

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN PERHUTANI FORESTRY INSTITUTE KOTA
MADIUN**

SKRIPSI



Oleh:

Sely Musyarofah

NIM. 20040111054

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN PERHUTANI FORESTRY INSTITUTE KOTA
MADIUN**

Diajukan kepada

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

Oleh:

Sely Musyarofah
NIM. 200401110154

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN PERHUTANI FORESTRY INSTITUTE
KOTA MADIUN**

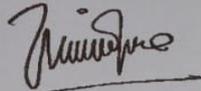
SKRIPSI

Oleh:

Sely Musyarofah
NIM. 200401110154

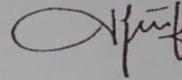
Telah Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing I



Dr. Refno Mangestufi, M.Si
NIP. 197502202003122004

Dosen Pembimbing II

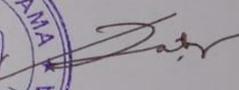


Andik Rony Irawan, M.Si
NIP. 197311271999031003

Mengetahui,

Ketua program Studi




Yusuf Ratu Agung, MA
NIP: 198010202015031002

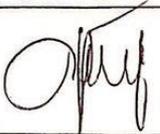
HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN PERHUTANI FORESTRY INSTITUTE KOTA MADIUN
SKRIPSI**

Oleh
Sely Musyarofah
NIM. 200401110154

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan
Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi Pada
tanggal 19 Juni 2024

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda tangan persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian <u>Andik Ronv Irawan, M.Si</u> NIP. 197311271999031003		10 Juli 24
Ketua Penguji <u>Dr. Retno Mangestuti, M.Si</u> 197502202003122004		3 Juli 2024
Penguji Utama <u>Dr. Zainal Habib, M. Hum</u> NIP. 197609172006041002		4 Juli 24

Disahkan oleh,
Dekan,

Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN PERHUTANI FORESTRY INSTITUTE KOTA
MADIUN**

Yang ditulis oleh:

Nama : Sely Musyarofah

NIM : 200401110154

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 27 Mei 2024

Dosen Pembimbing I



Dr. Retno Mangestuti, M.Si.

NIP. 197502202003122004

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI KARYAWAN PERHUTANI FORESTRY INSTITUTE KOTA
MADIUN**

Yang ditulis oleh:

Nama : Sely Musyarofah

NIM : 200401110154

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 27 Mei 2024

Dosen Pembimbing II



Andik Rony Irawan, M.Si

NIP. 197311271999031003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sely Musyarofah

NIM : 200401110154

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PERHUTANI FORESTRY INSTITUTE KOTA MADIUN**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian 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 mendapatkan sanksi.

Malang, 27 Mei 2024

Penulis



Sely Musyarofah

200401110154

MOTTO

“Kebanyakan orang yang gagal dalam mimpi mereka bukan dari kurangnya kemampuan, tetapi dari kurangnya komitmen.”

-Zig Ziglar-

خير الناس أحسنهم خلقا وأنفعهم للناس

“Sebaik-baik manusia adalah yang terbaik budi pekertinya dan yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya.”

-Hadits oleh al-Albani di dalam Shahihul Jami' No. 3289-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia- Nya sehingga penulis berhasil menyelesaikan penelitian ini. Sholawat dan salam tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW. yang syafaatnya menjadi pedoman dan harapan bagi seluruh umat manusia di dunia dan di akhirat kelak.

Bentuk penghargaan dan ucapan terima kasih penulis hanturkan kepada pihak- pihak yang memiliki peran besar bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

1. Skripsi ini dipersembahkan kepada yang kedua orang tua saya, yaitu Bapak Saleh dan Ibu Maula yang sangat saya cintai dan saya banggakan karena tiada hentinya melangitkan do'a baiknya serta memberi dukungan dalam memperjuangkan masa depan dan kebahagiaan puterinya. Saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar ini untuk Bapak dan Emak saya. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi Bapak dan Emak Saya. Doa yang selalu penulis panjatkan hadirkan selalu orang tua dalam setiap perjalanan dan pencapaian hidup si bungsu ini.
2. Kepada Kakak perempuanku tercinta "Wiwik Fitriah", terima kasih telah menjadi pondasi yang kuat untuk terus mengupayakan mimpi si bungsu ini. Kakak laki-laki dan kakak perempuanku "Cak Sifak dan Mbak Yuni". Serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan baik moral maupun spiritual.
3. Sahabat sekaligus partner di tanah rantau Nanda Fatimatus Zahro, Septia Fatihatus Salsabila, Ning Aliyatul Fitriyah, dan Alyaa Rifdah Farista selaku rekan baik penulis di MAN 2 Kota Probolinggo.
4. Teruntuk teman dekat seperkuliahannya penulis Indah, Ajeng, Sephia, Rima Suhaimah Prarezky, Firda, Rania, Norell Alya, yang menjadi saksi dari proses penulis menyelesaikan pendidikan di tanah rantau.

5. Kepada sahabat lama di rumah, Virda, Putri, Sheilla, Kiki, Retno yang menjadi tempat berlabuh dan berkeluh selama proses menyelesaikan pendidikan di tanah rantau
6. Teman-Teman seperjuangan Psikologi Angkatan 2020 yang senantiasa selalu menjadi inspirasi dan motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan pengerjaan skripsi ini.
7. Terimakasih pada “*Arabic Songs*” yang telah menjadi *playlist* lagu penulis kala mengerjakan skripsi.
8. Terakhir kepada Sely Musyarofah, *last but no least*, ya! Diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah, serta senantiasa menikmati setiap prosesnya yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya pembimbing dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak Sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin M.A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Yusuf Ratu Agung, M.A, selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si dan selaku Dosen Pembimbing Utama atas segala bimbingan, arahan, masukan, dan semangat yang selalu diberikan kepada peneliti. Terima kasih untuk segala pembelajaran dan motivasi yang diberikan baik saat perkuliahan maupun selama bimbingan yang menjadi penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Rasa hormat dan bangga, bisa berkesempatan menjadi mahasiswa bimbingan ibu.
5. Bapak Andik Rony Irawan, M. Si, selaku Dosen Pembimbing Pendamping atas bimbingan, arahan, masukan, semangat, motivasi yang diberikan dalam membimbing peneliti serta segala kemudahan birokrasi selama ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan yang Bapak berikan, yang selalu menyemangati dan menginspirasi. Sungguh suatu kehormatan dan rasa sangat bangga, peneliti berkesempatan menjadi mahasiswa bimbingan Bapak.

6. Kepada keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan baik secara material maupun moral sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang luar biasa saat belajar di kampus tercinta ini.
8. Segenap staf dan karyawan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang senantiasa memberikan kemudahan dalam segala administrasi dengan sabar.
9. Bapak Moch. Farid januardi selaku Kepala Perhutani Forestry Institute Kota Madiun yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
10. Ibu Tinova Tetiana selaku Ketua Assessment Center Perhutani *Forestry Institute* dan segenap karyawan Perhutani Forestry Institute Kota Madiun yang turut serta membantu serta mendampingi dalam proses pengumpulan data penelitian.
11. Para responden yang berperan besar besar untuk meluangkan waktunya terlibat sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan baik.
12. Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun dan seluruh karyawan yang telah memberikan izin tempat penelitian.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat kepada berbagai kalangan yang terlibat, terkhusus menjadi sumbang asih ilmu pengetahuan Psikologi yang dapat digunakan sebaik-baiknya. Terima kasih, semoga Allah SWT membalas kebaikan kepada pihak yang terlibat dalam kelancaran menyelesaikan tugas akhir ini.

Malang, 27 Mei 2024

Penulis



Sely Musyarofah
200401110154

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS.....	iv
NOTA DINAS.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK.....	xviii
ABSTRACT.....	xix
خلاصة.....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II.....	13
KAJIAN TEORI.....	13
A. Komitmen Organisasi.....	13
1. Definisi Komitmen Organisasi.....	13
2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	15
3. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi.....	16
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	19
5. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam.....	20

B. Iklim Organisasi.....	23
1. Definisi Iklim Organisasi	23
2. Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi.....	25
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	26
4. Iklim Organisasi dalam Perspektif Islam	28
C. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	29
D. Hipotesis Penelitian	31
E. Model Hipotesis.....	32
BAB III	33
METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional	34
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Tempat Penelitian	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Instrumen Penelitian	37
H. Validitas dan Realibilitas	41
I. Metode Analisis Data.....	42
J. Uji Asumsi	43
BAB IV	45
HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Perhutani <i>Forestry Institute</i>	45
1. Profil Perhutani <i>Forestry Institute</i>	45
2. Pelaksanaan Penelitian.....	46
B. Hasil Penelitian.....	47
1. Validitas dan Realibilitas	47
a. Validitas	47
b. Reliabilitas.....	47
2. Uji Analisis Deskriptif.....	48
a. Hasil Deskriptif Subjek Penelitian	48
b. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	50

3. Uji Asumsi	58
4. Uji Hipotesis	59
C. Pembahasan	60
BAB V	69
KESIMPULAN	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN-LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1. Penilaian Model Skala Likert.....	37
Tabel 3. 2 Blue Print Komitmen Organisasi	38
Tabel 3. 3. Blue Print Iklim Organisasi.....	40
Tabel 3. 4 Kategorisasi Variabel Penelitian.....	43
Tabel 4. 1. Realibilitas Skala Komitmen Organisasi.....	48
Tabel 4. 2. Reliabilitas Skala Iklim Organisasi	48
Tabel 4. 3 Data Demografi Sampel Penelitian	49
Tabel 4. 4 Deskripsi Statistik Komitmen Organisasi	50
Tabel 4. 5 Kategorisasi Komitmen Organisasi.....	51
Tabel 4. 6 Hasil Kategorisasi Komitmen	51
Tabel 4.7 Hasil kategorisasi Komitmen Organisasi	52
berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4. 8 Kategosasi Komitmen Organisasi berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4. 9 Hasil Kategorisasi Komitmen Organisasi Berdasarkan Lama Kerja	53
Tabel 4. 10 Deskripsi Statistik Iklim Organisasi.....	54
Tabel 4. 11 Kategorisasi Iklim Organisasi	54
Tabel 4. 12 Hasil Kategorisasi Iklim Organisasi.....	55
Tabel 4.13 Hasil Kategorisasi Iklim Organisasi.....	56
Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 14 Kategorisasi Iklim Organisasi Berdasarkan Masa Kerja.....	56
Tabel 4.15 Hasil Kategorisasi Iklim Organisasi berdasarkan Lama Kerja	57
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas.....	58
Tabel 4. 17 Hasil Uji Linearitas	59
Tabel 4. 18 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana.....	59
Tabel 4. 19 Model Summary	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Konsep	32
Gambar 4. 1 Diagram Komitmen Organisasi.....	51
Gambar 4. 2 Diagram Iklim Organisasi	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian Skripsi	78
Lampiran 2 Informed Consent	79
Lampiran 3 Skala Penelitian	80
Lampiran 4 Uji Validitas	86
Lampiran 5 Uji Reliabilitas	88
Lampiran 6 Uji Normalitas	89
Lampiran 7 Uji Linieritas.....	90
Lampiran 8 Uji Kategorisasi Data.....	91
Lampiran 10 Data Penelitian.....	93

ABSTRAK

Sely Musyarofah, 2024, SKRIPSI. Judul: Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Forestry Insitute Kota Madiun.

Pembimbing 1 : Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Pembimbing 2 : Andik Rony Irawan, M. Si

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Karyawan, Perhutani Forestry Institute

Perhatian utama dalam psikologi industri dan organisasi saat ini adalah komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan masih terdapat pegawai yang tidak komitmen dengan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen rendah berdampak pada kurangnya keinginan para karyawan untuk berkontribusi secara maksimal, kondisi ini dapat merugikan organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi sederhana. Sampel berjumlah 68 karyawan Perhutani *Forestry Institute*. Pengambilan sampel dilakukan dengan dengan sampel jenuh. Sedangkan pengumpulan data yang dilakukan menggunakan skala iklim organisasi dan skala komitmen organisasi yang digunakan hasil adaptasi Ausri (2018) yang mengacu pada teori Lussier (2005) dan Ingarianti (2017) yang mengacu pada teori Mowday *et al.*, (1979).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun memiliki tingkat iklim organisasi yang sedang dengan presentase sebanyak 71.4% dan tingkat komitmen organisasi berada pada kategori sedang dengan presentase sebanyak 62.9%. Hasil analisis data menunjukkan nilai sig = 0.000 atau sig < 0.05. hal tersebut membuktikan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Karyawan Perhutani *Forestry Institute*.

ABSTRACT

Sely Musyarofah, 2024, THESIS. Title: The Influence of Organizational Climate on Employee Organizational Commitment at the Forestry Institute of Madiun City.
Supervisor 1: Dr. Retno Mangestuti, M.Si
Supervisor 2: Andik Rony Irawan, M. Si

Keywords: Organizational Climate, Organizational Commitment, Employees, Perhutani Forestry Institute

Organizational commitment plays an important role for companies in their long- A major concern in industrial and Organizational Psychology Today is organizational commitment. This is because there are still employees who are not committed to the organization. Employees who have low commitment have an impact on the lack of desire of employees to contribute to the maximum, this condition can be detrimental to the organization. This study was conducted to test whether there is an influence of organizational climate on organizational commitment.

This study is a quantitative study with a simple regression analysis. The sample was 68 employees of Perhutani Forestry Institute. Sampling is done with a saturated sample. While the data collection was carried out using the organizational climate scale and organizational commitment scale used the adaptation results of Ausri (2018) which refers to The Theory of Lussier (2005) and Ingarianti (2017) which refers to the theory of Mowday et al., (1979).

The results showed that the majority of employees Perhutani Forestry Institute Madiun has a moderate level of organizational climate with a percentage of 71.4% and the level of organizational commitment is in the medium category with a percentage of 62.9%. The results of data analysis showed the value of sig = 0.000 or sig < 0.05. this proves that the organizational climate has a positive and significant influence on organizational commitment. The conclusion of this study is that there is a positive and significant relationship between organizational climate and organizational commitment of employees Perhutani *Forestry Institute*..

خلاصة

سيلي موسياروفاه، 2024، أطروحة. العنوان: تأثير المناخ التنظيمي على التزام الموظفين في معهد الغابات المشرف الأول: د. رينتو مانجيسنوطي، ماجستير. في مدينة ماديو المشرف الثاني: أندي روني إراوان، ماجستير الكلمات الرئيسية:

المناخ التنظيمي، الالتزام التنظيمي، الموظفون، معهد الغابات بير هوتاني

مصدر قلق كبير في علم النفس الصناعي والتنظيمي اليوم هو الالتزام التنظيمي. هذا لأنه لا يزال هناك موظفون غير ملتزمين بالمنظمة. يؤثر الموظفون الذين لديهم التزام منخفض على عدم رغبة الموظفين في المساهمة إلى أقصى حد، ويمكن أن تكون هذه الحالة ضارة بالمنظمة. أجريت هذه الدراسة لاختبار ما إذا كان هناك تأثير للمناخ التنظيمي على الالتزام التنظيمي

هذه الدراسة هي دراسة كمية مع تحليل الانحدار بسيط. كانت العينة 68 موظفا في معهد بير هوتاني للغابات. يتم أخذ العينات باستخدام عينة مشبعة. في حين تم جمع البيانات باستخدام مقياس المناخ التنظيمي ومقياس الالتزام التنظيمي تستخدم نتائج التكيف من أوسري (2018) الذي يشير إلى نظرية لوسير (2005) وإنغاريانتي (2017) الذي يشير إلى نظرية موداي وآخرون (1979).

