

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN
KARYAWAN PADA SALES PT.TIRTA MEDICAL
INDONESIA CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

MAHYUF TRI YONANDA

14.860.0108



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/1/21

Access From (repository.uma.ac.id)12/1/21

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Iklim Organisasi Dengan
Komitmen Karyawan Pada Sales PT. Tirta
Medical Indonesia Cabang Medan

NAMA MAHASISWA : Mahyuf Tri Yonanda

NPM : 14.860.0108

JURUSAN : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Azhar Aziz, S.Psi, MA)

(Suryani Hardjo, S.Psi, MA)

Kepala Bagian
BAGIAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
INDUSTRI & ORGANISASI
(Amir Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Dekan
UNIVERSITAS
MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi)

Tanggal Sidang Meja Hijau

26 September 2020

**Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima untuk Memenuhi Sebagian dari
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat
Sarjana (S1) Psikologi**

Pada Tanggal

26 September 2020



(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi)

Dewan Penguji

- 1. Hasanuddin, M.Ag, PhD**
- 2. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi**
- 3. Azhar Aziz, S.Psi, MA**
- 4. Suryani Hardjo, S.Psi, MA**

Tanda Tangan

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya kecurangan di skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mahyuf Tri Yonanda

Npm : 14.860.0108

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan Ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty- Free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul: **Hubungan Iklim Organisasidengan Komitmen Karyawan paada Sales Alat Kesehatan PT. Tirta Medical Indonesia Cabang Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royal Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 26 September 2020

Yang Menyatakan



(MAHYUF TRI YONANDA)

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN KARYAWAN PADA SALES PT. TIRTA MEDICAL INDONESIA CABANG MEDAN

Oleh

MAHYUF TRI YONANDA
14.860.0108

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada *Sales* PT.Tirta Medical Indonesia. Hipotesis subjek dalam penelitian ini adalah *sales* yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Total Sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dua skala, yaitu skala Iklim Organisasi dan skala Komitmen karyawan. Analisis data menggunakan teknik korelasi *Product Moment* (r_{xy}) hasil yang ditemukan sebesar 0.549 dengan $P = 0,001 < 0,050$, artinya ada hubungan positif yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen karyawan yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Iklim Organisasi, maka semakin tinggi Komitmen karyawan. Sebaliknya semakin rendah Iklim Organisasi, maka semakin rendah Komitmen karyawan. Adapun koefisien determinan dari korelasi tersebut sebesar $r^2 = 0,302$. Iklim Organisasi memberikan sumbangan terhadap Komitmen Karyawan sebesar 30,2%. Hasil penelitian ini, sesuai antara hipotesis dengan hasil penelitian di lapangan. Dinyatakan hipotesis diterima. Iklim Organisasi dalam penelitian ini tergolong tinggi karena (mean empirik = 95,09 < mean hipotetik = 82,5 dan SD = 7,519). Komitmen Karyawan tergolong tinggi, karena (mean empirik= 80,34 < mean hipotetik = 72,5 dan SD = 5,349).

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Komitmen Karyawan

**CORRELATION OF THE ORGANIZATION CLIMATE WITH
EMPLOYEES COMMITMENT IN SALES PT. TIRTA MEDICAL
INDONESIA BRANCH MEDAN**

By

MAHYUF TRI YONANDA
14.860.0108

ABSTRACT

his study aims to correlate organizational climate with employee commitment at PT.Tirta Medical Indonesia's sales. The hypothesis of the subjects in this study were sales of 35 people. The sample technique uses a total sampling technique. Data was conducted using two scales, namely the scale of organizational climate and scale of employee commitment. Data analysis using Product Correlation Moment (rxy) technique. The result is 0.549 with a value of $P = 0.001 < 0.050$, which means that there is a positive relationship between organizational climate and significant employee commitment, which indicates that the higher the organizational climate, the higher the employee's commitment. Conversely, the lower the organizational climate, the lower employee commitment. The determinant of correlation $r^2 = 0.302$. Organizational climate contributes to employee commitment by 30.2%. As a result, the hypothesis is consistent with research in this area. The hypothesis expressed is accepted. Organizational climate was considered high (empirical mean = 95.09 <hypothetical meaning = 82.5 and SD = 7.519). High employee commitment, because (empirical mean = 80.34 <hypothetical mean = 72.5 and SD = 5.349).

Keywords: *organization climate, employees commitment*

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah Yang Maha Kuasa yang senantiasa melimpahkan Rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Tak hentinya saya mengucapkan rasa syukur kepada Allah Ta'ala yang memberikan segala kemudahan dan kelancaran hingga tiap bait doa yang saya sebutkan di kabulkan oleh Allah dalam menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Karyawan pada Sales PT. Tirta Medical Indonesia Cabang Medan”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ketua Yayasan H. Agus Salim Siregar Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Kepada ibu Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada Pak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Kepada bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan, arahan dengan penuh kesabaran dan serta motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Kepada ibu Suryani Hardjo, S.Psi , MA selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan serta arahan dengan baik, penuh kesabaran dan serta memberikan nasehat ataupun dukungan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada seluruh dosen dan staff tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu kepada peneliti dan mempermudah urusan peneliti dalam menyelesaikan penelitian.
8. Yang teristimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tua saya, Papa (M.Noyon) dan Mama (Syamsidah) almarhumah yang tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayangnya serta motivasi dan selalu menjadi inspirasi peneliti untuk menjadi kebanggaan keluarga.
9. Yang tersayang Kakakku (Andika Lesmana Tauhid) dan Masku (Ismud Amsya Sewika) yang selalu memberikan doa, motivasi, semangat serta dukungan.
10. Kepada yang terkasih Irma Yulita, sebagai sosok luar biasa yang pernah peneliti temukan selain keluarga dan pendamping yang selalu setia menemani dalam suka duka peneliti dalam melaksanakan penelitian. *Thank's a lot.*
11. Kepada keluarga kecil *Psychopath*. Jika tanpa mereka, peneliti takkan tau arti teman dan sahabat. Adi Bulu, King Awal, Aan Gemes, Ratna Kocik, Dini F*cker, Fahri Bohay, Bedil, Cika Oored, Dila Peak, Bintang Sulung, Muna, Nisa.
12. Rekan penghuni kos yang senantiasa mendukung dan menyemangati peneliti dengan metode yang diluar nalar manusia. Richard, Surya, Tamimi, Apek, Lelek, Ari, Raufan bengak, dan lain-lain.

13. Kepada semua teman-teman kelas malam stambuk 14 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang selama ini belajar bersama dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

14. Buat teman-teman Se-Angkatan 14 yang juga tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.



Medan, 26 September 2020

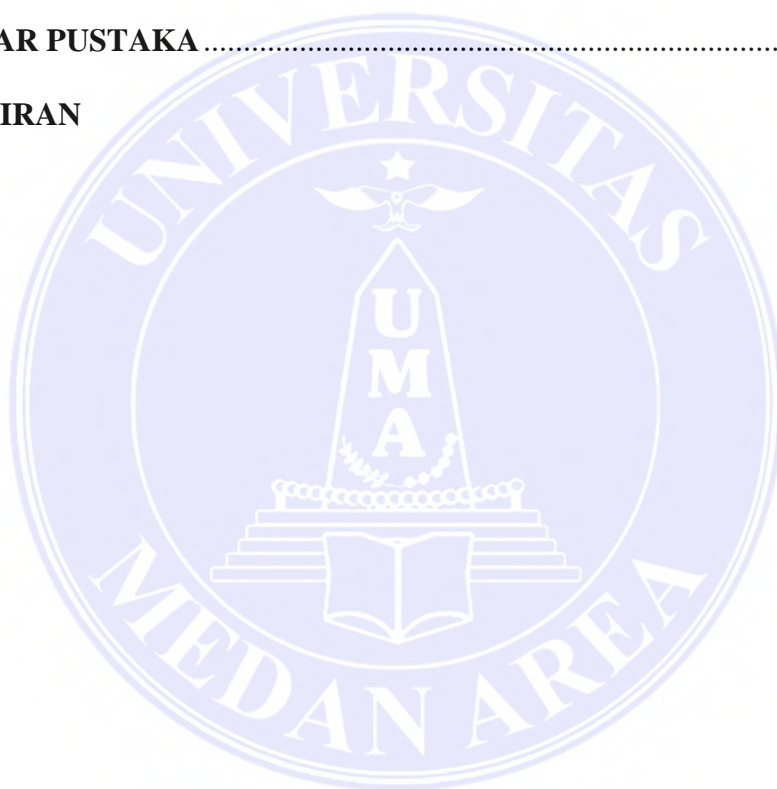
Mahyuf Tri Yonanda
14.860.0108

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Sales	10
1. Pengertian Sales	10
2. Jenis-jenis Penjualan (Sales)	11

3. Fungsi Sales	11
4. Tugas-tugas seorang Sales	12
B. Komitmen Karyawan	13
1. Pengertian Komitmen Karyawan	13
2. Dimensi Komitmen Karyawan	18
3. Faktor-faktor Komitmen Karyawan	20
4. Aspek-aspek Komitmen Karyawan	23
C. Iklim Organisasi	26
1. Pengertian Iklim organisasi	26
2. Aspek-aspek Iklim Organisasi	32
D. Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen organisasi	36
E. Kerangka Konseptual	40
F. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Tipe Penelitian	41
B. Identifikasi Variabel	41
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel Penelitian	42
E. Teknik Pengambilan Data	43
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian	46
G. Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Orientasi Kancas Penelitian	50
B. Persiapan Penelitian	50

