psychological climate with organizational commitment of social services employee Malang.

This research is conducted by using quantitative method along with correlation technique. Sample is taken by using non-probability procedure i.e by using quota, 36 employees of social services. Along with 2 variables, independent variable is psychological climate and organizational commitment as dependent variable. Measuring tool that used are *Organizational Commitment Questionnaire* (α= 0,889), *Psychological Climate Scale* (α= 0,919). Data analysis which used in this research is correlation analysis of product-moment.

Result of research indicated that psychological climate of the employee are on the middle level 81%. Whereas organizational commitment is on middle category 72%. Analysis result of product-moment indicated that there is a positive relationship between psychological climate with organizational commitment because >0.0005 value =0.490

لمستخلص

فيرمانطو، أ.ف. (٢٠١٦). علاقة الجو النفسي بالالتزام التنظيمي لموظفي الخدمة الاجتماعية مالانج. بحث جامعي. كلية علوم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف : الدكتورة رتنو ماغستوتي، الماجستير

نوعية الخدمات الدولية التي تقدمها للمجتمع لم تكن في الحد الأمثل أساسا. منها عدم الالتزام الموظفين إلى منظمتهم. استنادا على دراسة استقصائية من الباحثين في هذا المجال، تبين أن الالتزام التنظيمي للموظفين منخفض، ولكن الجو النفسي مرتفع. خلافا بالنظرية المشهورة "إذا يرتفع الجو النفسي فيرتفع أيضا الالتزام التنظيمي".

والغرض من هذا البحث هو (١) لمعرفة مستوى الجو النفسي لموظفي الخدمة الاجتماعية مالانج (٢) لمعرفة مستوى الالتزام التنظيمي لموظفي الخدمة الاجتماعية مالانج (٣) لمعرفة علاقة الجو النفسي مع الالتزام التنظيمي لموظفي الخدمة الاجتماعية مالانج. أن هذا البحث من البحث الكمية باستخدام طريقة الارتباط. وطريقة أخذ العينات هي *غير احتمالية* باستخدام نظام الحصص. وهو ٣٦ موظفي الخدمة الاجتماعية مع المتغيرانز. هما المتغير الحر (غير مقيد) هو الجو النفسي، والمتغير المقيد هو الالتزام التنظيمي. وأداة القياس المستخدمة هي *استبيان الالتزام التنظيمي* (α= 0,889)، *مقياس الجو النفسي* (α= 0,919). تحليل البيانات المستخدم في هذا البحث هو تحليل الارتباط *الإنتاج الواقعي*.

نتائج البحث هي أن الجو النفسي للموظفين في مستوى المتوسط ٨١٪. أمّا الالتزام التنظيمي في مستوى المتوسط ٧٢٪. أشارت نتائج تحليل الارتباط *الإنتاج الواقعي* إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الجو النفسي والالتزام التنظيمي لأن "r_{xy}>0.005 " يعني قيمة "r_{xy}=0.490 ".

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komitmen dalam bekerja merupakan salah satu hal penting dari sikap yang dimiliki oleh pegawai. Sikap komitmen dapat membuat pegawai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Seorang pegawai yang menerapkan sikap komitmen diharapkan mampu meningkatkan produktifitas dalam perusahaan atau organisasi. Namun faktanya masih ada pegawai yang belum menerapkan sikap komitmen, seperti 252 PNS dan tenaga honorer yang tidak masuk kantor atau bolos, pegawai yang terbanyak bolos berada dilingkup sekretariat pemkot sebanyak 163 orang, pegawai dari gabungan dinas sebanyak 72 orang dan kompleks teduh bersinar sebanyak 17 orang (Beritakotamakassar, 2015). Hal tersebut dapat mengakibatkan pelayanan kepada mayarakat tidak maksimal, yang pada akhirnya masyarakat menilai dari sisi kualitas, pelayanan negara kepada rakyat belum optimal (Kompas, 2015). Sehingga akhir-akhir ini pemerintah mencanangkan gerakan revolusi mental yang tujuannya agar para penyelenggara pelayanan publik mengupayakan untuk meningkatkan kualitas pelayanannya.

Peningkatan pelayanan kepada publik juga telah diatur dalam di dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik yang mengatur dan membangun kepercayaan masyarakat atas layanan publik yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik, agar penyediaan layanan publik meningkatkan

kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan serta memberi perlindungan kepada pengguna layanan, sesuai dengan norma dan asas hukum secara jelas. Oleh karena itu, pelayanan dari pemerintah kepada publik merupakan suatu hak publik yang harus disediakan dan dipenuhi oleh pemerintah seoptimal mungkin. Untuk mengoptimalkan kuliatas pelayanan pemerintah juga harus memperhatikan aset yang ada dalam lingkup perusahaan atau organisasinya, agar kulitas pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan efisien.

Aset yang perlu diperhatikan untuk peningkatan kualitas pelayanan ialah aset manusia (pegawai). Simamora (1995) aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh management adalah aset manusia dari organisasi tersebut, mereka membuat tujuan, inovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu bentuk kelompok sosial yang terdiri dari beberapa anggota yang mempunyai persepsi bersama tentang kesatuan mereka (Sutrisno, 2010, h.291). Organisasi dikelola dan terdiri dari (orang-orang) para karyawannya. Tanpa orang-orang organisasi tidak akan ada (Simamora, 1995. h.2). Oleh karena itu kehadiran karyawan dalam bekerja sangat penting untuk produktifitas dalam organisasi tersebut.

Salah satu institusi organisasi di Kota Malang adalah Dinas Sosial Kota Malang. Dinas sosial adalah sebagai unsur pelaksana teknis daerah di bidang sosial, yang memiliki tugas pokok melaksanakan penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Penyelenggaran kesejahteraan sosial meliputi empat pilar, yaitu: rehabilitasi

sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial (Brosure *Profile* Dinas Sosial Kota Malang, 2014).

Bagi suatu organsisasi, komitmen pegawai merupakan hal yang penting terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi tersebut. karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi menurut Greenberg dan Baron (dalam Chairy, 2002. h.1). Mowday, Porter, dan Steers (1982) karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Steers (1977) komitmen berkaitan dengan intensi untuk bertahan dalam organisasi, tetapi tidak secara langsung berkaitan dengan unjuk kerja, karena unjuk kerja berkaitan pula dengan motivasi, kejelasan peran, dan kemampuan karyawan. Hal tersebut berkatan dengan penciptaan kondisi dalam lingkungan kerja. Kondisi dalam lingkungan kerja akan dapat dipersepsi oleh karyawan dan dinamakan dengan iklim psikologis (*psychological climate*). Komitmen karyawan dapat diperoleh dengan menciptakan kondisi-kondisi yang memadai (Sutrisno, 2010, h.296). Kondisi yang memadai salah satunya ialah kondisi dimana pegawai dalam bekerja (lingkungan kerja).

Iklim psikologis menurut James, dkk. (dalam Langkamer dan Ervin, 2008, h.221) *Psychological climate refers to an individual's cognitive appraisal of his organizational environment that assesses the "significance and meaning of work environments"*, yang berarti Iklim psikologis mengacu pada penilaian kognitif

individu yang menilai lingkungan organisasinya "makna dan arti dari lingkungan kerja".

Lingkungan kerja yang dijadikan tempat penelitian ialah lingkungan kerja pada dinas sosial Kota Malang. Peneliti melakukan PKL (Praktik Kerja Lapangan) di dinas sosial Kota Malang untuk laporan kegiatan PKL dan juga bimbingan PKL, PKL yang diadakan pada 17 Juni 2015 sampai 10 September 2015 menemukan fenomena terkait dengan komitmen organisasi dan juga iklim psikologis. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara pada 10 Desember 2015 dengan tujuan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai fenomena yang telah ditemukan.

Berdasarkan data dari hasil observasi dan wawancara di peroleh hal-hal yang terkait dengan iklim psikologis, menurut hasil observasi peneliti di dinas sosial merupakan lingkungan kerja yang nyaman dan juga kondusif sehingga terhindar dari kepenatan, di lingkungan tersebut tercipta suasana yang tidak kaku karena antar pegawai yang terkadang bercanda juga tertawa (Hasil Observasi 10 Desember 2015), terjalin hubungan yang baik antar pegawai dengan saling membantu satu sama lain jika dibutuhkan (Hasil observasi 30-31 Juli, 3 Agustus 2015), hal ini didukung oleh pernyataan dari beberapa pegawai dinas sosial, mengenai persepsi lingkungan kerjanya, bahwa lingkungan kerjanya merupakan lingkungan yang nyaman, *enjoy*, kondusif, enak sehingga membuat pegawai semua betah (Hasil Wawancara 10 Desember 2015).

Fakta hasil observasi dan wawancara terkait dengan iklim psikologis yang terdiri dari 6 dimensi, yaitu dukungan, otonomi, pengakuan, kohesi, inovasi, dan tekanan menurut Swift, Owen Cathy dan Constanance Campbell (1998). Dimensi

dukungan, fakta yang didapat ialah bahwa di dinas sosial ketika ada pegawai yang tidak bisa untuk menyelesaikan suatu tugas pemimpin meminta pegawai lain untuk membantu pegawai yang kesulitan tersebut. Pada dimensi pengakuan, ketika pegawai mampu untuk menyelesaikan tugasnya atasan memberikan reward berupa kata "bagus". Dimensi inovasi, atasan dan pegawai berdiskusi untuk memberikan solusi-solusi lain dalam memecahkan permasalahan yang ada (Hasil Observasi 2 September 2015). Pada dimensi otonomi pegawai mengerjakan tugasnya sesuai dengan standarnya. Dimensi kohesi, ketika ada pegawai yang dirasa kurang dalam menguasai suatu bidang, pegawai lain ikut membantu misalnya dalam bidang IT. Dimensi tekanan, pegawai merasa seperti tidak ada libur dan penuh dengan tekanan untuk menyelesaikan tugas, karena tugas dinas sosial yang banyak (Hasil Wawancara 10 Desember 2015). Masing-masing data yang telah di dapat telah mencangkup dimensi-dimensi yang ada pada iklim psikologis.

Terkait fenomena iklim psikologis yang baik seperti diatas seharusnya mengenai komitmen juga baik. Iklim psikologis menurut Hassan, dkk. (2012) digunakan untuk menyarankan persepsi tentang keadaan kerja dalam psikologis organisasi di mana sikap, kepribadian, perilaku, motivasi, nilai-nilai inti dan pola pikir individu mempengaruhi kinerja organisasi. *A healthy psychological climate according to Thayer (in Eisele & D'Amato, 2011) is positively related to productivity, involvement, commitment and motivation and effort*, yang artinya iklim psikologis yang sehat menurut Thayer (dalam Eisele & D'Amato, 2011) adalah berkaitan positif dengan produktivitas, keterlibatan, komitmen dan motivasi dan

usaha. Jika iklim psikologis baik maka komitmen organisasi juga baik, namun terdapat kesenjangan dalam fenomena yang terjadi di dinas sosial terkait komitmen organisasi, seperti saat peneliti melakukan observasi. Peneliti di dinas sosial mendapatkan data observasi dan wawancara mengenai komitmen organisasi yang kurang baik, dikarenakan peneliti melihat beberapa pegawai yang tidak tepat pada jam kerjanya, serta tugas yang belum terselesaikan dengan baik (Hasil observasi 30-31 Juli, 3 Agustus 2015, dan wawancara pada 10 Desember 2016), hal ini sejalan dengan data wawancara yang merupakan hasil wawancara dari beberapa pegawai dinas sosial.

"Ada yang melanggar waktunya jam kerja tidak bekerja dia langsung ada peringatan, lainnya seperti menghindar dari tugas, dan kadang kemauan tidak sesuai dengan harapan, dan pelanggarannya kadang seperti tidak masuk kantor" (**HT, Wawancara 10 Desember 2015 pukul 09.25 WIB**).

*"Sering meninggalkan pekerjaan saat jam kerja apalagi kadang sampai sebenarnya penting tapi ditinggal, ya mungkin itu terjadi pada yang bawah-bawah seperti staf, mengenai tugas pasti selesai tapi molor, sering juga ada yang menunda-nunda" (***UD, Wawancara 10 Desember 2015 pukul 10.09 WIB**).

"Ada yang mengesampingkan pekerjaan, padahal sebetulnya urgen banget, perilakunya sering keluar kantor atau sering keluar ruangan, tau-tau ngilang, atau mungkin kalo orang mengesampingkan pekerjaan perilakunya jadi cenderung mengalihkan misalnya mengalihkan topik pembicaraan, diminta belum siap, atau kalau diminta untuk mengerjakan sesuatu yang lain jadi seakan-akan keberatan padahal itu masih tupoksinya, tugas seharusnya dikumpulkan sesuai jadwal tapi molor, seharusnya tugas dikerjakan tapi tidak dikerjakan jadinya merepotkan yang lain" (**PT, Wawancara 10 Desember 2015 pukul 11.34 WIB**).

Data wawancara terkait dengan dimensi-dimensi yang ada dalam komitmen organisasi. Dimensi komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen (1990) terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (dalam Sutrisno, 2010, h.292). Sementara itu untuk dimensi *affective commitment* peneliti mendapatan data bahwa *affective commitment* yang kurang pada pegawai

terbukti dengan adanya yang melanggar waktu jam kerja dengan meninggalkan kantor (Hasil wawancara 10 Desember 2015). Sedangkan untuk *commitment continuance* mereka juga kurang terbukti dengan mereka mengesampingkan pekerjaan padahal sebetulnya sangat penting untuk segera dikerjakan (Hasil wawancara 10 Desember 2015). Kemudian untuk *normative commitment* pegawai juga kurang terbukti dengan tugas yang harusnya dikumpulkan sesuai jadwal tetapi *molor* (Hasil wawancara 10 Desember 2015).

Berdasarkan fenomena yang didapatkan, terlihat bahwa masih kurang komitmen yang ada pada pegawai, padahal komitmen sangat penting demi majunya sebuah organisasi, untuk itu pentingnya kajian lebih lanjut mengenai komitmen organisasi. Jika dalam sebuah organisasi ditemukan fenomena bahwa iklim psikologis baik namun komitmen kurang, maka perlu untuk mengetahui seberapa peran hubungan iklim psikologis dengan komitmen. Sebelumnya terdapat penelitian terdahulu bahwa iklim psikologis memiliki hubungan terhadap aspek-aspek pada kinerja atau pekerjaan pegawai maupun karyawan. Berikut beberapa penelitian sebelumya mengenai iklim psikologis, seperti penelitian hubungan antara iklim psikologis dan usaha karyawan dengan performansi kerja di perusahaan tambang jakarta, hasil penelitian didapatkan bahwa menunjukkan hubungan yang positif tetapi tidak signifikan, diketahui dari nilai koefisien korelasi r = 0,051; p = 0,372, karena p > 0,05, maka hipotesis ditolak, karena meski ada hubungan yang positif antara iklim psikologis organisasi dengan performansi kerja, tetapi sumbangan efektif iklim psikologis organisasi terhadap

performansi kerja sangat kecil yaitu 0, 485 %, berarti iklim psikologis organisasi hanya berperan 0,485 % pada performansi kerja (Mulyani, 2012).

Hasil penelitian selanjutnya yang berjudul iklim psikologis dan hubungannya dengan kerja dan kesejahteraan: peran mediasi organisasi perilaku kewarganegaraan (OCB) (*Psychological climate and its relation to work performance and well-being: The mediating role of Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara iklim dan OCB dan bahwa OCB negatif dikaitkan dengan kelelahan (D'Amato dan Eisele, 2011).

Penelitian lain, dengan judul *a new look at psychological climate and its relationship to job involvement ,effort, and performance* penelitian dihasilkan Hasil yang juga jelas menunjukkan signifikan secara statistik langsung hubungan antara keterlibatan pekerjaan dan kinerja menjadi tidak signifikan ketika usaha termasuk dalam model. Termasuk upaya dalam model juga meningkat, dijelaskan oleh varians dalam kinerja hampir 10%. Hasil juga menunjukkan bahwa efek psikologis iklim pada usaha adalah langsung dan dimediasi oleh keterlibatan pekerjaan (Brown dan Leigh, 1996).

Berdasarkan pemaparan di atas, dirasa perlu untuk pengamatan lebih lanjut mengenai iklim psikologis yang terkait dengan komitmen organisasi untuk menambah hasil penelitian sebelumnya, mengingat pentingnya penelitian untuk mengetahui manfaat dan dampak yang dihasilkan dari hubungan kedua variabel yakni antara iklim psikologis dan komitmen organisasi. Dari segi manfaat nantinya akan memiliki pengaruh baik untuk diri individu (pegawai) itu sendiri

maupun untuk produktivitas dari organisasinya, untuk diri individu dengan iklim psikologis yang tinggi akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga produktifitas organisasi akan meningkat. Namun jika rendah, maka dapat menurunkan kinerja pegawai dan produktivitas dalam organisasi. Seperti menurut Thayer (dalam Eisele & D'Amato, 2011, h.5) iklim psikologis yang sehat berkaitan secara positif dengan produktivitasnya, keterlibatan, komitmen, motivasi, dan usaha. Begitu juga dengan komitmen organisasi, komitmen organisasi yang tinggi akan mengakibatkan kinerja juga akan meningkat, seperti hasil penelitian Fitriani, Fakhri & Se (2013) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan tema penelitian yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, karena penelitian ini menghubungan antara komitmen organisasi dengan iklim psikologis, yang mana variabel iklim psikologis akhir-akhir ini merupakan vaiabel yang jarang digunakan untuk meneliti, kebanyakan dari penelitian lain menggunakan variabel iklim organisasi untuk penelitiannya. Kemudian untuk lokasi penelitian, penelitian ini menggunakan lokasi yang berbeda dari penelitian sebelumnya yakni penelitian dilakukan di dinas sosial Kota Malang yang merupakan salah satu instansi organisasi pemerintah di Kota Malang. Mengenai hal itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul "*Hubungan Iklim Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Sosial Kota Malang*".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang, rumusan

masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat iklim psikologis pegawai Dinas Sosial Kota Malang?
2. Bagaimana tingkat komitmen organisasi pegawai Dinas Sosial Kota Malang?
3. Apakah ada hubungan iklim psikologis dengan komitmen organisasi pegawai Dinas Sosial Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui tingkat iklim psikologis pegawai Dinas Sosial Kota Malang.
2. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi pegawai Dinas Sosial Kota Malang.
3. Untuk mengetahui hubungan iklim psikologis dengan komitmen organisasi pegawai Dinas Sosial Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan-tujuan tertentu yang mencakup dua manfaat utama, yaitu manfaat teoretis dan praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemahaman dan pengembangan untuk penelitian di masa yang akan datang, maupun sebagai pembanding bagi peneliti yang melakukan peneliti yang sama. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam bahan kajian untuk pengembangan keilmuan psikologi dan menambah khasanah keilmuan pada mahasiswa psikologi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata untuk dunia psikologi khususnya psikologi industri. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan maupun evaluasi bagi pihak Dinas Sosial dalam membuat kebijakan managemen sumber daya manusia (SDM) yang terkait dengan iklim psikologis serta komitmen organisasi agar nantinya mampu mengantarkan ke tujuan dari Dinas Sosial Kota Malang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Luthans (1992) menyatakan komitmen organisasi merupakan:1. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, 2. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, 3. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (dalam Sutrisno, 2010, h.292).

Sopiah (2008, h.157) komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Mowday, Steers, dan Porter (1979, 1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perilaku yang menghubungkan karyawan dengan organisasi (dalam Mohammed & Eleswed, 2013, h.45). Komitmen organisasi menurut Tanriverdi (2008) dapat dianggap sebagai tingkat dimana individu mengadopsi nilai-nilai dan tujuan. organisasi dan mereka mengidentifikasi dengan memenuhi tanggung jawab dalam tugas pekerjaannya (Mohammed & Eleswed, 2013, h.45).

Komitmen menurut Buchanan (dalam Abdullah & Ramay, 2011, h.90) adalah semacam ikatan antara karyawan dan organisasi untuk dia bekerja .

Komitmen organisasi menurut Igbaria dan Greenhaus (1992) memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku karyawan. Jika karyawan merasa berkomitmen untuk organisasi, ini akan mengurangi kemungkinan atau kejadian-kejadian untuk absen dan pergantian (Abdullah & Ramay, 2011, h.90). O'Reilly dan Chatman (1986) berpendapat bahwa komitmen yang terbaik didefinisikan sebagai dasar psikologis individu yang melekat kepada organisasi.

Berdasarkan beberapa pemaparan definisi menurut para tokoh diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa keterikatan pegawai dengan organisasinya diwujudkan dengan tanggungjawab dalam tugas-tugasnya dan tetap berada di dalam organisasinya.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Streers dan Porter (1983) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan (Sopiah, 2008). Mayer dan Allen (1990) mengidentifikasi ke dalam tiga tema berbeda untuk mendefinisikan komitmen. Pertama komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (*affective commitment*), kedua komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (continuance commitment), dan ketiga komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi

(*normative commitment*) (dalam Sutrisno, 2010, h.293).

Sementara itu penjelasan pada masing-masing komitmen sebagai berikut:

1. *Affective commitment*

Affective commitment menurut Summers dan Acito (2000) adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi, komitmen tersebut muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat-manfaat yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi yang lain, semakin nyaman dan tinggi manfaatnya yang dirasakan oleh anggota, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya (dalam Sutrisno, 2010, h.293).

Menurut Allen dan Meyer (dalam Dixit & Bhati, 2012) Komitmen afektif merupakan perasaan anggota yang tetap tinggal di dalam dan bekerja untuk organisasinya. Komitmen afektif didasarkan pada bagaimana banyak individu 'ingin' tetap di organisasi.

Beberapa studi mengenai komitmen afektif, menggambarkan komitmen sebagai jangka orientasi afektif karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif melanjutkan layanan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya. Kanter (dalam Dixit & Bhati, 2012) menggambarkan kohesi komitmen sebagai bagian individu menemukan efektifitas dan emosi ke grup. Komitmen afektif untuk tujuan dan nilai-nilai dan untuk organisasi demi keperluan sendiri , Buchanan (dalam Dixit & Bhati, 2012). Porter dan Mowday dkk. (dalam Dixit & Bhati, 2012) menggambarkan pendekatan afektif sebagai

"kekuatan relatif identifikasi dengan individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu" . Oleh karena itu, seorang individu yang berkomitmen afektif atau secara emosional organisasi, (i) percaya pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, (ii) bekerja keras untuk organisasi dan (iii) bermaksud untuk tinggal dengan organisasi (Mowday *dkk*., dalam Dixit & Bhati, 2012). Meyer & Allen komitmen afektif (1996) berkorelasi dengan pengalaman kerja yang mana karyawan mengalami perasaan nyaman secara psikologis (seperti didekati manajer), meningkatkan rasa kompetensi (umpan balik). Pengembangan komitmen afektif melibatkan untuk mengenali organisasi senilai dan internalising dengan prinsip-prinsip dan standar menurut Beck & Wilson (dalam Dixit & Bhati, 2012).

2. *Continuance commitment*

Continuance commitment menurut Summers dan Acito (2000) didefinisikan sebagai keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. Hal ini anggota akan mengalkulasi manfaat dan pengorbanan atas keterlibatan dalam atau menjadi anggota suatu organisasi. Anggotanya akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi (dalam Sutrisno, 2010, h.293).