وأظهرت النتائج أن غالبية العاملين في معهد بير هوتاني للغابات ماديون يتمتع بمستوى معتدل من المناخ التنظيمي بنسبة 71.4%. ومستوى الالتزام التنظيمي في الفئة المتوسطة بنسبة 62.9%. أظهرت نتائج تحليل البيانات قيمة سيغ = 0.000 أو سيغ > 0.05. هذا يثبت أن المناخ التنظيمي له تأثير إيجابي وكبير على الالتزام التنظيمي. استنتاج هذه الدراسة هو أن هناك علاقة إيجابية وهامة بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي للموظفين معهد بير هوتاني للغابات

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan dunia bisnis yang terjadi di era globalisasi saat ini terus semakin berkembang, mengakibatkan persaingan antar dunia bisnis semakin ketat dan kompetitif. Terdapat banyak contoh organisasi yang berjalan, salah satu yang termasuk sebagai organisasi adalah sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan memiliki hubungan formal di dalamnya, bersifat terikat dan umumnya juga terdapat suatu hierarki (Darmaviani & Puspitadewi, 2023). Sebagai perwujudan sebuah organisasi, perusahaan akan dapat beroperasi apabila terdapat aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang di dalamnya. Oleh karena itu, orang-orang dalam organisasi diharuskan dapat menentukan kebijakan dan strategi manajemennya, khususnya pada bidang sumber daya manusia (SDM). Peran SDM dalam suatu organisasi sangat dominan dan paling krusial dalam suatu perusahaan karena merupakan motor penggerak paling utama di dalam suatu organisasi. Perusahaan harus mampu mengelola SDM yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan maupun target perusahaan.

Karyawan dipandang sebagai sebuah aset yang harus diberikan perhatian khusus oleh perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus mampu menjamin kesejahteraan karyawannya guna tenaga kerja tersebut bersedia menjadi pondasi dan alat perusahaan untuk tetap dapat bertahan atau berkembang sesuai dengan visi dan misi perusahaan Saragih (dalam Pratama & Paulus, 2022). Hal ini menyiratkan bahwa pentingnya menjaga SDM untuk keberlangsungan perusahaan, namun bukan hanya menjaga SDM saja, perusahaan harus membuat upaya-upaya untuk menumbuhkan loyalitas dalam diri karyawan sehingga dari loyalitas tersebut karyawan bersedia menanamkan komitmen dalam dirinya yang bermanfaat juga untuk komitmen organisasi. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya.

Penelitian yang dilakukan Whitener (2001) dalam *Journal of Management* tentang penelitian oleh Watson Wyatt International yang melakukan survei terhadap 7.500 karyawan di Amerika Serikat. Hasil penelitian menemukan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan yang komitmen tinggi terhadap organisasi, memperoleh hasil lebih baik dalam “3 – years total *return to shareholder* (total keuntungan perusahaan dalam 3 tahun)” yaitu sebesar 112 %, dibandingkan perusahaan dengan karyawan yang berkomitmen rendah, yang memperoleh hasil sebesar yaitu 76 %. Sangat jelas bahwa jika komitmen terhadap suatu organisasi tidak diperhatikan, maka kemungkinan besar akan berdampak buruk pada kemajuan bisnis organisasi (Suyasa & Coawanta, 2004).

Mendukung pernyataan Allen & Meyer (dalam Hartyanto, 2015) yang menyatakan bahwa perhatian utama dalam psikologi industri dan organisasi saat ini adalah komitmen organisasi. Selain itu, Sersic (1999) menjelaskan bahwa dalam dua dekade terakhir, fokus utama psikologi industri berada pada komitmen organisasi. Sinclair *et al.*, (2005) karyawan dan organisasi di masa yang akan datang akan dipengaruhi oleh perubahan dalam komitmen organisasi saat ini. Karyawan yang memiliki komitmen kuat dan berdedikasi akan membuat perusahaan lebih kompetitif, karena karyawan yang berdedikasi biasanya inovatif dan kreatif (Suseno & Sugiyanto, 2015).

Umumnya komitmen organisasi dalam buku Setiadi (2004:50) diartikan sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja (Arisandy, 2020). Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Karena pentingnya hal tersebut, beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat

untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan-lowongan pekerjaan, Kuntjoro (dalam Arisandy, 2020).

Pembahasan mengenai komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan, kenyataan di lapangan berbeda karyawan memiliki tingkat komitmen yang berbeda-beda, ada yang memiliki sikap menunjukkan dedikasi penuh dan antusiasme dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Ada pula yang memiliki sikap cukup puas namun masih terbuka untuk peluang lain jika ada yang lebih menarik. Dan juga terdapat karyawan yang merasa tidak terikat secara emosional dengan perusahaan dan mungkin sedang mencari peluang di tempat lain. Dampak dari kurangnya komitmen ini dapat terlihat dari rendahnya pencapaian target perusahaan, yang mengindikasikan kurangnya keinginan para karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Variasi ini menunjukkan pentingnya pendekatan yang disesuaikan dalam manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpenuhi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keseluruhan komitmen dalam organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Perhutani Forestry Institute (PeFI), yang merupakan transformasi gabungan dari Pusat Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pusdikbang SDM Perhutani Madiun). PeFI memiliki tujuan untuk mengintegrasikan fungsi perusahaan dalam peningkatan kapabilitas, kompetensi dan kerja sama yang strategis serta partisipasi dan akses global. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan Perhutani *Forestry Institute* yang berlokasi di Jl. Rimba Mulya , No. 11 Kartoharjo, Kecamatan Kartoharjo, Kota Madiun, Jawa timur. Saat ini kondisi perusahaan Perhutani *Forestry Institute* peneliti masih menemukan adanya tingkat kedisiplinan serta keterlambatan datang ke kantor maupun masuk ke dalam ruangan kerja yang merupakan tindakan yang paling sering berulang-ulang dilakukan para karyawan, hal ini dikarenakan pengecekan absensi dilakukan secara online melalui telepon genggam pribadi masing-masing sehingga sulit untuk memantau ketepatan waktu masing-masing karyawan. Kondisi lainnya juga terlihat dengan masih adanya pegawai yang

memanfaatkan “secara berlebihan” waktu istirahat. Contohnya, peneliti menemukan para karyawan lebih memilih untuk bekerja dengan santai, karena menurut mereka bekerja dengan biasa pun tidak akan mempengaruhi tingkat materi atau upah yang diterima oleh karyawan.

Kondisi seperti ini memperlihatkan mulai kendornya tanggung jawab dalam mengemban tugas sebagai karyawan yang menjabat baik secara struktural maupun fungsional, dimana berperan sebagai pengambil kebijakan dan keputusan di semua lini. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang cukup rendah dimana karyawan sering mengalami keterlambatan untuk hadir dalam organisasi sehingga akan mengganggu tercapainya tujuan organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi yang tinggi memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat absensi. Angle dan Perry dalam Meyer dan Allen (1997) mengatakan bahwa komitmen organisasi berkorelasi negatif dengan keterlambatan. Hadir tepat waktu ke tempat kerja merupakan representasi sikap positif terhadap organisasi (Danil *et al.*, 2019).

Hasil yang diperoleh setelah melakukan wawancara adalah mayoritas dari para karyawan menjawab karena mereka membutuhkan pekerjaan ini dan minimnya alternatif lain, pekerjaan sangat relevan dengan skill serta merasa menjadi bagian dari perusahaan karena telah bekerja di perusahaan selama bertahun-tahun. Selain itu juga dari beberapa karyawan dari generasi muda mengatakan bahwa mereka bekerja di organisasi ini mungkin tidak untuk selamanya jika mereka menemukan pekerjaan yang lebih baik, mereka akan berpindah ke pekerjaan itu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki keterikatan emosional dengan organisasi.

Komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi perusahaan dalam proses operasional jangka panjang perusahaan, karena dapat mempengaruhi perilaku karyawan seperti tingkat kehadiran, produktivitas, dan keinginan untuk tetap di perusahaan. Adanya komitmen terhadap organisasi akan menghasilkan keterikatan emosional yang kuat antara individu dan organisasi sehingga individu tersebut akan mengidentifikasi nilai-nilai dan

tujuan organisasi, dan secara pribadi mereka akan menginternalisasi nilai-nilai organisasi. Akibat dari proses tersebut akan terlihat dalam kinerja mereka. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal.

Sebaliknya kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan perannya ditentukan sejauh mana karyawan tersebut merasa berkomitmen terhadap organisasi, komitmen juga menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawannya. Pertama, semakin besar komitmen seorang karyawan, semakin besar upaya yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan semakin lama mereka ingin bertahan di perusahaan. Adanya komitmen yang tinggi terhadap karyawan mencegah perilaku-perilaku organisasi yang negatif misal membolos, ketidakhadiran/mangkir, keterlambatan, pindah ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

Mowday *et al.*, (1979) berpendapat bahwa komitmen terhadap suatu organisasi dalam pengertian ini setidaknya mencakup tiga unsur penting, yakni kesadaran atau keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan atau kemauan untuk berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi, dan loyalitas atau keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi relatif kuat apabila individu memberikan keterlibatan yang konsisten pada sebuah organisasi. Oleh sebab itu, komitmen karyawan amat menentukan arah organisasi (Mowday *et al.*, 1979).

Luthans (dalam Darmaviani & Puspitadewi, 2023) menyebutkan bahwa terdapat keterkaitan komitmen organisasi dengan beberapa unsur lain yaitu iklim organisasi yang hangat dan suportif. Didukung dengan pernyataan Dewi & Wibawa (2022) menyatakan komitmen organisasi seorang karyawan dalam suatu perusahaan tidak terjadi secara individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana individu karyawan tersebut bekerja, seperti kenyamanan dalam bekerja atau biasa disebut dengan iklim organisasi. Semakin

baik persepsi pekerja mengenai iklim yang terdapat pada suatu organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen pekerja terhadap organisasi tersebut. Lingkungan organisasi menunjukkan bagaimana organisasi tersebut berjalan, lingkungan kerja yang sesuai dengan individu di organisasi akan membuat individu tersebut nyaman berada di organisasi sehingga akan memicu mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Berbagai pengalaman yang diterima oleh individu dalam organisasi akan membentuk persepsi dan pandangan mereka terhadap organisasi, yang nantinya akan membangun tingkat iklim organisasi yang ada di perusahaan Perhutani *Forestry Institute*.

Menurut asumsi awal peneliti, iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi hal ini terkait cara bagaimana orang-orang merasa, berpikir, dan bertindak di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi munculnya rasa komitmen yang tinggi. Fenomena iklim organisasi yang masih kurang kondusif yang terjadi di lapangan menarik perhatian peneliti untuk diteliti lebih lanjut dikarenakan hal itu menyebabkan para karyawan cenderung tidak terikat secara emosional dengan Perhutani *Forestry Institute*. Mereka lebih cenderung melihat pekerjaan ini sebagai sekadar sumber penghasilan sementara atau bahkan sebagai jembatan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Kolb (dalam Hadi *et al.*, 2021) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu perangkat manajemen yang efektif untuk mengintegrasikan motivasi karyawan dengan tugas dan tujuan dari organisasi.

Mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi, maka memungkinkan organisasi untuk menemukan cara yang potensial untuk mengurangi pengunduran diri, ketidakhadiran, dan meminimalisasi aspek negatif lain dari pekerja. Selain itu, iklim organisasi juga berdampak pada efektivitas dan efisiensi pekerja yang dapat mempengaruhi komitmen mereka dalam organisasi sehingga dapat terlihat adanya keterkaitan yang tinggi antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dalam memengaruhi performa organisasi, pemogokan kerja, hasil kerja, serta keluarnya pekerja dari organisasi.

“...Kalo dari aku pribadi aku udah nyaman disini namun ada beberapa hal-hal yang kurang di perusahaan lebih ke sistem teknologinya yang perlu ditingkatkan, semisal ada acara yang melibatkan asesmen masih banyak komputer yang nggak bisa dipakai padahal pesertanya lumayan. Itu sih kurangnya.” (LS, 24 Oktober 2024, Staf Pelaksana Diklat).

Hal lain juga dinyatakan oleh karyawan PeFi. *“...Di perusahaan ini nggak ada sistem gaji lembur, kan kalo di perusahaan lain ada semisal ada karyawan lembur dapet upah lembur ya, disini itu ngga ada. Jadi aku usahakan untuk nggak kerja di luar jam kerja aku.”* (E, 24 Oktober 2024, Staf Pelaksana Asesor Kompetensi).

“...Kalau dari aku sendiri terkait komitmen, karena posisi aku disini masih baru masih beberapa bulan bekerja ya untuk jangka pendek ke depan belum ada niatan untuk pindah terlebih lagi ada isu perihal ekselarasi karir di perusahaan BUMN untuk meningkatkan kompetensi dan sebagainya itu sih yang menjadi harapan aku untuk tetap bertahan di perusahaan ini. Kalau nggak ada isu itu sih aku bakal mikir-mikir lagi mencari pekerjaan terdekat atau kesempatan yang lebih baik karena kalau untuk rekan kerja disini kan banyak generasi y yang mana lebih banyak yang tua dari aku jadi kendalanya kayak di perbedaan cara berpikir dan model kerja.” (AG, 24 Oktober 2023, Staf Pelaksana Asesor Kompetensi).

Dapat disimpulkan wawancara di atas mengenai berbagai aspek dari iklim organisasi di perusahaan tersebut, termasuk kenyamanan kerja, fasilitas, sistem kompensasi, peluang karir, dan dinamika antar generasi. Masalah-masalah yang diungkap oleh karyawan menunjukkan area-area yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keseluruhan iklim organisasi.

Berlandaskan teori yang dikemukakan oleh Parek (dalam Sivastav, 2006) interaksi antara struktur organisasi sistem, budaya, tingkah laku pimpinan, dan kebutuhan psikologis karyawan yang membentuk iklim organisasi. Jika organisasi ingin berhasil dan tercapai tujuannya maka harus jelas iklim organisasinya. Pemahaman yang lebih baik individu karyawan tentang lingkungan kerja di tempat kerja, maka memungkinkan semakin tingginya komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Contoh beberapa hal yang mempengaruhinya seperti suasana kerja yang tidak nyaman bagi para pegawai, budaya organisasi yang memperbarui ke arah negatif yang dapat menimbulkan penurunan komitmen, pembentukan iklim organisasi dapat mempengaruhi setiap detail yang ada pada suatu organisasi yang kemudian mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Ehrhart *et al.*, (2014) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah pemahaman yang dilakukan oleh karyawan, yang mana hal tersebut meliputi peristiwa, peraturan, penerapan, dan aturan yang mereka dapatkan dalam organisasi serta bagaimana organisasi mendukung, menghargai, dan mengharapkannya. Lussier (2005) juga menyatakan bahwa dimensi iklim organisasi dapat diukur melalui aspek berikut: struktur, identitas dan loyalitas, penghargaan, dukungan, tanggung jawab, kehangatan, serta resiko. Rahimic dalam (Cahyadi & Utama, 2018) menyebutkan bahwa iklim organisasi berhubungan dengan kinerja, efektifitas organisasi, produktivitas, komitmen dan keinginan untuk keluar.