C. Pelaksanaan Penelitian	55
D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	55
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian	57
F. Pembahasan.....	61
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	63
A. Simpulan.....	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Distribusi Skala Komitmen Karyawan	45
Tabel 3.2 Kisi-kisi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Iklim Organisasi	46
Tabel 4.1 Distribusi Butir iklim organisasi Sebelum Uji Coba.....	52
Tabel 4.2 Distribusi Butir Skala Komitmen Karyawan	54
Tabel 4.3 Distribusi Item Dari Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba	56
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Skala Komitmen Karyawan Setelah Uji Coba.....	56
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	58
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan	58
Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	59
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A : ALAT UKUR PENELITIAN

LAMPIRAN B : DATA PENELITIAN

LAMPIRAN C : UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS DATA

LAMPIRAN D : ANALISIS DATA PENELITIAN

LAMPIRAN E : SURAT KETERANGAN PENELITIAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya utama dari sebuah organisasi adalah manusia, sehingga kemampuan dan kompetensi karyawan harus menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan dan dikembangkan semaksimal mungkin (Wingnyowiyoto, 2002). Pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda industri dan organisasi dikarenakan karyawan merupakan sumber penggerak utama baik dalam organisasi publik maupun organisasi swasta. Karyawanlah yang memainkan peranan dalam menentukan kemajuan, kelancaran, keuntungan dan keberhasilan organisasi (Zulkarnain, 2011).

Pentingnya sumber daya manusia di dalam perusahaan sangat berpengaruh pada hasil produksi dalam sebuah perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Karyawan akan memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada organisasi, dan sebaliknya mereka juga akan menuntut supaya organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya. Sumbangan tersebut seperti usaha, keterampilan, loyalitas, kreativitas serta lainnya yang membuat individu tersebut menjadi sumber daya bagi perusahaan.

Seiring dengan berkembangnya pelayanan kesehatan di Indonesia, kebutuhan akan fasilitas alat kesehatan di Indonesia semakin hari semakin meningkat. Institusi kesehatan terus membutuhkan peralatan dan perlengkapan kesehatan terkini untuk melengkapi fasilitasnya, sehingga diperlukan pasokan alat

kesehatan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan akan keberagaman peralatan kesehatan. Penyediaan alat kesehatan di Indonesia menjadi salah satu bisnis yang diperhatikan karena dapat menjanjikan keuntungan.

PT. Tirta Medical Indonesia adalah sebuah perusahaan distributor alat-alat kesehatan Rumah Sakit dan laboratorium kesehatan. Saat ini PT. Tirta Medical Indonesia memiliki beberapa kantor cabang meliputi wilayah Sumatera Utara, Nanggroe Aceh Darussalam, Riau dan Batam (Profil PT. Tirta Medical Indonesia).

Adapun produk-produk yang didistribusikan antara lain:Alat Pemeriksaan Laboratorium (Darah Rutin, Kimia Klinik, Immunology, dan lain-lain),Consumable (*Blood Bag, Infuset, Benang Bedah*, dan lain-lain),Instrumen (*Bed Pasien, Infus Pump, Syringe Pump*, Lampu Operasi, dan lain-lain),dan Hemodialisa

Produk yang perusahaan tawarkan adalah produk import berkualitas tinggi yang telah memenuhi standarisasi internasional serta telah banyak dipakai di instansi kesehatan terkenal di Indonesia, Wilayah pendistribusian alat kesehatan PT. Tirta Medical Indonesia antara lain:Rumah sakit, baik rumah sakit pemerintah maupun swasta, Laboratorium swasta maupun laboratorium milik rumah sakit,Dinas kesehatan,Klinik, dan Instasnsi kesehatan lainnya

Dari uraian profil perusahaan diatas, para karyawan PT. Tirta Medical Indonesia wajib memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaanya. Cepat, teliti, dan tepat merupakan kemampuan yang harus dimiliki *sales* dalam menangani produk-produk yang akan dijual ke konsumen. Dengan penjualan produk berskala besar yang ada di Sumatera Utara. Dengan demikian, komitmen

yang tinggi sebagai SDM yang baik sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan yang bergerak di bidang alat kesehatan seperti di bagian pemasaran PT. Tirta Medical Indonesia.

Sumber Daya Manusia adalah unsur yang paling utama dari berdirinya suatu perusahaan di mana dimulai dari pegawai hingga jajaran direksi dalam perusahaan menentukan keberhasilan dari perusahaan tersebut. Seorang pegawai yang tidak memiliki keinginan untuk berperan aktif dalam perusahaan dan tidak turut berkontribusi bagi perusahaan maka dapat dikatakan mereka tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Komitmen menjadi sebuah hal yang penting dalam karir seorang pegawai karena komitmen organisasi berpengaruh pada tiga faktor yaitu faktor personal, faktor organisasional, dan faktor yang bukan dari dalam organisasi menurut Steer dan Porter (dalam Sopiha, 2008).

Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan bekerja dengan keras untuk kemajuan perusahaan. Komitmen karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Dessler dalam Maulana dkk (2015), bahwa memiliki tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia, maka karyawan yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosional dan fisik. Hal ini karena mereka mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dan juga memegang tanggung jawab atas tindakan mereka. Dessler dalam Maulana, dkk (2015), menekankan perlunya komitmen dengan asumsi bahwa komitmen mendorong

pilihan kebiasaan pegawai yang mendukung perusahaan yang vital untuk kerja yang efektif.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi sangat penting untuk dimiliki oleh sebuah perusahaan karena tanpa adanya komitmen pada perusahaan yang kuat, perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan maksimal. Selain itu, komitmen karyawan yang tinggi akan membuat karyawan tersebut lebih stabil dan produktif dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan lebih membawa keuntungan bagi organisasi (Greenberg & Baron dalam Sopiah 2008).

Sebaliknya komitmen yang rendah akan menyebabkan kesulitan pada perusahaan, karyawan tidak akan memberikan yang terbaik kepada perusahaan dan dapat dengan mudah keluar dari perusahaan (Teresia & Suyasa, 2008). Ditinjau dari segi perusahaan, karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (Koch, dkk, dalam Sopiah, 2008).

Ditinjau dari sudut karyawan, komitmen yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir karyawan itu sendiri. Ditinjau dari segi perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap perusahaan dalam hal stabilitas kerja (Steers dalam Sopiah, 2008).

Rendahnya komitmen organisasi pada karyawan bisa saja terjadi karena tidak terpenuhinya keinginan yang diharapkan sehingga akan memunculkan dampak-dampak yang kurang sesuai oleh harapan organisasi tersebut. Adapun permasalahannya seperti merasa tidak nyaman, merasa posisi atau kedudukannya

akan di gantikan, merasa tidak puas akan gaji yang di dapatkan, merasa kinerja tidak sesuai dengan *skill* atau kemampuan dan lain sebagainya.

Hal-hal yang dilakukan perusahaan juga berpengaruh penting terhadap komitmen karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi keputusannya untuk bergabung dan memajukan organisasinya atau memilih tempat kerja yang lain yang lebih menjanjikan. Maka suatu perusahaan harus dapat meningkatkan komitmen karyawannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada beberapa sales yang ada di PT. Tirta Medical Indonesia cabang Medan, maka dapat diungkapkan dari salah satu sales yang mengatakan:

“kalo kerja disini harus sigap,tahan mental,pada intinya harus mencapai target, jika kita tidak mencapai target, insentif tidak cair walaupun insentif kita di bayar cicil sih dan yang jelas atasan atau bos-bos itu tidak mautau,yang ada marah aja taunya. Ketika kita ada penjualan dirumah sakit terkadang barang indent dari distributornya, kita konfirmasi kepada atasan gak ada jalan keluarnya sedangkan pihak rumah sakit membutuhkan barang tersebut. Makanya terkadang ada perasaan saya untuk pindah dari perusahaan ini, apalagi jika ada barang terkadang terkendala dalam pengiriman, atasan tidak pernah mau peduli dengan kendala tersebut(wawancara personal terhadap Sy tanggal 18 Oktober 2018, pukul 14.30 WIB).

Salah seorang sales juga mengatakan:

“Saat ini bapak masih merasa kurang nyaman bekerja disini, dikarenakan kurangnya penerimaan yang di berikan oleh rekan-rekan kerja saya, dan juga bapak merasa kurangnya kepercayaan yang saya dapatkan, terkadang bapak harus lembur untuk mengerjakan semua pekerjaan yang menumpuk dalam kejar target penjualan per individu ataupun kelompok, gaji yang saya dapatkan juga tidak cukup untuk memenuhi segala kebutuhan yang ada, oleh karena itu bapak tidak berkonsentrasi pada pekerjaan yang bapak jalani saat ini,

makanya bapak tidak berkomitmen untuk tetap bekerja disini, mungkin jika ada perusahaan lain yang menerima bapak, bapak akan memilih pindah bekerja ditempat yang baru". (wawancara personal terhadap Wi, tanggal 18 Oktober 2018 pukul 17.00 WIB).