Komitmen kelanjutan menurut Allen dan Meyer (1990) ialah persepsi mengenai biaya yang dibayar untuk meninggalkan organisasi mengarahkan kepada komitmen untuk anggota tetap tinggal dalam sebuah organisasi. komitmen kelanjutan Mengacu pada kesadaran biaya yang berkaitan dengan meninggalkan

organisasi. Kelanjutan komitmen berdasarkan individu harus tetap dengan organisasi kehilangan investasi mereka sebelumnya sebelum pergi (dalam Dixit & Bhati, 2012).

Komitmen kelanjutan ialah ketika karyawan masuk ke dalam organisasi, mereka pasti mempertahankan link dengan organisasi atau berkomitmen untuk tetap dengan organisasi karena kurangnya alternatif kesempatan atau kesadaran dari biaya yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi. Biaya terkait dengan meninggalkan termasuk keuntungan menarik, ancaman membuang-buang waktu, usaha menghabiskan hasil, mengganggu hubungan pribadi. Ini lebih tepat didefinisikan oleh Allen & Meyer (1990) ia mengusulkan bahwa komitmen kelanjutan berkembang berdasarkan dua faktor: nomor (1) investasi (sisi-taruhan) individu membuat organisasi mereka saat ini dan (2) dirasakan kurangnya alternatif. Investasi ini bisa apa saja yang dianggap individu berharga seperti rencana pensiun, manfaat organisasi, status dll yang akan hilang dengan meninggalkan organisasi, yang membuat mereka tinggal dengan atasan mereka saat ini Meyer & Allen (1984) demikian juga, kurangnya alternatif pekerjaan juga meningkatkan biaya dirasakan yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi dan karena hal itu karyawan meningkatkan komitmen kelanjutan organisasi Allen dan Meyer (1990) (dalam Dixit & Bhati, 2012).

Kanter (1968) komitmen kelanjutan didefinisikan sebagai "kognitif – komitmen kelanjutan seperti yang terjadi ketika ada keuntungan yang terkait dengan partisipasi berkelanjutan dan biaya terkait dengan meninggalkan". Somers (1993) menunjukkan kelanjutan komitmen tersebut dapat dibagi menjadi pengorbanan

komitmen tinggi ("pengorbanan pribadi" terkait dengan meninggalkan) dan komitmen rendah terkait alternatif ("kesempatan terbatas" untuk pekerjaan lain) (dalam Dixit & Bhati, 2012).

Pendekatan komitmen kelanjutan berkembang ketika seseorang mengakui ia kehilangan investasi (uang yang mereka peroleh karena waktu yang dihabiskan dalam organisasi), dan/atau merasakan bahwa ada alternatif atau tindakan lain. Ketika seseorang memiliki kesadaran atau pertimbangan tentang biaya dan ancaman terkait dengan meninggalkan organisasi, komitmen adalah dianggap sebagai *calculative* menurut Meyer dan Allen (1997). Meyer dan Allen (1991) juga ditentukan bahwa individu-individu yang paling penting hubungan dengan organisasi didasarkan pada komitmen kelanjutan tetap tinggal dengan organisasi hanya karena mereka tidak punya pilihan. Sedangkan komitmen afektif adalah, mana individu tetap dengan organisasi karena mereka ingin dan karena mereka akrab dengan anggota organisasi dan mereka memiliki ikatan emosional dengan anggota organisasi (dalam Dixit & Bhati, 2012).

3. *Normative commitment*

Normative commitment menurut Summers dan Acito (2000) adalah keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Mengenai hal tersebut sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik materi maupun non materi, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah

jika tidak melakukan sesuatu (dalam Sutrisno, 2010, h.293).

Komitmen normatif ialah mempertahankan kesetiaan kepada organisasi adalah hasil dari sosialisasi, pengalaman, tanggungjawab kembali membayar organisasi yang dapat dibangun dalam pikiran anggota melalui keuntungan berorganisasi menurut Allen dan Meyer (1990). Komitmen normatif mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan tingkat tinggi komitmen normatif merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi (dalam Dixit & Bhati, 2012).

Komitmen normative, Komitmen normatif berkembang berdasarkan pengalaman sebelumnya dipengaruhi oleh, misalnya, keluarga berbasis pengalaman (orang-tua yang loyal stres kerja) atau pengalaman budaya (sanksi terhadap "*job-hopping*") Allen & Meyer (1996). komitmen normatif dapat meningkat bahwa melalui keyakinan memiliki karyawan bahwa pemberi kerja memberikan lebih dari mereka dapat memberikan. Aspek normatif berkembang sebagai persepsi individu mengenai kewajiban moral mereka untuk tetap dengan organisasi tertentu, terlepas dari berapa banyak peningkatan status atau pemenuhan organisasi untuk memberikan individu selama bertahun-tahun Maret dan Mannari (1977). Jadi komitmen normatif /kewajiban dilihat sebagai akibat dari penerimaan manfaat (yang mendorong perasaan bahwa seseorang harus membalas), dan/atau penerimaan dari syarat-syarat kontrak psikologis (dalam Dixit & Bhati, 2012).

Kanter (1986) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan berinvestasi pada organisasi.

2. komitmen terpadu (*cohesion commitment*) yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma –norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3. Komitmen terkontrol (*control commitment*) yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya (dalam Sopiah, 2008, h.158).

3. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Komitmen pada pegawai dalam suatu organisasi tidak begitu saja terjadi, akan tetapi melalui beberapa proses yang bertahap. Komitmen pada pegawai dalam oragnisasi juga ditentukan dari faktor-faktor yang ada dalam organisasi tersebut. Seperti Streers (1985) terdapat tiga faktor yang memengaruhi karyawan pada organisasi, yaitu: (1) Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan varaiasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. (2) ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja. (3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi (dalam Sopiah, 2008, h.163).

Menurut David (dalam Sopiah, 2008, h.163) mengemukakan empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, antara lain:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.

2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.

3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitment yang berlainan.

Stum (dalam Sopiah, 2008, h.164) mengemukakan 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitment organisasi, antara lain: budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan Young, dkk. (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh kepada komitmen organisasi: kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, pertukaran ekstrinsik, pertukaran intrinsik, imbalan intrinsik, dan imbalan ekstrinsik.

Menurut John dan Taylor (1999) terdapat faktor-faktor yang memengaruhi komitemen organisasi, antara lain:

1. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.

2. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, *self employment*, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologis dengan organisasi.

4. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan (dalam Puspitawati, 2013, h.20).

Steers dan Porter (1991) menyimpulkan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal yang meliputi job satisfaction, psychological contract, job choice factors, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

2) Faktor organisasi, meliputi initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

3) Non-organizational factors, yang meliputi availability of alternative job. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain (dalam Puspitawati, 2013, h.21).

4. Komitmen Organisasi dalam Tinjauan Islam

Keyakinan yang penuh dan bersungguh-sungguh dalam bekerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh karyawan atau pegawai dalam bekerja, karena hal tersebut mejadikan sebuah perusahaan memperoleh produktivitas yang baik (perubahan ke lebih baik). Allah telah berfirman dalam surat Ar-Ra'du (13) ayat 11 yang artinya "*Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan*".

Mengenai hal diatas Allah berfirman, dalam surat Adz-Dzariyat (51) ayat 56:

وَمَا خَلَقْتُ ٱلْجِنَّ وَٱلْإِنسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴿٥٦﴾

Artinya : "*Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdi kepada-Ku*". (Al-Qur'an Digital, 2004)

Ayat tersebut memiliki maksud bahwa Allah menciptakan jin dan manusia hanya untuk beribadah (mengabdi) kepada-Nya. Ayat tersebut memiliki makna yang tersirat mengenai hal bekerja ialah bahwa seseorang yang bekerja seharusnya karena mengharapkan ridho dari Allah SWT, seperti ibadah-ibadah lainnya seperti sholat, puasa haji dll.

Seseorang yang berniat bekerja karena ibadah seharusnya ia memiliki rasa tanggung jawab akan apa yang telah di niatinya sejak awal (perjanjian awal). Karena Allah menyukai orang-orang yang memenuhi janji, seperti firman Allah dalam surat Ar-Ra'du (13) ayat 20:

ٱلَّذِينَ يُوفُونَ بِعَهۡدِ ٱللَّهِ وَلَا يَنقُضُونَ ٱلۡمِيثَٰقَ ٢٠

Artinya: "…*(yaitu) orang-orang yang memenuhi janji Allah dan tidak merusak perjanjian".* (Al-Qur'an Digital, 2004)

Selain memenuhi janji dalam bekerja diperlukan juga sikap bekerja dengan baik, hal ini menyangkut mengenai amalan yang nantinya di akhir zaman akan dibangkitkan dan dimintai pertanggung jawaban, seperti firman Allah dalam surat Al-Mulk (67) ayat 15:

هُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلۡأَرۡضَ ذَلُولاً فَٱمۡشُواْ فِى مَنَاكِبِهَا وَكُلُواْ مِن رِّزۡقِهِۦۖ وَإِلَيۡهِ ٱلنُّشُورُ ١٥

Artinya:

"*Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan*". (Al-Qur'an Digital, 2004)

Berdasarkan penjelasan diatas ialah bahwa komitmen organisasi dalam bekerja ialah penting karena bekerja sendiri ialah jika diniati ibadah maka akan mendapat ganjaran dari Allah, dalam islam dikenal juga dalam istilah amanah, yakni menjalankan apa yang telah dipercayakan kepadanya (karyawan), karena semua amalan yang dilakukan saat bekerja juga nantinya akan dimintai pertanggungjawaban setelah di bangkitkan, dengan demikian diperlukan adanya sikap tanggung jawab atau menepati janji sesuai dengan perjanjian yang sejak awal di setujui oleh pegawai dalam perusahaan.

B. Iklim Psikologis

1. Pengertian Iklim Psikologis

Perilaku individu dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya ialah terkait dengan keadaan lingkungan kerjanya. Organisasi dalam kesehariannya menciptakan suasana ataupun iklim yang berbeda sehingga menjadikan perilaku pekerja dalam organisasi tersebut menjadi dinamis ataupun statis. Keadaan lingkungan ini yang akhirnya di maknai oleh pegawai kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dari keadaan tersebut diharapkan oleh organisasi hasil kerja para pegawai meningkat. Hal yang dimaksud diatas disebut dengan iklim psikologis. Berikut merupakan beberapa definisi iklim psikologis (*psychological climate*):

Michela, Lukaszwski dan Allegrante (1995) iklim Psikologis mengacu pada seperangkat persepsi dan pengalaman interaksi timbal balik antara lingkungan organisasi dan karyawan (Martin, Jones, & Callan. 2005).

James, James, dan Ashe (1990) Iklim psikologis mengacu pada penilaian kognitif individu yang menilai lingkungan organisasi nya "makna dan arti dari lingkungan kerja " Dengan kata lain, individu menafsirkan peristiwa situasional dan memprediksi hasil dengan menciptakan persepsi mengenai bagaimana lingkungan kerja menguntungkan atau merugikan dengan kesejahteraan mereka menurut James, *dkk.* (1990) dan Parker, *dkk.*, (2003). Parker, *dkk.* (2003) Iklim psikologi merupakan persepsi yang mana menengahi antara kegiatan organisasi sebenarnya dan sikap juga perilaku karyawan (Langkamer & Ervin, 2008).

Iklim psikologi menurut James dan Jones (1974) ialah persepsi seseorang mengenai kebijakan kerja, prosedur dan praktek (Beus, *dkk.* 2012). Kahn (1990) definisi iklim psikologis yang dasar pada sejauh mana karyawan menganggap organisasi untuk menjadi lingkungan kerja yang aman dan bermakna bagi psikologis (Brown & Leight, 1996). Iklim psikologis menurut Swift dan Campbell (1998) ialah belajar tingkat individu pada level organisasi.

Berdasarkan beberapa pemaparan definisi menurut para tokoh diatas maka dapat disimpulkan bahwa iklim psikologis merupakan pemaknaan dari apa yang dirasakan oleh pegawai terhadap lingkungan kerjanya.

2. Teori Iklim Psikologis

Tujuan dari banyak peneliti yang meneliti konsep iklim psikologis berhati-hati dalam menentukan istilah dan membedakannya dari konseptual iklim organisasi, seperti yang disarankan oleh Glick (1985). dalam literatur, ada dua poin kunci yang dibuat mengenai perbedaan konseptual iklim organisasi dan psikologis. Pertama, iklim psikologis berbeda konseptual dari iklim organisasi karena menekankan syarat nilai perspektif dari organisasi yang meliputi masalah atau karakteristik pada individu yang menganggap makna dari psikologis. Persepsi juga berhubungan dengan sejauh mana kontribusi karakteristik dari kesejahteraan perasaan individu (well being) dan keselamatan psikologis. Oleh karena itu, variabel iklim psikologis akan berdampak sejauh mana individu terlibat atau terkait dengan tempat kerja mereka (L.A. James & James, 1989; Kahn,1990) (Clissold, 2006).

Perbedaan kedua adalah sesuai dengan salah satu kriteria Koys dan De Cotiis' (1991) iklim psikologis tidak harus mencakup aspek tugas atau struktur organisasi. Koys dan DeCotiis (1991) mengidentifikasi tiga kriteria untuk mendefinisikan sebagai psikologis iklim: (a) konsep persepsi, (b) bahwa itu harus menggambarkan, sebagai lawan untuk mengevaluasi isu-isu, dan (c) itu tidak dapat mencakup setiap aspek organisasi yaitu tugas atau struktur. Oleh karena itu, tujuan membangun iklim adalah tidak untuk mengukur karakteristik organisasi seperti teknologi, ukuran, dan Rentang kontrol atau hirarki. Sebaliknya, iklim bertujuan untuk mengukur bagaimana faktor-faktor dan karakteristik organisasi lainnya ditafsirkan dan ditetapkan makna secara individu (L.R. James, 1982). definisi iklim yang disediakan oleh James, hater, Gent dan Bruni (1978) menekankan pentingnya arti dan makna psikologis dari situasi individu. Cara di mana individu memahami atau 'tahu' lingkungan mereka adalah konstruksi kognitif subjek seperti penyaringan, abstraksi, generalisasi dan interpretasi. Oleh karena itu, iklim sangat penting untuk pengembangan urutan lebih tinggi skema atau keyakinan tentang situasi. Pernyataan yang dihasilkan oleh individu umumnya lebih bermakna dibandingkan situasi objektif yang banyak di prediksi variabel dependen penting (L. James *dkk.*, 1978; James L.R. & sold, 1981) (Clissold, 2006).

Iklim psikologi Jones dan James (1979) ialah persepsi yang memungkinkan seorang individu untuk menafsirkan peristiwa, memprediksi kemungkinan hasil, dan mengukur ketepatan mereka dalam tindakan berikutnya.

Iklim psikologi telah diusulkan untuk mencakup dimensi pekerjaan dan karakteristik peran, karakteristik kepemimpinan, karakteristik grup kerja, dan subsistem serta karakteristik organisasi menurut Jones dan James (1979). Iklim psikologi, didefinisikan, sebagai cara individu dalam organisasi memahami kondisi-kondisi psikososial di tempat kerja, diukur dan dianalisis pada tingkat individu. Iklim psikologi menurut Jones dan James, (1979) dan Parker, *dkk.*, (2003) terdiri dari delapan dimensi yang diadaptasi dari pertanyaan psikososial Kopenhagen (dalam Larson, S. *dkk*, 2007, h.408).

Kesimpulannya ialah bahwa iklim psikologis merupakan persepsi pekerja terhadap lingkungan kerjanya, karena persepsi memiliki hubungan dengan sejauh mana kontribusi karakteristik dari kesejahteraan perasaan individu (*well being*) dan keselamatan psikologis dari suatu individu (pekerja). Iklim psikologis juga mencakup dimensi-dimensi dalam pekerjaan dan beberapa karakteristik yakni peran, kepemimpinan, grup kerja, dan subsistem serta organisasi. Artinya iklim psikologis yang baik nantinya dapat memberikan kontribusi baik untuk aspek-aspek kinerja dalam perusahaan.

3. Dimensi-Dimensi Iklim Psikologis

Iklim psikologis adalah sebuah fenomena multidimensi yang menggambarkan persepsi sifat karyawan dari pengalaman mereka dalam organisasi (Koys dan DeCotiis, 1991). variabel yang terkait erat, iklim dari organisasi telah digunakan ekstensif dalam literature psikologi industry dan telah diukur dalam berbagai cara. Tidak seperti iklim organisasi, belajar iklim psikologis dari tingkat individu,

daripada tingkat di organisasi. Menurut Schneider dan Snyder (1975) Individu dalam organisasi mengembangkan persepsi mereka sendiri tentang bagaimana fungsi organisasi (dalam Swift dan Campbell, 1998, h.28).

Persepsi ini menolong individu untuk menentukan perilaku apa yang sesuai dalam memberi situasi. Iklim psikologis karena itu berfungsi untuk membentuk perilaku karyawan terhadap cara penerimaan dari perilaku yang diminta organisasi. persepsi karyawan dari iklim psikologis memiliki karakteristik tertentu. Paling penting, persepsi dari iklim psikologis karyawan meringkas deskripsi dari pengalaman mereka dengan organisasi daripada reaksi perasaan mereka terhadap apa yang telah dialami (Koys dan DeCotiis 1991). dengan demikian, iklim adalah konseptual berbeda dan salah satu penyebab atau moderat evaluasi perasaan karyawan dan sikap mengenai kerja karyawan/karyawati dan lingkungan kerja, termasuk kepuasan kerja (Ashworth 1985). Persepsi iklim psikologis juga relatif stabil dari waktu ke waktu (Campbell, Dunnette, Lawler, dan Weick 1970),dan persepsi iklim psikologis di *share* oleh anggota unit organisasi yang relevan (Payne dan Pugh 1975). Namun, kehidupan organisasi dapat dirasakan berbeda oleh para anggota berbeda dengan tingkat organisasi, lokasi, atau unit organisasi Koys dan DeCotiis (1991).

Meskipun ada beberapa skala yang dimaksudkan untuk menangkap domain iklim psikologis, salah satu yang paling sering digunakan adalah Koys dan DeCotiis (1991). Mereka menganalisis lebih dari 80 dimensi, menghilangkan semua tindakan yang objektif, pengukuran evaluative, dan penamaan properti pengukuran untuk mengidentifikasi deskriptif pengukuran dari kegiatan. Setelah

memurnikan skala, analisis mereka mengakibatkan delapan ringkasan dimensi iklim psikologis. Dimensi ini adalah otonomi, kekompakan, keadilan, inovasi, tekanan, pengakuan, dukungan dan kepercayaan. Berikut penjelasan masing-masing dimensi dari delapan dimensi dalam persepsi iklim psikologis (Koys. dan DeCotiis, 1991, h.273):

1. Otonomi: persepsi mengenai penentuan nasib diri sendiri sehubungan dengan prosedur kerja, tujuan dan prioritas.

2. Kohesi: Persepsi mengenai kebersamaan atau berbagi dalam pengaturan organisasi, termasuk kesediaan anggota memberikan bantuan material.

3. Kepercayaan: Persepsi kebebasan untuk komunikasi secara terbuka dengan anggota pada tingkat organisasi yang lebih tinggi tentang masalah yang sensitive atau pribadi dengan harapan bahwa integritas komunikasi tersebut tidak boleh dilanggar.

4. Tekanan: Persepsi mengenai tuntutan waktu terhadap penyelesaian tugas dan standar kinerja.

5. Dukungan: Persepsi mengenai toleransi perilaku anggota oleh atasan, termasuk kesediaan untuk membiarkan anggota belajar dari kesalahan mereka tanpa adanya rasa khawatir pembalasan.

6. Pengakuan: Persepsi mengenai kontribusi anggota organisasi yang diakui.

7. Keadilan: Persepsi mengenai praktek-praktek organisasi yang adil dan bebas dari kesewenang-wenangan atau berubah-ubah.

8. Inovasi: Persepsi mengenai dorongan perubahan dan kreativitas, termasuk pengambilan risiko kedaerah-daerah baru atau daerah mana anggota memiliki

sedikit atau tidak ada pengalaman sebelumnya.

Berikut adalah penjelasan dari dimensi yang dighunakan dalam penelitian ini, antara lain dukungan, otonomi, pengakuan, kohesi, inovasi, dan tekanan, sebagai berikut:

1. Dukungan

Dukungan merupakan persepsi pegawai mengenai atasan mereka, terkait sikap toleran maupun sikap memberikan kesempatan untuk belajar dari kesalahan diri pegawai sendiri. Harapan pegawai dari atasan mereka untuk memberi peluang atas pekerjaan mereka dan masih memberikan bantuan ketika dibutuhkan. Pegawai percaya bahwa mereka menerima dukungan dari atasan, mereka harus merasakan lebih dukungan dengan pekerjaannya. (Swift & Campbell, 1998, h.30) Litwin dan Stringer (1968) gaya kepemimpinan yang berbeda membuat iklim pada organisasi berbeda. Pemimpin membuat iklim yang inovatif ketika mereka terlibat dengan bawahan dan aktif dalam berpartisipasi mengenai keamanan menurut Anderson and West (1990). Mintzberg (1973) dimensi ini merupakan peran pemimpin yang untuk memimpin dan memotivasi bawahannya. Kemampuan untuk terlibat mengikuti adalah kapasitas pemimpin yang membedakan mereka dari sekedar menjadi pemimpin, menurut Burke (1987). Boynton dkk.(1994) menemukan bahwa kongres organisasi dengan organic managemen iklim memberi wewenang bawahan dengan mendorong membuat keputusan sesuai keorganisasiannya. Shrednick dkk.(1992) melihat pemberdayaan sebagai kunci untuk mencapai teknologi informasi berkualitas tinggi. Dimensi ini terlihat bagaimana atasan mendukung bawahan mereka dengan cara yang

memotivasi mereka untuk unggul (dalam Watts & Henderson, 2006, h.129). Selain itu persepsi dukungan dari organisasi juga diperoleh penilaian lingkungan kerja menurut Riggle (2007).

2. Otonomi

Otonomi merupakan persepsi dari pegawai terkait (self-determination) bagaimana penentuan diri dengan menerapkan prosedur, tujuan, dan prioritas kerja. Karena hal tersebut merupakan kondisi alami pegawai. Pegawai harus berotonomi lebih pada situasi agar memiliki otonomi yang baik. Jika pegawai memahami yang mereka dapat untuk memberi hak kepada prosedur kerja dan prioritas pada diri sendiri, mereka akan lebih merasa tercukupi. (Swift & Campbell, 1998, h.29).

Otonomi adalah kemampuan seseorang untuk melangsungkan hidup mereka sendiri dan untuk membuat keputusan mereka sendiri, dan kapasitas rasional musyawarah. Jika budaya tempat kerja menghalangi kemampuan mereka untuk menilai independen tentang pegawai lainnya, maka mereka tidak memiliki otonomi profesional dalam pengertian apa pun yang bermakna. Keuntungan utama yang dipandang dari sebuah profesi adalah pemberian praktek otonomi secara profesional dalam masyarakat, otonomi berarti kelompok kerja yang memiliki kontrol atas praktek sendiri. Otonomi pegawai yang profesional jelas dalam sebuah manajemen organisasi yang mereka percaya dengan memberi kebebasan untuk mereka membuat keputusan dan mengambil tindakan dalam lingkup pengetahuan mereka. Pegawai ada untuk melaksanakan kewenangannya.

Jadi, otonomi memainkan peran penting dalam kepuasan kerja dan retensi pegawai menurut Weston (2010).