Informasi di atas relevan dengan penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Zulham & Kusmiyanti (2022) tentang pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan pada pegawai rumah tahanan negara kelas I cipinang sebanyak 162 pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasional. Begitupun juga dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suarningsih *et al.*, (2013) tentang “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit”. Penelitian

ini dilakukan pada 81 orang karyawan Rumah Sakit Lawang Medika Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan positif baik terhadap komitmen organisasional maupun kinerja karyawan. Artinya semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi. Mendukung pernyataan dari McMurray *et al.*, (2004) yang menekankan fakta bahwa Fink (1992) sebelumnya menemukan bahwa iklim organisasi cenderung berhubungan positif dengan komitmen karyawan pada organisasi. Misalnya, dalam studinya iklim organisasi karyawan positif terjadi ketika tingkat komitmen tinggi di organisasi. Studi eksperimentalnya mengenai komitmen organisasi di dua perusahaan manufaktur di Amerika Serikat. Bisa disimpulkan bahwa iklim organisasi pada penelitian tersebut memiliki hubungan yang positif dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Danil *et al.*, (2019) terkait “*The Influence of Organizational Climate on Employee Organizational Commitment with Organizational Justice as a Variable of Mediation in PT. Harry Tridarma*” mengatakan bahwa iklim organisasi negatif tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, berdasarkan hasil survei kepada perusahaan beranggapan ketika organisasi sudah mendefinisikan secara jelas dan pekerjaan karyawan kemudian membuat karyawan mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan dan menunjukkan bahwa standar pekerjaan yang dimiliki karyawan pada perusahaan memiliki standar kinerja yang tinggi maka tidak lagi mempengaruhi komitmen organisasi mereka karena pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah sebagaimana seharusnya. Dari pemaparan diatas peneliti menemukan kesenjangan yaitu perbedaan iklim organisasi yang dirasakan individu karyawan berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi yang diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini.

Penelitian mengenai iklim organisasi terhadap komitmen organisasi memang telah banyak dilakukan di perusahaan dan biasanya berfokus pada berbagai jenis perusahaan di berbagai industri, terutama yang berorientasi pada

bidang jasa atau manufaktur. Namun, penelitian ini berfokus pada industri kehutanan dimana lembaga perusahaan ini tidak hanya berorientasi pada bidang jasa, namun juga berorientasi pada bidang pendapatan (*profit oriented*). PeFi selain menangani tugas utama melakukan pendidikan dan pelatihan internal Perhutani, juga melayani jasa-jasa lainnya untuk eksternal seperti adanya jasa pendidikan PeFi, jasa asesmen PeFi, jasa pemanfaatan *asset*, penjualan benih dan bibit (bersertifikat) yang memiliki karakteristik unik dalam hal operasi, regulasi, dan tantangan lingkungan sehingga perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan.

Beberapa definisi yang dikemukakan di atas membahas bagaimana iklim organisasi memengaruhi individu bertindak di dalamnya. Proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk hubungan dan kerja sama yang harmonis antar seluruh sumber daya manusia dalam suatu organisasi berkaitan erat dengan iklim organisasi, yang mana karyawan merasakan aspek-aspek iklim organisasi yang menyenangkan. Susanty, (2013) menyatakan organisasi tentunya akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Perbedaan iklim organisasi disebabkan oleh keanekaragaman pekerjaan yang ada di dalam suatu organisasi atau sifat SDM yang ada.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dapat berperan positif maupun negatif. Menurut teori, iklim organisasi yang baik akan memberikan dampak pada karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Namun apakah teori yang ada selalu sejalan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan? Hal ini menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut agar mampu mengungkapkan fakta-fakta yang terjadi di lapangan. Oleh sebab itu, penulis tertarik meneliti bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan perhutani *forestry institute*. Adapun judul yang diangkat penulis dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perhutani *Forestry Institute*.”

B. Rumusan Masalah

1. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat Komitmen Organisasi pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* di Kota Madiun?
2. Bagaimana tingkat Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* di Kota Madiun?
3. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* di Kota Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah yang dipaparkan diatas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat Komitmen Organisasi pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* di Kota Madiun
2. Untuk mengetahui tingkat Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* di Kota Madiun
3. Untuk membuktikan pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* di Kota Madiun

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dan dan juga secara praktis :

1. Secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang keilmuan psikologi industri dan organisasi tentang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait hal-hal yang mempengaruhi sikap kerja karyawan dalam konteks pengaruh iklim

organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* di Kota Madiun.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bagaimana pengaruh iklim organisasi pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* di Kota Madiun.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian diharapkan berguna bagi perusahaan khususnya perusahaan Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun untuk dapat mengetahui sejauh mana iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasi. Kemudian hasilnya diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan kepada perusahaan agar menjadi lebih memahami dalam menyusun strategi dan kebijakan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan yaitu Perhutani *Forestry Institute* di Kota Madiun.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber referensi atau bahan rujukan yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

Pada kajian teori mengenai komitmen organisasi diuraikan teori tentang:

1. Definisi Komitmen Organisasi

Meyer & Allen (1997) menjelaskan komitmen organisasi sebagai suatu kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi, yang berdampak pada keputusan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut John A Wagner & Hollenbeck (2010) komitmen organisasi adalah sejauh mana orang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi yang mempekerjakan mereka. Ini menyiratkan kesediaan dari pihak pegawai untuk mengajukan upaya substansial atas nama organisasi dan atau niatnya untuk tinggal dengan organisasi untuk waktu yang lama (Yusuf & Syarif, 2017).

Secara umum, komitmen organisasi mencakup (3) tiga hal menurut Sudarmanto (2009) yaitu: *pertama*, kepercayaan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi; *kedua*, kemauan kuat atau sungguh-sungguh pada kepentingan organisasi; dan *ketiga*, keinginan kuat untuk terus menerus atau selalu menjadi anggota organisasi (Srimaulani, 2012).

Mowday *et al.*, (1979) mendefinisikan komitmen organisasional lebih dari sekedar loyalitas pasif terhadap suatu organisasi, menurutnya komitmen ini dijelaskan sebagai keterlibatan atau hubungan aktif individu dengan organisasi, kesediaan individu untuk memberikan sesuatu dari dirinya dalam berkontribusi pada kesejahteraan organisasi. Tiga aspek komitmen yang dikembangkan Mowday *et al.*, (1979) diantaranya: 1). Keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2). Kemauan untuk melakukan apapun demi organisasi, dan 3). Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Robbins (2001) menjelaskan komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Robbins memandang komitmen terhadap organisasi

sebagai sikap kerja karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat seseorang bekerja. Bila seseorang menyukai organisasi tersebut, ia akan berupaya untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.

Sareskeh *et al.*, (2012) menyatakan komitmen organisasional dapat membentuk suatu perilaku yang menjadi hasil dari hubungan individu terhadap organisasi dan akan membawa individu tersebut menjadi anggota yang tetap dalam organisasi (Widiarti & Dewi, 2016). Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja bahkan kemungkinan mereka bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi. Tommy & Julia (2004) beranggapan dimana karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi dipercaya dapat mendedikasikan waktu, energi serta talenta mereka yang lebih besar kepada organisasi, dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen (Sari, 2016).

Senada dengan hal tersebut Greenberg dan Baron (dalam Yulianti, 2015) komitmen organisasi berdasarkan sikap merupakan '*goal congruence orientation*', yaitu sejauh mana seseorang yang mengidentifikasi dirinya dengan organisasi memiliki tujuan-tujuan pribadi yang sejalan dengan tujuan-tujuan organisasi. Pendekatan sikap mencerminkan keinginan seseorang untuk menerima dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam perkembangannya komitmen organisasional yang berhubungan dengan pendekatan kongruensi tujuan "*goal congruence approach*", yaitu komitmen afektif (*affective commitment*) yang menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan untuk melakukannya. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan (Cahyani *et al.*, 2020).

Berdasarkan pada beberapa definisi tersebut peneliti menggunakan teori Mowday et al., (1979) yang mendefinisikan suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk rela berpartisipasi aktif pada organisasi tempat pegawai tersebut bekerja yang mana hal tersebut berhubungan dengan kemajuan menerima nilai-nilai serta tujuan dari organisasi, kesetiaan dan kemajuan karyawan untuk berkorban demi pencapaian tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat menggambarkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan keinginan mereka untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi dapat diukur menggunakan tiga aspek dengan berdasarkan teori Mowday et al., (1979) yang dikembangkan oleh Ingarianti (2017) sebagai berikut:

- a. Keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
Karyawan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja dan mereka bangga menjadi bagian dari perusahaan.
- b. Kemauan untuk melakukan apapun demi organisasi
Karyawan termotivasi untuk berprestasi lebih baik lagi jika mereka merasa nyaman
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

Hal ini memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi atau dengan kata lain rasa loyalitas karyawan terhadap organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan dan bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka merasa dihargai di dalam organisasi tempatnya bekerja.

3. Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama, dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi.

Gary Dessler (1999) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a) *Make it charismatic*: Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
- b) *Build the tradition*: Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
- c) *Have comprehensive grievance procedures*: Bila ada keluhan atau komplain dan pihak luar ataupun dan internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
- d) *Provide extensive two-way communications*: Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
- e) *Create a sense of community*: Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.
- f) *Build value-based homogeneity*: Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, ketrampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.
- g) *Share and share alike*: Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.

- h) *Emphasize barn raising, cross-utilization, and teamwork*: Organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama, saling berbagi, saling mem-beri manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di "tempat basah" perlu juga ditempatkan di "tempat yang kering". Semua anggota organisasi merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus mem-berikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut.
- i) *Get together*: Adalah acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa tedalin. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olah raga, seni, dll. yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.
- j) *Support employee development*: Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi mem-perhatikan perkembangan karier karyawan dalam jangka panjang.
- k) *Commit to Actualizing*: Setiap karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.
- l) *Provide first-year job challenge*: Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap- tahap awal karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya.
- m) *Enrich and empower*: Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena nitinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan.

Misalnya dengan rotasi kerja, memberikan tantangan dengan memberikan tugas, kewajiban dan otoritas tambahan, dll.

- n) *Promote from within*: Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dan luar perusahaan.
- o) *Provide developmental activities*: Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.
- p) *The question of employee security*: Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya. Misalnya, karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif. Dia akan merasa aman dan tidak takut akan ada pemutusan hubungan kerja. Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan perusahaan.
- q) *Commit to peoplefirst values*: Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi.
- r) *Put it in writing*: Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dan lain-lain organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekedar bahasa lisan.
- s) *Hire "Right-Kind" managers*: Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dan lain-lain pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.

- t) *Walk the talk*: Tindakan jauh lebih efektif dan sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kala atau berbicara.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Mowday *et al.*, (1979) mengatakan terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan di tempat kerja, diantaranya yaitu:

a. Karakteristik personal

Karakteristik personal seperti umur, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Semakin tua karyawan, semakin terbatas pilihan/alternatif pekerjaan dalam berorganisasi. Karena perempuan biasanya lebih detail dalam bekerja, jenis kelamin berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Selain itu, masa kerja juga berhubungan dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan, karena seiring dengan masa kerja lama maka karyawan mendapatkan upah yang lebih tinggi. Dengan sistem upah karyawan yang tinggi mampu membuat karyawan lebih berkomitmen pada organisasi. Tingkat pendidikan juga berhubungan dengan harapan karyawan yang tinggi pada organisasi, jika harapan tidak terpenuhi maka karyawan cenderung tidak memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi.

b. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu peristiwa yang dialami oleh seseorang yang bekerja untuk perusahaan atau organisasi. Pengalaman kerja yang berkesan bagi karyawan termasuk rekan kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, prestasi yang dihasilkan karyawan, dan keterlibatan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi pada karyawan dapat meningkat ketika karyawan memiliki pengalaman kerja yang memuaskan.

c. Karakteristik terkait peran atau pekerjaan

Karakteristik peran atau pekerjaan adalah konflik antara pekerjaan dan keluarga. Karyawan Wanita mengalami konflik ketika bekerja karena

mereka memiliki dua pekerjaan dan tanggung jawab yakni menjalankan peran sebagai seorang istri atau ibu rumah tangga dan di luar hal tersebut menjalankan peran sebagai karyawan. Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena konflik muncul secara bersamaan antara menjalankan peran dan memenuhi tanggung jawab keluarga atau menjalankan peran dan melaksanakan tugas pekerjaan sebagai anggota organisasi. Jika karyawan tidak dapat mengatasi konflik atau masalah yang mereka hadapi, maka ini akan berdampak negative pada komitmen karyawan terhadap organisasi.

Senada dengan hal tersebut Meyer & Allen (1997) menjelaskan komitmen organisasi disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan, yaitu: karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi:

- a. Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi.
- b. Karakteristik organisasi mencakup struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.
- c. Pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

5. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk berada dalam organisasi dan terlibat aktif dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan serta memberikan

kontribusi yang berarti pada organisasi. Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap karyawan maupun sebaliknya, sangat diperlukan karena melalui komitmen tersebut akan tercipta iklim organisasi yang professional. Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan.

Dalam islam komitmen seorang muslim dapat dilihat dari tindakan yang diperbuatnya. Seorang muslim melakukan kewajibannya untuk berdzikir, berjihad, berpuasa, sholat, dan lain-lain. Itu merupakan perwujudan komitmen seorang muslim terhadap Tuhan-Nya. Begitu pula dalam sebuah perusahaan, perwujudan komitmen karyawan kepada perusahaan dapat ditunjukkan dengan tindakan yang diperbuatnya misalnya ketika mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya, memberikan seluruh tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan dan lain-lain.

Islam sendiri melihat komitmen organisasi sebagai orang yang istiqomah dalam upaya melaksanakan apa yang jadi tanggung jawabnya untuk menggapai tujuan bersama. Dalam Q.S Fusshilat/41: 30 Allah berfirman:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah,” kemudian tetap (dalam pendiriannya), akan turun malaikat-malaikat kepada mereka (seraya berkata), “Janganlah kamu takut dan bersedih hati serta bergembiralah dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.*”

Berdasarkan ayat di atas bisa dilihat kalau seseorang mempunyai keteguhan ataupun kepercayaan hati dalam dirinya, sehingga akan timbul dorongan untuk senantiasa bertahan secara tidak berubah-ubah baik lahir ataupun batin dalam menggapai tujuan bersama suatu organisasi. Keteguhan dan kepercayaan untuk tidak berubah-ubah atau konsisten yang dimiliki

seseorang inilah yang disebut sebagai perilaku istiqomah. (Khairunnisa et al., 2021) mengatakan seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang baik tentu akan lebih memilih bertahan dan berpartisipasi dalam perusahaan karena mereka merasa terikat secara emosional dan moral terhadap tujuan, nilai, dan budaya perusahaan. Hal ini membuat mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal, bekerja sama dengan rekan kerja, dan bertahan di perusahaan meskipun dihadapkan dengan tantangan atau kesulitan. Adanya komitmen organisasi dalam diri seseorang dapat dilihat dari seberapa lama dia mampu bertahan di organisasi atau perusahaan tersebut begitu pula yang di Perhutani *Forestry Institute* (karyawan), perusahaan ini memiliki banyak karyawan terdapat perbedaan generasi yang bercampur dalam satu organisasi di setiap unit kerja baik dari pengalaman maupun perspektif antar generasi yang pastinya akan berdampak pada dinamika organisasi, untuk itu perlunya kebutuhan untuk memahami perbedaan di setiap generasi dan memanfaatkan keberagaman generasi yang ada dalam perusahaan tersebut dalam meningkatkan komitmen karyawannya.

Sedangkan dalam QS. Al-Isra' : 29 menunjukkan jika tidak adanya komitmen organisasi dalam diri seseorang.

وَلَا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلَىٰ عُنُقِكَ وَلَا تَبْسُطْهَا كُلَّ الْبَسْطِ فَتَقْعُدَ مَلُومًا مَّحْسُورًا

Artinya: “*Janganlah engkau jadikan tanganmu terbelenggu pada lehermu (kikir) dan jangan (pula) engkau mengulurkannya secara berlebihan sebab nanti engkau menjadi tercela lagi menyesal*”.