Meninjau ungkapan dari beberapa karyawan maka dapat disimpulkan bahwa kondisi yang terjadi mengenai komitmen karyawan antara lain: Bila karyawan tidak mendapatkan perlakuan yang baik dalam suatu organisasi yang di jalannya, maka karyawan akan lebih memilih mencari pekerjaan yang baru atau memilih untuk tidak bekerja di tempat tersebut dan akan bekerja di tempat lain, akibatnya karyawan akan merasa tidak nyaman, merasa tidak puas akan gaji yang didapatkan, merasa kinerja yang di berikan tidak maksimal.

Sebaliknya jika karyawan mendapatkan perlakuan yang baik dari suatu perusahaan tersebut, maka karyawan akan nyaman dan tetap ingin bekerja di tempat tersebut karena ia merasa dihargai, oleh sebab itu karyawan akan bekerja semaksimal mungkin untuk tercapainya tujuan bersama dalam perusahaan dan rela berkorban demi perusahaan yang dijalaninya meskipun gaji dan pengembangan karirnya tidak sebesar dan secepat tempat bekerja yang lain tapi ia akan terus berkomitmen dengan pekerjaannya tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum bersungguh-sungguh dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan menunjukkan bahwa para karyawan belum melaksanakan dimensi identifikasi dari komitmen karyawan. Pada dimensi keterlibatan, para karyawan menyatakan bahwa mereka telah berusaha bekerja sebaik mungkin para karyawan menyatakan kesungguhan mereka dalam melaksanakan tugas sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Namun hal ini tidak sesuai dengan hasil observasi peneliti bahwa karyawan dalam melaksanakan tugasnya masih dipengaruhi oleh suasana hati mereka. Sedangkan untuk dimensi loyalitas juga tidak dijalankan dengan baik, beberapa karyawan yang mengundurkan diri dengan berbagai alasan seperti salah satunya mendapatkan pekerjaan lain yang gajinya lebih tinggi dan lebih di hargai dibandingkan di perusahaan tersebut.

Dalam fenomenanya yang terjadi pada sales di PT. Tirta Medical Indonesia cabang Medan adalah kurangnya rasa tanggung jawab sales pada pekerjaan, yaitu banyaknya pekerjaan yang terbengkalai, dan kurang patuh terhadap sistem, seperti mematuhi jam kerja, sales yang tidak mencapai target penjualan, pembatalan kerja sama dengan relasi terkait dan berbagai lainnya.

Iklm organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Beberapa penelitian menemukan bahwa iklim organisasi memiliki kaitan erat dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Affandi (2002) menemukan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya. Komitmen ikut dipengaruhi oleh iklim organisasi tempat seorang karyawan bekerja. Jika iklim dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur (Kuntjoro, 2002).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk membahas tentang “Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen karyawan pada *Sales* PT. Tirta Medical Indonesia - Medan”

B. Identifikasi Masalah

Komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diorganisasi tersebut, namun terdapat keinginan karyawan yang memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan lain, serta merasa hubungan dengan atasan dan rekan kerja yang kurang harmonis. Dari uraian diatas, identifikasi masalah yang diajukan yaitu adanya indikasi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan, dan anggapan yang buruk terhadap iklim organisasi.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi diri hanya berkaitan dengan iklim organisasi dengan komitmen karyawan pada sales PT. Tirta Medical Indonesia cabang Medan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan iklim organisasi dengan komitmen karyawan pada *sales* PT. Tirta Medical Indonesia cabang Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimana hubungan iklim organisasi dengan komitmen karyawan pada *sales* PT.Tirta Medical Indonesia cabang Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang hubungan iklim organisasi dengan komitmen karyawan, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, jika dalam penelitian ini nantinya terdapat adanya hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan maka diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan pada *sales* PT. Tirta Medical Indonesia cabang Medan agar mampu memotivasi diri sendiri sedini mungkin untuk bisa berkomitmen dalam pekerjaannya masing-masing.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Sales*

1. **Pengertian *Sales***

Pengertian *sales* secara sederhana adalah penjualan. Sedangkan menurut Sihite (1996), *sales* dapat dikatakan *merchandise (something to be sold) plus service*. Jadi, pengertian *sales* disini adalah individu yang menawarkan suatu produk dalam suatu proses penjualan. *Sales* atau biasadikenal dengan tenaga penjual menurut Jean Beltrand (dalam Baduara dkk, 2006) adalah seseorang yang memiliki kemampuan seni menanam benih di hati pembeli, yang sesuai dengan keinginan penjual.

Menurut Kusnadi (2009), menjelaskan bahwa penjualan “*sales*” ialah sejumlah uang yang dibebankan kepada pembeli atas barang atau jasa yang dijual. Sedangkan menurut Swashta (2000), penjualan (*sales*) adalah ilmu dan seni yang mempengaruhi pribadi yang dilakukan oleh penjual untuk mengajak orang lain bersedia membeli barang atau jasa yang ditawarkan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka *sales* disimpulkan secara sederhana adalah penjualan, yaitu kecakapan seorang *sales* dalam menjual suatu produk yang meliputi proses dalam penjualan yang dimulai dari langkah pertama sampai dengan terlaksananya suatu penjualan.

2. Jenis-jenis Penjualan (*Sales*)

Menurut Swashta (2009), jenis-jenis penjualan (*sales*) meliputi:

1. *Trade Selling*

Terjadi bilamana produsen dan pedagang besar mempersilahkan pengecer untuk berusaha memperbaiki distributor produk-produk mereka. hal ini melibatkan para penyalur dengan kegiatan promosi, peragaan, persediaan dan produk baru.

2. *Missionary Selling*

Merupakan penjualan berusaha ditingkatkan dengan mendorong pembeli untuk membeli barang-barang dari penyalur perusahaan.

3. *Technical Selling*

Berusaha meningkatkan penjualan dengan pemberian saran dan nasehat kepada pembeli akhir dari barang dan jasanya.

4. *New Business Selling*

Merupakan berusaha membuka transaksi baru dengan merubah calon pembeli menjadi pembeli.

5. *Responsive Selling*

Setiap tenaga penjualan diharapkan dapat memberikan reaksi terhadap permintaan pembeli

3. Fungsi *Sales*

Menurut Sihite (1996) fungsi seorang *sales*, yaitu:

1. Untuk memotivasi calon pelanggan agar ia bertindak dengan suatu cara yang dikehendaki olehnya yaitu membeli

2. Dapat mengarahkan sasaran mana dan kepada siapa produk akan ditawarkan dan dijual
3. Dapat meyakinkan atas manfaat dan kelebihan produk yang ditawarkan.
4. Dapat meyakinkan calon pelanggan yang diketahui ragu-ragu dalam mengambil keputusan

4. Tugas- tugas seorang Sales

Adapun tugas-tugas dari seorang sales secara umum menurut Sihite (1996), yaitu:

1. Melaksanakan kegiatan penjualan melalui telepon terhadap target konsumen (perusahaan-perusahaan, perdagangan dan industri, kantor-kantor pemerintah, asosiasi perkumpulan keagamaan, olahraga, sosial, konsulat) secara sistematis, serta melengkapi laporan kegiatan untuk setiap hubungan yang dilakukan
2. Memelihara semua hasil analisis penjualan yang telah dibuat
3. Atas persetujuan pimpinan, dalam melaksanakan kerjasama dengan perwakilan perusahaan lain dalam memperoleh peluang usaha, melakukan penjualan bersama, mendiskusikan strategi dan sebagainya
4. Melakukan tindak lanjut pelayanan, untuk memberikan kepuasan kepada konsumen
5. Melakukan tindak lanjut setiap kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh peluang usaha pada saat mendatang
6. Menghubungi humas setiap saat dan memberikan bantuan apabila diperlukan, misalnya dalam memberikan hadiah-hadiah promosi kepada para pelanggan

7. Melaksanakan kegiatan pemasaran lainnya sesuai dengan tugas yang diberikan oleh manajer penjualan

B. Komitmen Karyawan

1. Pengertian Komitmen Karyawan

Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan bahwa dalam perilaku keorganisasian, komitmen ditinjau sebagai konstruk yang menjadi pengikat antar karyawan dengan organisasi. Komitmen memainkan peran yang sangat signifikan dalam menjelaskan intensitas karyawan seperti berhenti dari pekerjaan dan perilaku karyawan lainnya. Komitmen adalah keinginan perilaku sosial untuk memberikan tenaga dan loyalitas pada sistem sosial, dan keterkaitan seseorang terhadap hubungan sosial dan dapat mengekspresikan dirinya. Komitmen harus dilandasi pada sikap individu yang menjadi anggota-anggotanya, jadi komitmen pada dasarnya merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi tempat bekerja (Mathis dan Jackson, 2006).

Menurut Miner (dalam Sopiah, 2008), komitmen karyawan merupakan sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena menggambarkan pandangan terhadap perusahaan secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja.

Meyer dan Allen (1997) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan karyawan.