Otonomi dianggap agak berbeda, tergantung pada disiplin, Namun tinjauan kedua sektor dan pemberdayaan umum menunjukkan bahwa profesional memiliki tingkat otonomi yang lebih tinggi di tempat kerja, dibandingkan dengan karyawan lain (Adler dan Asquith, 1993; Hoyle dan Yohanes, 1995; Spreitzer, 1995, 1996, 2007, dalam Farr-Wharton, Brunetto, & Shacklock, 2011, h.7). Adler dan Asquith (1993) dalam literatur profesional, persepsi otonomi profesional ini dianggap sebagai fungsi dari kekuatan kebebasan menentukan aturan (lebih sedikit jumlah organisasi atau hukum atau aturan fiskal, semakin besar kekuatan mereka), nilai kekuatan kebebasan menentukan (semakin kompleks pekerjaan yang dilakukan dan tingkat ambiguitas dalam bekerja lingkungan, semakin besar kekuatan mereka) dan tugas kekuatan kebebasan menetukan (kurang akuntabilitas terkait dengan tugas pengiriman, semakin besar kekuatan mereka) (dalam Farr-Wharton, Brunetto, & Shacklock, 2011, h.7-8).

3. Pengakuan

Pengakuan merupakan persepsi dari pegawai terkait dari kontribusi kepada organisasi yang diakui. Para pegawai yang dihargai dan diakui atas tindakan mereka, mereka akan mengalami peningkatan perasaan keamanan dan kepemilikan jika system penghargaan dan pengakuan berjala secara positif dalam organisasi. Pegawai akan merasa lebih dihargai dan karenanya harus lebih

memenuhi (Swift & Campbell, 1998, h.30). pegawai dengan demikian dapat puas dengan organisasinya.

Menurut Balzar dkk. (1997) kepuasan pekerjaan adalah sensasi yang di miliki karyawan tentang lingkungan kerja mereka dan harapan terhadap pekerjaan mereka. Brief dan Weiss (2002) berpendapat dengan demikian, kepuasan kerja dapat diakui sebagai apa yang orang ingin atau sesuai nilai-nilai dari pekerjaan. berbeda jenis dari kepuasan yang mengarah ke bermacam-macam tujuan dan perilaku yang meningkat dari berbagai jenis motivasi dalam mendapatkan berbagai jenis hadiah menurut Luthans dkk,. (2005). menurut Milne (2007) Penghargaan kepada mereka akibat adanya hubungan diharapkan untuk membangun kepuasan pada karyawan dengan organisasi mereka (dalam Vijyakumar & Subha, 2013, h.66).

. Amabile dkk. (1994) menyimpulkan bahwa karyawan menyatakan kepuasan kerja tinggi dimotivasi oleh penghargaan, dan imbalan didukung keterlibatan kerja. Menurut Zaini's (2009) kepuasan imbalan dalam karyawan sektor publik dan swasta telah jelas dikaitkan dengan kepuasan pekerjaan. Selain itu, Zaini dkk. (2009) dan Chew (2005) sebelumnya penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja ini dikaitkan dengan kompensasi moneter (gaji, promosi dan bonus) dan non-moneter kompensasi pada satu variabel penjelasan yang paling penting di kedua sektor A. Furham dkk. (2009). Organisasi seperti sektor perbankan telah menentukan keseimbangan antara kinerja karyawan dan komitmen mereka untuk pekerjaan dengan hasil kepuasan kerja. Hadiah dan motivasi adalah dua faktor utama yang memiliki efek pada kepuasan kerja dan

motivasi karyawan. Mengacu pada statistik, ada hubungan yang signifikan antara hadiah dan pengakuan, dan antara motivasi dan kepuasan kerja Ali dan Ahmed (2009). Variasi dalam penghargaan dan pengakuan dapat membawa perubahan positif dalam motivasi bekerja dan kepuasan kerja karyawan Ali dan Ahmed (2009). Smith dkk. (1969) didefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat mana individu memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, baik secara umum atau menuju dimensi tertentu. Sikap jenis kepuasan pekerjaan menunjukkan bahwa seorang individu akan berusaha untuk tetap dengan pekerjaan yang memuaskan dan berhenti pada rutinitas pekerjaan menurut Spector (1985) (Vijyakumar & Subha, 2013, h. 66-67).

4. Kohesi

Swift & Campbell (1998) Kohesi merupakan persepsi pegawai mengenai kebersamaan atau berbagi dalam organisasi. Termasuk didalamnya kekesediaan anggota organisasi untuk menyediakan bantuan material. Kantor dianggap sebagai sebuah kesatuan kelompok, dan ketua sebagai pemimpin dari kelompok tersebut. jika pegawai percaya dengan organisasi adalah merupakan tempat kesatuan berbagi (sharing) dan persahabatan yang ada pegawai mungkin akan lebih puas dengan pekerjaanya menurut Strutton, Pelton dan Lumpkin (dalam Swift & Campbell, 1998, h.29).

Penelitian sebelumnya Stogdill (1972) dalam hubungan antara kohesi (kekompakan) dan performance (kinerja) telah menghasilkan hasil yang beragam. Namun, data dari studi ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah

menunjukkan bahwa kelompok-kelompok kohesif umumnya mencapai hasil yang lebih baik daripada kelompok non-kohesif menurut Williams dan Hacker (1982). Ini bisa jadi karena salah satu faktor yang mempengaruhi kekompakan dalam kelompok adalah perjanjian pada tujuan berkelompok. Kelompok cenderung lebih kohesif ketika karyawan menyepakati tujuan dan arah kegiatan kelompok. Kelompok-kelompok kohesif hanya akan mengharapkan untuk menjadi lebih produktif jika kelompok didukung norma produktif tinggi dan konsisten dengan tujuan organisasi Cherrington (1994). George and Bettenhausen's (1990) bahwa keterpaduan positif kelompok berkaitan layanan customer. Sebaliknya, kurangnya kohesi di kantor rendah bisa karena pegawai mempertahankan pelanggan memiliki sedikit minat dalam satu sama lain, tujuan grup tidak muncul untuk mendukung fokus keadaan yang biasa dan petunjuk atau keduanya.(dalam Clark, 2002, h.104-105).

5. Inovasi

Swift & Campbell (1998) inovasi ialah merupakan persepsi pegawai yang terkait dengan dorongan perubahan dan kreatifitas. Termasuk untuk mengambil resiko dalam mengatasi permasalahan yang ada di dalam kantor. Strutton, Pelton and Lumpkin (dalam Swift & Campbell, 1998, h.29) Pegawai diberikan kesempatan yang lebih besar untuk meningkatkan hasil dalam menetapkan prosedur kerja dan untuk mempengaruhi hasil unjuk kerja dirinya dalam menandai keadaan organisasi dengan inovasi yang tinggi. Ketika pegawai menerima perubahan dan mendorong keaslian dan nilai-nilai dari organisasi, mereka rela untuk mengambil

resiko dan akan sedikit terancam Sgro, Worchel, Pence and Orben (dalam Swift & Campbell, 1998, h.29).

Pada dimensi ini, terlihat bahwa iklim memberi dukungan pembelajaran dan inovasi. Inovasi didefinisikan sebagai harapan, persetujuan dan dukungan praktis dari upaya-upaya untuk perkenalan baru dan peningkatan cara-cara yang lebih baik untuk melakukan sesuatu dalam lingkungan kerja. Anderson & west (Watts & Henderson, 2006, h.130) ini merupakan aspek yang sangat penting untuk memahami iklim yang inovatif dalam organisasi dan kelompok. Huber (Watts & Henderson, 2006, h.130) Dengan mengembangkan kapasitas dari anggota organisasi untuk mengubah jalan pemikiran dan pemahaman, iklim yang seperti itu dapat merubah bidang potensi perilaku organisasi. Terkait dengan menunjang resiko yang diambil, sejak pembelajaran dan inovasi tergantung pada kemauan untuk mencoba berfikir cara-cara baru dan melaksanakan. Inovatif pada iklim penting terutama untuk melahirkan respon yang fleksibel dalam menghadapi pergolakan dan perubahan cepat lingkungan seperti yang dihadapi oleh banyak organisasi (Watts & Henderson, 2006, h.130).

Sebagai dimensi psikologis, inovasi memiliki dampak kerja bagi organisasi ketika mereka sedang dipromosikan dan diperkuat oleh pimpinan yang terus-menerus berinteraksi: seperti ketika melaksanakan tugas-tugas sehari-hari dengan rekan-rekan dan anggota, keduanya teknis dan pengelolaan, ketetapan pada beberapa ide-ide dan nilai lebih lainnya. Sejauh orang-orang disekitar menyerap ide-ide dan nilai-nilai tersebut, iklim.akan terpengaruh (Watts & Henderson, 2006, h.130).

Dorongan untuk berinovasi, merupakan tuntutan dan petunjuk dari atasan yang akan menciptakan motivasi ekstrinsik dan motivasi berinovasi dengan maksud tertentu, kompetensi, self-determination dan dampak menurut Thomas and Velthouse (dalam Glor. 2002, h.7). Yang mungkin akan menghasilkan motivasi ekstrinsik. Tujuan untuk menciptakan sebuah kerangka dari inovasi, tindakan, perubahan dan inovasi demikian dapat dianggap sebagai motivasi, antara lain: intrinsic, tumbuh dari individu dan komitmen, dan dengan ekstrinsik yakni hak pimpinan, tekanan atau dorongan.

Seperti penelitian Perry dkk. (1993), kebanyakan studi inovasi dalam organisasi telah difokuskan pada peran dari pimpinan untuk memutuskan untuk mengadopsi dari inovasi (dalam Glor. 2002, h.7). Pada peneltitian tersebut berusaha untuk mengkaji peran pada semua pegawai, karena dalam beberapa budaya organisasi pegawai memainkan peran utama dalam mengidentifikasi dan memilih inovasi, dan juga karena mereka merupakan orang-orang yang bertanggungjawab dalam mengimplementasikan inovasi. Banyak inovasi yang goyah dalam tahapan implementasi, membuat peran penting pelaksana seperti motivasi untuk mengadopsi tidak memiliki motivasi untuk menerapkan inovasi, banyak studi mengenai hal itu (Rogers dan Eveland (dalam Glor. 2002, h.8). Inovasi mungkin dipengaruhi oleh jenis sasaran yang dicari oleh individu dan motivasi yang dibuat oleh individu, baik dalam hal bagaimana pilihan kreatif yang diidentifikasi dan bagaimana orang tertarik ialah terletak pada inovasi. Namun inovasi tidak hanya dipengaruhi oleh apa yang terjadi dalam internal individu , namun juga dipengaruhi oleh sifat kolektif lingkungan sosial lingkungan kerja atau budaya

organisasi dan bagaimana mengelola sediri. Sementara motivasi individu dan budaya organisasi saling ketergantungan menurut Bandura (dalam Glor. 2002, h.7).

6. Tekanan

Swift & Campbell (1998, h.30) tekanan ialah merupakan persepsi pegawai yang terkait dengan tuntutan waktu untuk mengormati dalam menyelesaikan tugas dan sesuai dengan standar kinerja. Jika pegawai terus-menerus ditekan untuk mencapai tujuan, mereka mungkin akan menjadi kurang bahagia dengan pekerjaan mereka, namun hal itu harus dilakukan kepada perseorangan agar organisasi dapat berjalan jika sering ditekan menurut Strutton, Pelton dan Lumpkin (dalam Swift & Campbell, 1998, h.30).

Mengenai tekanan Al- Aameri AS (dalam Ahsan dkk., 2009, h.123) telah menyebutkan bahwa salah satu dari enam faktor stres kerja adalah tekanan yang berasal dari beban kerja. Alexandros-Stamatios G.A. dkk. (dalam Ahsan dkk., 2009, h.123) juga berpendapat bahwa "faktor intrinsik pada pekerjaan" berarti menerangkan mengenai beban kerja, variasi tugas dan tingkat pembayaran. Hal tersebut merupakan beberapa upaya perubahan dengan memanfaatkan tekanan yang diharap dapat memiliki dampak pada semua aspek kinerja.

Perubahan yang pesat secara keseluruhan bagian diperlukan upaya dalam meningkatkan tekanan pada tenaga kerja untuk melakukan output maksimum dan meningkatkan daya saing. Untuk hasil lebih baik dari pekerjaan mereka ada persyaratan untuk pekerja untuk melakukan beberapa tugas di tempat kerja untuk

mengikuti perubahan teknologi (Cascio, 1995; Quick, 1997, dalam Ahsan dkk., 2009, h.123). Hasil akhir dari tekanan telah ditemukan dari salah satu faktor penting yang mempengaruhi stress kerja dalam pekerjaan mereka menurut Chan dkk. (dalam Ahsan dkk., 2009, h.123). Dengan adanya tekanan terlalu besar kepada pegawai juga akan memberikan dampak yang merugikan bagi produktifitas kerja, seperti sebuah studi di Inggris menunjukkan bahwa mayoritas dari pekerja yang tidak bahagia dengan budaya saat ini karena mereka dituntut untuk bekerja dengan jam tambahan dan mengatasi beban kerja besar untuk memenuhi target produksi dan sesuai deadline menurut Townleyn (dalam Ahsan dkk., 2009, h.123).

Sebelumnya dimensi iklim psikologis terdiri dari 8 dimensi, namun dalam penelitian ini menggunakan enam dimensi dari iklim psikologis yang merupakan hasil dari penelitian terbaru milik Swift, Owen Cathy dan Constanance Camplle yang mana mereka menggunakan skala milik Koys dan DeCotiis dalam penelitiannya, kemudian digunakan untuk konfirmasi analisis faktor dengan rotasi varimax. Prosedur tersebut mengakibatkan enam dimensi, menjelaskan 70.7% varians. Dua item dimuat sama pada kohesi dan tekanan dan dengan demikian dihilangkan yang telah dijelaskan oleh Swift, Owen Cathy dan Constanance Camplle (1998). Dua aitem yang dihilangkan ialah keadilan dan kepercayaan. Untuk dimensi yang masih digunakan antara lain (1) Dukungan, (2) Otonomi, (3) Pengakuan, (4) Kohesi, (5), Inovasi, dan (6) Tekanan.

4. Iklim Psikologis dalam Tinjauan Islam

Manusia hidup di dunia berdampingan dengan manusia lainnya, mereka saling membutuhkan satu sama lain dan bahkan saling bahu-membahu dalam beberapa hal. Tiap harinya manusia berperilaku sebagai stimulus maupun respon muncul dan menimbulkan berbagai makna. Makna yang muncul dari perilaku manusia dalam lingkungannya melalui proses pemaknaan dengan karunia alat yang telah diberikan oleh Allah yang dinamakan alat indra. Manusia meberi makna dengan alat indra untuk mengetahui tanda-tanda-Nya yang telah ada di lingkungannya, seperti ketetapan yang telah ada dalam firman-Nya, Q.S. Al-Mu'minuun ayat 78:

وَهُوَ ٱلَّذِىٓ أَنشَأَ لَكُمُ ٱلسَّمۡعَ وَٱلۡأَبۡصَٰرَ وَٱلۡأَفۡـِٔدَةَۚ قَلِيلٗا مَّا تَشۡكُرُونَ ٧٨

Artinya: "*Dan dialah yang Telah menciptakan bagi kamu sekalian, pendengaran, penglihatan dan hati. amat sedikitlah kamu bersyukur*[1016]". (Q.S. Al-Mu'minuun:78). (Al-Qur'an Digital, 2004)

[1016] yang dimaksud dengan bersyukur di ayat Ini ialah menggunakan alat-alat tersebut untuk memperhatikan bukti-bukti kebesaran dan keesaan Tuhan, yang dapat membawa mereka beriman kepada Allah s.w.t. serta taat dan patuh kepada-Nya. kaum musyrikin memang tidak berbuat demikian. (Qur'an in word)

Manusia yang memiliki alat indra menggunakan sebagai alat pemakna tanda-tanda-Nya. Dengan demikian manusia harus bisa berhati-hati dari tanda yang telah diberikan (jangan lalai), seperti dalam surah Ar-Ruum ayat 36:

وَإِذَآ أَذَقۡنَا ٱلنَّاسَ رَحۡمَةٗ فَرِحُواْ بِهَاۖ وَإِن تُصِبۡهُمۡ سَيِّئَةُۢ بِمَا قَدَّمَتۡ أَيۡدِيهِمۡ إِذَا هُمۡ يَقۡنَطُونَ ٣٦

Artinya: "*Dan apabila kami rasakan sesuatu rahmat kepada manusia, niscaya mereka gembira dengan rahmat itu. dan apabila mereka ditimpa suatu musibah (bahaya) disebabkan kesalahan yang Telah dikerjakan oleh tangan mereka sendiri, tiba-tiba mereka itu berputus asa*". (Q.S. Ar-Ruum: 36). (Al-Qur'an Digital, 2004)

Jika Manusia dalam suatu kesalahan akibat dari kelalaiannya telah diterima atau salah memahami dari tanda-tanda-Nya, maka Allah mengingatkan untuk segera kembali ke jalan-Nya, seperti dalam Q.S. Asy Syu'araa ayat 50:

قَالُواْ لَا ضَيۡرَۖ إِنَّآ إِلَىٰ رَبِّنَا مُنقَلِبُونَ ٥٠

Artinya: "*Mereka berkata: "Tidak ada kemudharatan (bagi kami); Sesungguhnya kami akan kembali kepada Tuhan kami*"". (Al-Qur'an Digital, 2004)

Tanda-tanda yang baik lebih baik jika di beritahukan kepada manusia lainnya (menyebar kebaikan), begitu pula jika merasa mendapat tanda yang buruk maka segera untuk di musyawarahkan agar dapat terselesaikan permasalahannya, karena sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada dalam hati manusia, seperti dalam Q.S. Ali 'Imran ayat 29:

قُلۡ إِن تُخۡفُواْ مَا فِي صُدُورِكُمۡ أَوۡ تُبۡدُوهُ يَعۡلَمۡهُ ٱللَّهُۗ وَيَعۡلَمُ مَا فِي ٱلسَّمَٰوَٰتِ وَمَا فِي ٱلۡأَرۡضِۗ وَٱللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيۡءٖ قَدِيرٞ ٢٩

Artinya: "*Katakanlah: "Jika kamu menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah Mengetahui". Allah mengetahui apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi. dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu*". (Al-Qur'an Digital, 2004)

Kemudian, manusia juga dapat melakukan sesuatu hal seperti misalnya bekerja, yang mana dengan bekerja manusia berharap mengenai ridho-Nya. Dengan harapan kepada Allah saat melakukan sesuatu hal nantinya akan menjadikan hal baik bagi dirinya, seperti apa yang telah ada dalam firman Allah Q.S. At-Taubah: 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا۟ مَآ ءَاتَىٰهُمُ ٱللَّهُ وَرَسُولُهُۥ وَقَالُوا۟ حَسْبُنَا ٱللَّهُ سَيُؤْتِينَا ٱللَّهُ مِن فَضْلِهِۦ وَرَسُولُهُۥٓ إِنَّآ إِلَى ٱللَّهِ رَٰغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya: "*Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)"*. (Al-Qur'an Digital, 2004)

Setelah kita (manusia) berharap baik dari sesuatu yang kita jalani atau perbuat, atau jika kita memiliki kesalahan dalam niatan baik, maka bersegera dalam memngingat Allah dan memohon ampunan, apabila kita memiliki salah atau khilaf kepada sesama manusia lebih baik bersegeralah meminta maaf dengannya, karena sesungguhnya berbuatan maaf merupakan ma'ruf, seperti dalam Q.S. Al-A'raf : 199:

خُذِ ٱلْعَفْوَ وَأْمُرْ بِٱلْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ ٱلْجَٰهِلِينَ ﴿١٩٩﴾

Artinya: "*Jadilah Engkau Pema'af dan suruhlah orang mengerjakan yang ma'ruf, serta berpalinglah dari pada orang-orang yang bodoh*". (Al-Qur'an Digital, 2004)

Berdasarkan penjelasan diatas ialah bahwa iklim psikologis merupakan hasil dari penggunaan karunia Allah yakni berupa panca indra (misal: Mata untuk melihat dan telinga untuk mendengar) yang digunakan untuk melihat dan mempelajari tanda-tanda yang diberikan serta ditunjukan Allah SWT, yang dalam istilah psikologi ialah persepsi. Tanda-tanda kekuasaan-Nya dipersepsikan, misalnya dalam lingkungan kita bekerja, terkadang kita lalai atau salah memahami dari tanda-tanda-Nya, maka bersegera beristigfar dan kembali ke jalan-Nya, jika kita menemukan atau memaknai Tanda yang baik lebih baik jika di beritahukan kepada manusia lainnya (menyebar kebaikan), begitu pula jika merasa mendapat tanda yang buruk maka segera untuk di musyawarahkan agar dapat terselesaikan permasalahannya, karena sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada dalam hati manusia.

Manusia yang misalnya bekerja, manusia bekerja yang baik dengan berharap ridho-Nya. Dengan harapan saat melakukan sesuatu hal baik nantinya akan menjadikan hal baik bagi dirinya. Setelah berharap baik dari sesuatu yang di jalani dan perbuat, atau jika kita memiliki kesalahan dalam niatan baik, maka bersegera dalam mengingat Allah dan memohon ampunan, apabila kita memiliki salah atau khilaf kepada sesama manusia lebih baik bersegera meminta maaf dengan pihak terkait, jika pihak terkait salah saling mengingatkan dalam kebaikan dan kebenaran, agar dalam organisasi dapat tercipta suasana kooperatif yang nyaman dan tentram.

C. Hubungan Antara Iklim Psikologis (*Psychological Climate*) dan Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya, kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan bagian yang penting adanya di dalam diri seorang pegawai. Komitmen ini yang kontribusi peran seorang pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasinya.

Perhatian terhadap komitmen organisasi dianggap penting karena bagi suatu organsisasi, komitmen pegawai merupakan hal yang penting terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi tersebut. karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi menurut Greenberg dan Baron (dalam Chairy, 2002). Mowday, Porter, dan Steers (1982) karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

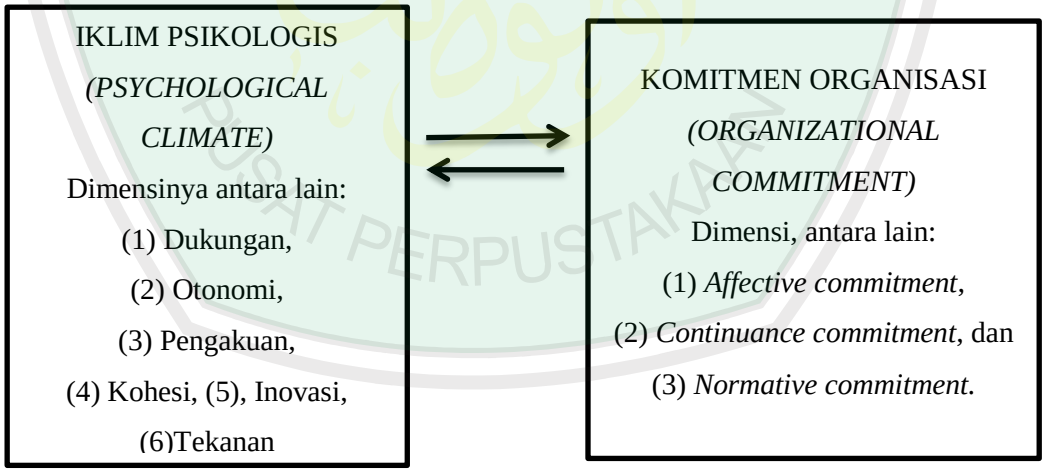
Komitmen karyawan dapat diperoleh dengan menciptakan kondisi-kondisi yang memadai (Sutrisno, 2010). Maksud dari kondisi-kondisi yang memadai adalah bagaimana suasana ataupun iklim yang ada dalam lingkungan kerja. Kondisi ini yang kemudian memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan,

yang disebut sebagai iklim psikologis. Iklim psikologi Jones dan James (1979) ialah persepsi yang memungkinkan seorang individu untuk menafsirkan peristiwa, memprediksi kemungkinan hasil, dan mengukur ketepatan mereka dalam tindakan berikutnya. Artinya, karyawan mampu memaknai seperti apa kondisi lingkungan kerjanya, kemudian memberikan penilaian mengenai lingkungan kerjanya.