QS. Al-Isra' : 29 tersebut menekankan pentingnya tidak melibatkan diri dalam tindakan yang merugikan atau tidak adil. Dalam konteks komitmen organisasi, ketidakadilan, ketidakjujuran, atau ketidaktaatan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan dan mungkin merugikan pihak lain.

Dalam konteks komitmen organisasi, ayat ini mengajarkan tentang pentingnya bagi seorang individu untuk tidak melibatkan diri dalam tindakan yang merugikan atau tidak adil terhadap perusahaan atau

organisasi tempatnya bekerja. Menggunakan tangan yang terbelenggu pada leher sebagai metafora, ayat ini mencerminkan sikap yang egois, tidak kooperatif, dan tidak bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Jika seseorang mengabaikan kewajibannya, berbuat curang, atau tidak menunaikan tugasnya dengan baik dalam konteks kerja, hal tersebut dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Sikap ini juga dapat menciptakan ketidakharmonisan dan ketidakstabilan di lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat merugikan semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, ayat ini mengingatkan kita akan pentingnya menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan jujur, adil, dan bertanggung jawab dalam konteks kerja. Sikap kikir, serakah, atau tidak bertanggung jawab tidak sesuai dengan nilai-nilai Islam yang menekankan pentingnya integritas, keadilan, dan tanggung jawab dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja.

B. Iklim Organisasi

1. Definisi Iklim Organisasi

Iklim atau *climate* berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas ada hal-hal fisik saja seperti suhu atau/ tekanan, namun juga mempunyai arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi. Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) tidak dapat dilepaskan dari peran Kurt Lewin pada tahun 1937, Kurt Lewin merupakan orang pertama yang memasukkan istilah iklim organisasi (*organizational climate*) dalam struktur ilmu manajemen SDM. Istilah ini diambil dari pemahaman iklim psikologi (*psychological climate*) yang sebelumnya telah banyak digunakan dalam perkembangan ilmu psikologi, yang kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh Tagiuri dan G. Litwin yang mengatakan bahwa iklim organisasi kualitas lingkungan internal yang secara konsisten dialami individu atau karyawan kemudian memengaruhi

perilaku mereka, dapat digambarkan dalam beberapa cara atau karakteristik organisasi (Elondri, 2020).

Menurut Davis & Newstrom (1985) menjelaskan iklim organisasi adalah tempat dimana karyawan tersebut melakukan pekerjaan mereka. Hal ini bisa mengacu pada lingkungan suatu departemen, unit, perusahaan, atau organisasi. Jika setiap organisasi memiliki budaya, tradisi, metode dalam menciptakan lingkungannya sendiri, maka akan ada organisasi yang efektif dan tidak efektif. Oleh karena itu, iklim dapat bergerak menyenangkan ke netral hingga tidak menyenangkan. Pada dasarnya baik pimpinan maupun karyawan menginginkan lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

Lussier (2005) menjelaskan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang relatif bertahan lama dalam organisasi seperti yang dipersepsikan dan dirasakan oleh anggotanya meliputi struktur, ketetapan yang berlaku, praktik organisasi serta perilaku anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Iklim organisasi terbentuk karena adanya kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang sedang berlaku di organisasi (Melati *et al.*, 2021). Iklim organisasi adalah suatu keadaan lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang mampu mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan secara langsung atau tidak langsung. Maka dari itu, iklim organisasi yang terjadi di perusahaan senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu saat sedang menjalankan tugas-tugas pekerjaan (Asmoro & Mulyana, 2021).

Stringer (dalam Wirawan, 2007) mendefinisikan iklim organisasi persepsi yang dapat dinilai serta menimbulkan motivasi sehingga berdampak langsung pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam organisasi atau perusahaan, iklim organisasi tidak hanya mencakup kondisi fisik dan lingkungan kerja namun juga terdapat norma-norma budaya dan nilai-nilai organisasi serta suasana yang berlaku dalam interaksi sehari-hari. Iklim ini juga menunjukkan bagaimana organisasi mendukung, menghargai, dan mengharapkannya.

Dari beberapa definisi di atas peneliti menggunakan teori Lussier (2005) yang menjelaskan iklim organisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan tingkat kualitas lingkungan internal yang timbul dari persepsi individu kemudian akan mempengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi, iklim organisasi ini ada di dalam organisasi menunjukkan cara hidup organisasi, apa yang dirasakan, dan dipersepsikan oleh anggota organisasi memberikan makna dan memengaruhi perilaku mereka.

2. Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi.

Iklim organisasi satu organisasi dengan organisasi yang lain tentunya akan berbeda-beda. Skala iklim organisasi pada penjelasan ini mengacu pada 7 (tujuh) dimensi yang dikemukakan oleh Lussier (2005), yaitu:

a. Struktur

Merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab, nilai-nilai organisasi. Hal ini penting diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi.

b. Tanggung jawab

Bentuk tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tanpa harus diawasi, karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Penghargaan

Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan. Karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Pemimpin harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.

d. Kehangatan

Berkaitan dengan hubungan yang yang dirasakan antar karyawan dalam organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial informal.

e. Dukungan

Berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

f. Resiko

Berkaitan dengan karyawan diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai tantangan.

g. Loyalitas dan identitas organisasi

Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. Derajat keloayan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Berdasarkan pemaparan di atas dimensi iklim organisasi dapat disimpulkan dengan adanya struktur, memiliki tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dukungan, resiko dan loyalitas dan identitas karyawan terhadap suatu organisasi.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Steers (2005) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hubungan yang relative tetap dalam organisasi yang berhubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur merupakan cara suatu organisasi untuk mrnyusun orang-orang dalam menciptakan sebuah organisasi.

b. Teknologi

Teknologi yang semakin berubah mengarah kepada komunikasi terbuka, keyakinan, kreativitas, dan penerimaan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

c. Lingkungan luar

Faktor lingkungan luar yang secara khusus berkaitan dengan para pekerja dapat berpengaruh terhadap iklim organisasi

d. Kebijakan

Menurut Higgins (Aryanto et al., 2019) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

a. Pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur organisais terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan merupakan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya

hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif.

c. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan antar rekan kerja. Hubungan persahabatan seringkali menjadi suatu kebutuhan dalam kelompok organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dengan 2 cara yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi dan teknologi sebagai sarana dan prasarana.

4. Iklim Organisasi dalam Perspektif Islam

Dalam Al-Qur'an Surat Ash Shaff ayat 4 disebutkan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

Artinya: "Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kokoh."

Maksud dari ayat atas disebutkan bahwa Allah SWT menyukai mukmin yang berjuang dalam sebuah bangunan yang kokoh. Ciri dari bangunan yang kokoh adalah seluruh komponen di dalamnya saling menguatkan satu dengan yang lain. Dapat dirinci, bahwa soliditas organisasi memiliki tiga ciri, yaitu: masing-masing komponen didalamnya bisa menguatkan satu dengan yang lain, bersinergi dalam bekerja serta memiliki program yang jelas, termasuk pembagian pelaksanaan program (pembagian potensi dan pemanfaatan kemampuan). Untuk menciptakan organisasi dengan satu kesatuan yang kokoh di dalam organisasi perlu diciptakan iklim

organisasi yang positif demi kenyamanan bersama, baik kenyamanan dalam berinteraksi dengan konsumen, pimpinan dan rekan kerja.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya : Wahai manusia manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha teliti.

Ayat di atas jika dikaitkan dengan iklim organisasi bahwa erat hubungannya dengan kenal mengenal dan bukan untuk kebanggaan suatu jabatan bahwa dalam membangun iklim organisasi dilingkungan kerja membutuhkan kerja sama yang baik antara atasan dan bawahan. Karena sangat jelas dalam Islam bahwa dilarang berpecah belah dan diwajibkan bersilaturahmi antara satu dengan yang lain supaya saling mengenal karakter masing- masing sehingga terjalin hubungan kerja yang baik.

C. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Lussier (2005) menjelaskan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang relatif bertahan lama dalam organisasi seperti yang dipersepsikan dan dirasakan oleh anggotanya meliputi struktur, ketetapan yang berlaku, praktik organisasi serta perilaku anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Iklim organisasi yang menggambarkan suasana kerja organisasi atau sejumlah keseluruhan perasaan dan sikap orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku. Iklim organisasi selalu ada dalam organisasi, dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklim

organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam organisasi.

Iklm organisasi selalu muncul pada setiap organisasi secara objektif dan mempengaruhi perilaku setiap anggota organisasi maupun kelompok. Sehingga perlu digali lebih dalam untuk mengetahui iklim yang terjadi di suatu organisasi atau perusahaan apakah terjadi iklim organisasi yang positif atau justru adanya iklim organisasi negatif. Iklim organisasi yang positif dapat menciptakan perasaan yang kuat di kalangan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya atau lebih berkomitmen. Suasana kerja yang nyaman, saling percaya dan mendukung dalam suatu organisasi dapat meningkatkan komitmen terhadap karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, diperhatikan, serta memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja mereka cenderung untuk lebih bekerja keras, tidak mangkir dari pekerjaan, dan memiliki produktivitas yang meningkat dan serta memiliki niat yang tinggi untuk bertahan di perusahaan tempat bekerja.

Kerja sama antar anggota organisasi dapat digunakan sebagai upaya untuk menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para karyawan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut (Saputra & Rahardjo, 2017) menjelaskan iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi mampu memberi kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan karyawan bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiarti & Dewi (2016) tentang “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali” menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian Yuliana (2015) mengenai “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PT Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo” menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Hasil

analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi, dilihat dari nilai r sebesar 0,403 dengan $p=0,000$ ($p<0,01$). Kemudian pada penelitian Ibrahim & Widawati (2021) tentang “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT. X Bandung” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Iklim organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,410 atau sebesar 41% terhadap komitmen organisasi, yang artinya semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah komitmen organisasi pada pegawai. Tetapi, dalam penelitian yang dilakukan oleh Danil *et al.*, (2019) terkait “The Influence of Organizational Climate on Employee Organizational Commitment with Organizational Justice as a Variable of Mediation in PT. Harry Tridarma” mengatakan bahwa iklim organisasi negatif tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan, berdasarkan hasil survei kepada perusahaan beranggapan ketika organisasi sudah mendefinisikan secara jelas dan pekerjaan karyawan kemudian membuat karyawan mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan dan menunjukkan bahwa standar pekerjaan yang dimiliki karyawan pada perusahaan memiliki standar kinerja yang tinggi maka tidak lagi mempengaruhi komitmen organisasi mereka karena pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah sebagaimana seharusnya. Dari pemaparan diatas peneliti menemukan kesenjangan yaitu mampu tidaknya kualitas lingkungan internal atau iklim organisasi berpengaruh terhadap sikap komitmen karyawan terhadap organisasi yang diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini.

D. Hipotesis Penelitian

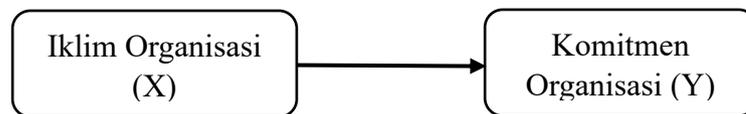
Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data

yang terkumpul. Berdasarkan konseptual dan kerangka berfikir yang telah disusun, maka dapat dirumuskan hipotesis bahwa :

Hipotesis Alternatif (H_a) : Adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun.

Hipotesis nol (H_o) : Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun.

E. Model Hipotesis



Gambar 2. 1 Model Konsep

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan *Perhutani Forestry Institute*. Penelitian ini menggunakan merupakan penelitian kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yaitu berupa skala likert. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2013) pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang dilandasi oleh aliran filsafat positivisme untuk meneliti suatu sampel atau populasi tertentu dengan tujuan pengujian hipotesis yang telah ditentukan, kemudian data dianalisis secara statistik.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu konsep atau fenomena dengan variasi sehingga dapat diidentifikasi pokok permasalahan yang terjadi, baik berbentuk kualitas, kuantitas, standar, dan mutunya (Azwar, 2018). Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat dan variabel bebas, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) atau variable Y adalah variabel yang terkena pengaruh dari variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

2. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) atau variable X adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel X dalam variabel ini adalah iklim organisasi.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sebuah definisi atau variabel yang didapat dari karakteristik-karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati Azwar (2018). Definisi operasional dari variabel terikat dan variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan dan tertuju pada organisasi tempat pegawai tersebut bekerja yang mana hal tersebut berhubungan dengan kemajuan menerima nilai-nilai serta tujuan dari organisasi, kesetiaan dan kemajuan karyawan untuk berkorban demi pencapaian tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan tersebut. Komitmen organisasi memiliki 3 aspek yakni keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk melakukan apapun demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

2. Iklim Organisasi (X)

Iklim organisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan tingkat kualitas lingkungan yang timbul dari persepsi individu kemudian akan mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Iklim organisasi memiliki 7 dimensi yakni struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dukungan, resiko, loyalitas dan identitas organisasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah suatu cakupan wilayah yang secara general berisikan objek atau subjek dengan karakteristik tertentu atau yang sudah ditentukan oleh peneliti. Jadi,

populasi adalah wilayah yang menjadi sumber data dan dikaji sehingga dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perhutani *Forestry Institute* di Kota Madiun yang terdiri dari beberapa divisi sebanyak 68 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* (sampel jenuh) adalah Metode *Sampling Jenuh*. *Nonprobability Sampling* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relative kecil. Sampel jenuh juga biasa disebut sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan (Sugiyono, 2013).

Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun yang berjumlah 68 karyawan tanpa terkecuali. Jumlah responden yang masuk dan mengisi data responden secara lengkap adalah sebanyak 35 responden.

E. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pusat Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pusdikbang SDM) yang sekarang dikenal dengan Perhutani *Forestry Institute* atau disingkat PeFi yang beralamatkan di Jl. Rimba Mulya , No. 11 Kartoharjo, Kecamatan Kartoharjo, Kota Madiun, Jawa timur.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder dalam suatu penelitian Siregar (2013). Metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah:

1. Observasi

Metode observasi adalah sebagai metode pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena – fenomena yang diselidiki. Yang bertujuan untuk mendapatkan data tentang suatu masalah sehingga diperoleh pemahaman atau pembuktian terhadap informasi yang diperoleh sebelumnya. Selain itu peneliti juga mengobservasi melalui data-data yang digunakan pada latar belakang permasalahan.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang terjadi dengan tujuan mendapatkan informasi antara pewawancara dan narasumber. Biasanya wawancara dilakukan dengan orang-orang atau bagian yang terkait dan berkompeten dalam membantu penelitian tersebut. Peneliti melaksanakan dengan wawancara tidak terstruktur yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Pelaksanaan wawancara dilaksanakan ketika pra-penelitian secara langsung (*face to face*) dengan beberapa karyawan (Sugiyono, 2013).

3. Skala Psikologi

Alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data adalah alat ukur skala psikologi. Skala psikologi merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur karakteristik non kognitif terutama dalam bentuk tulisan Azwar (2018). Perlu diketahui, kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah model angket tertutup yaitu daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek penelitian. Subjek hanya bisa memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti dan responden tidak diberi kesempatan untuk menjelaskan jawaban yang tercantum.

Skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian, yaitu pada bagian pertama berisi tentang skala komitmen organisasi dan bagian kedua berisi skala iklim organisasi.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian terdapat dua instrumen atau skala, yaitu: skala komitmen organisasi dan skala iklim organisasi.