Schein (2006) menjelaskan ada dua pendekatan dalam merumuskan definisi komitmen dalam berorganisasi, yaitu pendekatan berdasarkan *attitudinal commitment* atau pendekatan berdasarkan sikap dan *behavioral commitment* atau pendekatan berdasarkan tingkah laku (Mowday, Porter, & Steers, 1982; Reichers; Salancik; Scholl; Staw dalam Meyer & Allen, 1997). Perbedaan yang lebih tradisional ini memiliki implikasi tidak hanya kepada definisi dan pengukuran komitmen, tapi juga pendekatan yang digunakan dalam berbagai penelitian perkembangan dan konsekuensi komitmen. Mowday et al. (dalam Meyer & Allen, 1997) menjelaskan kedua pendekatan itu sebagai berikut :

1. *Attitudinal commitment* berfokus pada proses bagaimana seseorang mulai memikirkan mengenai hubungannya dalam organisasi atau menentukan sikapnya terhadap organisasi. Dengan kata lain hal ini dapat dianggap sebagai sebuah pola pikir di mana individu memikirkan sejauh mana nilai dan tujuannya sendiri sesuai dengan organisasi di mana ia berada.
2. *Behavioral commitment* berhubungan dengan proses di mana individu merasa terikat kepada organisasi tertentu dan bagaimana cara mereka mengatasi setiap masalah yang dihadapi.

Penelitian mengenai *attitudinal commitment* melibatkan pengukuran terhadap komitmen (sebagai sikap atau pola pikir), bersamaan dengan variable lain yang dianggap sebagai penyebab, atau konsekuensi dari komitmen (Buchanan & Steers dalam Meyer & Allen, 1997). Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bahwa komitmen yang kuat menyebabkan terjadinya tingkah laku anggota organisasi sesuai dengan yang diharapkan (dari perspektif organisasi), seperti anggota organisasi jarang untuk tidak hadir dan perpindahan ke organisasi

lain lebih rendah, dan produktivitas yang lebih tinggi. Tujuan yang kedua menunjukkan karakteristik individu dan situasi kondisi seperti apa yang mempengaruhi perkembangan komitmen berorganisasi yang tinggi.

Dalam *behavioral commitment* anggota dipandang dapat menjadi berkomitmen kepada tingkah laku tertentu, daripada pada suatu entitas saja. Sikap atau tingkah laku yang berkembang adalah konsekuensi komitmen terhadap suatu tingkah laku. Contohnya anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya, mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasinya, konsisten dengan tingkah lakunya untuk menghindari disonansi kognitif atau untuk mengembangkan *self-perception* yang positif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan kondisi yang seperti apa yang membuat individu memiliki komitmen terhadap organisasinya (Kiesler & Salancik dalam (Meyer & Allen, 1997).

Komitmen dianggap sebagai *psychological state*, namun hal ini dapat berkembang secara retrospektif (sebagai justifikasi terhadap tingkah laku yang sedang berlangsung) sebagaimana diajukan pendekatan *behavioral*, sama seperti juga secara prospektif (berdasarkan persepsi dari kondisi saat ini atau di masa depan di dalam organisasi) sebagaimana dinyatakan dalam pendekatan *attitudinal* (Meyer & Allen, 1997).

Komitmen karyawan merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Menurut Luthans dalam Kaswan (2017), komitmen karyawan berarti keinginan kuat untuk tetap sebagai karyawan perusahaan tertentu, keinginan kuat untuk berusaha keras sesuai keinginan perusahaan, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan perusahaan.

Menurut Steers dan Porter dalam Sopiah (2008) menyatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan perusahaan yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan perusahaan yang bersangkutan

Karyawan dengan komitmen tinggi akan memberikan dampak positif dalam bekerja, yaitu memberikan usaha terbaiknya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai apa yang ditargetkan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2008), komitmen karyawan adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut.

Menurut Steers dan Porters, 1991 (dalam Robbins dan Judge, 2011) komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang individu menjadi terikat pada aktivitas organisasi dan melalui aktivitas tersebut tumbuh keyakinan untuk mempertahankan segala aktivitas dan keterlibatannya. Hal ini berarti individu akan bersedia melakukan apa saja demi kemajuan perusahaan dan merasa sebagai bagian dari perusahaan.

Steers (1996) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya. Ia berpendapat bahwa komitmen

organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Sedangkan Porters mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatannya ke dalam organisasi. Hal ini dapat ditandai oleh : (1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, (2) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dan sungguh-sungguh atas nama organisasi, (3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi dan menjadi bagian dari organisasi.

Dari pendapat tersebut Steers dan Porters (1983) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterikatan individu secara psikologis terhadap organisasi, termasuk rasa keterlibatan kerja, kesetiaan, dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Definisi ini mengandung makna bahwa komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Sehingga dapat dikatakan pegawai yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Pengertian ini sejalan dengan pendapat Davis (1989), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi, dan ingin berpartisipasi aktif secara

terus menerus dalam organisasi tersebut. Demikian halnya dengan pendapat Meyer dan Allen (1991) dalam yang merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Penelitian dari Baron dan Greenberg (1990) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, di mana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa dalam komitmen karyawan merupakan keterikatan individu secara psikologis terhadap organisasi, termasuk rasa keterlibatan kerja, kesetiaan, dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, di mana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut

2. Dimensi Komitmen Karyawan

Menurut Meyer dan Allen dalam Kaswan (2017), terdapat tiga model komitmen dan direfleksikan dalam tiga pokok utama antara lain:

1. *Affective commitment* atau komitmen afektif

Komitmen yang menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri

seorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dan pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di perusahaan sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam suatu perusahaan karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh perusahaan.

2. *Continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan

Komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam perusahaan, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

3. *Normative commitment* atau komitmen normatif

Komitmen yang menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya tau agama.

Kanter dalam Sopiah (2008), mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen karyawan, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*). Komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan

organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*). Komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*). Komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi komitmen karyawan adalah dimensi *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan

Beberapa ahli mengemukakan tentang faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya adalah Steers dan Porter (1983), faktor-faktor yang mempengaruhi sikap komitmen terhadap organisasi dapat dikelompokkan ke dalam empat karakteristik, yaitu:

a. Karakteristik Personal (Personal Characteristics)

Karakteristik ini merupakan ciri yang melekat atau berasal dari individu, yaitu usia, masa kerja dan kecerdasan yang berkorelasi secara positif serta tingkat pendidikan yang berkorelasi secara negatif dengan komitmen.

b. Karakteristik Pekerjaan atau Peran (*Job or Role Oriented Characteristics*).

Pekerjaan yang penuh tantangan dan kreativitas, iklim organisasi dan

kejelasan peran yang harus dijalankan serta adanya kesesuaian antara peran yang diberikan dengan kemampuan pegawai, secara umum berkorelasi secara positif dengan komitmen terhadap organisasi.

- c. Karakteristik Struktural (*Structural Characteristics*). Karakteristik ini berkaitan dengan desain organisasi itu sendiri, antara lain tingkat formalisasi, ketergantungan secara fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, tingkat kepemilikan, dan kontrol pegawai terhadap organisasi, dan kualitas hubungan atasan-bawahan (*leader member exchange*). Semua faktor tersebut berkorelasi positif dengan komitmen pegawai terhadap organisasi.
- d. Karakteristik atau Kualitas Pengalaman Kerja (*Work Experiences*). Pengalaman kerja erat kaitannya dengan perlakuan-perlakuan yang dirasakan pegawai selama bekerja dalam suatu organisasi, meliputi suatu kondisi dimana pegawai mempunyai sikap positif terhadap tim kerjanya, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan pegawai merasa bahwa organisasi memperhatikan minat dan harapannya, serta merasa dirinya mempunyai arti penting bagi organisasinya.

Komitmen dipengaruhi oleh faktor-faktor personal dan organisasional (Schulz & Shultz, 1994). Faktor personal meliputi usia, masa kerja sedangkan faktor organisasional meliputi pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*), otonomi dalam bekerja, kesempatan untuk menggunakan keahlian, sikap yang positif terhadap tim kerja, iklim organisasi serta dukungan dari organisasi.

Northcraft dan Neale (1990) mengemukakan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi selama awal masa bekerja ditentukan oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

1. Faktor personal, yang meliputi harapan terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, kualitas kehidupan kerja, sikap afektif positif (kepuasan kerja) alasan pemilihan pekerjaan serta berbagai karakteristik personal.
2. Faktor organisasional, yaitu pengalaman pegawai pada saat -saat awal bekerja yang terkait dengan pekerjaan, hubungan atasan-bawahan (*leader member exchange*), supervisi atau pengawasan dari atasan, serta kesesuaian dengan tujuan organisasi.
3. Faktor non organisasional, yaitu tidak adanya alternatif bekerja di tempat lain. Pendapat ini didukung oleh Meyer dan Allen (1990) yang mengatakan bahwa bentuk-bentuk pengalaman kerja yang sangat kuat dalam mempengaruhi komitmen afektif pegawai terhadap organisasi terkait dengan adanya pemenuhan berbagai kebutuhan psikologis pegawai untuk merasa nyaman selama berada dalam organisasi serta merasa berkompeten dalam menjalankan peran atau pekerjaannya.

Beberapa variabel pengalaman kerja yang terbukti mempengaruhi komitmen pegawai, yaitu persepsi pegawai terhadap suatu kondisi dimana suatu pekerjaan memiliki tantangan, adanya kejelasan peran dan tujuan organisasi, manajer menanggapi saran pegawai, keeratan dalam hubungan tim kerja, keterandalan organisasi, perlakuan yang adil, adanya umpan balik atas prestasi kerja pegawai serta keterlibatan pegawai dalam mengambil suatu keputusan.