Individu yang memberi penilaian positif terhadap lingkungan organisasi akan mengidentifikasikan tujuan personal dengan tujuan organisasi serta berupaya lebih keras untuk mewujudkannya, didukung Elloy *dkk.*, (1995) atasan yang dinilai dapat mempercayai karyawan, inovatif, adil dan dapat berperan sebagai pemersatu, serta memberi dukungan yang positif bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik, berperan dalam membangun iklim yang akan meningkatkan keterlibatan kerja (Yekty, 2006).

Swift, Owen Cathy dan Constanance Camplle (1998) dimensi iklim psikologis antara lain (1) Dukungan, (2) otonomi, (3) Pengakuan, (4) Kohesi, (5), Inovasi, dan (6)Tekanan. Sedangkan untuk dimensi komitmen organisasi Mayer dan Allen (1990) mengidentifikasi kedalam tiga tema berbeda untuk mendefinisikan komitmen. Antara lain, pertama komitmen sebagai keterikatan afektif pada organisasi (affective commitment), kedua komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (continuance commitment), dan ketiga komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (normative commitment) (Sutrisno, 2010).

Penelitian Brown dan Leigh (1996) membuktikan bahwa ketika manajemen dinilai suportif, peran kerja jelas, karyawan dalam mengekspresikan diri secara bebas, karyawan merasa telah memberikan kontribusi yang bermakna, dan mempersepsikan pekerjaan sebagai sesuatu yang menantang, maka karyawan akan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan mengerahkan upaya yang lebih besar. Parker *dkk.*, (2003) bahwa iklim psikologis mempunyai variasi hubungan dengan perilaku organisasi, diantaranya kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, motivasi karyawan dan kinerja karyawan (Yekty, 2006). Iklim psikologis yang baik atau postif dalam suatu perusahaan juga memiliki dampak positif kepada aspek-aspek lainnya dalam kinerja, seperti salah satunya komitmen yang selanjutnya akan dikaji lebih lanjut oleh peneliti untuk mencari hubungan dari iklim psikologis dan komitmen organisasi.



Gambar 2.1 Skema Hubungan Iklim Psikologis dengan Komitmen Organisasi

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berdasarkan sudut pandang teoritis dan realitas empirik yang dipaparkan pada penelitian ini ialah ada hubungan positif antara iklim psikologis (psychological climate) dengan komitmen organisasi pada pegawai di dinas sosial Kota Malang. Dengan kata lain, semakin positif iklim psikologis, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada pegawai Dinas Sosial Kota Malang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

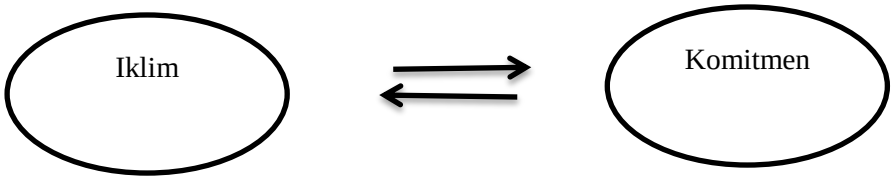
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian pada penelitian ini menggunakan metode korelasional, metode korelasional menurut Sobur (2011) menentukan besarnya arah hubungan. Dengan kata lain, peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Ciri penelitian korelasional menurut Arikunto (2005) ialah bahwa penelitian tersebut tidak menuntut subjek penelitian yang tidak terlalu banyak. Kemudian penelitian ini menggunakan korelasi *pearson produk moment*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan dua variabel yang akan diteliti yakni antara variabel bebas dan variabel terikat.

Sementara itu, untuk variabel terikatnya ialah komitmen organisasi dan variabel bebasnya ialah iklim psikologis yang kemudian dari kedua variabel tersebut akan diukur hubungan antara iklim psikologis terhadap komitmen organisasi pegawai yang ada di Dinas Sosial Kota Malang, yang berlokasi di Jalan Raya Sulfat No.12 Malang. Penelitian ini akan dilaksanakan pada tanggal 16 sampai 24 bulan Mei 2016.



Gambar 3.1 Hubungan antara Iklim Psikologis dan Komitmen Organisasi

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sebuah fenomena (yang berubah-ubah). Variabel penelitian merupakan gejala variabel yang bervariasi yaitu faktor-faktor yang dapat berubah-ubah ataupun dapat diubah untuk tujuan penelitian. Variabel penelitian perlu ditentukan dan dijelaskan agar alur hubungan dua atau lebih variabel dalam penelitian dapat dicari dan dianalisis (Bungin, 2005).

Penentuan variabel dalam suatu penelitian, berkisar pada variabel bebas (*independent variabel*), variabel tergantung (*dependent variabel*) maupun variabel kontrol (*intervening variabel*) (Bungin, 2005). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (Independen).

Terdapat dua macam variabel dalam penelitian (Kartono, 1996) yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang dikontrol oleh peneliti dan dikenakan pada subjek untuk menentukan efeknya terhadap reaksi subjek.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang perubahannya merupakan akibat dari perubahan-perubahan lain atau merupakan antesenden (yang mendahului) didalam satu variabel lainnya.

Terdiri atas variabel iklim psikologis dan variabel komitment organisasi. Variabel bebas ialah iklim psikologis, sedangkan variabel terikat ialah komitmen organisasi.

Berikut klasifikasi variabel yang digunakan pada penelitian ini:

1. Variabel bebas (X) = Iklim Psikologis

2. Variabel terikat (Y) = Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bilamana indikator variabel yang bersangkutan tersebut tampak yang dinamakan definisi operasional. Definisi Operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2013).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain iklim psikologis dan komitmen organisasi. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Komitment organisasi ialah keadaan keterikatan pegawai secara psikologis dengan organisasinya yang diwujudkan dengan tanggungjawab terhadap tugas-tugasnya dan tetap bertahan dalam organisasinya. Dalam komitmen organisasi terdapat tiga dimensi yakni: *affective commitmen, continuance commitment,* dan *normative commitment*, yang mana seorang pegawai itu memiliki keterikatan dengan organisasi, keterlibatan serta tanggungjawab di organisasi, dan setia dan loyal kepada organisasi. Komitmen organisasi ini diukur dengan menggunakan skala adaptasi dari skala *Organizational Commitment* Allen dan Mayer (1993) yang terdiri dari 24 aitem.

2. Iklim psikologis ialah pemaknaan secara psikologis dan kognitif dari apa yang dirasakan oleh pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Dalam iklim

psikologis terdapat enam dimensi, antara lain: dukungan, otonomi, pengakuan, kohesi, inovasi, dan tekanan. Seorang pegawai memiliki persepsi mengenai dukungan atasan, prioritas serta tujuan kerja, kontribusi yang diakui, kebersamaan pegawai, perubahan, tuntutan waktu dalam menyelesaikan tugas dari organisasi. Iklim psikologis ini diukur dengan skala adaptasi dari skala *Psychological Climate* milik Swift , Cathy, O., & Campbell, C. (1998), yang terdiri dari 33 aitem.

D. Populasi dan Sampel atau Subjek Penelitian

Populasi ialah merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian (Bungin, 2005). Penelitian korelasi menurut Sevilla, dkk., (dalam Sobur, 2011) tidak memerlukan sampel yang besar. Apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua tetapi jika subjeknya besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih (Arikunto, 2005). Populasi pada penelitian ini menggunakan pegawai dinas sosial kota Malang yang kurang dari 100. Yang artinya pada penelitian ini peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian karena jumlah subjek kurang dari 100. Jumlah populasi subjek dalam penelitian ini ada 40 orang. Di dalam lembaga ini terdapat dua kategori pegawai yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak. Dua kategori pegawai tersebut memiliki karakteristik yang sama dalam tugas yang tergolong banyak, menetap lama (aktif) di kantor dinas sosial, dan tidak sedang cuti maupun tugas di luar kantor dinas sosial, sehingga semua digunakan sebagai subjek penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, sampling tersebut yaitu suatu teknik pengambilan sampel cara kuota (quota sampling) yang tujuannya untuk mengambil sample sebanyak jumlah tertentu yang dianggap dapat merefleksikan ciri dari suatu populasi (Azwar, 2013). Dari populasi sejumlah 40 subjek menurut tabel penetuan jumlah sampel dari Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2011) adalah sebanyak 36 subjek. Cara kuota ini digunakan dalam penelitian apabila peneliti memiliki tujuan bukan untuk memperoleh gambaran mengenai populasi melainkan untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian awal. Peneliti tidak menggunakan semua populasi berjumlah 40 (penelitian populasi) dikarenakan pada saat menyebar skala sejumalah 40, skala yang kembali hanya sejumlah 36 skala dikarenakan pegawai dinas sosial yang sangat sibuk karena tugas yang banyak sedangkan waktu peneliti terbatas. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan tabel dari Isaac dan Michael dengan rumus sebagai berikut:

$$S = \frac{\lambda^2.N.P}{d^2(N-1)+\lambda^2.P.Q}$$

Keterangan: λ^2 dengan dk =1, taraf kesalahan 1%, 5%, 10%.

P= Q = 0,5. d= 0,05. S=jumlah sampel

E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer. Data primer diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan teknik pengambilan data yang dapat berupa interviu, observasi maupun penggunaan instrumen pengukuran yang khusus dirancang sesuai dengan tujuannnya (Azwar, 2013). Peneliti memperoleh

sumber data awal (pre-penelitian) dengan cara kualitatif (wawancara dan observasi sederhana) dan sedangkan untuk penelitian data diperoleh dengan secara kuantitatif (skala psikologis). Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung yang biasa berupa dokumentasi dan arsip-arsip resmi (Azwar, 2013).

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, observasi dan skala psikologi. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti (Sugiyono, 2011). Peneliti menggunakan wawancara tidak struktur untuk menggali data di lapangan terkait permasalah penelitian yang dilakukan pada tanggal 10 dan 14 Desember 2015. Kemudian metode berikutnya adalah observasi, teknik ini digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2011), peneliti menggunakan observasi tidak terstruktur sebagai penunjang data wawancara karena penelitian ini berkenaan dengan perilaku dan proses kerja, observasi dilakukan pada tanggal 30-31 Juli 2015, 3 Agustus 2015, dan 2 September 2015. Selanjutnya metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan skal psikologi. Menurut Azwar (2013) istilah skala psikologi selalu mengacu pada bentuk alat ukur atribut non-kognitif, khususnya yang disajikan dalam format tulis (*paper and pencil*).

Skala menggunakan skala sikap model *likert*, skala sikap menurut Azwar (2013) disusun untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan

tidak setuju terhadap satu objek sosial. Pernyataan sikap terdiri atas dua macam yaitu pernyataan yang *favorabel* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang tidak *favorabel* (tidak mendukung objek sikap) (Azwar, 2013). Peneliti menggunakan lima pilihan respon sebagai alternatif dalam menjawab pernyataan, terdiri dari sangat sesuai (SS) = 5, sesuai (S) = 4, netral (N) = 3, tidak sesuai (TS) = 2, dan sangat tidak sesuai (STS) = 1. Istilah "sesuai" menurut Azwar (2013) digunakan sebagai pilihan pilihan respon dalam skala-skala yang mengukur keadaan diri subjek sendiri. Skala yang baik tentu juga memilki validitas dan reliabilitas yang baik juga. Menurut Azwar (2013) Akurasi dan kecermatan data hasil pengukuran tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukurnya.

Validitas seringkali dikonsepkan sebagai sejauhmana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur Azwar (2013). Alat ukur yang digunakan ialah dengan mengadaptasi alat ukur yang telah ada sebelumnya, untuk mengukur iklim psikologis menggunakan alat ukur milik Swift , Cathy, O., & Campbell, C. (tahun 1998), sedangkan untuk mengukur komitmen organisasi menggunakan skala milik Meyer, dkk. (tahun 1993). Berikut ialah tabel blueprint dari iklim psikologis yang menggunakan teori milik Swift, Owen Chaty dan Constanance Cambell (1998), yang terdiri dari 6 dimensi, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Blueprint Iklim Psikologis

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Dukungan	a. Persepsi baik pegawai mengenai atasan.	1,2,3,4,5		5
		b. Harapan dari pegawai yang terpenuhi oleh atasan.	6,7,8,9,10		5
2.	Otonomi	a. Pegawai mampu menentukan diri dalam bekerja.	11,12,13		3
		b. Pegawai membuat keputusan diri dalam bekerja.	14,15		2
3.	Pengakuan	a. Pegawai bekerja dengan hasil yang diakui atasan.	16,17,18		3
		b. Penghargaan atas hasil pekerjaan pegawai.	19	20	2
4.	Kohesi	a. Kekompakan antar pegawai.	21		1
		b. Pegawai mampu menciptakan kebersaman atar pegawai.	22,23,24		3
5.	Inovasi	a. Pegawai memiliki dorongan perubahan.	25,26,27		3
		b.Pegawai mengembangkan ide-ide kreatifitas.	28		1
		c. Pegawai dapat membenahi kinerja atasan.	29		1
6.	Tekanan	a.Pegawai mampu menyelesaikan tugas.		30,31	2
		b. Pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas sesuai *deadline* (jadwal).		32,33	2
	Total		33		

Skala iklim psikologis milik Swift, Owen Chaty dan Constanance Cambell (1998).

Kemudian untuk blueprint komitmen organisasi menggunakan teori milik John P. Meyer, Natalie J. Allen, dan Catherine A. Smith, dengan tiga dimensi komitmen organisasi antara lain, *Affective commitment*, *Continuance commitment*, dan *Normative commitment*, berikut tabel blueprint komitmen organisasi:

Tabel 3.2 Blueprint Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	*Affective Commitment*	a. Pegawai memiliki perasaan yang baik kepada organisasi.	2, 4	1,3	4
		b. Pegawai memiliki ikatan secara emosional dengan organisasi.	8	5,6,7	4
2.	*Continuance Commitment*	a. Pegawai merasa terbebani jika keluar dari organisasi.	9,10,11,12		4
		b. Pegawai tidak ingin meninggalkan organisasi.	13,14,15,16		4
3.	*Normative Commitment*	a. Pegawai bertanggungjawab secara moral terhadap organisasi.	17,18,19,20		4
		b. Pegawai taat pada peraturan organisasi.	21,22,23,24		4
		Total			24

Skala komitmen organisasi milik John P. Meyer, Natalie J. Allen, dan Catherine A. Smith (1993).

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas (Azwar, 2013) ialah untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan pengujian validitas atau validasi.

Penelitian ini menggunakan validitas isi dan konstruk. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment* (Azwar, 2013). Sedangkan, validitas konstruk adalah tipe validitas sejauh mana tes mengungkapkan suatu trait atau konstrak teoritik yang hendak diukurnya menurut Allen dan Yen (Dalam Azwar, 2013). Skala yang digunakan dalam penelitian merupakan skala adaptasi, oleh karena itu untuk aitem di alih-bahasakan dari yang semula bahasa inggris di alih-bahasakan ke bahasa Indonesia.

Kemudian, untuk mengetahui validitas isi dari aitem, maka peneliti mengoreksi aitem-aitem dengan bantuan orang-orang yang memiliki kompetensi di bidangnya atau SME (*Subject matter expert*), seperti dosen pengajar mata kuliah metodologi penelitian, statistik dan psikometri. Peneliti meminta bantuan *SME's* sebanyak 7 orang.

Peneliti menggunakan teknik untuk uji validitas isi dengan teknik CVR. Lawshe (dalam Azwar, 2013) merumuskan *Content Validity Ratio* (CVR) yang dapat digunakan untuk mengukur validitas isi aitem-aitem berdasarkan data empirik. Dalam pelaksanaannya dengan *Subject Matter Expert* (SME) diminta untuk menyatakan apakah aitem dalam skala sifatnya esensial bagi operasionalisasi konstrak teoritik skala yang bersangkutan. Aitem dinilai esensial apabila aitem

tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran. SME menilai dengan tiga tingkatan skala mulai dari 0 (sama sekali tidak esensial/ tidak relevan) sampai dengan 2 (sangat esensial/ sangat relevan). Angka CVR (Azwar, 2012) bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 bilamana CVR > 0.00 berati bahwa 50% lebih dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial, semakin lebih besar dari angka 0 maka semakin esensial dan semakin tinggi. Semua aitem yang memiliki CVR yang negatif jelas harus dieliminasi, sedangkan CVR dengan aitem positif diartikan memiliki validitas isi dalam taraf tertentu.

Setelah dilakukan penilaian kemudian dilakukan perhitungan kemudian me-review ulang mengenai aitem yang dipakai dengan mengubah susunan dan tata bahasa yang sesuai.

Berikut untuk menghitung CVR:

$$CVR = (2ne/n) - 1$$

Keterangan:

ne : Banyaknya SME yang menilai banyaknuya aitem yang "esensial".

n : Banyaknya SME yang melakukan penilaian.

Hasil perhitungan CVR diperoleh hasil pada skala komitmen organisasi yang berjumlah 24 aitem memiliki 5 aitem dengan taraf validitas isi 0,142, 4 aitem dengan taraf validtas isi 0,428, 12 aitem dengan taraf validasi isi 0,714, dan 3 aitem dengan taraf validasi isi 1. Sedangkan hasil dari skala iklim psikologis terdiri dari 33 aitem diperoleh 3 aitem dengan taraf validasi isi 0,142, 7 aitem dengan taraf validasi isi 0,428, 15 aitem dengan taraf validasi isi 0,714, 8 aitem dengan taraf validasi isi 1 (hasil selengkapanya pada lampiran). Dari hasil taraf

validasi tersebut tidak ada yang memiliki taraf <0,00 atau negatif oleh karena itu seluruh aitem pada masing-masing skala tidak ada yang dieliminasi, melainkan hanya memperbaiki susunan kalimat aitem-aitem yang memiliki taraf 0,00-0,714 yang sesuai dengan saran dari masing-masing SME. Kemudian hasil aitem yang telah selesai di-review selanjutnya diberikan kepada subjek penelitian yaitu pegawai dinas sosial Kota Malang sebanyak 36 subjek.

Sedangkan untuk mengetahui validitas konstruk aitem, maka penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product-moment* dari Pearson yang dibantu dengan program SPSS versi 20 *for windows*.

Berikut merupakan rumus korelasi *product-moment*:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)\ \sum Y}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X^2)\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi Product - moment

N = Jumlah Responden

∑Y = Nilai Total pada Skala

∑X = Nilai Aitem

Apabila hasil korelasi aitem dengan total aitem satu di dapat propabilitas (p) < 0,05, maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap sahih atau valid untuk taraf signifikan sebesar 5 %. Sebaliknya jika didapat probabilitas sebesar > 0,05 maka disebut tidak signifikan dan butir-butir dalam skala tersebut dinyatakan tidak sahih atau tidak valid (Azwar,2013). Dalam hal ini peneliti menggunakan alat bantu SPSS *for Windows versi 20*.

Istilah reliabel yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil. Sedangkan reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur,yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran (Azwar, 2013). Koefisien reabilitas (r xx') berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00, sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2013). Uji reliabilitas menggunakan metode konsistensi internal, yaitu hanya memerlukan satu kali penyajian test, sehingga masalah yang timbul akibat penyajian yang berulang dapat dihindari. Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan teknik Alpha Cronbach melalui scale reliability dan perlakuan terhadap butir gugur menggunakan SPSS for Windows versi 20. Penggunaan rumus ini dikarenakan skor yang dihasilkan dari instrument penelitian merupakan rentangan antara beberapa nilai atau yang terbentuk dalam skala 1-4, 1-5, dan seterusnya, bukan dengan hasil 1 dan 0 (Azwar,2013).

Berikut rumus Alpha Cronbach:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right][\,1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}$$

Keterangan :

$r_{11} = reliabilitas$

$k = Banyaknya\ aitem\ atau\ banyaknya\ soal$

$\sum \sigma_b^2 = Jumlah\ varian\ aitem$

$\sigma_1^2 = Varian\ Total$

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1, maka semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendahnya reliabilitasnya (Azwar, 2013).

Hasil perhitungan reliabilitas dari skala yang digunakan dalam penelitian, sebagai berikut:

Tabel 3.3 Reabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.895	20

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 20, diperoleh hasil reliabilitas skala komitmen organisasi sebesar 0.889, dengan proses seleksi data sebanyak 2 kali. Artinya bahwa *alfa cronbach* > 0.7 maka skala komitmen organisasi sangat reliabel.

Prosesnya validitas pada tahapan pertama dengan *alfa cronbach* 0.867, aitem yang gugur sebanyak 4 aitem dari 24 aitem sehingga pada proses kedua hanya tersisa 20 aitem dengan alfa cronbach 0.889. aitem yang tersisa adalah nomor 1, 6, 9 dan 10. Peneliti menggunakan daya beda 0.3 saat menyeleksi aitem.

Tabel 3.4 Reabilitas Iklim psikologis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.924	22

Data diatas diperoleh hasil reliabilitas untuk skala iklim psikologis sebesar 0.919, artinya bahwa skala yang digunakan sangat reliabel. Penyeleksian validitas aitem melalui 2 kali seleksi. Tahap pertama dengan *alfa cronbach* sebesar 0.830 menggunakan daya beda 0.3 dengan aitem gugur 11 aitem yakni aitem nomor 11,12, 14, 15, 16, 19, 20, 29, 30, 31, dan 33, sehingga pada proses kedua tersisa 22 aitem dengan *alfa cronbach* 0.919. Peneliti menggunakan dua kali proses seleksi karena dirasa *alfa cronbach* sudah tinggi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

Tabel 3.5 Blueprint Iklim Psikologis Setelah Penelitian

Dimensi	Indikator	Aitem Valid	Aitem Gugur
Dukungan	a. Persepsi baik pegawai mengenai atasan.	1,2,3,4,5	-
	b. Harapan dari pegawai yang terpenuhi oleh atasan.	6,7,8,9,10	-
Otonomi	a. Pegawai mampu menentukan diri dalam bekerja.	13	11,12,
	b. Pegawai membuat keputusan diri dalam bekerja.	-	14,15
Pengakuan	a. Pegawai bekerja dengan hasil yang diakui atasan.	17	16
	b. Penghargaan atas hasil pekerjaan pegawai.	18	19,20
Kohesi	a. Kekompakan antar pegawai.	21	-
	b. Pegawai mampu menciptakan kebersaman atar pegawai.	22,23,24	-
Inovasi	a. Pegawai memiliki dorongan perubahan.	25,26,27	-
	b.Pegawai mengembangkan ide- ide kreatifitas.	28	-
	c. Pegawai dapat membenahi kinerja atasan.	-	29
Tekanan	a.Pegawai mampu menyelesaikan tugas.	-	30,31
	b. Pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas sesuai *deadline* (jadwal).	32	33
	Total	22	11

Hasil dari blueprint diatas ialah paparan data dari skala penelitian yang telah digunakan. Setelah penelitian skala iklim psikologis yang sejumlah 33 aitem tersisa sebanyak 22 aitem, terdiri dari dimensi dukungan yang seluruh aitemnya masih tersisa yakni berjumlah 10 aitem, dimensi otonomi dari 5 aitem hanya tersisa 1 aitem yakni pada indikator pertama, begitupula pada dimensi pengakuan juga tersisa 1 aitem pada indikator pertama dan kedua, dimensi kohesi masih utuh aitem keseluruhan yakni berjumlah 4 aitem, dimensi inovasi dari 5 aitem tersisa 4

aitem, dan terakhir dimensi tekanan hanya tersisa 1 aitem dari 4 aitem pada indikator kedua.