Tabel 3. 1. Penilaian Model Skala Likert

Bentuk Jawaban	Nilai	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	5	5
Setuju (S)	4	4
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala ini ditunjukkan untuk pengukuran tingkat komitmen organisasi terhadap para pegawai di Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun. Variabel komitmen organisasi diukur dengan skala Mowday et al., (1979) yang telah dikembangkan oleh Ingarianti (2017). Skala ini terdiri dari 40 aitem untuk mengukur komitmen organisasi yang terdiri dari tiga aspek yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk menggunakan segala usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan, nilai reliabilitas skala ini sebesar 0.938. Setiap pertanyaan memiliki 5 kategori jawaban skala *Likert* yaitu 1 “sangat tidak setuju” – 5 “sangat setuju”. Adapun blueprint skala komitmen organisasi dijelaskan dalam tabel 3.2.

Tabel 3. 2 Blue Print Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Indikator	Item		Total
			Favorable	Unfavorable	
Komitmen Organisasi	Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi	Meyakini dan menerima tujuan dan nilai yang dimiliki oleh organisasi	1,2,3,4,5,6,7	8,9,10,11,12,13	13
	Kesediaan untuk menggunakan segala usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi	Bersedia dan sungguh-sungguh dalam mencapai demi organisasi	14,15,16,17,18,19	20,21,22,23,24,25,26	13

Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi	27,28,29,30,31,32,33	34,35,36,37,39,40	14
---	--	----------------------	-------------------	----

2. Skala Iklim Organisasi

Skala ini ditunjukkan untuk pengukuran tingkat iklim organisasi terhadap para pegawai di Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun. Instrument atau alat ukur iklim organisasi pada penelitian ini berupa skala likert yang mengacu pada teori Lussier (2005). Dan skala dalam iklim organisasi pada penelitian ini peneliti mengadopsi skala milik Ausri (2018). Skala ini terdiri dari 21 aitem *favourable* untuk mengukur iklim organisasi yang terdiri dari tujuh aspek yaitu struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dukungan, resiko, dan loyalitas dan identitas organisasi. Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan, nilai reliabilitas skala ini sebesar 0.920. Setiap pertanyaan memiliki 5 kategori jawaban skala *Likert* yaitu 1 “sangat tidak setuju” – 5 “sangat setuju”. Alasan peneliti menggunakan skala milik Ausri (2018) karena dalam penelitiannya juga menggunakan landasan teori dan aspek iklim organisasi Lussier (2005).

Tabel 3. 3. Blue Print Iklim Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem	Jumlah
			Favourable	
Iklim Organisasi	Struktur	Tingkat batasan pada anggota jumlah aturan, regulasi, dan prosedur.	1,2,3	3
	Tanggungjawab	Tingkat kendali atas pekerjaan seseorang.	4,5,6	3
	Kehangatan	Tingkat kepuasan dengan hubungan antar manusia	7,8,9	3
	Penghargaan	Tingkat penghargaan atas upaya seseorang dan hukuman yang sesuai.	10,11,12	3
	Dukungan	Tingkat dibantu oleh orang lain dan mengalami kerja sama.	13,14,15	3
	Resiko	Sejauh mana pengambilan risiko didorong	16,17,18	3

	Loyalitas dan Identitas Organisasi	Sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi dan kesetiaan mereka terhadap organisasi	19,20,21	3
--	------------------------------------	--	----------	---

H. Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu pengujian alat ukur sehingga dapat membuktikan ketepatan penggunaan alat ukur terhadap objek yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu item dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi item-total dikoreksi (*corrected item- total correlation*) untuk menguji validitas internal setiap item pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan skor total $r > 0.3$.

Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai Corrected item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari Corrected item-Total Correlation $> 0,30$ (Sugiyono, 2013)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013) reliabilitas diartikan seberapa jauh hasil pengukuran instrumen terhadap objek yang sama menghasilkan data yang

sama atau konsisten. Pada penelitian pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *statistic cronbach* alpha dengan menggunakan IBM SPSS 25.00.

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen yang digunakan tetap reliabel dan konsisten jika digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

I. Metode Analisis Data

Analisis data adalah langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Data mentah yang diperoleh, kemudian dianalisis dengan mencari beberapa tahapan, yaitu:

1. Mencari Mean

Merupakan rata-rata matematik yang perlu dihitung dengan cara tertentu. Yakni dengan jumlah keseluruhan angka dibagi oleh banyaknya angka yang dijumlahkan.

$$M = \sum \frac{Fx}{N}$$

Keterangan:

M = Mean

N = Jumlah Total

X = Banyaknya nomor pada variabel

2. Mencari Deviasi Standar

Setelah rata-rata diketahui, maka langkah selanjutnya mencari deviasi standar sebagai berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N - 1}}$$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi

X = Skor x

N = Jumlah responden

3. Menentukan Kategorisasi

Menentukan kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam suatu kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Dimulai dari kategori tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi ini dengan menggunakan rumus:

Tabel 3. 4 Kategorisasi Variabel Penelitian

Kriteria Jenjang	Kategori
$X > M + 1 \text{ SD}$	Tinggi
$M - 1 \text{ SD} \leq X \leq M + 1 \text{ SD}$	Sedang
$X < M - 1 \text{ SD}$	Rendah

J. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian, menggunakan Uji Shapiro-Wilk dengan pedoman sebagai berikut:

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak terdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

2. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2011) menjelaskan uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau

tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier data dikatakan normal dapat diketahui melalui dua cara yakni apabila nilai *Sig Deviation* > 0.05 dan nilai *Sig. Linearitas* $< 0,05$. Pengujian linear dalam penelitian ini menggunakan *softwears* SPSS 25.00.

3. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan dua variabel. Satu variabel terikat (Y) dan satu variabel bebas (X) yang mana kedua variabel ini menggunakan data skala. Sehingga penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perhutani *Forestry Institute*

1. Profil Perhutani *Forestry Institute*

Perhutani *Forestry Institute* merupakan transformasi gabungan dari Pusat Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pusdikbang SDM Perhutani Madiun) dan Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang Perhutani Cepu), dengan tujuan untuk mengintegrasikan fungsi perusahaan dalam peningkatan kapabilitas, kompetensi dan kerja sama yang strategis serta partisipasi dan akses global. Dalam proses kerjanya, Perhutani *Forestry Institute* terbagi menjadi 2 (dua) departemen yakni Departemen *Learning Center* dan Departemen Riset Dan Inovasi.

Departemen *Assessment Center* dan Lembaga Sertifikasi Perhutani (LSP_PHT). *Assessment center* merupakan suatu proses penilaian (evaluasi) yang lengkap dan didesain secara khusus dengan pendekatan *multiple method process untuk* memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi dalam pengembangan karyawan/anggota (karir karyawan atau anggota). Lembaga Sertifikasi Perhutani (LSP_PHT) merupakan lembaga sertifikasi profesi di bidang Kehutanan dan supporting untuk menghasilkan SDM yang *sertified* dalam mengelola hutan Lestari (*Sustainable Forest*).

Adapun visi dan misi Perhutani *Forestry Institute* Visi: “*To be excellent Forestry Institute*” dengan misi “*Continues Research Innovation Update – Continues Learning*. Dan juga Sebagai lembaga Perum Perhutani yang berada di dalam lingkup Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Perhutani *Forestry Institute* mengadopsi tata nilai AKHLAK BUMN:

1. Amanah : Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
2. Kompeten : Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
3. Harmonis : Saling peduli dan menghargai perbedaan
4. Loyal : Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara

5. Adaptif : Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
6. Kolaboratif : Membangun kerjasama yang strategis.
Tugas dan fungsi Perhutani *Forestry Institute* yaitu:
 1. Menciptakan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi Perusahaan dan advokasi regulasi;
 2. Melakukan penyusunan jurnal, artikel, hasil riset dan mengintegrasikan portofolio riset perusahaan;
 3. Melakukan publikasi dan branding, transfer pengetahuan diantara komunitas sains, sektor publik, sektor bisnis dan masyarakat;
 4. Pengelolaan *knowledge management* dan database aset pengetahuan perusahaan;
 5. Menjalani kerja sama strategis dengan institusi dan/atau asosiasi terkemuka;
 6. Menjembatani kebutuhan dengan pihak eksternal (*benchmark/riset/seminar*) sesuai kewenangan PeFI dalam rangka mencapai tujuan strategis perusahaan;
 7. Menjadi *locomotor* perubahan perusahaan.

2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu satu bulan dengan langkah pertama melakukan pengajuan pra-penelitian pada tanggal 10 Oktober 2023. Namun, peneliti melakukan penelitian dimulai dari tanggal 18 Maret sampai dengan tanggal 31 Maret 2024 dikarenakan peneliti memiliki batasan dalam penelitian. Penelitian ini berlangsung selama satu bulan sesuai dengan rentang waktu yang diberikan pihak perusahaan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Perhutani *Forestry*. Metode pengambilan data dilakukan secara daring (*online*) melalui tautan *google form*.

Alamat tautan dalam penelitian dapat diakses melalui https://docs.google.com/forms/d/13AA_wqYZJq23q2u_2URgtC8TOOI79hNj

[yfHy-ZKqTzU/edit#responses](#). Jumlah responden yang masuk dan mengisi data responden secara lengkap adalah sebanyak 35 responden.

B. Hasil Penelitian

1. Validitas dan Realibilitas

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan pengujian validitas dan realibilitas sehingga didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Person correlation*. Pengujian dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 25.00. aitem dianggap valid apabila > 0.30 .

1) Hasil Validitas Skala Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian validitas Skala Komitmen Organisasi mempunyai 3 aspek dengan 40 aitem. Sebanyak 6 aitem dinyatakan gugur atau tidak valid dengan nomor aitem diantaranya 2, 9, 12, 15, 18, dan 23 sehingga total aitem valid yang digunakan dalam penelitian ini untuk skala Komitmen Organisasi sebanyak 34 aitem.

2) Hasil Validitas Skala Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian validitas Skala Iklim Organisasi sebanyak 21 aitem diketahui 1 aitem dinyatakan gugur atau tidak valid dengan nomor aitem 16, sehingga total aitem valid yang digunakan dalam penelitian ini untuk skala iklim organisasi sebanyak 20 aitem.

b. Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode *Crombach Alpha* yang mana alat ukur dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach Alpha* > 0.70 sehingga alat ukur dapat digunakan dalam penelitian. Pengujian reliabel dilakukan menggunakan *software* SPSS 25.00.

1) Komitmen organisasi

Hasil pengujian reliabilitas untuk Skala Kmitmen Organisasi, sebagai berikut:

Tabel 4. 1. Realibilitas Skala Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	34

Dilihat pada tabel 4.1 *reliability statistics* yang merupakan hasil uji reliabilitas komitmen organisasi. Pada uji reliabilitas didapat *cronbach's alpha* sebesar 0.944. Dengan demikian nilai tersebut dianggap memiliki reliabel tinggi sehingga skala Komitmen Organisasi bersifat reliabel $0.940 > 0.60$.

2) Iklim Organisasi

Hasil pengujian reliabilitas untuk Skala Iklim Organisasi, sebagai berikut:

Tabel 4. 2. Reliabilitas Skala Iklim Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	20

Dilihat pada tabel 4.2 *reliability statistics* merupakan hasil uji reliabilitas skala iklim organisasi. Pada uji reliabilitas didapat *cronbach's alpha* sebesar 0.903. Dengan demikian nilai tersebut dianggap memiliki reliabel tinggi sehingga skala Komitmen Organisasi bersifat reliabel $0.903 > 0.60$.

2. Uji Analisis Deskriptif

a. Hasil Deskriptif Subjek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Perhutani *Forestry Institue* yang berjumlah 35 karyawan. Data yang tertera pada tabel 4.3. Data Demografi Sampel Penelitian menunjukkan bahwa sampel dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang dengan persentase 53.3%, sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan

berjumlah 16 orang dengan persentase 45.7%. Dilihat dari tahun kelahiran responden menunjukkan sebanyak 21 karyawan dengan persentase 60% berada pada tahun kelahiran 1961-1980, di tahun kelahiran 1981-1995 menunjukkan sebanyak 8 karyawan dengan persentase 22.9% dan pada tahun kelahiran 1996-2010 sebanyak 6 karyawan dengan persentase 17.1%. Lalu, jika melihat pada status pernikahan karyawan menunjukkan sebanyak 28 karyawan dengan persentase 82.4%, pernah menikah sebanyak 1 karyawan dengan persentase 2.9%, dan 5 karyawan dengan persentase 14.7% dengan status belum menikah. Terakhir, pada lama kerja mayoritas karyawan telah lama bekerja di antara 16-25 tahun dan >25 tahun dengan total 10 karyawan (28.6%) dan 12 karyawan (34.3%). Kurang dari 5 tahun sebanyak 9 karyawan (25.7%) dan 5-15 tahun sebanyak 4 karyawan (11.4%).

Tabel 4. 3 Data Demografi Sampel Penelitian

Karakteristik	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	53.3%
Perempuan	16	45.7%
Tahun Kelahiran		
1946-1960	0	0%
1961-1980	21	60%
1981-1995	8	22.9%
1996-2010	6	17.1%
Status Pernikahan		
Menikah	28	82.4%
Pernah Menikah	1	2.9%
Belum Menikah	5	14.7%

Lama Kerja		
<5 tahun	9	25.7%
5-15 tahun	4	11.4%
16-25 tahun	10	28.6%
>25 tahun	12	34.3%
TOTAL	35	100%

b. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi. Ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala dengan rentang 1-5 dimana skor terendah (sangat tidak setuju) diberikan skor 1 dan skor tertinggi (Sangat Setuju) diberi skor 5.

1) Komitmen Organisasi pada Karyawan Perhutani *Forestry Institute*

Untuk mengetahui kategorisasi variabel iklim organisasi maka terlebih dahulu perlu mencari *mean* (M) dengan standar deviasi (SD) akan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Deskripsi Statistik Komitmen Organisasi

Variabel	Min	Max	M	SD
Komitmen Organisasi	109	170	135.94	15.047

Berdasarkan rumus yang dipaparkan sebelumnya maka kategorisasi komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Kategorisasi Komitmen Organisasi

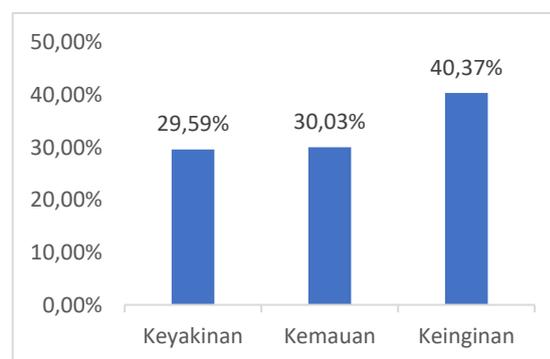
No.	Kategori	Norma	Hasil
1.	Tinggi	$X > M + 1 \text{ SD}$	$X \geq 150$
2.	Sedang	$M - 1 \text{ SD} \leq X \leq M + 1 \text{ SD}$	$120 \leq X < 150$
3.	Rendah	$X < (M - 1 \text{ SD})$	$X < 119$

Berdasarkan kategorisasi di atas dapat diperoleh analisis hasil presentase komitmen organisasi.

Tabel 4. 6 Hasil Kategorisasi Komitmen

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase
Komitmen Organisasi	Tinggi	7	17.1%
	Sedang	22	62.9%
	Rendah	6	20%

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 7 subjek yang tergolong ke dalam kategori tinggi (17.1%). Kemudian sebanyak 22 subjek tergolong ke dalam kategori sedang (62.9%), dan sebanyak 6 subjek tergolong ke dalam kategori rendah (20%).

Gambar 4. 1 Diagram Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi, memiliki 3 aspek pembentuk, yakni keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk melakukan apapun demi organisasi, dan keinginan yang

kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Aspek yang memiliki presentase tertinggi adalah aspek keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dengan presentase sebanyak 40.37%. Sedangkan aspek yang memiliki presentase terendah yaitu aspek yakni keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dengan presentase sebesar 29.59%.