Berdasarkan uraian pendapat tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara garis besar faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen terhadap organisasi dapat berupa faktor personal atau individual diantaranya kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, faktor organisasional berupa iklim organisasi, kualitas hubungan atasan-bawahan (*leader member exchange*) dan faktor non organisasional.

3. Aspek- aspek Komitmen Karyawan

Komitmen seseorang terhadap organisasi tidak muncul dalam seketika, melainkan muncul melalui beberapa tahap atau fase. Gould (Yuwono, 2005) mengemukakan bahwa komitmen organisasi ditandai oleh suatu keinginan untuk memelihara keanggotaannya terlibat dalam bekerja dan menyesuaikan nilai-nilai pribadi dengan tujuan-tujuan serta kebijaksanaan organisasi. Menurut Sters & Porter (1991) komitmen karyawan memiliki tiga aspek utama yaitu:

A. Identifikasi

Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan anggota terhadap perusahaan. Untuk menumbuhkan identifikasi dilakukan dengan memodifikasi tujuan perusahaan, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain perusahaan memaksakan pula kebutuhan dan keinginan anggota dalam tujuan perusahaan.

Hal ini akan menumbuhkan suasana saling mendukung di antara para karyawan dengan perusahaan. Lebih lanjut membuat anggota dengan rela menyumbangkan tenaga, waktu, dan pikiran bagi tercapainya tujuan perusahaan.

B. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukkan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama.

Anggota merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian dari perusahaan, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah mereka putuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil yang dirasakan bahwa tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja.

a. Loyalitas

Loyalitas atau kesediaan seseorang terhadap perusahaan untuk menjaga hubungannya dengan perusahaan bahkan dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apa pun. Keinginan anggota untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota dimana mereka bekerja. Hal ini di upayakan bila anggota merasakan adanya keamanan dan kepuasan dalam tempat kerjanya.

Menurut O'Relly dan Chatman (Yuwono, 2005) mengemukakan terdapat tiga aspek komitmen organisasi, yaitu :

- a. *Compliance*, maksudnya sebagai kesediaan individu untuk menerima pengaruh dan peraturan organisasi terutama untuk mendapatkan timbal balik seperti gaji, kompensasi dan sebagainya.
- b. *Identification*, dimana individu menerima pengaruh dan peraturan organisasi untuk mempertahankan hubungan dan terutama untuk mendapatkan keputusannya.
- c. *Internalization*, di sini individu mengambil nilai-nilai dari organisasi yang menurutnya bermanfaat dan disesuaikan dengan nilai-nilai pribadinya. Menurut Jewel dan Siegall (1998) mempunyai pendapat bahwa keterikatan terhadap perusahaan sebagai sifat hubungan antara individu dengan perusahaan. Menurut tokoh tersebut ada tiga aspek keterikatan terhadap perusahaan, yaitu :
 - a. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang begitu kuat terhadap nilai dan tujuan perusahaan.
 - b. Adanya kemauan untuk bekerja keras bagi kepentingan perusahaan.
 - c. Mempunyai keinginan yang kuat menjadi karyawan perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya aspek-aspek komitmen organisasi meliputi : identifikasi, keterlibatan, loyalitas serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan yang ditandai dengan menunjukkan rasa kesetiaan pada organisasi atau perusahaan, kemauan yang kuat untuk berusaha semaksimal mungkin demi kemajuan perusahaan dengan mendukung dan ikut aktif dalam kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan sasaran perusahaan serta adanya keyakinan dan penerimaan nilai-nilai, tujuan-tujuan dan kebijaksanaan perusahaan.

C. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Konsep tentang iklim organisasi muncul dari pandangan Kurt Lewin (1951 dalam Wirawan, 2007) mengenai Field theory (Dipboye dkk., 1994). Menurut Lewin (dalam Dipboye dkk, 1994), perilaku-perilaku individu dihasilkan oleh gabungan karakteristik pribadi (seperti: sifat-sifat kepribadian, kemampuan dan pengalaman) dengan lingkungan psikologis seseorang (cara seseorang memandang lingkungan di sekitarnya). Iklim kerja organisasi merupakan lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya.

Lingkungan tersebut bisa berbentuk departemen, unit organisasi atau organisasi secara keseluruhan. Iklim organisasi merupakan sistem yang dinamis sehingga mempengaruhi keseluruhan tingkah laku individu-individu yang ada di dalam organisasi serta mempengaruhi cara organisasi berinteraksi dengan organisasi yang lain (Dessler, 2013). Iklim organisasi terbentuk melalui keyakinan bersama yang berkembang melalui interaksi antara anggota kelompok dengan lingkungan fisik dan lingkungan sosial organisasi (Lindell & Brandt, 2000). Dengan demikian, iklim organisasi dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh anggota-anggotanya (Gitosudarmo dkk, 2010).

Menurut Glisson dan James (2012), iklim organisasi adalah: persepsi individual karyawan yang disebabkan oleh pengaruh psikologis dari lingkungan kerja terhadap kesejahteraan pribadinya. Jika karyawan dalam sebuah unit kerja yang khusus menyetujui persepsi mereka terhadap pengaruh dari lingkungan organisasi, maka pembauran persepsi ini dapat menggambarkan iklim organisasi.

Meskipun demikian, iklim organisasi diakui lebih merupakan kekayaan individual karyawan dibandingkan dengan pembauran persepsi individu.

Glisson dan James (2012) mengatakan, pengaruh dari iklim organisasi terhadap lingkungan kerja dapat diketahui dari berbagai macam dimensi seperti: kelelahan emosional, depersonalisasi, konflik peran dan faktor-faktor iklim psikologis yang bersifat umum (*general Psychological climate factor = PCg*). PCg factor merupakan representasi persepsi individu terhadap keseluruhan pengaruh psikologis lingkungan kerja, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif pada individu, oleh karena itu model komposisi yang tepat untuk memahami iklim kerja adalah direct consensus model, yaitu: model yang digunakan di dalam kelompok yang lebih rendah dalam suatu unit kerja organisasi. Model ini merupakan bentuk kondisi awal yang akan dioperasionalkan pada tingkat unit kerja yang lebih tinggi. Konsensus yang terjadi pada kelompok yang lebih rendah, yang ditandai dengan pembauran iklim di antara anggota kelompok merupakan konstruk iklim organisasi yang kemudian dapat diterapkan pada tingkat unit kerja yang lebih tinggi.

Pengertian iklim organisasi yang hampir sama disampaikan oleh James dan Sells (dalam Luthans 2011) yang mengatakan, iklim organisasi merupakan persepsi individu terhadap lingkungan organisasi, yang didasarkan pada pemaknaan personal terhadap kebermaknaan lingkungan. Persepsi karyawan terhadap iklim organisasi lebih merupakan mediator dari respon sikap dan perilaku dibandingkan dengan karakteristik obyektif dari lingkungan kerja, oleh karena itu atribut-atribut iklim organisasi yang bersifat langsung dan dekat dengan pengalaman individu cenderung menimbulkan pengaruh yang signifikan terhadap

persepsi iklim. Atribut-atribut dari iklim organisasi yang relatif dekat dengan individu tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Iklim peran, yang berhubungan dengan tingkat kebingungan peran, tingkat konflik peran dan muatan peran;
- b. Iklim tugas/pekerjaan, meliputi: tingkat otonomi tugas, tantangan dan variasi pekerjaan;
- c. Iklim kepemimpinan, meliputi : penekanan pemimpin atas pencapaian tujuan, kepercayaan dan dukungan dari pemimpin, fasilitasi terhadap interaksi dalam pekerjaan dan pengaruh psikologis serta pengaruh hirarkis yang diberikan oleh pemimpin kepada anggota organisasi;
- d. Iklim kelompok kerja, meliputi: kerjasama dalam kelompok dan kebanggaan menjadi anggota kelompok;
- e. Iklim organisasi, meliputi: aspek-aspek dalam lingkungan organisasi yang relatif dekat dengan pengalaman individu, berkaitan dengan keadilan dan obyektivitas dari sistem imbalan, identifikasi individu terhadap organisasi serta perhatian dan kesadaran dari pihak manajemen organisasi terhadap anggota organisasi.

Atribut iklim organisasi tersebut saling berhubungan satu sama lain dan berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis individu karena berhubungan dengan karakteristik individu seperti kebutuhan, sistem nilai dan harapan-harapan anggota organisasi. Pendapat senada juga disampaikan oleh Dipboye dkk (1994), yang mengatakan, iklim organisasi mengacu pada akibat dari perilaku individu yang disebabkan oleh perbedaan karakteristik pribadi dan perbedaan lingkungan psikologis dalam organisasi.

Persepsi pribadi dari karyawan terhadap lingkungan organisasinya menghasilkan semacam profil karakteristik organisasional yang berpengaruh terhadap kepercayaan karyawan terhadap organisasi, hubungan karyawan dengan atasan, alur komunikasi antara bawahan dan atasan (Hofmann & Morgeson, 2003), hubungan dengan teman kerja serta proses pengambilan keputusan di dalam organisasi.