Tabel 3.6 Blueprint Komitmen Organisasi Setelah Penelitain

Dimensi	Indikator	Aitem	
		Valid	Gugur
Affective Comitment	a. Pegawai memiliki perasaan yang baik kepada organisasi.	2, 3,4	1
	b. Pegawai memiliki ikatan secara emosional dengan organisasi.	8,5,7	6
Continuance Commitment	a. Pegawai merasa terbebani jika keluar dari organisasi.	11,12	9,10
	b. Pegawai tidak ingin meninggalkan organisasi.	13,14,15,16	-
Normative Commitment	a. Pegawai bertanggungjawab secara moral terhadap organisasi.	17,18,19,20	-
	b. Pegawai taat pada peraturan organisasi.	21,22,23,24	-
	Total	20	4

Hasil dari penelitian komitmen organisasi, dari skala yang memiliki aitem sejumlah 24 aitem aitem yang tersisa setelah penelitian sejumlah 20 aitem, dari dimensi *affective commitment* tersisa 6 aitem dari 8 aitem, dimensi *continuance commitment* dari 8 aitem tersisa 6 aitem, dan terakhir dari dimensi *normative commitment* tidak ada yang gugur.

Uji normalitas sampel (Arikunto, 2013) ialah mengadakan pengujian terhadap normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang digunakan dalam peneitian ini yaitu komitmen organisasi dan iklim psikologis.

Uji linearitas (Raharjo, 2014) ialah bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai dua hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Jika

nilai probabilitas > 0.05, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear, sedangkan jika < 0.05 maka hubungan variabel X dan Y tidak linear.

G. Analisis Data

Metode analisis data untuk mengolah dan menjelaskan data dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi *product-moment* dengan menggunakan SPSS Versi 20. Korelasi product-moment digunakan untuk menentukan hubungan antara dua gejala interval seperti nilai matematika dan nilai IPA menurut Arikunto (2010).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan korelasi *product-moment* dengan tujuan mencari korelasi (hubungan), serta menguji korelasi apakah signifikan atau tidak antar variabel dan mencari sumbangan efektif dari variabel yang digunakan dalam penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 16-24 Mei 2016. Tempat penelitian dilakukan di dinas sosial Kota Malang yang terletak di Jalan Raya Sulfat No.12, Bunulrejo, Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur, Indonesia.

Dinas sosial sebagai unsur pelaksana teknis daerah di bidang sosial, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyelenggaraan kesejahteraan sosial, yang meliputi 4 pilar yaitu: Rehabilitasi Sosial, Jaminan Sosial, Pemberdayaan Sosial, dan perlindungan Sosial (Brosure Profile Dinas Sosial Kota Malang, 2014). Dinas sosial kota malang memiliki visi dan misi, tujuan, dan tupoksi sebagai berikut:

1. Visi

"Terwujudnya Masyarakat Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial yang sejahtera dan bermartabat".

2. Misi

Meningkatkan taraf kesejahteraan sosial masyarakat melalui penyelenggaraan kesejahteraan sosial;

Mendorong peningkatan dan perluasan pelaksanaan pembangunan kesejahteraan sosial oleh Pemerintah dan Masyarakat;

c) Meningkatkan sistem informasi dan pelaporan bidang sosial;

d) Meningkatkan kualitas pelayanan di bidang sosial.

3. Tujuan

Mengacu pada pernyataan visi dan misi Dinas Sosial Kota Malang, tujuan yang akan dicapai adalah :

Meningkatkan kualitas dan kemandirian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial agar dapat melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar.

Meningkatkan pola kemitraan dan kesetiakawanan dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial dengan lembaga dan/atau perseorangan sebagai potensi dan sumberdaya kesejahteraan sosial (PSKS)

Mewujudkan pelaporan capaian kinerja dan keuangan yang tertib dan akuntabel

Meningkatkan intensitas penyelenggaraan kegiatan dalam rangka menumbuhkan kesadaran masyarakat dalam pembangunan kesejahteraan sosial dan penanaman nilai kepahlawanan serta kesetiakawanan sosial.

4. Tugas Pokok

Dinas Sosial melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan daerah di bidang sosial

5. Fungsi

Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang sosial;

Penyusunan perencanaan dan pelaksanaan program di bidang sosial;

Pelaksanaan komunikasi, konsultasi, koordinasi, dan kerja sama di bidang sosial;

Pelaksanaan pemberdayaan Fakir Miskin dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) lainnya;

Pelaksanaan pelayanan dan rehabilitasi kesejahteraan sosial;

Pelaksanaan pembinaan anak terlantar, para penyandang cacat, panti asuhan/panti jompo, eks penyandang penyakit sosial, eks narapidana, Pekerja Seks Komersial (PSK), narkoba dan penyakit sosial lainnya;

Pelaksanaan pembinaan, pemberdayaan bagi gelandangan, pengemis, pemulung, Anak Jalanan, psikotik;

Pelaksanaan pemberdayaan kelembagaan kesejahteraan sosial;

Pelaksanaan pembinaan dan pemberdayaan Karang Taruna, Karang Werda, Pekerja Sosial Masyarakat (PSM), Tenaga Kerja Sosial Kecamatan (TKSK), Wahana Kesejahteraan Sosial Berbasis Masyarakat (WKSBM), Wanita Pemimpin Kesejahteraan Sosial (WPKS), Organisasi Sosial (Orsos), Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (LK3), Dunia Usaha yang melakukan Usaha Kesejahteraan Sosial, Keluarga Pioner dan Taruna Siaga Bencana (TAGANA);

Pelaksanaan pemeliharaan dan pemanfaatan Loka Bina Karya (LBK) Pandanwangi, Barak Sukun, Taman Makam Pahlawan, Makam Pahlawan Trip dan Lingkungan Pondok Sosial (LIPONSOS);

Pemberian rekomendasi klien ke Panti Sosial Bina Remaja (PSBR), Panti Rehabilitasi Sosial (PRS), Panti Sosial (PS), Panti Sosial Asuhan Anak (PSAA), Panti jompo dan Panti Balita;

Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan Undian Gratis Berhadiah (UGB) dan Pengumpulan Uang dan Barang (PUB);

Pelaksanaan kegiatan penanganan pengungsi akibat korban bencana;

Pemberian pertimbangan teknis perizinan di bidang sosial;

Pemberian dan pencabutan perizinan di bidang sosial yang menjadi kewenangannya;

Pelaksanaan penyidikan tindak pidana pelanggaran di bidang sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

Pelaksanaan pembelian/pengadaan atau pembangunan aset tetap berwujud yang akan digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;

Pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah yang digunakan dalam rangka penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi;

Pelaksanaan kebijakan pengelolaan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya;

Pelaksanaan pemungutan penerimaan bukan pajak;

Pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, kehumasan, kepustakaan dan kearsipan;

Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM);

Penyusunan dan pelaksanaan Standar Pelayanan Publik (SPP) dan Standar Operasional dan Prosedur (SOP);

Pelaksanaan pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dan/atau pelaksanaan pengumpulan pendapat pelanggan secara periodik yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas layanan;

Pengelolaan pengaduan masyarakat di bidang sosial;

Penyampaian data hasil pembangunan dan informasi lainnya terkait layanan publik secara berkala melalui website Pemerintah Daerah;

Pemberdayaan dan pembinaan jabatan fungsional;

Penyelenggaraan UPT dan jabatan fungsional;

Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; (http://dinsos.malangkota.go.id/)

2. Jumlah Subjek Penelitian

Pegawai (tetap/kontrak) yang menetap di dinas sosial adalah sejumlah 40 pegawai. Sugiono (2011) Makin besar jumlah sample mendekati populasi maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya. Peneliti menggunakan sample *non-probality* dengan teknik pengambilan sample penelitian teknik kuota yakni di dalam populasi terdapat 40 subjek jika melihat tabel jumlah penentuan sample dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Issac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5% adalah 36 subjek. Jadi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 subjek.

3. Subjek yang di Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian dianalisis seluruhnya yaitu sejumlah subjek yang dipakai dalam penelitian yakni 36 subjek.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Prosedur pengambilan data dilakukan dua kali. Tahap pertama melakukan pre-penelitian dengan wawancara dan observasi sederhana, tahap kedua melakukan

penelitian dengan memberikan skala kepada dinas sosial. Awalnya sebelum melakukan pre-penelitian dan penelitian, peneliti meminta izin kepada pihak pengurus dinas sosial yang kemudian diserahkan kepada salah satu pegawai mengingat sibuk dan padatnya tugas yang sedang dilakukan dinas sosial peneliti menitipkan skala kepada pegawai yang sudah di beri tugas untuk membantu menyebarkan skala peneliti.

5. Hambatan-hambatan yang Dijumpai dalam Pelaksanaan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengalami hambatan pada proses penyebaran skala dikarenakan mobilitas pegawai dinas sosial yang tinggi dan juga penugasan yang padat dilakukan di luar kantor. Peneliti sulit untuk menemui secara langsung pegawai karena padatnya tugas dan kesibukan dari masing-masing pegawai. Pada akhirnya, peneliti meminta bantuan kepada salah satu seorang pegawai yang ditunjuk oleh dinas sosial sebagai penanggungjawab membantu peneliti melakukan penelitian untuk menyebarkan skala penelitian.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Asumsi

a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan cara untuk melihat apakah data yang diasilkan berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Penggunaan teknik ini dikarenakan sampel

yang < 50 subjek. Pedoman yang digunakan adalah jika nilai sig. > 0.05 maka data bersistribusi normal, sedangkan jika nilai sig. < 0.05 maka data berdistribusi tidak normal. Dari hasil proses SPSS versi 20 didapatkan hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Signifikan	Status
1.	Komitmen Organisasi	0.745	Normal
2.	Iklim Psikologis	0.808	Normal

Kedua variabel diatas menunjukkan data yang berdistribusi normal dengan nilai sig. > 0.05 yaitu variabel komitmen organisasi 0.745 dan iklim psikologis 0.808.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan cara untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai dua hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Jika nilai probabilitas > 0.05, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear, sedangkan jika < 0.05 maka hubungan variabel X dan Y tidak linear. Berikut merupakan tabel hasil uji linearitas menggunakan SPSS versi 20:

Tabel 4.2 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmenOrg * IklimPsi	Between Groups	(Combined)	2988.139	19	157.270	2.782	.022
		Linearity	935.825	1	935.825	16.556	.001
		Deviation from Linearity	2052.314	18	114.017	2.017	.082
	Within Groups		904.417	16	56.526		
	Total		3892.556	35			

Melihat hasil dari tabel di atas di peroleh hasil linear secara signifikan karena probability >0.05, yaitu 0,082> 0,05. Artinya ada hubungan secara linear antara iklim psikologis dengan komitmen organisasi.

2. Hasil Analisis Data

Analisis data dilakukan oleh peneliti untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang terdapat pada bab-bab sebelumnya serta untuk memenuhi tujuan dari penelitian ini. Pada analisis ini terdapat beberapa tahapan analisa yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 *for windows.*

Tabel 4.3 Tabel Penggolongan Norma

NO	KATEGORI	NORMA
1.	Sangat Tinggi	Mean Empirik + SD*1.5
2.	Tinggi	Mean Empirik + 1 SD > X

3.	Sedang	Mean Empirik -1 SD ≤ X ≤ Mean +1SD
4.	Rendah	X < Mean Empirik -1SD
5.	Sangat Rendah	Mean Empirik – SD*1,5

Tabel diatas digunakan untuk mengetahui deskripsi tingkat komitmen organisasi dan iklim psikologis. Perhitungannya dilakukan berdasar pada distribusi norma yang diperoleh dari nilai Mean (Mean Empirik) dan Standar Deviasi masing-masing atas dasar perhitungan yang menggunakan *Microsoft Excel 2010* dan SPSS versi 20 *for windows*, dari hasil ini kemudian dilakukan ketegorisasi menjadi lima kategori yaitu kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Banyaknya jenjang kategori diagnosis yang akan dibuat biasanya tidak lebih dari lima jenjang tapi juga tidak kurang dari tiga (Azwar, 2013). Hasil dari perhitungan dipaparkan sebagai berikut:

a. Hasil kategorisasi komitmen organisasi

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti ialah pertama dengan mencari Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) akan diperoleh hasil, kemudian setelah di dapatkan barulah di sesuaikan dari masing-masing skor subjek di bandingkan dengan mengkategorikan sesuai dengan kategori norma sebelumnya, dengan menggunakan lima kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Berikut hasil kategorisasi dari hasil skala komitmen organisasi:

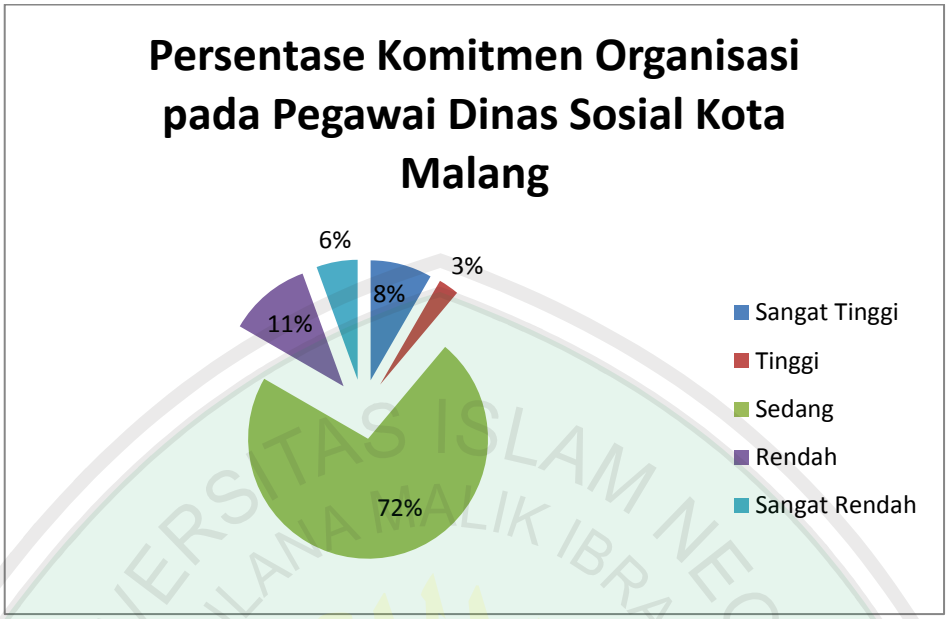
Tabel 4.4 Hasil Kategorisasi Komitmen Organisasi

Sangat Tinggi	**111.063993**	**0**

Tinggi	**94.90699652**	**8**
Sedang	**94,907-72,593**	**24**
Rendah	**72.59300348**	**4**
Sangat Rendah	**56.43600695**	**0**
	total	**36**

Kategori	Norma	Jumlah
Sangat Tinggi	86.15700477	3
Tinggi	81.15700477	1
Sedang	60.065-81.157	26
Rendah	60.06521745	4
Sangat Rendah	55.06521745	2
	Jumlah	36

Berdasar data diatas diperoleh hasil komitmen pegawai yang sangat tinggi ada 3 pegawai, tinggi 1 pegawai, sedangkan yang rendah ada 4 pegawai, dan yang dominan ialah sedang ada 26 pegawai. Kemudian untuk sangat rendah ada 2 pegawai. Berikut merupakan presentase dari hasil diatas:



Gambar 4.1 Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Sosial Kota Malang

Hasil persentase di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi paling dominan pada pegawai dinas sosial adalah tergolong sedang yakni sebanyak 72%, sedangkan pegawai dengan komitmen organisasi tergolong sangat tinggi 8%, tinggi 3% dan pegawai dengan komitmen organisasi rendah 11% dan sangat rendah 6%.

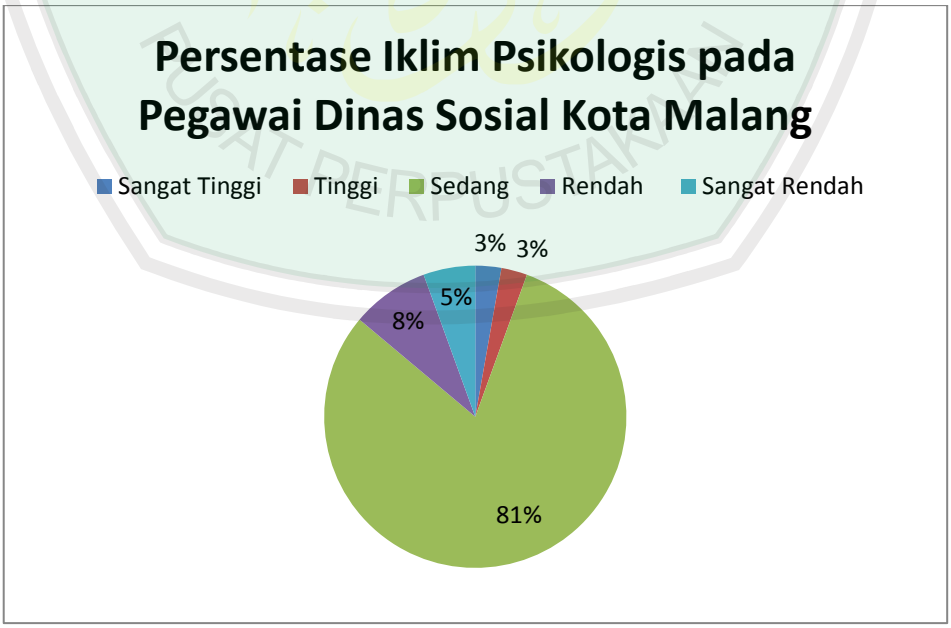
b. Hasil kategorisasi iklim psikologis

Setelah dihitung mean (M) dan standar deviasi (SD) untuk iklim psikologis kemudian selanjutnya adalah kategorisasi dari masing-masing hasil data iklim psikologis subjek penelitian yang digolongkan menjadi 5 kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah, berikut tabel hasil kategorisasi:

Tabel 4.5 Hasil Kategorisasi Iklim Psikologis

Kategorisasi	Norma	Jumlah
Sangat Tinggi	96.80814142	1
Tinggi	91.80814142	1
Sedang	72.47-91808	29
Rendah	72.46963636	3
Sangat Rendah	67.46963636	2
	jumlah	36

Data di atas menunjukkan bahwa iklim psikologis pegawai di dinas sosial yang yang paling banyak frekuensinya ialah pada kategori sedang yakni 29, kemudian pegawai yang sangat rendah berjumlah 2 dan rendah 3, sedangkan yang sangat tinggi 1 dan tinggi 1 pegawai.



Gambar 4.2 Iklim Psikologis Pegawai Dinas Sosial Kota Malang

Dari hasil persentase diatas iklim psikologis sangat dominan ialah sebesar 81% tergolong yang memiliki iklim psikologis sedang, 8% iklim psikologis rendah dan 5% sangat rendah, 3 % tinggi dan 3% sangat tinggi.

c. Hasil analisis hubungan dua variabel iklim psikologis dan komitmen organisasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *product-moment* dari pearson dengan bantuan program SPSS versi 20 *for windows*. Diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Analisis Hubungan Kedua Variabel

Correlations

		komitmenOrg	IklimPsi
komitmenOrg	Pearson Correlation	1	.490**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	36	36
IklimPsi	Pearson Correlation	.490**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,002 yakni 0.002< 0,05, sehingga dapat dijelaskan bahwa di dalam penelitian ini

terdapat hubungan yang signifikan antara iklim psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai dinas sosial Kota Malang.

Melihat Koefisien dari korelasi ini menghasilkan nilai yang dapat digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel-variabel peneitian, yakni dalam penlitian ini variabel komitmen organisasi dan iklim psikologis. Nilai yang ada berkisar antara –1 sampai +1, apabila nilai korelasi memiliki nilai positif maka terdapat hubungan yang searah, artinya bila satu variabel tinggi (iklim psikologis) maka variabel yang lain akan ikut meningkat (komitmen organisasi). Dan sebaliknya jika bernilai negatif maka terdapat hubungan yang berlawanan, artinya apabila satu variabel meningkat maka variabel yang lain akan menurun.

Di jelaskan di tabel diatas bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan (r_{xy} = 0.490; p = 0,005) antara iklim psikologis dan komitmen pegawai. Artinya tingginya iklim psikologis maka akan tinggi pula komitmen pegawai dinas sosial.

Interpretasi nilai r (dalam Sarjono & Julianita, 2011) tergolong dalam rentang 0,40- 0,599 yang berarti cukup kuat. Karena dalam penelitian ini didapatkan nilai r_{xy}= 0,490.

Terkait dengan hipotesis pada penelitian ini maka hipotesis di terima karena ada hubungan positif antara iklim psikologis dengan komitmen organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi iklim psikologis semakin tinggi pula komitmen organisasi.

C. Pembahasan

Berdasarkan dari pemaparan hasil penelitian pada beberapa tabel dan penjelasan di atas, berikutnya akan dibahas secara teoritis dari hasil komitmen organisasi dan iklim psikologis dari masing-masing penjelasannya.

Pada penelitian awal (pre-penelitian) yang dilakukan peneiliti untuk mencari fenomena permasalahan diperoleh hasil bahwa terdapat permasalah yang terjadi pada komitmen organisasi yang kurang padahal iklim psikologis tergolong baik. Hal tersebut bertolak belakang dengan teori yang mengatakan bahwa iklim psikologis memiliki keterkaitan positif dengan komitmen. Perlunya untuk membuktikan dari apa yang telah diperoleh di lapangan kemudian di proses hasilnya, sehingga nantinya dapat diperoleh data yang dapat dijadikan sebagai bukti empirik. Setelah dilakukannya penelitian didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Deskripsi Tingkat Iklim Psikologis Pegawai Dinas Sosial Kota Malang

Iklim psikologis merupakan pemaknaan dari apa yang telah dirasakan oleh pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Pada hasil analisa deskriptif iklim psikologis pegawai ditemukan bahwa beberapa penggolongan tingkatan, mayoritas 29 pegawai memiliki iklim psikologis sedang yakni sebanyak 81%, sedangkan sangat rendah pada 2 pegawai sebanyak 5%, untuk yang tergolong rendah 8% yakni 3 pegawai, dan selanjutnya masing-masing 3% untuk sangat tinggi 1 pegawai dan tinggi 1 pegawai.