Kemudian berikut adalah kategorisasi komitmen organisasi karyawan berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.7 Hasil Kategorisasi Komitmen Organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase	Kategori
Laki – laki	19 orang	65.85 %.	Tinggi
Perempuan	16 orang	50.65%.	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan laki – laki berjumlah 19 orang tergolong dalam kategori tinggi dengan presentase 65.85%, sedangkan pada karyawan perempuan yang berjumlah 16 orang tergolong dalam kategori sedang dengan presentase 50.65 %. Adapun kategorisasi komitmen organisasi karyawan berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Kategorisasi Komitmen Organisasi Berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori	Norma	Hasil
1.	Tinggi	$X \geq 51-100$	51%-100%
2.	Rendah	$X \geq 0-50$	0-50%

Keterangan =

y = variabel komitmen organisasi
s = subjek

r = respon skala
j = jumlah skor responden

a = aitem
h = hasil

**Tabel 4. 9 Hasil Kategorisasi Komitmen
Organisasi Berdasarkan Lama Kerja**

Jenis kelamin	Lama kerja	Jumlah	Kategori	Presentase
Laki laki	>5 tahun	5	Tinggi	77%
	5-15 tahun	4	Tinggi	76%
	16-25 tahun	5	Tinggi	83%
	< 25 tahun	6	Tinggi	85%
Perempuan	>5 tahun	4	Tinggi	65%
	5-15 tahun	1	Tinggi	75%
	16-25 tahun	4	Tinggi	79.5%
	< 25 tahun	6	Tinggi	76%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komitmen organisasi karyawan laki – laki yang berjumlah 5 orang dengan lama kerja > 5 tahun berada dalam kategori tinggi diperoleh presentase 77%, kemudian komitmen organisasi karyawan laki – laki yang berjumlah 4 orang dengan lama kerja 5-15 tahun berada dalam kategori tinggi diperoleh presentase 76%, selanjutnya komitmen organisasi karyawan laki – laki yang berjumlah 5 orang dengan lama kerja 16-25 tahun berada dalam kategori tinggi diperoleh presentase 83% dan komitmen organisasi karyawan laki – laki yang berjumlah 6 orang dengan lama kerja <25 tahun berada dalam kategori tinggi diperoleh presentase 85%.

Komitmen organisasi pada karyawan perempuan yang berjumlah 4 orang dengan lama kerja > 5 tahun berada dalam kategori

tinggi diperoleh presentase 65%, kemudian komitmen organisasi karyawan perempuan yang berjumlah 1 orang dengan lama 5-15 tahun berada dalam kategori tinggi diperoleh presentase 75%, sedangkan karyawan perempuan yang berjumlah 4 orang dengan lama kerja 16-25 tahun berada dalam kategori tinggi diperoleh presentase 79.5% dan karyawan perempuan yang berjumlah 6 orang dengan lama kerja <25 tahun diperoleh presentase 76%.

2) Iklim Organisasi pada Karyawan Perhutani *Forestry Institute*.

Untuk mengetahui kategorisasi variabel iklim organisasi maka terlebih dahulu perlu mencari *mean* (M) dengan standar deviasi (SD) akan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Deskripsi Statistik Iklim Organisasi

Variabel	Min	Max	M	SD
Iklim Organisasi	58	100	76.17	8.827

Berdasarkan rumus yang dipaparkan sebelumnya maka kategorisasi komitmen organisasi sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Kategorisasi Iklim Organisasi

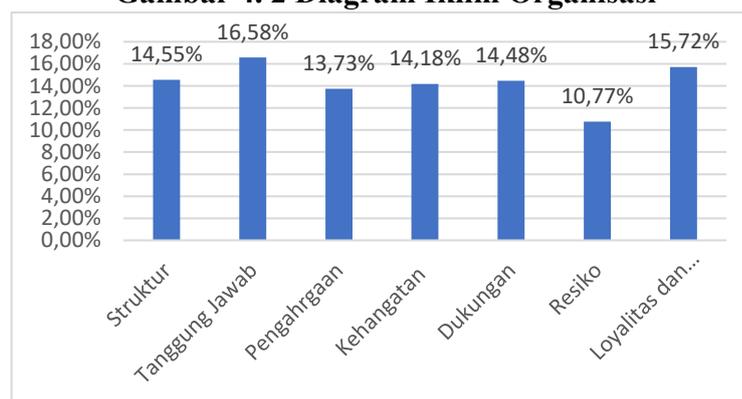
No.	Kategori	Norma	Hasil
1.	Tinggi	$X > M + 1 SD$	$X \geq 84$
2.	Sedang	$M - 1 SD \leq X \leq M + 1 SD$	$67 \leq X < 84$
3.	Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 66$

Berdasarkan kategorisasi di atas dapat diperoleh analisis hasil presentase iklim organisasi.

Tabel 4. 12 Hasil Kategorisasi Iklim Organisasi

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase
Iklim Organisasi	Tinggi	5	14.3%%
	Sedang	25	71.4%
	Rendah	5	14.3%

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 5 subjek yang tergolong ke dalam kategori tinggi (14.3%). Kemudian sebanyak 25 subjek tergolong ke dalam kategori sedang (71.4%), dan sebanyak 6 subjek tergolong ke dalam kategori rendah (14.3%).

Gambar 4. 2 Diagram Iklim Organisasi

Variabel Iklim Organisasi, memiliki 7 aspek pembentuk, yakni struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dukungan, resiko loyalitas dan identitas organisasi. Aspek yang memiliki presentase tertinggi adalah aspek tanggung jawab dengan presentase sebanyak 16.58%. Sedangkan aspek yang memiliki presentase terendah yaitu aspek resiko dengan presentase sebesar 10.77%.

Kemudian berikut adalah kategorisasi iklim organisasi karyawan berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.13 Hasil Kategorisasi Iklim Organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase	Kategori
Laki – laki	19 orang	70.7 %.	Tinggi
Perempuan	16 orang	56.3%.	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan laki – laki berjumlah 19 orang tergolong dalam kategori tinggi dengan presentase 70.7%, sedangkan pada karyawan perempuan yang berjumlah 16 orang tergolong dalam kategori sedang dengan presentase 56.3%.

Adapun kategorisasi iklim organisasi karyawan berdasarkan lama kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 14 Kategorisasi Iklim Organisasi Berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori	Norma	Hasil
1.	Tinggi	$X \geq 51-100$	$X \geq 0-50$
2.	Rendah	$X \geq 0-50$	0-50%

Keterangan=

x = variabel iklim organisasi

s = subjek

r = respon skala

j = jumlah skor responden

a = aitem

h = hasil

Adapun hasil kategorisasi iklim organisasi karyawan berdasarkan lama kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Kategorisasi Iklim Organisasi berdasarkan Lama Kerja

Jenis kelamin	Lama kerja	Jumlah	Kategori	Presentase
Laki laki	>5 tahun	5	Tinggi	73.4%
	5-15 tahun	4	Tinggi	72.3%
	16-25 tahun	5	Tinggi	81.6%
	< 25 tahun	6	Tinggi	82 %
Perempuan	>5 tahun	4	Tinggi	68.2%
	5-15 tahun	1	Tinggi	80%
	16-25 tahun	4	Tinggi	75.6%
	< 25 tahun	6	Tinggi	75%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa iklim organisasi karyawan laki – laki yang berjumlah 5 orang dengan lama kerja > 5 tahun berada dalam kategori tinggi diperoleh presentase 73.4%, kemudian iklim organisasi karyawan laki – laki yang berjumlah 4 orang dengan lama kerja 5-15 tahun berada dalam kategori sedang diperoleh presentase 72.3%, selanjutnya iklim organisasi karyawan laki – laki yang berjumlah 5 orang dengan lama kerja 16-25 tahun berada dalam kategori tinggi diperoleh presentase 81.6% dan iklim organisasi karyawan laki – laki yang berjumlah 6 orang dengan lama kerja < 25 tahun berada dalam kategori tinggi diperoleh presentase 82%.

Pada karyawan perempuan yang berjumlah 4 orang dengan lama kerja > 5 tahun iklim organisasi berada dalam kategori sedang diperoleh presentase 68.2%, kemudian iklim organisasi karyawan perempuan yang berjumlah 1 orang dengan lama 5-15 tahun berada dalam kategori tinggi diperoleh presentase 80%, sedangkan iklim organisasi karyawan perempuan yang berjumlah 4 orang dengan lama kerja 16-24 tahun berada dalam kategori tinggi diperoleh presentase 75.6% dan iklim organisasi karyawan perempuan yang berjumlah 6 orang dengan lama kerja <25 tahun diperoleh presentase 75 %.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pengujian yakni Uji Normalitas, Uji Linearitas, dan Uji Regresi Sederhana.

a. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji asumsi yang tujuannya adalah untuk membuktikan bahwa data yang akan diuji terdistribusi normal atau tidak. Model korelasi dapat terbilang baik adalah ketika data terdistribusi normal. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji *Shapiro-Wilk* yang diolah menggunakan bantuan *software* IBM SPSS 25.00. Sebaran data dinyatakan normal apabila nilai Sig. >0.05 dan dianggap tidak normal apabila nilai Sig. <0.05 . Data dapat dijabarkan sebagai berikut:

Hasil pengujian normalitas untuk Skala Komitmen Organisasi dan iklim organisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas

Tes of Normality	
Shapiro-Wilk	Sig.
Komitmen organisasi	.433
Iklim organisasi	.779

Berdasarkan pengujian normalitas yang telah dilakukan, hasil uji normalitas tersebut memiliki nilai Sig. kedua variabel >0.05 . Skala Komitmen Organisasi sebesar 0.433 dan skala iklim organisasi sebesar 0.779. Dengan demikian, data dalam penelitian ini bersifat terdistribusi normal karena nilai Sig >0.05 sehingga memenuhi syarat normalitas.

b. Hasil Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui antara variabel terikat dan Variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan atau tidak. Metode pengambilan keputusan untuk uji linearitas yaitu jika nilai Sig. pada kolom *deviation from linearity* > 0.05 maka hubungan antara dua

variabel linear, dan jika nilai *Sig.* pada kolom *deviation from linearity* < 0.05 maka hubungan antara dua variabel dinyatakan tidak linear. Hasil pengujian linearitas untuk Skala Komitmen Organisasi dan iklim organisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 17 Hasil Uji Linearitas

Tes of Linearity	
	Sig.
Deviation from Linearity	.324

Hasil uji linieritas tersebut memiliki nilai *Sig.* sebesar 0.324. Merujuk ke asumsi dasar uji linearitas, hasil yang diperoleh > dari 0.05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh telah linear.

4. Uji Hipotesis

Penelitian ini melakukan pengujian hipotesis dengan uji Regresi Sederhana pada variabel Iklim Organisasi (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Pengujian menggunakan *software* IBM SPSS 25.00.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Model	R Square
1	.556

Dan dari output data diatas diketahui R square 0.556 dan nilai tersebut mengandung pengertian bahwa pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y) adalah sebesar 55.6%, sedangkan 44.4% lainnya berasal dari variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. 19 Model Summary

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficient			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	39.143	15.164		2.581	.014
	Iklim	1.271	.198	.745	6.425	.000

Dari tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan:

Angka konstan dari *Unstandardized Coefficients* dalam tabel *coefficients* diatas adalah sebesar 39.143, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Iklim Organisasi (X) maka nilai konsisten Komitmen Organisasi (Y) adalah sebesar 39.143. Angka koefisienan regresi pada tabel di atas memiliki nilai sebesar 1.271 dan angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat iklim organisasi maka Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 1.271. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan persamaan regresinya adalah

$$Y = 39.143 + 1.271$$

Berdasarkan tabel di atas juga diketahui nilai signifikansi (Sig.) 0.000 dan lebih kecil dari probabilitas 0.05. Selain itu nilai t hitung 6.425 lebih besar dari 1.306 yang artinya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

C. Pembahasan

Setelah melalui berbagai proses pengumpulan dan analisis data dapat dijabarkan pembahasan dalam penelitian ini:

1. Tingkat Komitmen Organisasi

Matthews dan Shepherd (2002) menyebutkan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi tempat ia bekerja, memiliki keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap sasaran dan nilai-nilai

yang dimiliki organisasi, menunjukkan kemauan untuk mengeluarkan usaha yang dapat diperhitungkan bagi organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

Berdasarkan temuan penelitian, 22 responden atau 62.9% dari keseluruhan sampel mengatakan karyawan di Perhutani *Forestry Institute* memiliki rata-rata tingkat komitmen organisasi di kisaran “sedang”. Sementara itu, 6 atau 20% responden masuk ke dalam kategori rendah, dan 7 atau 17.1% responden masuk ke dalam kategori tinggi. Sikap atau rasa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, 7 mengindikasikan bahwa mereka terikat secara emosional dengan perusahaan. Keterikatan ini merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki organisasi; memiliki keinginan kuat untuk tetap bergabung dengan organisasi; terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaannya; dan menampilkan tingkah laku yang sesuai dengan tujuan organisasi. Nyhan (dalam Fithriani, 2018) mengatakan komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah.

Dari 22 responden menunjukkan tingkat komitmen organisasi karyawan yang sedang dan 6 responden menunjukkan tingkat komitmen organisasi karyawan yang rendah. Ketika seseorang karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang buruk, itu berarti mereka merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kurangnya loyalitas dan minim partisipasi dalam kegiatan organisasi. Mereka sering kali mencari peluang pekerjaan lain. Selain itu, mereka mungkin menunjukkan kinerja yang rendah dan kurang berinisiatif dalam pekerjaan mereka.

Hasil presentase berdasarkan jenis kelamin yaitu laki – laki yang berjumlah 19 orang berada pada kategori tinggi 65,85 % . Sementara itu,

dari 16 orang berada pada kategori tinggi pula dengan presentase 50,65%. Hasil kategorisasi yang menunjukkan masa kerja karyawan dari >5 tahun hingga <25 tahun tetap membuat mereka berkomitmen dalam organisasi di perusahaan dengan jumlah responden terbanyak menjawab di masa kerja <25 tahun. Dapat disimpulkan, data di lapangan ternyata menunjukkan karyawan laki-laki lebih banyak dibanding karyawan perempuan hal ini dikarenakan data di lapangan menunjukkan perusahaan yang bergerak di bidang kehutanan tersebut di dominasi karyawan laki-laki dengan masa kerja lebih banyak <25 tahun. Dukung pernyataan Robbins (dalam Hadiyani *et al.*, 2013) menjelaskan bahwa masa kerja yang cukup lama sangat identik dengan senioritas dalam suatu organisasi. Masa kerja juga merupakan variable yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan.

Apabila dilihat dari aspek yang terkandung dalam variabel komitmen organisasi, aspek keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi menjadi penyumbang presentase paling tinggi yaitu 40.37%, dari pada aspek lain nya seperti keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi maupun aspek keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Hal ini dapat terjadi karena berdasarkan keadaan di lapangan karyawan cukup merasakan kenyamanan berada dalam perusahaan tersebut, perusahaan memberikan kompensasi yang layak terhadap para karyawannya, sehingga menimbulkan sikap loyal ataupun setia pada perusahaan. Serupa dengan hasil penelitian Kurniawan (2019) yang mengemukakan bahwa jika karyawan tidak nyaman dengan perusahaan, karyawan tidak akan memberikan loyalitas kepada perusahaan. Ketidaknyamanan tersebut diakibatkan oleh beberapa faktor. Ketidakakuratan pertama dalam menentukan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan membuat karyawan merasa tertekan dari pimpinan. Dua tekanan dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan pada karyawan, memicu tekanan kerja pada karyawan. Ketiga kompensasi tidak sesuai

dengan beban kerja dengan harapan karyawan. Dan lingkungan kerja keempat membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja di perusahaan.