Menurut Dastmalchian dkk (dalam Hofmann & Morgeson, 2003), iklim organisasi mengacu pada sebuah variabel atau seperangkat variabel yang mempresentasikan norma-norma, perasaan-perasaan dan sikap-sikap yang umumnya berlaku di sebuah tempat kerja. Iklim organisasi memiliki kapasitas untuk menyatakan atmosfir psikologis organisasi secara umum dan oleh karena itu, dapat berpengaruh terhadap kepuasan, motivasi dan pola-pola perilaku individu yang ada di tempat kerja. Iklim organisasi merefleksikan aspek-aspek penting dalam organisasi, seperti: hubungan antara karyawan dengan manajemen organisasi, situasi konflik dalam organisasi, struktur organisasi dan dapat menjelaskan konsep-konsep tentang hubungan-hubungan industrial (industrial relations).

Litwin (dalam Wirawan, 2007) mendefenisikan iklim organisasi sebagai seperangkat sifat-sifat yang dapat diukur dari suatu lingkungan organisasi yang didasarkan pada persepsi secara kolektif dari anggota-anggotanya. Pengertian ini mirip dengan pengertian iklim kerja dari Schneider dkk (dalam Wirawan, 2007), yang mengatakan: iklim kerja adalah konsensus dari karyawan yang terbentuk karena persetujuan yang terjadi dalam kelompok karyawan (*within group agreement*). Persetujuan yang kuat antara kelompok karyawan dalam organisasi

akan memunculkan kekuatan iklim (climate strength), tetapi jika tidak ada persetujuan antara kelompok karyawan menyebabkan kebingungan dan kekacauan dalam mencapai tujuan dan arah organisasi.

Iklim yang kuat di dalam organisasi diakui akan mempengaruhi karyawan untuk berperilaku secara konsisten dan sama. Semua kejadian yang ada di dalam organisasi akan direspon oleh karyawan dengan harapan yang sama sehingga respon yang diberikan tepat (Lindell & Brandt, 2000). Lebih lanjut Schneider dkk (2002) mengatakan: respon yang tepat terhadap organisasi akan menghasilkan iklim kerja yang kuat dan memperbaiki sistem pelayanan dalam organisasi, karena iklim internal yang kuat dalam organisasi mempengaruhi perilaku karyawan untuk memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap pelanggan, sehingga akibat lebih lanjutnya adalah meningkatkan keuntungan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Schneider dkk (dalam Wirawan 2007) pada sejumlah karyawan juga mendukung hal ini dan menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik meningkatkan persepsi yang positif dari pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan organisasi. Iklim pelayanan yang baik tersebut akan tercapai secara optimal jika ada dukungan dari organisasi berupa sumber-sumber, pelatihan-pelatihan, praktek-praktek manajerial dan bantuan-bantuan lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif.

Berdasarkan kenyataan ini Schneider dkk (1998) mengajukan definisi yang lain dari iklim organisasi, yaitu: pembauran persepsi karyawan yang berhubungan dengan praktek-praktek, prosedur-prosedur dan semua jenis perilaku yang didukung serta akan mendapatkan imbalan di dalam organisasi. Hal-hal yang

mempengaruhi persepsi karyawan tersebut adalah sebagai berikut: Pertama, kualitas pelayanan internal dalam organisasi. Contohnya, perilaku supervisor dalam memberikan umpan balik dan menyampaikan informasi. Kedua, kondisi fasilitas-fasilitas umum yang mempengaruhi keamanan dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Brown dan Leigh (1996), iklim organisasi adalah: keadaan lingkungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang mengarah pada aspek-aspek seperti: keamanan psikologis (*psychological safety*) dan kebermaknaan psikologis (*psychological meaningfulness*) lingkungan kerja. Penilaian dan persepsi terhadap lingkungan organisasi tersebut didasarkan pada kebermaknaan psikologis, keterlibatan emosi dan keterlibatan motivasi karyawannya melalui suatu proses yang disebut dengan proses penilaian (*valuation process*). Proses penilaian ini merupakan representasi kognitif bentuk lingkungan organisasi yang diinterpretasi berdasarkan nilai dan kesejahteraan individu, oleh karena itu, menurut Brown dan Leigh (1996), iklim organisasi seharusnya lebih merupakan atribut individu dibandingkan dengan atribut organisasi.

Penilaian individu terhadap situasi organisasi berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, yang disebabkan oleh perbedaan dalam kemampuan, nilai-nilai dan kebiasaan-kebiasaan karyawan yang harus disesuaikan dengan budaya organisasi, perbedaan kontribusi karyawan terhadap organisasi dan perbedaan dalam gaya manajemen. Stinger (Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang

masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Tagiuri dan Litwin mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kemudian dikemukakan oleh Luthans (2011) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen karyawan. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa Iklim organisasi merupakan tanggapan/penilaian seseorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

2. Aspek Iklim Organisasi

Steve Kelneer (dalam Wirawan 2007) menyebutkan ada enam aspek iklim organisasi yaitu sebagai berikut :

a. Flexibility Conformity.

Fleksibilitas dan conformity merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

b. Responsibility

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

c. Standards.

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

d. Reward.

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

e. Clarity.

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

f. Tema Commitmen.

Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan. Stringer (Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa aspek iklim organisasi dapat mempengaruhi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam aspek yang diperlukan, yaitu:

a. Struktur

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

b. Standar-standar

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.

c. Tanggung jawab

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Pengakuan

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

e. Dukungan.

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

f. Kebanggaan

Merefleksikan perasaan kebanggaan sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Menurut model Pines (1992 dalam Wirawan, 2007), iklim organisasi dapat diukur melalui empat aspek sebagai berikut :

- a. Aspek Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang memenuhi sendiri (self-fulfilment elershif), dan kurang inovasi.
- b. Aspek Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- c. Aspek Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
- d. Aspek Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan keaburan peranan.

Dari uraian di atas peneliti menggunakan aspek iklim organisasi dari Stringer (dalam Wirawan, 2007) yaitu, aspek struktur, aspek standard, aspek tanggung jawab, aspek pengakuan, aspek dukungan dan aspek kebanggaan.

E. Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Karyawan

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia dan sistem pengelolaannya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor tenaga pendidik yang memiliki prestasi demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia merubah paradigma orang dalam dunia kerja. Kunci utama dari majunya sebuah organisasi adalah sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri, yaitu tenaga pendidik yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang komitmennya tinggi pada organisasi, akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif pada organisasinya, karyawan akan memiliki rasa yang tetap membela organisasinya, selalu giat dalam pencapaian untuk meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut pendapat Sopiah (2008) komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan individu untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Menurut pendapat Robbins (2011) komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari tenaga pendidik terhadap organisasi, komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana tenaga pendidik memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Komitmen adalah kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai. Komitmen merupakan suatu orientasi terhadap organisasi yang melekatkan karyawan pada organisasinya. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008) berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah rasa kebersamaan, keterlibatan, dan loyalitas yang diungkapkan oleh karyawan terhadap perusahaannya.

Komitmen organisasional dipengaruhi oleh persepsi karyawan tentang bagaimana komitmen organisasional itu sendiri. Semakin besar komitmen yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi harapan karyawan bahwa jika mereka bekerja untuk memenuhi tujuan organisasi maka mereka akan dihargai secara adil (Schultz & Schultz, 2006). Komitmen karyawan terhadap perusahaan tidak akan tumbuh dengan sendirinya. Komitmen ikut dipengaruhi oleh iklim organisasi tempat seorang karyawan bekerja. Jika iklim dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan pada organisasi terhadap organisasi menjadi makin luntur (Kuntjoro, 2002).

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh McGuire and McLaren (2009) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berhubungan positif dengan komitmen karyawan pada organisasi. Dalam penelitian ini diungkapkan hasil yang menyatakan bahwa penyediaan peralatan yang tidak memadai dan kondisi kerja yang buruk mempengaruhi komitmen karyawan dan niat untuk tetap di organisasi (McGuire and McLaren, 2009). Jika

karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan berusaha mempertahankan keanggotaannya, mengidentifikasi serta mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi.

Iklm organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh tenaga pendidik (Gibson, dkk 2006). Menurut Davis dan Newstrom (2005), Iklm organisasi adalah lingkungan dimana para tenaga pendidik suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklm tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklm dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. Sedangkan menurut Higgins (1998), iklm organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan tenaga pendidik terhadap sistem yang berlaku.