Pada penjelasan diatas tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai dinas sosial memiliki iklim psikologis mayoritas sedang, hal ini memiliki arti bahwa pegawai merasa cukup dirinya untuk memaknai maupun menilai dari apa yang telah diraskan pegawai di lingkungan kerjanya. Pegawai merasa apa yang telah

diberikan oleh organisasi mereka rasakan dengan cukup, apalagi jika dilihat dari persentase sebesar 81%, dari 6 dimensi iklim psikologis antara lain dukungan, otonomi, pengakuan, kohesi, inovasi dan tekanan, pegawai yang tergolong sedang menganggap beberapa dari aspek tersebut sesuai sedangkan beberapa lainnya belum sesuai, misalnya pada dimensi otonomi, pengakuan dan tekanan mereka belum bisa merasakn seperti yang mereka inginkan, namun pada dimensi dukungan, kohesi dan inovasi sudah sesuai dengan keinginan mereka. Pegawai di sini telah berperan untuk memahami dan tahu akan lingkungan mereka dengan cara membangun struktur kognisi mereka seperti penyaringan informasi, abstraksi, generalisasi dan interpretasi. Seperti data yang telah didapatkan ketika wawancara pre-penelitian, pegawai merasa bahwa lingkungan kerja mereka nyaman, kondusif, sehingga terhindar dari kepenatan, tercipta juga suasana yang tidak kaku karena terkadang ada bercanda dan tertawa antar pegawai, sehingga terjalin hubungan yang baik antar pegawai dengan saling membantu satu sama lain (Hasil observasi 30-31 Juli, 3 Agustus 2015). Hal tersebut menurut Jones dan James (1979) seorang individu mampu menafsirkan peristiwa, memprediksi kemungkinan hasil dan mengukur ketepatan mereka dalam dalam tindakan berikutnya.

Individu dalam organisasi mengembangkan persepsi mereka tentang bagaimana fungsi organisasinya Schneider dan Snyder (dalam Swift dan Campbell, 1998, h.28). Namun jika persepsi kurang akan fungsi organisasinya maka pegawai tersebut dapat memiliki iklim psikologsi yang rendah atau bahkan sangat rendah. Seperti hasil analisis deskriptif iklim psikologis yang tergolong sangat rendah

hanya 5% dan rendah 8%. Dari hasil tersebut pegawai bisa saja kurang dalam memperoleh dari beberapa dimensi yang telah ada dalam iklim psikologis menurut swift, Cathy, Campbell (1998) antara lain otonomi, kohesi, inovasi, tekanan, pengakuan, dan dukungan.

Hasil lainnya selain sedang, rendah dan sangat rendah juga terdapat golongan tinggi dan sangat tinggi, namun pada golongan sangat tinggi dan tinggi hanya terdapat masing-masing 1 subjek, artinya masih sangat jarang pegawai yang benar-benar memiliki iklim psikologis tinggi dan sangat tinggi. Hal tersebut dapat disebabkan karena mereka memiliki persepsi yang sangat baik dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat memaknai dengan sangat positif bagi dirinya, dengan demikian kesejahteraan perasaan individu (*well being*) baik dan psikologis individu juga baik. Karena iklim psikologis yang baik akan memiliki pengaruh juga terhadap produktifitasnya dalam pekerjaannya. Thayer (dalam Eisele & D'Amato, 2011) iklim psikologis yang positif akan berkaitan secara positif dengan produktifitasnya, keterlibatan, komitmen, motivasi, dan usaha.

2. Deskripsi Tingkat Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Sosial Kota Malang

Komitmen organisasi merupaakan rasa keterikatan pegawai dengan organisasinya yang diwujudkan dengan rasa tanggungjawab dalam tugas-tugasnya dan tetap berada dalam organisasinya. Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan mengenai komitmen organisasi, diperoleh hasil bahwa sebagian besar pegawai dinas sosial Kota Malang memiliki tingkat komitmen organisasi dominan tergolong sedang dengan jumlah 26 pegawai yang persentasenya 72%. Kemudian terdapat 8 orang pegawai dengan persentase 22% berada pada kategori sangat

tinggi, dan hanya terdapat 1 pegawai dengan persentase 3% berada pada kategori tinggi, dan 11% untuk kategori rendah dan 6% sangat rendah.

Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi pada pegawai dinas sosial mayoritas pada kategori sedang. Artinya, pegawai memiliki perasaan komitmen yang cukup terhadap organisasinya sebanyak 26 pegawai dengan persentase 72%. Hal ini dikarenakan pegawai merasa sebanding dan sesuai dari apa yang organisasi berikan kepada mereka dan yang mereka usahakan untuk organisasi, dalam artian keterikatan dengan organisasi, keterlibatan dan tanggungjawab, setia kepada organisasi dirasa belum sepenuhnya. Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen menurut streers (dalam sopiah, 2008) antara lain: 1. Ciri pribadi kerja, termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda tiap karyawan; 2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja; 3. Pengalaman kerja seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi. Hal tersebut beberapa hampir sama dengan iklim psikologis yang terkait dengan kesempatan interaksi, dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi pada faktor komitmen organisasi. Faktor komitmen tersebut pegawai dinas sosial ada yang telah terpenuhi dan ada yang belum terpenuhi, misalnya karena tekanan tugas yang banyak sehingga membuat mereka menunda untuk menyelesaikannya, namun mereka juga akan tetap berada dalam organisasi karena ada kesempatan untuk berinteraksi dengan teman kerjanya.

Hasil komitmen organisasi yang kedua, berkaitan dengan kategori tinggi yakni sebesar 8% pada 3 orang pegawai dan tinggi 1 pegawai dengan persentase 3%. Pegawai yang memilki komitmen yang tinggi akan cenderung untuk meningktakan produktifitas kerjanya, sehingga akan tercapai tujuan dari suatu lembaga ataupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi menurut Greenberg dan Baron (dalam Chairy, 2002). Kemudian, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi juga akan disiplin dalam bekerjanya misalnya akan datang tepat pada waktunya dan menyelesaikan dengan baik tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya. Mowday, Porter, dan Steers (1982) karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai organisasi.

Hasil komitmen yang tinggi juga bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor komitmen organisasi menurut Steers dan Porter (dalam Puspitawati, 2013) menyimpulkan ada tiga faktor yang memengaruhi komitment pada organisasi, antara lain:

a. Faktor personal yang meliputi *job satisfaction*, *psychological contract*, *job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences*, *job scope*, *supervision*, *goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

c. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative job.* Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

Kategori komitmen organisasi rendah diperoleh persentase sebesar 11% pada 4 pegawai sedangkan sangat rendah ada 2 pegawai dengan persentase 6%, artinya bahwa pegawai kurang memiliki rasa komitmen terhadap organisasinya di sebabkan oleh hal-hal lain yang mereka anggap lebih penting atau hal-hal yang menekan mereka, misalnya komitmen organisasi pegawai tergolong rendah karena mereka merasa bahwa mereka memiliki alternatif pekerjaan lain yang bukan hanya di satu tempat, dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat. Hasil wawancara pre-penelitian dapat dijadikan sebagai landasan komitmen organisasi rendah, seperti ada yang tidak disiplin dengan melanggar jam kerja atau tidak masuk kantor dan menghindar dari tugas, sering meninggalkan pekerjaan, (HT & UD, Wawancara 10 Desember 2015) Hal tersebut tidak sesuai dengan Steers (1977) menurutnya komitmen berkaitan dengan intensi untuk bertahan dalam organisasi, tetapi secara tidak langusng dengan unjuk kerja. Pegawai dengan komitmen rendah dalam aspek komitmen antara lain *affective*, *continuance*, *normative* juga akan lemah..

3. Deskripsi Hubungan Iklim Psikologis dengan Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Sosial Kota Malang

Berdasarkan hasil analisis *product-moment* diperoleh Sig. atau $P < 0.05$, yakni nilai Sig.=0,002. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara iklim psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai dinas sosial Kota Malang.

Selanjutnya untuk hipotesis diterima karena ada hubungan positif antara iklim psikologis dengan komitmen organisasi, karena diperoleh nilai r_{xy}=0,490 (r_{xy}> 0.005), jika satu variabel tinggi maka variabel lain juga ikut tinggi, dalam penelitian ini jika iklim psikologis tinggi maka komitmen organisasi juga tinggi. Hubungan kedua variabel ini menghasilkan hubungan yang searah, karena nilai korelasi memiliki nilai positif.

Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya, kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Sementara itu, komitmen karyawan dapat diperoleh dengan menciptakan kondisi-kondisi yang memadai (sutrisno, 2010). Maksud dari kondisi-kondisi yang memadai tersebut adalah bagaimana gambaran suasana ataupun iklim yang ada dalam lingkungan kerja. Kondisi ini yang kemudian memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, yang disebut sebagai iklim psikologis.

Iklim psikologi Jones dan James (1979) ialah persepsi yang memungkinkan seorang individu untuk menafsirkan peristiwa, memprediksi kemungkinan hasil, dan mengukur ketepatan mereka dalam tindakan berikutnya. Artinya, karyawan mampu memaknai seperti apa kondisi lingkungan kerjanya, kemudian memberikan penilaian tentang bagaimana lingkungan kerjanya.

Individu yang memberi penilaian positif terhadap lingkungan organisasi akan mengidentifikasikan tujuan personal dengan tujuan organisasi serta berupaya lebih

keras untuk mewujudkannya, didukung Elloy dkk., (1995) atasan yang dinilai dapat mempercayai karyawan, inovatif, adil dan dapat berperan sebagai pemersatu, serta memberi dukungan yang positif bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik, berperan dalam membangun iklim yang akan meningkatkan keterlibatan kerja (Yekty, 2006).

Penelitian Brown dan Leigh (1996) membuktikan bahwa ketika manajemen dinilai suportif, peran kerja jelas, karyawan dalam mengekspresikan diri secara bebas, karyawan merasa telah memberikan kontribusi yang bermakna, dan mempersepsikan pekerjaan sebagai sesuatu yang menantang, maka karyawan akan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan mengerahkan upaya yang lebih besar.

Parker dkk., (2003) beranggapan bahwa iklim psikologis mempunyai variasi hubungan dengan perilaku organisasi, diantaranya kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, motivasi karyawan dan kinerja karyawan (Yekty, 2006). Iklim psikologis yang baik atau postif dalam suatu perusahaan juga memiliki dampak positif kepada aspek-aspek lainnya dalam kinerja, seperti salah satunya komitmen yang selanjutnya akan dikaji lebih lanjut oleh peneliti untuk mencari hubungan dari iklim psikologis dan komitmen organisasi.

Beberapa penjelasan diatas telah memberikan gambaran mengenai hubungan antar kedua variabel. Khusus temuan tersebut diharap dapat menjadi upaya yang dapat dilakukan dlaam menangani permasalahan komitmen organisasi yang rendah pada pegawai, adalah dengan cara mengoptimalkan iklim psikologis karyawan dengan cara menciptakan kondisi-kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan memadai agar mendukung kinerja karyawan. Selain itu, dengan juga mmerhatikan aspek-

aspek penunjang kerja lain yang memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi. Penutup dari pembahasan ini, peneliti menyimpulkan bahwa iklim psikologis terbukti merupakan salah satu dari berbagai faktor lain yang dapat berhubungan terhadap komitmen organisasi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah diperoleh hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tingkat iklim psikologis pada pegawai dinas sosial Kota Malang setelah dilakukan analisis memperoleh hasil, yakni mayoritas iklim psikologis berada pada kategori sedang. Hal ini diketahui dengan hasil prosentase yang menunjukkan bahwa iklim psikologis berada pada tingkat sedang sebesar 81%. Artinya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai dinas sosial Kota Malang memiliki tingkat iklim psikologis terhadap lingkungan pada organisasinya tergolong dominan sedang.

2. Tingkat komitmen organisasi pada pegawai dinas sosial Kota Malang setelah dilakukan analisis memperoleh hasil, yakni mayoritas komitmen organisasi berada pada kategori sedang. Hal ini diketahui dengan hasil prosentase yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berada pada tingkat sedang sebesar 72%. Artinya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai dinas sosial Kota Malang memiliki tingkat komitmen organisasi terhadap lingkungan pada organisasinya tergolong dominan sedang.

3. Hasil dari uji penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara iklim psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai dinsas sosial. Hal ini

berdasarkan hasil yang diperoleh nilai signifikansi dari *product-moment* sebesar 0.002 (p.<005) sedangkan nilai koefisien korelasi sebesar r_{xy}= 0.490 yang mempunyai arti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai dinas sosial Kota Malang..

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang peneliti berikan terkait dengan proses serta hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Bagi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh hasil tingkat dari dua aspek kerja yakni tingkat iklim psikologis yang mayoritas sedang dan bahkan masih ada beberapa yang rendah terkait juga dengan tingkat komitmen organisasi yang berkategori sedang, tinggi hingga rendah, sebagai pegawai tergolong tetap maupun kontrak agar bisa lebih baik kedepannya untuk mengatur dan memposisikan dirinya dalam bekerja, supaya hasil yang diperoleh dan diberikan kepada masyarakat nantinya dapat maksimal dan berkualitas.

2. Bagi Lembaga Dinas Sosial

Mengingat padat dan banyaknya tugas yang diemban oleh para pegawai dinas sosial, perlu rasanya untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai baik secara fisik (fasilitas) maupun psikologis. Diperlukan upaya-upaya agar nantinya pegawai dapat lebih meningkatkan iklim psikologis dan komitmen organisasi pada kehidupan kerja mereka.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melihat proses dari penelitian yang cukup memakan waktu, sebagai seorang peneliti harus mempertimbangkan subjek dan tempat penelitian, khususnya untuk yang memiliki minat melakukan penelitian dalam bidang psikologi industri dan organisasi (PIO) untuk lebih mempertimbangkan estimasi waktu penelitian dan memperkirakan hambatan apa yang akan terjadi dalam penelitian. Selain itu juga perlunya pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel yang ada di dalam penelitian ini dengan variabel-variabel lainnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, & Ramay, M. I. (2012). Antecedents of Organizational Commitment of Banking Sector Employees In Pakistan. *Serbian Journal of Management*. 7, (1), 89 - 102.

Ahsan, N., dkk., (2009). A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*. 8, (1), 121-131

Al-Qur'an Digital. (2004). (Version 2.1) (Software Computer). Website: http: //www.alquran-digital.com

Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta

_____. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

_____. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

_____. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana

Beritakotamakassar. (2015, Juli). *Hari Pertama Kerja, 252 Pegawai Pemkot Bolos*. Diakses pada tanggal 12 Desember 2015 pukul 16.27 WIB dari situs http://beritakotamakassar.com/2015/07/23/hari-pertama-kerja-252-pegawai-pemkot-bolos/

Beus, J. M. , Jarrett, S. M., Bergman, M. E., & Payne, S. C.. (2012). Perceptual equivalence of psychological climates within groups: When agreement indices do not agree. *Texas A&M University, USA Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 454–471.

Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship To Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, (4), 358-368.

Brosur Dinas Sosial Kota Malang (2014): *Profile Dinas Sosial Kota Malang*

Chairy, L., S. (2002). *Seputar Komitmen Organisasi*. Disampaikan dalam Acara Arisan Angkatan 1986 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia Jakarta tanggal 8 September 2002. http://staff.ui.ac.id/system/files/users/liche/material/arisan86-komitmenorganisasi-liche.pdf.

Clark, M., (2002). The relationship between employees' perceptions of organizational climate and customer retention rates in a major UK retail bank. *Journal of Strategic Marketing*. 10, (2), 93-113

Clissold, G., (2006). Psychological Climate: What Is It And What Does It Look Like?. *Department Of Management Working Paper Series*. Monash University. 1-12.

D'Amato, A. & Eisele, P. (2011). Psychological Climate And Its Relation To Work Performance And Well-Being: The Mediating Role Of Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Baltic Journal of Psychology*, 12, (1, 2), 4-21.

Dixit, V. & Bhati, M., (2012). A Study about Employee Commitment and its impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry. *European Journal of Business and Social Sciences*. 1, (6), 34 – 51

Firtiani, Fakhri, M., & Se. (2013). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung (Tugas Akhir, Telkom University). Retrieved from https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/17539/resume/hubungan-komitmen-organisasi-dengan-kinerja-karyawan-pada-pt-industri-telekomunikasi-indonesia-persero-bandung.pdf.

Farr-Wharton, R., Brunetto, Y., & Shacklock, K. (2011) .Supervisor-Subordinate Communication Relationships, Role Ambiguity, Autonomy and Affective Commitment for Nurses. *Contemporary Nurse : a Journal for the Australian Nursing Profession*. 39, 2, 1-32

Glor, E. D. (2002). Key Factors Influencing Innovation In Governmen. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*. 7, (2), 1-19

Hassan, M. U., Akram, A., & Naz S., (2012). The Relationship between Person Organization Fit, Person-Job-Fit and Turnover Intention in Banking Sector of Pakistan: The Mediating Role of Psychological Climate. *International Journal of Human Resource Studies*. 2, (3), 172-188.

Jones, A. P. & James, L. R., (1979). *Psychological and Organizational Climate: Dimensions and Relationships*. California: Naval Health Research Center.

Kartono, K. (1996). *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju

Kompas. (2015, September). *Apa Kabar Revolusi Mental?*. Diakses pada tanggal 12 Desember 2015 pukul 16.24 WIB dari situs http://nasional.kompas.com/read/2015/09/06/14233621/Apa.Kabar.Revolusi.Mental.?page=all

Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive Measure of Psychological Climate. *Human Relations*. 44, (3), 265-285.

Langkamer K.L, & Ervin K.S., (2008). Psychological Climate, Organizational Commitment and Morale: Implications for Army Captains' Career Intent. *Military Psychology*, 20, 219–236.

Larsson, S., Pousette, A., & Torner, M. (2008). Psychological Climate And Safety In The Construction Industry-Mediated Influence On Safety Behavior. *Safety Science*. 46, 405–412.

Martin A.J, Jones E.S & Callan,V.J., (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*. 14 (3), 263–289.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizationsand Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78, (4), 538-551.

Mulyani, S. (2012). Hubungan Antara Iklim Psikologis dan Usaha karyawan dengan Performansi Kerja di Perusahaan Tambang Jakarta. *Jurnal Fakultas Psikologi Ahmad Dahlan*, Jogjakarta

Mohammed, F., & Eleswed, M. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*.3, (5). 43-53.

Mowday, R.T, Porter, L.W dan Steers R.M. (1982). *Employee Organization Lingkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc

O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification ,and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*.71, (3), 492-499.

Puspitawati, N. M. D., (2013). *Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur*. Tesis Program Magister Manajemen Universitas Udayana, Denpasar.

Qur'an in Word. (Version 1.0.0) (Software for Microsoft-Word). Created by Mohamad Taufiq (Taufiq Product)

Raharjo, Sahid. (2014). Cara melakukan uji linearitas dengan program SPSS. http://www.spssindonesia.com//. Diakses tanggal 5 Mei 2016 pukul 16.00 WIB.

Riggle, R. J., (2007). *The impact of organizational climate variables ofperceived organizational support, workplaceisolation, and ethical climate on sales person psychological and behavioral work outcomes*. Graduate Theses and Dissertations, University of South Florida.

Sarjono, H. & Julianita, W. (2011). *SPSS vs Lisrel: Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat

Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN

Sobur, A. (2011). *Psikologi Umum*. Bandung: CV Pustaka Setia

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22. (1). 46-56

SPSS 20. (2011). (Version 20) (Computer Software). Property of IBM corp, http://www.ibm.com/

Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Swift , C. O., & Campbell, C. (1998). Psychological Climate: Relevance For Sales Managers And Impact On Consequent Job Satisfaction. *Journal of Marketing Theory and Practice*. 6, (1), 27-37.

Undang-undang Republik Indonesia No. 25. (2009). *Pelayanan Publik*. Diunduh pada tanggal 31 Maret 2016 Pukul 16.34 WIB dari http://www.hukumonline.com/.

Vijyakumar V. T. R., & , Subha B., (2013). Impact of Rewards and Recognition on Employees Job Satisfaction and Motivation in Private Banks of Tirunelveli City. *International Research Journal of Business and Management – IRJBM*. 5, 64-73

Watts, S., & Henderson, J. C., (2006).Innovative It Climates: Cio Perspectives. *Journal of Strategic Information Systems*. 15, 125–151

Weston M.J. (2010). Strategies for Enhancing Autonomy and Control Over Nursing Practice. *The Online Journal of Issues in Nursing*. 15, (1): Manuscript 2

Yekty, R. P., (2006). *Analisis Pengaruh Iklim Psikologis Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan kinerja Karyawan*. Tesis Program Magister Management Undip, Semarang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

Lampiran-Lampiran

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
PUSAT PERPUSTAKAAN

Lampiran 1

SKALA PENELITIAN

A. Identitas Diri (Mohon diisi selengkap mungkin)

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan (Coret yang tidak perlu)

Tanggal Lahir :

Usia :

Status : Pegawai Tetap/ Pegawai Kontrak (Coret yang tidak perlu)

Nomor Handphone :

Posisi/Jabatan :

Pendidikan Terakhir :

B. Intruksi Pengisian

Dalam skala ini terdapat beberapa buah pernyataan yang menggambarkan kebiasaan atau perilaku yang sering terjadi pada pegawai di kantor.

Baca dan pahami baik-baik setiap pernyataan. Anda diminta untuk memilih satu jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda, pada masing-masing pernyataan yang telah ada, caranya dengan memberi tanda centang (√) pada jawaban pernyataan yang sesuai diri Anda yang terdiri dari:

STS : Sangat Tidak Sesuai
TS : Tidak Sesuai
N : Netral
S : Sesuai
SS : Sangat Sesuai

Setiap responden memiliki jawaban yang berbeda dan tidak ada jawaban yang dianggap salah, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling tepat menggambarkan diri Anda. Jika sudah selesai mengisi, silahkan koreksi kembali jawaban Anda, jangan sampai ada yang terlewat.

A. Skala Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya menyesal menghabiskan sisa karir saya di dinas sosial.					
2.	Saya bangga menjadi bagian dalam dinas sosial.					
3.	Saya tidak suka bekerja di dinas sosial.					
4.	Saya bersemangat untuk bekerja di dinas sosial.					
5.	Saya tidak mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap dinas sosial.					
6.	Saya tidak memiliki rasa terikat secara emosional dengan dinas sosial.					
7.	Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga pada dinas sosial.					
8.	Dinas sosial ini sangat bermakna untuk diri saya.					
9.	Sulit bagi saya untuk mengubah pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa .					
10.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika mengubah profesi saya.					
11.	Mengubah profesi saat ini akan memerlukan pengorbanan pribadi yang besar, pada organisasi lain mungkin tidak akan sesuai dengan manfaat yang saya dapat di sini.					

12.	Dalam hidup saya akan terbebani jika saya memutuskan untuk meninggalkan dinas sosial.					
13.	Saya memiliki sedikit pilihan untuk meninggalkan dinas sosial.					
14.	Akan sangat berat bagi saya meninggalkan dinas sosial.					
15.	Tetap bekerja di dinas sosial merupakan keinginan saya.					
16.	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan dinas sosial sekarang, meskipun jika saya ingin.					
17.	Saya merasa bertanggung jawab dengan pekerjaan saya karena merupakan kewajiban moral.					
18.	Saya rasa tidak etis bila bertanggungjawab untuk pekerjaan agar tetap berada didalamnya hanya untuk keuntungan saya pribadi.					
19.	Saya percaya seorang pegawai harus selalu loyal terhadap organisasinya.					
20.	Saya merasa tidak etis jika pegawai harus loyal terhadap organisasinya hanya demi keuntungan semata.					
21.	Saya merasa bersalah pada aturan dinas sosial jika meninggalkan dinas sosial sekarang.					
22.	Kesetiaan saya pantas untuk dinas sosial.					