Kemudian apabila dilihat dari aspek yang terkandung dalam komitmen organisasi seperti yang telah dipaparkan, yakni aspek kesediaan untuk menggunakan segala usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi menjadi urutan kedua penyumbang presentase tertinggi, yaitu 30.03%. yang mana dapat dikatakan bahwa responden cukup berdedikasi dan termotivasi untuk bekerja keras demi kepentingan dan keberhasilan organisasi, menunjukkan komitmen yang kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara maksimal. Selanjutnya pada aspek kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi diperoleh presentase terendah, yaitu 29.59%. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden mungkin masih memerlukan pemahaman dan penyesuaian lebih lanjut terhadap visi, misi, dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi untuk meningkatkan keselarasan dan keterlibatan mereka secara penuh.

Berdasarkan hasil di atas dapat diartikan secara keseluruhan, tingkat komitmen organisasi karyawan tergolong sedang. Artinya, tingkat komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan tersebut antara sikap komitmen rendah dan tinggi karyawan memiliki rasa (sikap) cukup setia dan puas tidak berpindah kerja keperusahaan lain, dan juga terlibat dalam kegiatan organisasi serta berpartisipasi dalam suatu proyek dan bisa memenuhi harapan, tetapi tidak selalu menunjukkan inisiatif ekstra atau upaya yang maksimal terhadap perusahaan. Karyawan dalam hal ini memiliki loyalitas terhadap perusahaan, tetapi tidak sepenuhnya terikat secara emosional. Mereka mungkin terbuka untuk peluang lain jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik. menunjukkan keinginan yang cukup kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan cukup berdedikasi dalam pekerjaan mereka. Masih diperlukan upaya untuk meningkatkan pemahaman dan

penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Mathis & Jackson dalam (Jessica, 2017) mengatakan suatu organisasi harus meningkatkan anggota nya dalam berkomitmen karena sikap menetap yang ditunjukkan pada anggota organisasi akan memunculkan kesadaran dan kewajiban bagi anggotanya untuk memahami norma - norma dan menjunjung tinggi nilai - nilai di dalamnya serta dapat memudahkan kegiatan - kegiatan organisasi berlangsung, tanpa adanya komitmen dalam diri anggota, maka organisasi akan sulit untuk berjalan dengan baik dan bahkan terbengkalai atau kegiatan tidak terorganisir. Oleh karena itu keadaan internal di dalam organisasi merupakan hal yang penting karena dengan suasana yang kondusif anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas, memenuhi kewajibannya baik secara personal maupun tim karena dapat berpengaruh terhadap motivasinya (Kayana, 2012).

2. Tingkat Iklim Organisasi yang dimiliki karyawan Perhutani *Forestry Institute* Kota Madiun

Karyawan yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya (Widiarti & Dewi, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Perhutani *Forestry Institute* memiliki rata-rata tingkat iklim organisasi yang masuk dalam kategori “sedang”. Dari sampel tersebut, 25 orang menjawab atau sekitar 71.4%. Adapun tanggapannya sebanyak 5 orang atau 14.3% masuk dalam kategori rendah dan 5 orang atau 14.3% masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan, tingkat iklim organisasi pada kategori sedang mencerminkan kondisi pada perusahaan tempatnya bekerja berada di antara iklim organisasi rendah dan tinggi. Pada kategori ini, beberapa aspek lingkungan kerja sudah baik, namun

ada juga beberapa area yang masih memerlukan perbaikan atau lebih ditingkatkan agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan lebih optimal. Persepsi yang baik dan positif karyawan mengenai lingkungan kerjanya tentu akan sangat berpengaruh terhadap komitmen mereka dalam berorganisasi, seperti memberikan kesejahteraan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung. Selain itu, tentu dengan tingginya tingkat iklim organisasi yang mereka dapatkan, karyawan akan lebih merasa termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hasil kategorisasi iklim organisasi berdasarkan jenis kelamin yang menunjukkan bahwa laki-laki sebanyak 19 orang berada pada kategori tinggi (70.7%) dan juga iklim organisasi pada karyawan perempuan yang berjumlah 16 orang berada pada kategori tinggi pula dengan presentase (56.3%). Hasil kategorisasi yang menunjukkan masa kerja karyawan dari >5 tahun hingga <25 tahun tetap membuat mereka merasa nyaman dan setia terhadap organisasi. Yang mana dapat disimpulkan, bahwa masa kerja berpengaruh terhadap iklim organisasi. Hal ini bertentangan dengan penelitian Zulfi dan Febrian (2018) bahwa masa kerja karyawan tidak mempengaruhi iklim organisasi yang artinya masa kerja karyawan 6 bulan sampai 2 tahun (masa kerja sebentar) atau lebih dari 2 tahun (masa kerja lama) tidak mempengaruhi iklim organisasi

Apabila dilihat dari aspek yang terkandung dalam variabel iklim organisasi, aspek tanggung jawab menjadi penyumbang presentase paling tinggi yaitu 16.58%. Yang mana hal ini menunjukkan karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang sesuai dengan masing-masing tugasnya tetapi mungkin merasa ada ruang untuk peningkatan atau penyesuaian. Hal tersebut dapat terjadi karena dilapangan ditemukan bahwa karyawan berkinerja dengan baik sehingga dapat menyelesaikan tugas besar maupun kecil dengan baik serta dapat membangun konsistensi dalam setiap tindakan pekerjaan. Hal ini serupa dengan hasil penelitian Hamdani dan Awatara (2016) bahwa tanggung jawab sosial

perusahaan (CSR) dan komitmen organisasi mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tanggung jawab sosial menjadi sangat penting dalam membantu peningkatan kesejahteraan karyawan sehingga berdampak komitmen karyawan terhadap organisasi semakin meningkat dan memberikan reputasi yang baik untuk perusahaan sehingga memberikan keuntungan kompetitif dan menciptakan kinerja karyawan secara maksimal.

Selanjutnya, apabila dilihat dari aspek lain yang terkandung dalam iklim organisasi seperti yang telah dipaparkan, aspek loyalitas dan identitas organisasi menjadi urutan kedua penyumbang presentase tertinggi 15.72%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki keterikatan emosional dan identifikasi yang kuat dengan perusahaan, serta merasakan adanya kesetiaan yang timbal balik antara pimpinan dan karyawan. Ini mencerminkan bahwa organisasi berhasil membangun rasa kebanggaan dan loyalitas di antara karyawannya, yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Selanjutnya pada aspek, struktur dengan presentase sebesar 14,55%. Yang mana menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih nyaman dan terarah dalam bekerja ketika mereka memahami tugas dan tanggung jawab mereka secara jelas. Selain itu, kebijakan yang jelas namun fleksibel serta proses pengambilan keputusan yang demokratis memungkinkan adanya partisipasi aktif dari karyawan, sehingga meningkatkan rasa keterlibatan dan kepuasan kerja. Struktur yang demikian tidak hanya membantu dalam menjaga efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang kolaboratif dan transparan.

Aspek dukungan memberikan sumbangsih presentase sebesar 14.48%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya dukungan dari rekan kerja dan manajemen memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hubungan yang baik antar karyawan membangun suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif, sementara kepercayaan dari organisasi meningkatkan motivasi dan rasa

tanggung jawab karyawan. Selain itu, fasilitas yang memadai memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan nyaman, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Dukungan yang komprehensif ini mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan dan keberhasilan tim secara keseluruhan.

Selanjutnya, aspek kehangatan dengan presentase sebesar 14.18%. Yang menunjukkan bahwa kehangatan dalam hubungan antar manusia di tempat kerja tidak hanya tercipta dari interaksi sosial yang baik, tetapi juga dari sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dan transparan. Ketika karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka dihargai dengan balas jasa yang sesuai, dan adanya peluang promosi yang adil serta penghargaan yang sesuai dengan kinerja, mereka merasa lebih termotivasi dan dihargai. Ini menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Kemudian, pada aspek penghargaan diperoleh sebesar 13.73%. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan atas kontribusi dan kinerja individu diakui dan dihargai dalam iklim organisasi. Keharmonisan interaksi antar semua pihak menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai dan diperhatikan. Suasana persahabatan yang terbangun menciptakan ikatan yang kuat antara sesama karyawan, meningkatkan kolaborasi, dan memperkuat rasa kepemilikan terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Dengan adanya perhatian dari pimpinan terhadap karyawan yang bekerja dengan baik, motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik juga ditingkatkan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Selanjutnya pada aspek resiko diperoleh presentase terendah, yaitu 10.77%. Pada hal ini dapat dikatakan bahwa risiko menjadi penyumbang terendah dalam iklim

organisasi, menunjukkan bahwa perusahaan cenderung memprioritaskan keamanan dan stabilitas dalam operasionalnya. Meskipun demikian, keterampilan dalam mengelola risiko tetap penting dan dihargai, karena dapat membantu mengantisipasi dan mengurangi dampak negatif dari ketidakpastian dalam bisnis.

Berdasarkan hasil di atas dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan, tingkat iklim organisasi karyawan tergolong sedang. Responden menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi di kalangan karyawan tidak hanya mendorong mereka untuk bekerja lebih teliti dan teratur, tetapi juga meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut membentuk suatu loyalitas karyawan yang mana mereka merasa memiliki keterikatan emosional dan identifikasi yang kuat dengan perusahaan, serta merasakan adanya kesetiaan yang timbal balik antara pimpinan dan karyawan. Dari pemaparan tersebut sejalan dengan pendapat yang menyatakan persepsi yang positif terhadap lingkungan organisasi menggambarkan bahwa organisasi dalam kondisi yang baik, dan sebaliknya, persepsi yang negatif menggambarkan kondisi yang kurang baik (Firnanda & Budiani, 2019). Kemudian menurut Rahardjo & Saputra (2017), organisasi yang memberikan pemahaman dengan baik terhadap anggota dapat mempengaruhi perilaku anggota untuk menyelesaikan tugas - tugasnya dengan baik. Jalinan kerjasama tersebut sebagai upaya untuk menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah jumlah subjek yang kecil sehingga waktu penelitian yang terbatas membatasi peneliti untuk lebih memaksimalkan pencarian data responden.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pengujian data menggunakan IBM SPSS 25.00 mengenai variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat komitmen organisasi karyawan dominan berada pada kategori sedang dengan presentase sebesar 62.9%, Artinya tingkat komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan tersebut berada pada antara sikap komitmen rendah dan tinggi karyawan memiliki rasa (sikap) cukup setia, loyal, dan puas terhadap perusahaan. Hasil diketahui sebanyak 22 responden ke dalam kategori sedang (51.4%), kemudian 7 responden tergolong ke dalam kategori tinggi (20%). Dan sebanyak 6 responden tergolong ke dalam kategori rendah (28.6%) dari total keseluruhan responden dalam penelitian ini sebanyak 35 responden.
2. Tingkat iklim organisasi karyawan berada pada kategori sedang dengan presentase sebesar 71.4%, Artinya lingkungan kerja masih kurang mendukung dan perlu ditingkatkan. Apabila dilihat berdasarkan respondennya yaitu sebanyak 4 responden tergolong ke dalam kategori tinggi (16%). Kemudian sebanyak 14 responden tergolong ke dalam kategori sedang (56%), dan sebanyak 7 responden tergolong ke dalam kategori rendah (28%).
3. Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil yang diperoleh adalah R square 0.556 mengandung pengertian bahwa pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y) adalah sebesar 55.6%, sedangkan 44.4% lainnya berasal dari variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan angka koefisienan regresi diperoleh

1.271 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat iklim organisasi maka Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 1.271. Selain itu nilai t hitung 6.425 lebih besar dari 1.306 yang artinya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. maka hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak yaitu dinyatakan adanya pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin positif tingkat iklim organisasi yang dipersepsikan karyawan maka komitmen karyawan akan semakin meningkat dan begitu sebaliknya jika iklim organisasi

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini maka peneliti dapat menyampaikan beberapa saran sebagai:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan memiliki banyak kekurangan. Oleh karena, bagi peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan instrumen data lainnya yang dapat disesuaikan dengan masalah penelitian atau mempertimbangkan variabel lain yang tidak diungkap pada penelitian ini. Hal ini dimungkinkan karena faktor populasi dan sampel. Untuk itu pada penelitian selanjutnya, populasi dan sampel diperluas, dengan harapan hasilnya dapat lebih baik

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi para karyawan dengan menerapkan "*The Commitment Of Wheel*". Pendekatan yang dapat digunakan adalah dengan mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan, melakukan komunikasi dua arah, menyatukan kepentingan individu dengan kepentingan perusahaan, mengembangkan

program-program dalam meningkatkan iklim organisasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, serta dapat meyakinkan individu memiliki kesempatan sama dalam mengaktualisasikan kemampuannya tujuannya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan yang akan berdampak pada produktifitas perusahaan secara keseluruhan.

3. Bagi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi termasuk dalam kategori sedang yang berdampak buruk bagi karyawan dalam berkontribusi terhadap perusahaan secara maksimal.. Untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi karyawan sebaiknya melakukan kolaborasi antara manajemen dan karyawan dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mencari solusi bersama. Karyawan juga bisa mengikuti diklat (pengembangan diri) tentang pekerjaan yang sesuai dengan tugasnya di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology.*, 63, 1–18. <https://sci-hub.ru/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arisandy, M. (2020). Pengaruh keadilan organisasi, persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap kontribusi karyawan pensiun. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang*, 8(1), 27–44.
- Aryanto, R. W., Astuti, E. S., & Kumadji, S. (2019). Terhadap Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Kajian pada Karyawan Koperasi Grup Cipta Sejahtera). *Profit*, 13(2), 24–29.
- Asmoro, Y. S., & Mulyana, O. P. M. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Sma Negeri 3 Jombang Di Masa Pandemi Covid-19 Yoga Seto Asmoro Olievia Prabandini Mulyana Abstrak. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 71–83.
- Ausri, S. R. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Azwar, S. (2018). Metode Penelitian Psikologi. In *Pustaka Pelajar* (2nd ed.). Pustaka Belajar.
- Cahyadi, M. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Retensi Pegawai Kontrak Di Bappeda Litbang Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5508–5538.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja KARYAWAN (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10.
- Danil, Syahrizal, & Zona, M. A. (2019). The Influence of Organizational Climate on Employee Organizational Commitment with Organizational Justice as a Variable of Mediation in PT . Harry Tridarma. *Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 01(04), 15–33.