Iklm organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya (Gibson, dkk.,2000). Wirawan (2007) menyatakan iklm organisasi adalah persepsi anggota organisasi, mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja anggota organisasi, yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklm organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ausri dkk (2018) menemukan bahwa iklm organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hubungan struktural dari variabel iklm organisasi terhadap komitmen

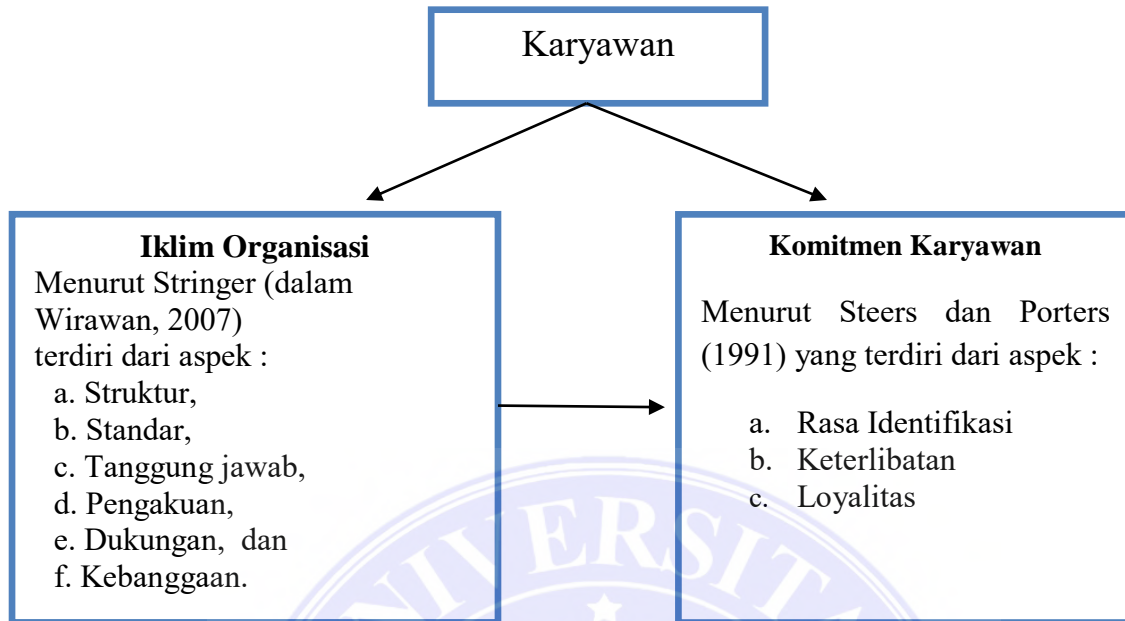
organisasisebesar 41,4% dan sisanya 58,6% dijelaskan oleh variabel lain. Penelitian lain dilakukan oleh Suarningsih, dkk (2015) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan dan positif iklim organisasi terhadap komitmen organisasional.

Hasil uji analisis jalur (path analysis) ditemukan koefisien jalur sebesar 0,293 dengan p-value 0,008. Nilai positif menunjukkan adanya pengaruh yang seiring antara iklim organisasi dengan komitmen organisasional. Kenaikan iklim organisasi yang diberikan pada karyawan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasional.

Akbar (2009) dan Henaldy (2009) menemukan adanya pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap komitmen karyawan. Selanjutnya penelitian Akbar (2015) menemukan bahwa pengaruh iklim organisasi sangat signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, hal tersebut ditunjukkan dari angka t-hitung antara iklim organisasi terhadap komitmen karyawan sebesar $3,502 > t$ tabel sebesar 1,6759 dan angka probabilitas sebesar $0,001 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0.05)$.

Selanjutnya Saputra dan Raharjo (2017) hasil penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap terhadap komitmen organisasi. dan memiliki pengaruh sebesar 35,1%. Dari uraian di atas disimpulkan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan.

F. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dirumuskan serta kerangka konsep yang dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

Ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan dengan asumsi bahwa, semakin baik iklim organisasi maka semakin baik komitmen karyawan dan sebaliknya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan tipe penelitian survei pada PT. Tirta Medical Indonesia cabang Medan yang beralamat di Jalan Setia Budi Pasar 1 No. 212, Tanjung Sari, Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20132.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu:

1. Variabel Bebas : Iklim Organisasi (X)
2. Variabel Terikat : Komitmen Karyawan (Y)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi operasional variabel tersebut sebagai berikut :

1. Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan merupakan keterikatan individu secara psikologis terhadap organisasi, termasuk rasa keterlibatan kerja, kesetiaan, dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, di mana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut. keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang terdiri dari identifikasi, keterlibatan atau partisipasi, dan loyalitas personal.

Komitmen organisasi ini dapat diungkap melalui skor pada skala komitmen organisasi, dimana semakin tinggi skor pada skala komitmen

organisasi maka komitmen organisasi semakin tinggi. Demikian juga sebaliknya semakin rendah skor pada skala komitmen organisasi maka semakin rendah komitmen organisasi.

2. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah merupakan tanggapan/penilaian seseorang member tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Data mengenai iklim organisasi diperoleh melalui skala iklim organisasi yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek iklim organisasi yaitu ; aspek struktur, aspek standar, aspek tanggung jawab, aspek pengakuan, aspek dukungan, dan aspek kebanggaan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. . Populasi

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian, kelompok subjek ini harus memiliki karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain (Azwar, 2007). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan *sales* yang bekerja di PT. Tirta Medical Indonesia cabang Medan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *sales* yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, yang harus memiliki cir-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Apakah suatu sampel merupakan representasi yang baik bagi populasinya sangat tergantung pada sejauh mana karakteristik sampel itu sama dengan karakteristik populasinya (Azwar, 2007). Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 35 orang *sales*.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang) maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi (Arikunto, 2013). Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, yaitu semua individu dalam populasi menjadi sampel dalam penelitian ini (Hadi, 2000). Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 35 orang *sales* pada PT. Tirta Medical Indonesia cabang Medan yang dihitung masa bekerja minimal 6 bulan.

E. Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini metode skala digunakan untuk variabel bebas dan variabel tergantung. Data dari kedua variabel akan diperoleh melalui metode skala.

1. Metode Skala

Metode skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subyek penelitian dan berdasarkan atas jawaban subyek, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti (Suryabrata, 1993). Dalam penelitian ini metode skala digunakan untuk variabel bebas dan variabel tergantung. Dipilihnya metode skala ini berdasarkan atas anggapan:

1. Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.

3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti. (Hadi, 1993).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Hadi (1993), Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedang bentuk pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang favorable dan pernyataan yang unfavorable.

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang favourable, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) ,sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan unfavourable, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

1. Skala Komitmen Karyawan

Skala komitmen organisasi di susun berdasarkan konsep teori yang dikemukakan oleh Steers dan Porters (1991) yang terdiri dari aspek :

- a. Rasa Identifikasi yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan penuh terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

- b. Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas keorganisasian, yaitu karyawan dilibatkan dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan sehingga mereka memiliki kesediaan untuk bekerja keras demi kepentingan perusahaan.
- c. Loyalitas karyawan terhadap organisasi, yaitu keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan.

Berikut adalah kisi-kisi penyebaran butir item skala komitmen organisasi:

Tabel 3.1 Kisi-kisi Distribusi Skala Komitmen Karyawan

Aspek Komitmen Organisasi	Indikator	No Item		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Rasa Identifikasi	Kepercayaan yang kuat pada perusahaan	1, 2, 3	4, 5	5
	Penerimaan penuh nilai dan tujuan perusahaan	6, 7	8, 9, 10	5
Keterlibatan atau partisipasi dalam aktivitas keorganisasian	Partisipasi dalam pembuatan keputusan	11, 12	13, 14, 15	5
	Kesediaan bekerja keras demi kepentingan perusahaan	16, 17, 18	19, 20	5
Loyalitas karyawan terhadap perusahaan	Kesediaan untuk melanggengkan hubungan dengan perusahaan	21, 22	23, 24, 25	5
	Rela mengorbankan kepentingan pribadi demi perusahaan	26, 27	28, 29, 30	5
Total		14	16	30

2. Skala Iklim Organisasi

Skala iklim organisasi berisi aitem yang bertujuan untuk mengukur iklim organisasi. Skala ini disusun berdasarkan enam aspek iklim organisasi yang

dikemukakan oleh Stringer (Wirawan, 2007) yaitu, aspek Struktur, aspek Standar, aspek Tanggung jawab, aspek Pengakuan, aspek Dukungan, dan aspek Kebanggaan.

Tabel 3.2. Kisi-kisi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Iklim Organisasi

No	Aspek	Indikator	Sebaran Aitem		Jlh
			Favourable	Unfavourable	
1.	Struktur	Kemampuan merefleksikan perasaan dengan baik mengenai peran dan tanggung jawab	1, 13, 25	7, 19, 31	6
2.	Standar	Derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik	2, 14, 26	8, 20, 32	6
3.	Tanggung jawab	Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	3, 15, 27	9, 21, 33	6
4.	Pengakuan	Perasaan yang layak setelah menyelesaikan berupa imbalan atau upah yang terima	4, 16, 28	10, 22, 34	6
5.	Dukungan	Kepercayaan dan saling mendukung dalam kelompok kerja	5, 17, 29	11, 23, 35	6
6.	Kebanggaan	Pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.	6, 18, 30	12, 24, 36	6
Total			18	18	36

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur

itumampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2007).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2000):

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left\{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}\right\} \left\{|\sum y^2| - \frac{\sum y}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel bebas dan terikat
- $\sum xy$ = jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y
- $\sum x$ = jumlah skor keseluruhan variabel bebas x
- $\sum y$ = jumlah skor keseluruhan variabel bebas y
- $\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor x $\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor y
- N = jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r Product Moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2000). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula *whole* dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{pq} = \frac{r_{pq} \cdot SD_y - SD_x}{SD^2_y + SD^2_x - 2r \cdot SD_x SD_y_{tp}}$$

Keterangan :

- R_{pq} = koefisien korelasi antara x dan y setelah dikorelasi
- R_{tp} = koefisien *Product Moment*
- SD_y = standar deviasi total
- SD_x = standar deviasi faktor

1. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Dalam hal ini, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil antara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan sebagai tidak reliabel (Azwar,2011).