23.	Saya tidak akan meninggalkan dinas sosial sekarang, karena Saya merasa bertanggungjawab kepada orang-orang di dalamnya.					
24.	Dinas sosial banyak membantu secara moril kepada saya, untuk itu saya taat aturan.					

B. Skala Iklim Psikologis

No.	Peryataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan saya memiliki integritas pribadi yang baik.					
2.	Saya dapat berharap kejujuran dari atasan saya.					
3.	Atasan saya memberi dukungan kepada saya 100 %.					
4.	Atasan saya tertarik kemajuan saya di organisasi.					
5.	Atasan saya memberi dukungan dan kesempatan saya untuk belajar dari kesalahan.					
6.	Saya dapat mengandalkan atasan saya untuk menjaga rahasia yang pernah saya sampaikan kepadanya.					
7.	Atasan saya mudah membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.					
8.	Saya dapat mengandalkan atasan saya untuk membantu ketika saya membutuhkannya.					

9.	Atasan saya merupakan orang yang dapat saya andalkan.					
10.	Atasan saya tidak mungkin memberikan nasihat yang buruk.					
11.	Saya menjadwal aktivitas kerja saya sendiri.					
12.	Saya menentukan prosedur kerja saya sendiri.					
13.	Saya mengorganisir pekerjaan saya sebaik mungkin.					
14.	Saya membuat banyak keputusan yang memengaruhi cara kerja saya sendiri.					
15.	Saya menentukan kualitas kinerja pekerjaan saya sendiri.					
16.	Saya memperoleh pengakuan ketika hasil pekerjaan saya baik.					
17.	Atasan saya cepat untuk mengakui hasil kinerja yang baik.					
18.	Atasan memberikan *feedback* (masukan/saran) positif kepada pegawai.					
19.	Atasan saya menggunakan saya sebagai contoh pegawai lain mengenai apa yang harus dilakukan oleh pegawai.					
20.	Saya pernah mendapat teguran ketika kinerja saya kacau.					
21.	Di dinas sosial ini ada banyak semangat team.					
22.	Dalam perusahaan ini, orang-					

	orang saling memerhatikan kepentingan satu sama lain.					
23.	Dalam perusahaan ini, orang-orang bergaul dengan baik satu sama lain.					
24.	Dalam perusahaan ini, orang-orang saling membantu satu sama lain.					
25.	Atasan saya mendorong saya untuk menemukan solusi baru untuk permasalahan yang lama.					
26.	Atasan saya menyukai saya untuk mencoba cara baru dalam melakukan pekerjaan.					
27.	Atasan saya membicarakan cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan.					
28.	Atasan saya mendorong saya untuk mengembangkan ide-ide saya.					
29.	Atasan saya mendorong saya untuk memberikan kritik dan saran terkait cara kerja atasan.					
30.	Karena tugas pekerjaan yang banyak, saya merasa seperti tidak pernah libur.					
31.	Saya lelah dengan tuntutan pekerjaan.					
32.	Di rumah, saya terkadang takut mendengar dering telepon, saya selalu menduga ada masalah dengan pekerjaan saya di kantor.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

33.	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan dan terlalu sedikit waktu untuk menyelesaikannya.					

“Terimakasih, atas kerjasamanya”

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

Lampiran 2

HASIL REVIEW CVR (*CONTENT VALIDITY RATIO*)

Aspek	Indikator	No	F/UF	Pernyataan	Respon SME's (*Subjek Matter Experts*)							CVR	Saran
					A	B	C	D	E	F	G		
Affective Commitment	Pegawai memiliki perasaan yang baik kepada organisasi	1.	(UF)	Saya menyesal menghabiskan sisa karir saya di dinas sosial	2	2	2	2	1	2	2	0,714	S-P-O-K dipenuhi agar tidak langsung (E)
		2.	(F)	Saya bangga menjadi bagian dalam dinas sosial	2	2	2	2	2	2	2	1	
		3.	(UF)	Saya tidak suka bekerja di dinas sosial	1	2	1	2	0	2	2	0,142	S-P-O-K (E), Perlu penekanan peran di dalamnya (D), Perlu penjelasan (C), Sangat normatif (A)
		4.	(F)	Saya bersemangat untuk bekerja di dinas sosial	2	2	1	2	2	2	2	0,714	Perlu penjelasan (C), Tata bahasa (B)
	Pegawai memiliki ikatan secara emosional	5.	(UF)	Saya tidak mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap dinas sosial	2	2	1	2	1	2	2	0,428	? (C)
		6.	(UF)	Saya tidak memiliki rasa terikat secara emosional dengan dinas sosial	2	2	2	2	1	2	2	0,714	

	dengan organisasi	7.	(UF)	Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga pada dinas sosial	2	2	2	2	0	2	2	0,714	
		8.	(F)	Dinas sosial ini sangat bermakna untuk diri saya	2	2	2	2	2	2	2	1	
Continuance Commitment	Pegawai merasa terbebani jika keluar dari organisasi	9.	(F)	Sulit bagi saya untuk mengubah pekerjaan saya tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa	2	2	2	2	0	2	2	0,714	
		10.	(F)	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika mengubah profesi saya	2	2	2	2	1	2	2	0,714	
		11.	(F)	Mengubah profesi saat ini akan memerlukan pengorbanan pribadi yang besar, pada organisasi lain mungkin tidak akan sesuai dengan manfaat yang saya dapat di sini	2	1	2	2	2	2	2	0,714	
		12.	(F)	Dalam hidup saya akan terbebani jika saya memutuskan untuk meninggalkan dinas sosial	1	2	2	2	2	2	2	0,714	Hilangkan saja kata “sekarang” (D), Kalimat kurang jelas (A)
	Pegawai tidak meninggalkan organisasi	13.	(F)	Saya memiliki sedikit pilihan untuk meninggalkan dinas sosial	1	2	2	2	0	2	2	0,428	Susunan kalimat perlu diperbaiki (F), Merasa dihilangkan (A)

		14.	(F)	Akan menjadi berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini, sekalipun saya menginginkannya	1	2	2	2	2	2	2	0,714	Kurang jelaskan indikator (A)
		15.	(F)	Saat ini, bekerja di dinas sosial adalah keharusan yang sesuai dengan keinginan saya	1	1	2	2	1	2	2	0,142	Tinggal/ Bekerja? (A)
		16.	(F)	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan dinas sosial sekarang, meskipun jika saya ingin	2	2	2	2	2	2	2	1	
Normative Commitment	Pegawai sadar untuk tanggungjawab terhadap organisasi	17.	(F)	Saya merasa bertanggung jawab dengan pekerjaan saya agar tetap berada di dalam organisasi	2	1	2	2	2	2	2	0,714	Tata bahasa (B)
		18.	(F)	Jika merasa bertanggungjawab untuk pekerjaan agar tetap didalamnya dengan tujuan untuk keuntungan saya, saya rasa hal itu tidak etis	0	2	1	2	2	2	2	0,428	Kalimat susah dipahami (F), Bahasanya mbulet? (C), Tata bahasa (B), Kalimat kurang jelas (A)
		19.	(F)	Saya percaya seorang	0	2	1	2	1	2	2	0,142	Idem, perlu dirubah

				pegawai harus selalu loyal terhadap organisasinya									susunan kalimatnya (F), dobel kata dinsos (C), Tata bahasa (B), Maksude? (A)
		20.	(F)	Jika saya percaya bahwa pegawai harus loyal terhadap organisasinya itu untuk keuntungan saya, saya merasa hal itu tidak etis	0	2	1	2	1	2	2	0,142	Kalimat kurang bisa dipahami dengan jelas (G), Kalimat susah dipahami (F), ojo dobel (C), Tata bahasa (B), Gak jelas kalimatnya (A)
	Pegawai patuh terhadap peraturan organisasi	21.	(F)	Saya merasa bersalah pada aturan dinas sosial jika meninggalkan dinas sosial sekarang	1	0	2	2	2	2	2	0,428	Bersalahnya kenapa? (A)
		22.	(F)	Saya dididik untuk percaya nilai setia pada satu organisasi	2	0	1	2	1	2	2	0,142	? (C)
		23.	(F)	Saya tidak akan meninggalkan dinas sosial sekarang, karena Saya merasa bertanggungjawab kepada orang-orang di dalamnya	2	0	2	2	2	2	2	0,714	
		24.	(F)	Dinas sosial banyak membantu secara moril kepada saya, untuk itu saya taat aturan	2	0	2	2	2	2	2	0,714	

IKLIM PSIKOLOGIS

Aspek	Indikator	No	F/ UF	Pernyataan	Respon SME's (*Subjek Matter Experts*)							CVR	Saran
					A	B	C	D	E	F	G		
Dukungan	Pegawai beranggapan baik kepada atasan	1.	(F)	Atasan saya memiliki integritas pribadi yang baik	2	2	2	2	1	2	2	0,714	
		2.	(F)	Saya dapat berharap kejujuran dari atasan saya.	2	2	2	2	2	2	2	1	Berharap (C)
		3.	(F)	Atasan saya memberi dukungan kepada saya 100 %	2	2	2	2	0	2	2	0,714	
		4.	(F)	Atasan saya tertarik kemajuan saya di organisasi.	2	2	2	2	2	2	2	1	
		5.	(F)	Atasan saya memberi dukungan dan memberi kesempatan saya untuk belajar dari kesalahan.	2	2	2	2	1	2	2	0,714	

	Pegawai mengandalkan sikap atasan	6.	(F)	Saya dapat mengandalkan atasan saya untuk menjaga rahasia yang pernah saya sampaikan kepadanya.	2	2	2	2	2	2	2	1	
		7.	(F)	Atasan saya mudah membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.	2	2	2	2	2	2	2	1	
		8.	(F)	Saya dapat mengandalkan atasan saya untuk membantu ketika saya membutuhkannya	2	2	2	2	1	2	2	0,714	
		9.	(F)	Atasan saya merupakan orang yang dapat saya andalkan	2	2	2	2	2	2	2	1	
		10.	(F)	Atasan saya tidak mungkin memberikan nasihat yang buruk.	2	2	2	2	0	2	2	0,714	
		11.	(F)	Saya menjadwal aktivitas	2	2	2	2	2	2	2	1	

Otonomi	Pegawai mampu mengatur hal-hal yang terkait dengan management kerjanya			kerja saya sendiri									
		12.	(F)	Saya menentukan prosedur kerja saya sendiri.	2	2	2	2	2	2	2	1	
		13.	(F)	Saya mengorganisir pekerjaan saya sebaik mungkin.	2	2	2	2	1	2	2	0,714	Susunan kalimat perlu diperbaiki (F)
	Pegawai bertanggungjawab pada pekerjaannya	14.	(F)	Saya membuat banyak keputusan yang memengaruhi cara melakukan pekerjaan saya sendiri.	2	1	2	2	2	2	2	0,714	Tata bahasa (B)
		15.	(F)	Saya menentukan standar kinerja pekerjaan saya sendiri.	2	1	1	2	2	2	2	0,428	Secara logika organisasi apa bisa pegawai menentukan standar? (C)
	Pegawai bekerja dengan hasil yang diakui atasan	16.	(F)	Saya memperoleh pengakuan ketika pekerjaan saya baik.	2	1	2	2	1	2	2	0,428	

Pengakuan		17.	(F)	Atasan saya cepat untuk mengakui kinerja yang baik.	2	1	2	2	2	2	2	0,714	
	Penghargaan hasil pekerjaan pegawai	18.	(F)	Atasan memberikan feedback positif kepada pegawai	2	1	2	2	2	2	2	0,714	Kalimatnya susah dipahami (F)
		19.	(F)	Atasan saya menggunakan saya sebagai contoh tentang apa yang harus dilakukan.	2	0	2	2	2	1	2	0,428	Idem perlu dirubah susunan kalimatnya (F), Tata bahasa (B)
		20.	(UF)	Suatu waktu saya mendengar tentang kinerja saya adalah ketika kinerja saya kacau.	2	0	0	2	2	2	2	0,428	Kalimat susah dipahami (F), Revisi bahasa (C), Tata bahasa (B)
Kohesi	Tercipta semangat team antar pegawai	21.	(F)	Di dinas sosial ini ada banyak semangat team	2	2	1	2	0	2	2	0,428	
	Pegawai mampu bersosial dengan	22.	(F)	Dalam perusahaan ini, orang-orang saling memerhatikan	2	1	2	2	1	2	2	0,428	

	baik			kepentingan satu sama lain.									
		23.	(F)	Dalam perusahaan ini, orang-orang bergaul dengan baik satu sama lain.	2	1	2	2	1	2	2	0,428	
		24.	(F)	Dalam perusahaan ini, orang-orang saling membantu satu sama lain.	2	1	2	2	2	2	2	0,714	
Inovasi	Pegawai memiliki pemikiran-pemikiran baru	25.	(F)	Atasan saya mendorong saya untuk menemukan solusi baru untuk permasalahan yang lama.	2	2	2	2	2	2	2	1	
		26.	(F)	Atasan saya suka saya untuk mencoba cara baru dalam melakukan pekerjaan saya.	2	2	2	2	1	2	2	0,714	Tata Bahasa (B)
		27.	(F)	Atasan saya membicarakan cara-cara	2	0	2	2	2	2	2	0,714	

				baru dalam melakukan pekerjaan.									
	Pegawai mengembangkan ide-ide	28.	(F)	Atasan saya mendorong saya untuk mengembangkan ide-ide saya.	2	2	2	2	1	2	2	0,714	
	Pegawai dapat membenahi kinerja atasan	29.	(F)	Atasan saya mendorong saya untuk memberikan kritik dan saran terkait cara kerja atasan.	0	2	2	2	2	2	2	0,714	Maksudnya ? (A)
Tekanan	Pegawai mengerjakan banyak tugas	30.	(F)	Saya merasa seperti saya tidak pernah libur.	2	2	2	2	0	2	2	0,714	Un-Favorable harusnya (D)
		31.	(F)	Saya lelah dengan tuntutan pekerjaan.	2	1	0	2	1	2	2	0,142	Un-Favorable harusnya (D), Maksudnya? (C)
	Pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas sesuai *deadline* (jadwal)	32.	(F)	Di rumah saya terkadang takut mendengar dering telepon, saya selalu menduga ada masalah dengan pekerjaan saya.	2	0	0	2	1	2	2	0,142	Un-Favorable harusnya (D), Tidak relevan dengan konstrak (C)

		33.	(F)	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan dan terlalu sedikit waktu untuk menyelesaikannya.	2	1	0	2	1	2	2	0,142	Un-Favorable harusnya (D), Tidak relevan dengan konstrak (C)

Keterangan *Subject Matter Expert's*	
A. Fina Hidayati, MA	E, Andik Rony Irawan, M.Si.Psi
B. Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si	F. Dr. Retno Mangestuti, M.Si
C. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si	G. Dr. Yulia Sholichatun, M.Si
D. Zamroni, S.Psi, M.Pd	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

Catatan SME's:

1.Skala Komitmen Organisasi

a. Isi

Fina Hidayati, M.A (ok)

Zamroni,S.Psi, M.Pd (secara umum penjabaran konstruk ke dalam bentuk aspek dan indicator sudah bagus. Namun perlu memperbaiki beberapa aitem yang masih kurang mengesankan aitem)

Andik Rony Irawan,M.Si,Psi (Perlu diperluas susunan kalimatnya pakai kaidah menerangkan diterangkan (MD)

Dr. Retno Mangestuti, M.Si (Indikator dan aspek agak mirip mirip-mirip sehingga aitemnya juga banyak yang mirip)

b. Bahasa

Fina Hidayati, M.A (Banyak yang tidak bisa dipahami)

Zamroni,S.Psi, M.Pd (bahasa yang digunakan dalam menyusun aitem sudah cukup baik, namun masih perlu perbaikan)

Andik Rony Irawan,M.Si,Psi (Perlu dipertimbangkan S-P-O-K sehingga dapat membantu memperjelas porsi masing-masing kalimat, termasuk iklim psikologi)

Dr. Retno Mangestuti, M.Si (Karena terjemahan, maka banyak aitem yang susah dipahami kalimatnya perlu perbaiki susunan kalimatnya diperhalus tanpa menghilangkan maknanya)

c. Jumlah aitem

Zamroni,S.Psi, M.Pd (Sudah cukup)

Dr. Retno Mangestuti, M.Si (Sudah cukup ideal)

2. Iklim Psikologis

a. Isi

Zamroni,S.Psi, M.Pd (Sudah cukup operasional)

Dr. Retno Mangestuti, M.Si (Ada aitem dan indicator mirip-mirip)

b. Bahasa

Zamroni,S.Psi, M.Pd (Penggunaan bahasa dalam menyusun aitem pernyataan sudah cukup baik, meskipun masih perlu perbaikan)

Dr. Retno Mangestuti, M.Si (Ada beberapa yang perlu dirubah lagi kalimatnya)

c. Jumlah Aitem

Zamroni,S.Psi, M.Pd (Sudah Cukup), Dr. Retno Mangestuti, M.Si (Sudah cukup ideal).

Lampiran 3

Hasil Analisis SPSS

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Iklim Psikologis

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.830	.867	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	113.9722	100.313	.490	.	.822
VAR00002	114.0278	99.113	.520	.	.820
VAR00003	114.0556	99.711	.464	.	.822
VAR00004	114.0833	95.679	.763	.	.813
VAR00005	113.9444	95.940	.724	.	.814
VAR00006	114.5000	97.171	.463	.	.820
VAR00007	114.0556	98.683	.543	.	.819
VAR00008	114.1667	99.857	.537	.	.821
VAR00009	114.2222	97.778	.605	.	.818
VAR00010	113.9722	98.142	.680	.	.817
VAR00011	114.1389	107.723	-.111	.	.840
VAR00012	114.8889	114.959	-.412	.	.856

VAR00013	113.6667	102.114	.401	.	.824
VAR00014	114.3611	101.552	.204	.	.830
VAR00015	114.5278	99.913	.275	.	.828
VAR00016	114.1944	102.447	.259	.	.827
VAR00017	114.4444	99.511	.418	.	.822
VAR00018	113.9444	99.825	.435	.	.822
VAR00019	114.8611	104.180	.128	.	.831
VAR00020	115.1389	105.209	.012	.	.838
VAR00021	113.8889	97.302	.657	.	.816
VAR00022	114.4722	98.885	.380	.	.823
VAR00023	114.1111	98.616	.405	.	.823
VAR00024	114.1944	96.561	.538	.	.818
VAR00025	114.0556	99.425	.569	.	.820
VAR00026	114.2778	100.092	.425	.	.823
VAR00027	114.1667	97.229	.583	.	.817
VAR00028	113.8889	97.702	.674	.	.817
VAR00029	114.4722	105.742	.006	.	.835
VAR00030	115.0556	106.740	-.062	.	.842
VAR00031	114.2222	105.663	.000	.	.837
VAR00032	114.0833	97.736	.442	.	.821
VAR00033	114.6111	100.359	.271	.	.828

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
117.8333	106.486	10.31919	33

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.924	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	78.2778	87.235	.533	.	.916
VAR00002	78.3333	85.600	.602	.	.915
VAR00003	78.3611	87.437	.439	.	.918
VAR00004	78.3889	83.330	.767	.	.911
VAR00005	78.2500	82.593	.808	.	.910
VAR00006	78.8056	83.418	.545	.	.916
VAR00007	78.3611	85.266	.618	.	.914
VAR00008	78.4722	86.771	.585	.	.915
VAR00009	78.5278	85.113	.623	.	.914
VAR00010	78.2778	85.863	.662	.	.914
VAR00013	77.9722	89.399	.400	.	.918
VAR00017	78.7500	85.964	.489	.	.917
VAR00018	78.2500	86.821	.468	.	.917
VAR00021	78.1944	84.161	.718	.	.912
VAR00022	78.7778	85.835	.411	.	.919
VAR00023	78.4167	84.593	.501	.	.917
VAR00024	78.5000	83.229	.601	.	.915
VAR00025	78.3611	85.323	.717	.	.913
VAR00026	78.5833	87.164	.451	.	.917
VAR00027	78.4722	84.428	.612	.	.914
VAR00028	78.1944	85.075	.690	.	.913
VAR00032	78.3889	86.759	.350	.	.921

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items

82.1389	93.494	9.66925	22

2. Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.867	.876	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	79.6389	119.723	.215	.	.868
VAR00002	79.3889	116.702	.464	.	.862
VAR00003	79.7500	114.993	.403	.	.863
VAR00004	79.7778	113.835	.608	.	.858
VAR00005	80.1111	115.473	.407	.	.863
VAR00006	80.1111	120.159	.129	.	.873
VAR00007	79.5833	116.879	.396	.	.863
VAR00008	79.8611	111.666	.594	.	.857
VAR00009	81.0833	120.479	.155	.	.870
VAR00010	81.0278	123.856	-.015	.	.876
VAR00011	80.9444	112.168	.528	.	.859
VAR00012	80.8889	114.559	.407	.	.863
VAR00013	81.0833	116.593	.403	.	.863
VAR00014	80.5833	113.393	.529	.	.859

VAR00015	80.0833	115.679	.537	.	.860
VAR00016	80.3611	112.123	.689	.	.855
VAR00017	79.7500	114.536	.499	.	.860
VAR00018	80.6111	112.759	.426	.	.863
VAR00019	79.7500	113.850	.563	.	.859
VAR00020	80.3611	114.123	.322	.	.868
VAR00021	80.6389	109.894	.687	.	.854
VAR00022	80.2500	112.250	.643	.	.856
VAR00023	80.3611	111.780	.599	.	.857
VAR00024	80.2500	112.079	.490	.	.860

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83.7500	124.479	11.15700	24

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.895	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	66.2500	103.907	.460	.824	.885
VAR00003	66.6111	102.759	.375	.724	.888
VAR00004	66.6389	101.494	.585	.823	.882

VAR00005	66.9722	102.485	.417	.786	.887
VAR00007	66.4444	104.368	.374	.687	.887
VAR00008	66.7222	98.835	.608	.866	.881
VAR00011	67.8056	100.504	.479	.720	.885
VAR00012	67.7500	101.907	.402	.881	.887
VAR00013	67.9444	102.797	.461	.612	.885
VAR00014	67.4444	100.711	.530	.818	.883
VAR00015	66.9444	102.854	.540	.726	.884
VAR00016	67.2222	99.549	.688	.860	.879
VAR00017	66.6111	101.673	.506	.813	.884
VAR00018	67.4722	98.428	.502	.807	.884
VAR00019	66.6111	100.816	.584	.826	.882
VAR00020	67.2222	100.178	.370	.800	.891
VAR00021	67.5000	96.829	.722	.866	.877
VAR00022	67.1111	99.587	.647	.786	.880
VAR00023	67.2222	98.806	.621	.840	.880
VAR00024	67.1111	100.673	.431	.817	.887

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
70.6111	111.216	10.54589	20

B. Uji Normalitas, Linearitas dan analisis *Product Moment*

1.Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
komitmenOrg	36	70.61	10.546	51	100
IklimPsi	36	82.14	9.669	52	106

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		komitmenOrg	IklimPsi
N		36	36
Normal Parameters[a,b]	Mean	70.61	82.14
	Std. Deviation	10.546	9.669
Most Extreme Differences	Absolute	.124	.135
	Positive	.124	.124