- Darmaviani, P. G. M., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pada Karyawan di PT . X Sidoarjo Relationship between Organizational Climate with Organizational Commitment and Work Engagement of Employees at PT . X Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *10*(1), 924–934.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Dewi, A. agung D. jenita, & Wibawa, I. M. A. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Cv. Bts Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *11*(10), 1751. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i10.p01>
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2014). Organizational climate and culture: An introduction to theory, research, and practice. In *Organizational climate and culture: An introduction to theory, research, and practice*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- Elondri. (2020). Komitmen Organisasi Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat. *Apresiasi Ekonomi*, *8*(September), 442–453.
- Fithriani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Tetap Yayasan Pendidikan Universitas Achmad Yani Kalimantan Selatan. *Ilmu-Ilmu Sosial*, *8*(1), 109–120.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multiavariate Dengan Program IBM SPSS 19* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hadi, N., Aulia, A., & Sari, E. Y. D. (2021). Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Upah Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, *5*(2), 453. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v5i2.12103.2021>
- Hadiyani, M. I., Karmiyati, D., & Ingarianti, T. M. (2013). *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan Martha*. 157–175.
- Hamdani, A., & Awatara, I. G. P. D. (2016). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal*

- Aplikasi Mnejemen*, 1(2), 201–208. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v1i2.44>
- Hartyanto, L. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Psychological Well-Being terhadap Komitmen Organisasi*.
- Ibrahim, I. M., & Widawati, L. (2021). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT . X Bandung*. 2, 432–438. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.1218>
- Indra Suyoto Kurniawan. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas. *Sinergi*, 8(2), 113–127. <https://doi.org/10.20885/sinergi.vol8.iss2.art5>
- Ingarianti, T. M. (2017). Pengembangan alat ukur komitmen organisasi. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 6(1), 80–91.
- Khairunnisa, Musfichin, & Komalasari, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus LDK Al-Ihsan UIN Antasari Banjarmasin. *Jurnal Al Husna*, 2(2), 97–113. <https://doi.org/10.18592/jah.v2vi2i.4722>
- Lussier, R. N. (2005). *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building*. McGraw-Hill Education. <https://books.google.co.id/books?id=rm2Jezyc-VsC>
- Lussier, R. N. (2017). *Human Relations In Organizations Applications and Skill Building* (10th ed.). McGraw-HillEducation.
- Mcmurray, A., Scott, D., & Pace, R. (2004). The relationship between organizational commitment and organizational climate in manufacturing. *Human Resource Development Quarterly*, 15, 473–488. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1116>
- Melati, B. A., Moeins, A., & Tukiran, M. (2021). The relationship between the organization climate and work motivation whith the commitment to the organization in PT Citra Abadi Sejati. *International Journal of Social Policy and Law*, 2(2), 22–36. <http://www.ijospl.org>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Pratama, F. N., & Paulus, A. L. (2022). Komitmen Organisasi : Peran Faktor

- Personal dan Faktor Organisasional. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 42–55.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (7th. Editi). Upper Saddle River: Prentice Hall Inc.
- Saputra, M., & Rahardjo, W. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. X. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 10(1), 178566. <https://doi.org/10.35760/psi>
- Sari, R. P. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi (Studi Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru). *Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 01(2), 1–23.
- Sersic, D. M. (1999). An empirical Test of Meyer and Allen’s Three-Component Model of Organizational Commitment in a Croatian Context. *Review of Psychology*, 6(1–2), 17–24.
- Sinclair, R. R., Tucker, J. S., Cullen, J. C., & Wright, C. (2005). Performance differences among four organizational commitment profiles. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1280–1287. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1280>
- Srimaulani. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Studi Kasus Pt. Kurnia Subur Di Rengat Oleh. *Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(2006), 1–13.
- Suarningsih, N. L. P., Alamsyah, A., & Thoyib, A. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2), 233–240.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Susanty, E. (2013). *Iklim Organisasi : Manfaatnya Bagi Organisasi*.
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2015). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7695>

- Suyasa, P. T. Y. S., & Coawanta, J. A. (2004). Sikap Terhadap Budaya Organisasi Dan Komitmen. *Psikologi*, 2(1), 1–21.
- Widiarti, N. L. P. D., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 6345.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliana, H. (2015). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di PT Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:142161783>
- Yulianti, P. (2015). Komitmen Organisasional Perspektif: Konsep Dan Empiris. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 52–62.
- Yusuf, R. mardiana, & Syarif, D. (2017). *Powered by TCPDF (www.tcpdf.org)*.
- Zulfi, M. R., & Febrian, I. (2018). Iklim Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Karyawan Di Pt. Chakra Naga Furniture Jepara. *Jurnal EMPATI*, 6(April), 77–82.
- Zulham, M., & Kusmiyanti. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 13393–13403.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 122 /FPsi.1/PP.009/1/2024
Perihal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

17 Januari 2024

Kepada Yth.
Kepala Perhutani Forestry Institute
Jalan Rimba Mulya , No. 11 Kartoharjo, Kecamatan
Kartoharjo, Kota Madiun, Jawa timur.
di
Madiun

Dengan hormat,
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM	: SELY MUSYAROFAH / 200401110154
Tempat Penelitian	: Perhutani Forestry Institute
Judul Skripsi	: PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PERHUTANI FORESTRY INSTITUTE KOTA MADIUN
Dosen Pembimbing	: 1. Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog 2. Andik Rony Irawan, M.Si.
Tanggal Penelitian	: 16-01-2024 s.d 29-02-2024
Model Kegiatan	: Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.



Wakil Dekan Bidang Akademik,

Tembusan:
1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.

Lampiran 2 Informed Consent**INFORMED CONSENT****Saya yang bertanda tangan dibawah ini:**

Nama :
Alamat :
No. HP :

Menyatakan bersedia menjadi responden pada penelitian yang dilakukan:

Peneliti : Sely Musyarofah
NIM : 200401110154
Judul Penelitian : Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap
Komitmen Organisasi Karyawan Perhutani Forestry Institute Kota Madiun

Dengan ini menyatakan kesediaan saya untuk berpartisipasi sebagai Responden untuk mengisi angket penelitian guna memenuhi tugas akhir skripsi. Dalam kegiatan penelitian ini saya telah menyadari, memahami, dan menerima bahwa:

Saya akan menjawab seluruh pernyataan dalam kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Identitas dan informasi yang saya berikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Demikian surat pernyataan ini saya sampaikan, agar dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Madiun, 2024
Responden

(.....)

Lampiran 3 Skala Penelitian

A. DATA RESPONDEN

Nama/Inisial :

Satuan Kerja :

Jenis Kelamin

- Laki-Laki
- Perempuan

Tahun Kelahiran

1946 - 1960

1961 - 1980

1981 - 1995

1996 - 2010

Pendidikan Terakhir

- SD/MI
- SMP/MTs
- SMA/SMK/MA
- D1/D2/D3
- S1/S2/S3
- dll.

Status Perkawinan

- Menikah
- Belum Menikah
- Pernah Menikah

Lama Kerja

- 5 Tahun
- 5 - 15 Tahun
- 16 - 25 Tahun
- 25 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan mengenai kegiatan dan pengalaman bapak/ibu/saudara, terutama saat berada di perusahaan.
2. Pada masing-masing pernyataan diberikan 5 pilihan jawaban sebagai berikut:
3. SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju
4. Isilah setiap pernyataan yang ada sesuai dengan kondisi yang bapak/ibu/saudara rasakan.
5. Berikan jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu pilihan.

6. Mohon dengan hormat, untuk menjawab pernyataan yang diberikan. Jangan sampai adayang terlewatkan.

1. SKALA KOMITMEN ORGANISASI

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menaati semua peraturan perusahaan ini meskipun ada peraturan yang kurang sesuaidengan hati nurani saya					
2	Meskipun tidak sejalan dengan visi dan misi perusahaan, saya tetap menjalaninya dengan baik					
3	Nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan ini sesuai dengan nilai-nilai yang saya miliki					
4	Saya percaya bahwa segala peraturan yangberlaku di perusahaan ini adalah demi kebaikan semua karyawan					
5	Tujuan yang dimiliki perusahaan menjadi tujuan saya juga					
6	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan perusahaan					
7	Menurut saya kebijakan perusahaan sesuai dengan harapan saya					
8	Tidak masalah jika sesekali saya melanggar peraturan dalam perusahaan					
9	Menurut saya, tidak semua peraturan perusahaan harus dipatuhi dan ditaati					
10	Saya tidak sepenuhnya mendukung apa yang menjadi keputusan perusahaan					
11	Saya tidak peduli dengan tujuan perusahaan karena tidak sesuai dengan tujuan saya					

12	Saya tidak peduli dengan peraturan perusahaan karena peraturan itu menghambat pekerjaan saya					
13	Saya tidak memperhatikan nilai-nilai yang ada di perusahaan karena bertentangan dengan pandangan hidup saya					
14	Saya bersedia belajar dan mengembangkan keterampilan baru demi kemajuan perusahaan					
15	Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
16	Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di perusahaan					
17	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan perusahaan					
18	Bagi saya tercapainya tujuan organisasi lebih penting daripada kenaikan pangkat atau gaji					
19	Saya senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan					
20	Saya tidak menerima semua kebijakan perusahaan karena saya tidak sepaham dengan kebijakan tersebut					
21	Saya tidak bersedia melakukan tugas tambahan ketika jam kerja saya telah selesai					
22	Saya tidak mau membantu mengerjakan tugas bagian lain jika tidak diberi imbalan					
23	Saya bisa meninggalkan pekerjaan untuk menyelesaikan keperluan lain di luar tugas perusahaan					
24	Percuma saja saya mencurahkan usaha yang besar untuk perusahaan bila imbalannya tidak sepadan					

25	Saya merasa tidak bertanggung jawab bila perusahaan mengalami kerugian					
26	Saya tidak ingin melibatkan diri sepenuhnya untuk perusahaan					
27	Saya bersedia untuk tetap menjadi karyawan di perusahaan ini sampai pensiun					
28	Selama bekerja di perusahaan ini saya merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke perusahaan lain					
29	Meskipun ada kesempatan, saya tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain					
30	Saya berencana untuk bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang panjang					
31	Dengan bekerja di perusahaan ini, saya yakin masa depan saya terjamin					
32	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan inidan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan					
33	Bagi saya perusahaan ini adalah tempat bekerja paling baik					
34	Saya berencana mengundurkan diri dari perusahaan ini dan mencari kesempatan yang lebih baik di perusahaan lain					
35	Saya sedang memikirkan alternatif untuk pindah ke perusahaan lain					
36	Tidak ada kewajiban bagi saya untuk tetap bekerja di perusahaan ini sehingga saya bisa kapan saja meninggalkan perusahaan ini					
37	Saya ingin beralih kerja di perusahaan lain yang lebih menguntungkan					
38	Jika ada tawaran saya ingin mencoba bekerja di perusahaan lain					
39	Saya selalu mencari-cari lowongan pekerjaan yang ada					
40	Saya merasa tidak perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan					

	perusahaan ini					
--	----------------	--	--	--	--	--

2. SKALA IKLIM ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Struktur organisasi serta <i>job description</i> (tugas dan tanggung jawab di perusahaan saya tersusun dengan jelas					
2	Adanya peraturan-peraturan dan kebijaksanaan yang jelas tetapi tidak kaku di unit kerja saya					
3	Proses pengambilan keputusan di unit kerja saya bersifat demokratis					
4	Saya memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Setiap karyawan harus merasa bertanggung jawab terhadap proses dan output dari perusahaan					
6	Saya memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
7	Balas jasa yang saya peroleh sesuai dengan hasil pekerjaan					
8	Di perusahaan ini, sistem promosi membantukaryawan yang terbaik untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi					
9	Di perusahaan ini karyawan diberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja kerja					
10	Adanya keharmonisan interaksi terhadap semua pihak di tempat dalam perusahaan					
11	Adanya suasana persahabatan antara semua pihak di lingkungan perusahaan saya					
12	Saya merasa pimpinan di perusahaan memperhatikan karyawannya yang bekerja dengan baik					
13	Adanya hubungan yang baik antara karyawan perusahaan					

14	Adanya kepercayaan organisasi terhadap karyawannya					
15	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai					
16	Setiap karyawan harus mampu memprediksi segala resiko yang akan dihadapi dalam pekerjaan					
17	Saya siap menerima segala resiko dalam mengerjakan pekerjaan					
18	Saya memiliki keberanian mengambil keputusan dalam pekerjaan					
19	Tujuan dan misi perusahaan harus ditanamkan dan dipertahankan pada setiap karyawan					
20	Saya memiliki rasa ketertarikan yang kuat terhadap perusahaan ini					
21	Pimpinan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap karyawannya					

Lampiran 4 Uji Validitas

A. Validitas Skala Komitmen Organisasi

Aitem	r kritis	r hitung	Keputusan
KO1	0.30	.511	Valid
KO2	0.30	-0,139	Tidak valid
KO3	0.30	.422	Valid
KO4	0.30	0.717	Valid
KO5	0.30	.454	Valid
KO6	0.30	.486	Valid
KO7	0.30	.494	Valid
KO8	0.30	.405	Valid
KO9	0.30	0,296	Tidak valid
KO10	0.30	.390	Valid
KO11	0.30	.423	Valid
KO12	0.30	0,144	Tidak valid
KO13	0.30	0,328	Valid
KO14	0.30	.383	Valid
KO15	0.30	0,108	Tidak Valid
KO16	0.30	.572	Valid
KO17	0.30	.722	Valid
KO18	0.30	0,261	Tidak Valid
KO19	0.30	.484	Valid
KO20	0.30	.350	Valid
KO21	0.30	0,320	Valid
KO22	0.30	.604	Valid
KO23	0.30	0,250	Tidak Valid
KO24	0.30	0,328	Valid
KO25	0.30	.415	Valid
KO26	0.30	.413	Valid
KO27	0.30	.606	Valid
KO28	0.30	.731	Valid
KO29	0.30	.772	Valid
KO30	0.30	.726	Valid
KO31	0.30	.703	Valid
KO32	0.30	.771	Valid
KO33	0.30	.767	Valid
KO34	0.30	.746	Valid
KO35	0.30	.743	Valid
KO36	0.30	.736	Valid
KO37	0.30	.780	Valid
KO38	0.30	.812	Valid
KO39	0.30	.661	Valid

KO40	0.30	.672	Valid
------	------	------	-------

B. Validitas Skala Iklim Organisasi

Aitem	r kritis	r hitung	Keterangan
IO1	0.30	.583	Valid
IO2	0.30	.797	Valid
IO3	0.30	.606	Valid
IO4	0.30	.430	Valid
IO5	0.30	.633	Valid
IO6	0.30	.510	Valid
IO7	0.30	.452	Valid
IO8	0.30	.550	Valid
IO9	0.30	.607	Valid
IO10	0.30	.672	Valid
IO11	0.30	.610	Valid
IO12	0.30	.617	Valid
IO13	0.30	.668	Valid
IO14	0.30	.667	Valid
IO15	0.30	.520	Valid
IO16	0.30	0,264	Tidak Valid
IO17	0.30	.340	Valid
IO18	0.30	.575	Valid
IO19	0.30	.668	Valid
IO20	0.30	.694	Valid
IO21	0.30	.798	Valid

Lampiran 5 Uji Reliabilitas**A. Reliabilitas Komitmen Organisasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	34

B. Reliabilitas Iklim Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	20

Lampiran 6 Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KO_Y	.134	35	.116	.970	35	.433
IO_X	.104	35	.200*	.981	35	.779

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

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 7 Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	7359.886	31	237.416	2.107	.298
X1	Groups	Linearity	775.491	1	775.491	6.883	.079
		Deviation from Linearity	6584.394	30	219.480	1.948	.324
	Within Groups		338.000	3	112.667		
	Total		7697.886	34			

Lampiran 8 Uji Kategorisasi Data

A. KOMITMEN ORGANISASI

		Kategori			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	rendah	6	17.1	17.1	17.1
	sedang	22	62.9	62.9	80.0
	tinggi	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

B. IKLIM ORGANISASI

		kategori			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	5	14.3	14.3	14.3
	Sedang	25	71.4	71.4	85.7
	Tinggi	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran 9 Uji Analisis Regresi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.556	.542	10.180

a. Predictors: (Constant), Iklim

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4277.987	1	4277.987	41.280	.000 ^b
	Residual	3419.899	33	103.633		
	Total	7697.886	34			

a. Dependent Variable: Komitmen

b. Predictors: (Constant), Iklim

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.143	15.164		2.581	.014
	Iklim	1.271	.198	.745	6.425	.000

a. Dependent Variable: Komitmen