Negative	-.060	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z	.745	.808
Asymp. Sig. (2-tailed)	.635	.531

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
komitmenOrg * IklimPsi	36	100.0%	0	0.0%	36	100.0%

Report

komitmenOrg

IklimPsi	Mean	N	Std. Deviation
52	81.00	1	.
67	60.00	1	.
68	67.00	2	9.899
71	58.00	1	.
74	61.00	2	4.243
75	59.50	2	6.364
77	62.00	1	.
80	66.00	2	.000
81	66.00	3	1.000
82	77.50	2	3.536
83	71.00	1	.
84	60.00	3	8.544
85	72.00	1	.
86	71.00	1	.
87	74.00	2	1.414
88	75.00	2	8.485
90	81.33	3	11.590
91	78.75	4	9.032
93	70.00	1	.
106	100.00	1	.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

Total	70.61	36	10.546

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmenOrg * IklimPsi	Between Groups	(Combined)	2988.139	19	157.270	2.782	.022
		Linearity	935.825	1	935.825	16.556	.001
		Deviation from Linearity	2052.314	18	114.017	2.017	.082
	Within Groups		904.417	16	56.526		
	Total		3892.556	35			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
komitmenOrg * IklimPsi	.490	.240	.876	.768

3. Uji Analisis *Product-Moment* Pearson

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
komitmenOrg	70.61	10.546	36
IklimPsi	82.14	9.669	36

Correlations

		komitmenOrg	IklimPsi
komitmenOrg	Pearson Correlation	1	.490**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	36	36
IklimPsi	Pearson Correlation	.490**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4

Hasil Kategorisasi

A. Iklim Psikologis

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	13	17	18	21	22	23	24	25	26	27	28	32	Jumlah	Kategori
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	Sedang
4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	81	Sedang
4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	81	Sedang
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	87	Sedang
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	3	85	Sedang
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	91	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	74	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	Sedang
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	4	52	Sangat Rendah
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	83	Sedang
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	Sedang
4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	91	Sedang
4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	90	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	90	Sedang
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	80	Sedang
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	91	Sedang
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	82	Sedang
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	82	Sedang
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	81	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	84	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	86	Sedang
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	106	Sangat Tinggi
4	5	3	4	5	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	93	Tinggi
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	Sangat Rendah
5	5	5	3	2	1	5	3	4	5	4	1	5	3	1	1	1	2	2	4	4	5	71	Rendah
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	90	Sedang
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	75	Sedang
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	Rendah
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	80	Sedang
4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	77	Sedang
3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	75	Sedang
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	Rendah
4	3	5	2	3	1	3	4	2	3	5	4	5	4	5	3	2	4	3	2	4	3	74	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	84	Sedang
4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	91	Sedang
																					Total	2957	
																					Mean	82.13889	
																					SD	9.669253	

B. Komitmen Organisasi

2	3	4	5	7	8	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	jumlah	Kategori
4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	Sedang
4	3	3	3	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	66	Sedang
4	3	3	3	4	2	2	4	2	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	65	Sedang
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	73	Sedang
4	4	5	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	72	Sedang
5	5	4	4	5	5	1	1	3	2	3	3	5	5	5	5	3	3	3	1	71	Sedang
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	Sedang
4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	58	Rendah
5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	2	5	2	4	2	2	5	2	2	69	Sedang
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	Sedang
5	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	2	3	4	4	4	71	Sedang
5	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4	68	Sedang
5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	88	Sangat Tinggi
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	89	Sangat Tinggi
5	4	5	4	4	5	2	4	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	87	Tinggi
5	5	5	2	4	4	2	2	3	3	3	3	5	1	3	3	3	3	3	4	66	Sedang
5	5	4	4	5	5	1	1	3	2	3	3	5	5	5	5	3	3	3	1	71	sedang
5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	80	Sedang
5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	75	Sedang
4	5	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	67	Sedang
5	5	4	5	5	4	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	51	Sangat Rendah
5	4	5	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	2	5	2	2	4	4	4	71	Sedang
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	Sangat Tinggi
5	5	4	3	5	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	5	4	70	Sedang
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	Rendah
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	5	58	Rendah
4	5	4	4	5	4	2	2	2	3	3	3	2	4	5	5	3	3	2	3	68	Sedang
4	2	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	64	Sedang
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	Rendah
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	66	Sedang
3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	62	Sedang
3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	55	Sangat Rendah
5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	1	5	1	3	3	3	5	74	Sedang
5	3	4	4	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	5	3	2	4	3	64	Sedang
4	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	2	61	Sedang
5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	85	Tinggi
																			Total	2542	
																			Mean	70.61111	
																			SD	10.54589	

Kategori Iklim Psikologis

Sangat Tinggi	96.80814142	1
Tinggi	91.80814142	1
Sedang	72.47-91808	29
Rendah	72.46963636	3
Sangat Rendah	67.46963636	2
	jumlah	36

Kategori Komitmen Organisasi

Sangat Tinggi	86.15700477	3
Tinggi	81.15700477	1
Sedang	60.065-81.157	26
Rendah	60.06521745	4
Sangat Rendah	55.06521745	2
	Total	36

Lampiran 5

WAWANCARA PRE-PENELITIAN

Wawancara terkait Iklim Psikologis

Subjek 1

Peneliti : Apa yang Anda rasakan di lingkungan dinas sosial?

HT : Lingkungan baik-baik saja

Peneliti : Bagaimana menurut Anda lingkungan dinas sosial?

HT : Enjoy enak kayak keluarga sendiri, kondusif, suasanyanya menyenangkan, merasa ini keluarga baru saja" (HT, Wawancara 10 Desember 2015 pukul 09.39 WIB).

Subjek 2

Peneliti : Bagaimana menurut Anda lingkungan Dinas Sosial?

UD : Lingkungan dan suasana kerja enak, rata-rata disini krasan semua, apalagi seperti itu hampir setiap hari ada makanan jadi kan kebersamaan, itupun gantian siapa yang punya rejeki lebih beli apa taruh disitu, siapa yang dinas luar beli oleh-oleh taruh situ, suasanya ya kayak keluarga" (UD, Wawancara 10 Desember 2015 pukul 10.09).

Subjek 3

Peneliti : Bagaimana menurut Anda lingkungan dinas sosial?

PT : Tidak ada masalah, asal dikomunikasikan yang baik" (PT, Wawancara 10 Desember 2015 pukul 12.41).

Subjek 4

Peneliti : Bagaimana menurut Anda lingkungan dinas sosial?

PP : Lingkungan disini sudah bagus, suasana kerja enak, interaksi antar pegawai bagus" (PP, Wawancara 14 Desember 2015 pukul 10.15).

Peneliti : Bagaimana menurut Anda menegnai tugas yang ada di dinas sosial?

PT : Tugasnya banyak, bahkan ada yang tidak terselesaikan tepat waktu, kadang juga dituntut oleh deadline, seperti tidak ada libur dek…

Wawancara terkait Komitmen Organisasi

Subjek 1

Peneliti : Apa ada permasalahan di dinas sosial ?

HT : Ada

Peneliti : Bagaimana permasalahan yang terjadi?

HT : Ada yang melanggar waktunya jam kerja tidak bekerja dia langsung ada peringatan, lainnya seperti menghindar dari tugas, dan kadang kemauan tidak sesuai dengan harapan, dan pelanggarannya kadang seperti tidak masuk kantor" (HT, Wawancara 10 Desember 2015 pukul 09.25 WIB).

Subjek 2

Peneliti : Apa ada permasalahn di dinas sosial? Bagaimana permasalah itu?

UD : Ada, Sering meninggalkan pekerjaan saat jam kerja apalagi kadang sampai sebenarnya penting tapi ditinggal, ya mungkin itu terjadi pada yang bawah-bawah seperti staf, mengenai tugas pasti selesai tapi molor, sering juga ada yang menunda-nunda" (UD, Wawancara 10 Desember 2015 pukul 10.09 WIB).

Subjek 3

Peneliti : Bagaimana saja pelanggran yang terjadi di dinas sosial?

PT : Ada yang mengesampingkan pekerjaan, padahal sebetulnya urgen banget, perilakunya sering keluar kantor atau sering keluar ruangan, tau-tau ngilang, atau mungkin kalo orang mengesampingkan pekerjaan perilakunya jadi cenderung mengalihkan misalnya mengalihkan topik pembicaraan, diminta belum siap, atau kalau diminta untuk mengerjakan sesuatu yang lain jadi seakan-akan keberatan padahal itu masih tupoksinya, tugas seharusnya dikumpulkan sesuai jadwal tapi molor, seharusnya tugas dikerjakan tapi tidak dikerjakan jadinya merepotkan yang lain" (PT, Wawancara 10 Desember 2015 pukul 11.34 WIB).

Hasil Observasi

Sebelumnya peneliti PKL di lokasi dinas sosial pada tanggal 17 Juni 2015 sampai 10 September 2015. Peneliti di kantor dinas sosial melakukan laporan dan diskusi masalah program PKL dilapangan, dan juga bimbingan dengan volunteer atau petugas yang ditunjuk sebagai pendamping peserta PKL dilapangan. Dalam proses tersebut peneliti sembari melakukan observasi tidak strukur sederhana untuk mengamati kegiatan kerja dan perilaku pegawai dalam lingkungan dinas sosial. Peneliti mendapatkan data sebagai berikut:

1. Terdapat pegawai yang datang terlambat saat masuk jam kantor.

2. Pegawai ada yang keluar masuk, dan bahkan ada yang pualng sebelum jam pulang kantor.

3. Tugas yang belum terselesaikan, pada saat PKL peserta diminta untuk mendata ulang padahal sebelumnya sudah ada pendataan namun belum diselesaikan oleh petugas lapangan pegawai dinas sosial.

Selanjutnya, pada tanggal 30-31 juli peneliti melakukan observasi dan mendapatkan hasil terdapat beberapa pegawai yang datang kurang tepat waktu da n ada yang pulang sebelum jam kantor selesai, untuk tanggal 3 agustus pun ditemukan hasil yang sama. Kemudian terkait dengan iklim psikologis, didapatkan hasil bahwa lingkungan dinas sosial adalah lingkungan yang nyaman, karena pegawai ketika bekerja kadang bercanda dan tertawa, ada pegawai saling membantu ketika pegawai lain membutuhkan bantuan. Di tengah-tengah ruang kerja juga terdapat makanan yang dapat dimakan oleh pegawai yang mau untuk makan, pegawai merasa senang dan nyaman terlihat dari ekspresi wajah mereka yang tersenyum dan ramah kepada konsumer dan tamu yang datang ke dinas sosial. Pegawai atasan memberikan reward juga kepada pegawai yang hasil kerjanya bagus ketika ada seorang pegawai masuk keruangan dan menyerahkan hasil kerjanya kemudian pegawai itu bilang “bagus” kepada pegawai yang memberinya hasil tugasnya, pegawai atas dan pegawai anggota berdiskusi mengenai permasalahn yang ada dalam pekerjaan mereka pada tanggal 2 september 2015.

Lampiran 6

Blueprint Setelah Penelitian

A. Iklim Psikologis

Dimensi	Indikator	Aitem Valid	Aitem Gugur
Dukungan	a. Persepsi baik pegawai mengenai atasan.	1,2,3,4,5	-
	b. Harapan dari pegawai yang terpenuhi oleh atasan.	6,7,8,9,10	-
Otonomi	a. Pegawai mampu menentukan diri dalam bekerja.	13	11,12,
	b. Pegawai membuat keputusan diri dalam bekerja.	-	14,15
Pengakuan	a. Pegawai bekerja dengan hasil yang diakui atasan.	17	16
	b. Penghargaan atas hasil pekerjaan pegawai.	18	19,20
Kohesi	a. Kekompakan antar pegawai.	21	-
	b. Pegawai mampu menciptakan kebersaman atar pegawai.	22,23,24	-
Inovasi	a. Pegawai memiliki dorongan perubahan.	25,26,27	-
	b.Pegawai mengembangkan ide- ide kreatifitas.	28	-
	c. Pegawai dapat membenahi kinerja atasan.	-	29
Tekanan	a.Pegawai mampu menyelesaikan tugas.	-	30,31
	b. Pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas sesuai *deadline* (jadwal).	32	33
	Total	22	11

B. Komitmen Organisasi

Dimensi	Indikator	Aitem	
		Valid	Gugur
Affective Comitment	a. Pegawai memiliki perasaan yang baik kepada organisasi.	2, 3,4	1
	b. Pegawai memiliki ikatan secara emosional dengan organisasi.	8,5,7	6
Continuance Commitment	a. Pegawai merasa terbebani jika keluar dari organisasi.	11,12	9,10
	b. Pegawai tidak ingin meninggalkan organisasi.	13,14,15,16	-
Normative Commitment	a. Pegawai bertanggungjawab secara moral terhadap organisasi.	17,18,19,20	-
	b. Pegawai taat pada peraturan organisasi.	21,22,23,24	-
	Total	20	4

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : Aliffiadi Fuazhim Firmanto

NIM : 12410078

Jurusan : Psikologi

Dosen Pembimbing : Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Judul Skripsi : Hubungan Iklim Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Sosial Kota Malang

No.	Tanggal	Hal yang Dikonsultasikan	Tanda Tangan
1.	12 April 2016	Revisi Bab I, II dan III	
2.	19 April 2016	Revisi Skala untuk disebar ke SME dan Revisi Bab I,II,III	
3.	20 April 2016	Penilaian Skala oleh SME dan Pengecekan Revisi BAB I, II, III	
4.	11 April 2016	Penilaian Skala yang sudah disebar dari SME	
5.	16 April 2016	Skala sebelum penelitian dan pengecekan BAB I, II, III	
6.	24 Mei 2016	Revisi Bab III, IV, V dan Hasil Analisis SPSS	
7.	27 Mei 2016	Pengecekan Ulang Bab I, II, III, IV, V	
8.	30 Mei 2016	Pengecekan Ulang Bab I-V dan ACC Sidang	

Malang, __ Mei 2016

Wakil Dekan I

Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
NIP. 19760512200312 1 002

Dosen Pembimbing

Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 19750220 200312 2 004

DAFTAR PEGAWAI PNS DAN NON PNS BERKANTOR DI DINAS SOSIAL KOTA MALANG
BULAN : MEI 2016

NO	NAMA / NIP	JABATAN	KETERANGAN
1	Dra. SRI WAHYUNINGTYAS, M.Si 19581218 198503 2 007	Pembina Utama Muda (IV/c) Kepala Dinas Sosial	
2	Dra. PIPIH TRIASTUTI 19640129 199103 2 002	Pembina Tk. I (IV/b) Sekretaris	
3	Dra. EVA NURDIANA LIEKE H 19590922 198502 2 001	Pembina Tk. I (IV/b) Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial	
4	LINDA DESRIWATI, SKM 19691212 199303 2 008	Pembina (IV/a) Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial	TIDAK BERADA DI TEMPAT (SAKIT)
5	TRI SOEKMA WIDAJATI, SE,MM 19690617 199503 2 003	Pembina (IV/a) Kepala Bidang Bantuan dan Perlindungan	
6	DJOEWITA WAHANANI,SE,MM 19650930 198703 2 015	Pembina (IV/a) Kasubbag Umum	
7	INDRAS SRI CITOWATI, SP, MM 19701219 199703 2 003	Pembina (IV/a) Kasubag Penyusunan Program	
8	SANDHY ARYANTA, SH 19581203 198703 1 006	Penata Tk.I (III/d) Kasie Advokasi dan Perlindungan Sosial	
9	SUMARTI 19600323 198303 2 017	Penata Tk. I (III/d) Kasie Pembinaan Partisipasi Sosial	TIDAK BERADA DI TEMPAT (DINAS LUAR)
10	SRI TUGAS WIJIASTUTIK, S.Sos 19600712 198503 2 010	Penata Tk. I (III/d) Kasie Pembinaan Kepahlawanan,	
11	Drs. AGUS SUNARHADI 19610810 199203 1 006	Penata Tk. I (III / d) Kasie Pengelolaan Sumber Dana Sosial	
12	SRI RAHAYU, SH 19630224 198602 2 004	Penata Tk. I (III/d) Kasie Bantuan Sosial dan Bencana	
13	Drs. MUCHTAR GHOZALI, MM 19630825 199202 1 004	Penata Tk. I (III/d) Kasie Pemberdayaan Sosial Fakir Miskin	
14	KUNARYO, A.Ks 19660316 199010 1 002	Penata Tk. I (III/d) Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial	
15	LAILY QODARIYAH, Aks 19680313 198901 2 003	Penata Tk. I(III/d) Kasi Rehabilitasi Sosial	
16	MARISA SETYORINI, S.P 19730205 199901 2 001	Penata Tk. I (III/d) Kasubag Keuangan	TIDAK BERADA DI TEMPAT (DINAS LUAR)
17	ANDIK KUSWOYO, SE 19820320 200903 1 002	Penata Muda Tk. I (III/b) Pengolah Data Kepegawaian	
18	TITIS INDARWATI, S.AP 19831004 201001 2 024	Penata Muda Tk. I (III/b) Pengadministrasi Kepegawaian	
19	ACHMAD FAUJI, S.Sos 19670913 200501 1 005	Penata Muda (III/a) Petugas Pelayanan Rehab. Kesos	
20	DIAN VERAWATI, S.Psi 19790113 201407 2 002	CPNS Penata Muda (III/a) Pengadministrasi Umum	
21	KAMIK 19660620 200112 1 001	Pengatur Tk. I (II/d) Pengadministrasi Bantuan Sosial	
22	Rr.IRMA FITRIANTI, A.Md. 19770912 200903 2 003	Pengatur Tk. I (II/d) Bendahara Pengeluaran	
23	CHANDRA TRI HERIYANTO, A.Md 19850411 201001 1 017	Pengatur Tk. I (II/d) Calon Pranata Komputer	
24	HERRY RUDY WOERYANTO 19600125 200604 1 012	Pengatur (II/c) Pengadministrasi Surat	TIDAK BERADA DI TEMPAT (DINAS LUAR)
25	JOSEPHINE HABIBUW 19610104 200604 2 001	Pengatur (II/c) Pengadministrasi Keuangan	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

	19670105 200701 1 021	Pelayan terhadap Orang Terlantar	
27	JANIMIN 19750604 199903 1 009	Pengatur (II/c) Pengemudi	
28	NANANG 19710314 200901 1 001	Pengatur Muda Tk. I (II/b) Petugas Pemberdayaan Sos.Masyarakat	
29	SULISWANTO 19771115 200901 1 002	Pengatur Muda Tk. I (II/b) Pemelihara Taman Makam Pahlawan	TIDAK BERKANTOR DI DIKANTOR DINAS SOSIAL KOTA MALANG (TMP SUROPATI)
30	MOCHAMAD MUNDJI 19800505 200901 1 001	Pengatur Muda Tk. I (II/b) Penginventaris Barang	
31	PRAYITNO 19630330 199103 1 004	Pengatur Muda (II/a) Pemelihara Taman Makam Pahlawan	TIDAK BERKANTOR DI DIKANTOR DINAS SOSIAL KOTA MALANG (TMP SUROPATI)
32	TEGUH PRASETYO 19851029 201001 1 001	Pengatur Muda (II/a) Pemroses Penyusunan Program	
33	MASKUR 19780614 200801 1 009	Pengatur Muda (II/a) Petugas Pengendalian Pengamanan PMKS	
34	LANI HADI SUPRAYITNO 19610507 201212 1 002	Juru Muda (I/a) Pemelihara Monumen Trip	TIDAK BERKANTOR DI DIKANTOR DINAS SOSIAL KOTA MALANG (TMP SUROPATI)
35	VASVAHIS SOFHAL S	Pekerja Sosial	
36	PUTRI LOLITASARI S.Pd	Pekerja Sosial	
37	RIZKI RAHMATANIA	Pekerja Sosial	
38	HANGESTI RAHAYU	Pekerja Sosial	
39	NOLA ALISA	Pekerja Sosial	
40	GUNUNG HERDIAN	Verifikator	
41	MUHAMMAD MUZZAKI	Verifikator	
42	MA'RIFUDDIN	Pengemudi	
43	MULYANTO	Pengemudi	TIDAK BERADA DI TEMPAT (DINAS LUAR)
44	BRAMULI SEPTIN R.	Pengemudi	
45	ARIK PRASETYONO	Petugas Keamanan TMP Suropati dan Kantor	TIDAK BERKANTOR DI DIKANTOR DINAS SOSIAL KOTA MALANG (TMP SUROPATI)
46	PURIADI	Tenaga Pengasuh TWK	TIDAK BERKANTOR DI DIKANTOR DINAS SOSIAL KOTA MALANG (TWK SUKUN)
47	MUDRIB	Tenaga Pengasuh TWK	TIDAK BERKANTOR DI DIKANTOR DINAS SOSIAL KOTA MALANG (TWK SUKUN)
48	K. EFFENDY	Tenaga Pengasuh LBK	TIDAK BERKANTOR DI DIKANTOR DINAS SOSIAL KOTA MALANG (LIPONSOS)
49	TRI KUSTINI	Tenaga Pengasuh LBK	TIDAK BERKANTOR DI DIKANTOR DINAS SOSIAL KOTA MALANG (LIPONSOS)

Malang, Mei 2016
KEPALA DINAS SOSIAL
KOTA MALANG

PEMERINTAH KOTA MALANG DINAS SOSIAL

Dra. SRI WAHYUNINGTYAS, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19581218 198503 2 007

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

PEMERINTAH KOTA MALANG
DINAS SOSIAL
Jl. Raya Sulfat No 12Telp./Fax (0341) 412266
http :www.malangkota.go.id
email :dinsosmalang@yahoo.com
MALANG
KodePos : 65123

SURAT KETERANGAN
Nomor : 460/2378 / 35.73.305/ 2015

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Sekretaris Dinas Sosial Kota Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa Saudara :

Nama	:	**ALIFFIADI FUAZHIM FIRMANTO**
Jenis Kelamin	:	Laki - Laki
NIM	:	12410078
Universitas	:	Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah melaksanakan tugas dengan baik, sesuai Surat dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor : Un.3.4/ TL.03/ 1346/ 2015 Tanggal 7 Desember 2015 Perihal : Izin Observasi dan Wawancara dalam rangka Pengembangan Keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 8 Desember 2015

An. KEPALA DINAS SOSIAL
KOTA MALANG
Sekretaris

PEMERINTAH KOTA MALANG DINAS SOSIAL

Drs. PIPIH TRIASTUTI
Pembina
NIP. 19640129 199103 2 002

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN

PEMERINTAH KOTA MALANG
DINAS SOSIAL

Jl. Raya Sulfat No 12Telp./Fax (0341) 412266
http :www.dinsos.malangkota.go.id
email :dinsosmalang@yahoo.com

KodePos : 65123

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 460/ 1459 /35.73.305/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Kepala Dinas Sosial Kota Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa Saudara :

Nama : ALIFFIADI FUAZHIM FIRMANTO
Jenis Kelamin : Laki-laki
NIM : 12410078
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah melaksanakan penelitian sesuai Surat Rekomendasi Pelaksanaan Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Malang Nomor: 072/ 171.04.P/ 35.73.405/ 2016 Tanggal 19 April 2016 dengan Judul Penelitian: HUBUNGAN IKLIM PSIKOLOGIS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI DINSOS KOTA MALANG.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, Mei 2016
KEPALA DINAS SOSIAL
KOTA MALANG

Dra. SRI WAHYUNINGTYAS, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19581218 198503 2 007

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM PUSAT PERPUSTAKAAN