Analisis reliabilitas kedua alat ukur digunakan metode *Cronbach's Alpha*, metode ini sangat populer digunakan pada skala uji berbentuk Likert. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila "r alpha" positif atau $r \text{ alpha} > r \text{ tabel}$. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05, program SPSS secara *default* menggunakan nilai ini (Azwar,2011). Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \quad \text{dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

K	=	banyaknya butir soal
$\sum \sigma_1^2$	=	jumlah varians butir (s^2)
σ_1^2	=	variens total
$\sum x^2$	=	jumlah kuadrat x
$\sum x$	=	jumlah x
N	=	jumlah responden

G. Teknik Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (Iklim organisasi) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel tergantung (komitmen karyawan). Adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat
 $\sum XY$ = jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung
 $\sum X$ = jumlah skor variabel X
 $\sum Y$ = jumlah skor variabel Y
 $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor variabel X
 $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel Y
N = jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan *Product Moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variable telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variable bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman pada hasil dan pembahasan yang telah dibuat maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Iklim Organisasi dengan *Komitmen karyawan*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,549 dengan $P = 0.001 < 0.050$. Artinya semakin tinggi Iklim Organisasi karyawan, maka semakin tinggi *komitmen karyawan*, atau sebaliknya. Berdasarkan hasil ini, berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada hubungan positif antara Iklim organisasi dengan komitmen karyawan pada karyawan dinyatakan diterima.
2. Sumbangan efektif variabel Iklim Organisasi terhadap komitmen karyawan adalah sebesar 30,2%. Berdasarkan penelitian ini maka dapat diketahui bahwa masih terdapat 69,8% pengaruh dari faktor lain terhadap *komitmen karyawan* yang tidak diungkap dalam penelitian ini.
3. Secara umum, hasil penelitian terhadap karyawan memiliki *komitmen karyawan* yang tinggi dan Iklim Organisasi yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil SD sebesar 5,349, nilai mean empirik sebesar 80,34, serta mean hipotetik sebesar 72,5. Selanjutnya hasil SD Iklim Organisasi sebesar 7,519, nilai mean empirik sebesar 95,09 dan mean hipotetik sebesar 82,5.

B. Saran

1. Saran kepada pihak perusahaan

Disarankan kepada perusahaan agar mengupayakan perbaikan Iklim Organisasi pada karyawan. Hal ini karena berpengaruh terhadap peningkatan kesediaan karyawan dalam melakukan Komitmen Karyawan. Upaya dalam meningkatkan dan mempertahankan Iklim Organisasi karyawan dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan upah karyawan, pekerjaannya, promosi jabatan, hubungan baik antara atasan dengan karyawan, dan hubungan yang baik sesama rekan kerja.

2. Saran kepada subjek penelitian

Melihat dari hasil penelitian, maka diharapkan pada subjek penelitian untuk dapat meningkatkan *komitmen karyawan* dalam dirinya, hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku saling tolong menolong sesama subjek, menjaga hubungan baik dengan saling menghargai sesama subjek, meningkatkan perilaku toleransi terhadap lingkungan kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi, dan meningkatkan perilaku sukarela terhadap kewajiban yang diberikan kepada subjek.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan memiliki berbagai kekurangan seperti, sampel yang tidak homogen, mengobservasi dan mewancarai subjek secara keseluruhan. Maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan untuk menggunakan sampel yang homogen,

mengobservasai dan mewancarai secara keseluruhan dan melibatkan faktor lain dari Komitmen Karyawan sehingga akan diperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai Komitmen Karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. 2002. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai Lingkungan Pemerintah Kota Semarang*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Akbar, Amirul. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional*. Jurnal Ilmiah. Semarang : UNTAG.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Ausri,S.R., Susilo, H.R. dan Sulisty, M.C.W. 2018. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)*. Jurnal. Malang : Universitas Brawijaya.
- Azwar, S. 2007. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baduara, Sotar dan Sirait, S.M. 2006. *Salesmanship, Ilmu dan Seni Menjadi Penjualan Yang Sukses*. Edisi Ke Empat. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Baron dan Greenberg.1990. *Behavior in organizations*. Boston, MA: Allyn& Bacon (A Division of Simon & Schuster, Inc).
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). *A New Look At Psychological Climate And Its Relationship To Job Involvement, Effort, And Performance*. Journal of Applied Psychology.
- Davis, Keith. 1989. *Human Behavior at Work (Eight Edition)*. Tata McGraw-Hill Publishing Company,Ltd.
- Davis, Keith & John Newstrom. 2005. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Garry. 2013. *Human Resource Management – Thirteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Dipboye, L.R., Smith, S.C. & Howell, C.W. 1994. *Understanding Industrial and Organizational Psychology An Integrated Approach*. Florida: Hartcourt Brace College Publishers.
- Gibson,J.L., Ivancevich,J.M.,dan Donnelly,J.H.Jr. 2006. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta. Bina Rupa Aksara.

- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2010. *Perilaku Keorganisasian*, Cetakan Ketiga. Yogyakarta : BPFE
- Glisson, C & James, L. R. 2012. *The Cross Level Effects Of Culture And Climate In Human Service Teams*. Journal of Organizational Behavior.
- Hadi, S. 1993. *Metodologi Research*. Jilid III. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hadi, S. 2000. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajarrokh.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Higgins, 1998. *Hubungan antara Kepemimpinan dengan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Terjemahan: Abdul Rasyid dan Ramelan, Jakarta: PPM.
- Hofmann, D.A., Morgeson, F.P., & Gerras, S.J. 2003. *Climate as a Moderator of the Relationship Between Leader-Member Exchange and Content Specific Citizenship: Safety Climate as an Exemplar*. Journal of Applied Psychology. Vol. 88 No. 1. 170-178.
- Ivancevich, Jhon. M. Konopaske, Robert. Matteson, Micheal. T. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Erlangga. Jakarta
- Jewell, L.N dan Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, dan Organisasi*. Edisi 2, hal 529. Jakarta: Arcan.
- Kaswan, M. M. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Kuntjoro, Z. S. 2002. *Komitmen Organisasi*. www.e-psikologi.com
- Kusnadi. 2009. *Teori Akuntansi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Lindell, Michael, dan Brandt, Christina. 2000. *Climate Quality and Climate Consensus as Mediator of the Relationship Between Organizational Antecedent and Outcome*. Journal of Applied Psychology Vol. 85, No.3
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A.A. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Mathis, Robert dan Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulana, F.H., Hamid, D., dan Mayoan, Y. 2015. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*. Jurnal Penelitian. Universitas Brawijaya. Volume: 22, No.1.
- McGuire, D., dan McLaren, L., 2009, “*The Impact of Physical Environment on Employee Commitment in Call Centres: the Mediating Role of Employee Well-Being*”, *Team Performance Management: an International Journal*, Vol. 15, iss. 1/2.
- Meyer, J.P and Allen, N.J. 1990. *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Meyer, J.P and Allen, N.J. 1991. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*, *Journal of Occupational Psychology*, 63:1-18.
- Meyer J. P, dan Allen, N.J. 1997. *Commitment in the workplace : Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. 1990. *Organizational Behavioral: A Management Challenge*. Florida. The Dryden Press.
- Profil PT. Tirta Medical Indonesia. <http://www.tirtamedicalindonesia.com/>
- Robbins, Stephen P. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy. A.. 2011. *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Saputra, M., & Rahardjo, W. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT.X*. *Jurnal Psikologi*, 10 (1), hal. 2.
- Schein, Edgar H, 2006, *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Schneider, Susan S. White, dan Michelle C. (Paul. 1998). "Linking Service Climate and Customer Perceptions of Service Quality: Test of a Causal Model?" *Journal of Applied Psychology* 83 (2): 150-163.
- Schneider, B. Salvaggio, N.A. Subirats, M. (2002). *Climate strength : Direction for climate research*. *Journal of Applied Psychology*. 87(2), 220 – 229.

- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. 1994. *Psychology anda Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (6th Ed.)*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Sihite, Richard. 1996. *Sales Marketing*. Surabaya : SIC.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Steers, R.M dan Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Acadaemic Press.
- Steers, R. M. 1996. Efektivitas Organisasi. Terjemahan Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Suarningsih, N.L.P, Alamsyah, A., Thoyib, A. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit*. Jurnal. Malang: Universitas Brawijaya.
- Suryabrata, Sumadi. 1993. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Swastha, Basu. 2000. *Azas- azas Marketing. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Liberty.
- Streers, R. M, dan Porter, L. W. 1991. *Motivation and Work Behavior*. USA: McGraw Hill Inc.
- Teresia, N dan Suyasa, P.T.Y.S. 2008. *Hubungan Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Centre PT. X*. Jakarta: Universitas Tarumanegara.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Yuwono, I. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Zulkarnain 2013. *The mediating effect of quality of work life on the relationship between career development and psychological well being*. InternationalJournal of Research Studies in Psychology.



LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

- 1. SKALA IKLIM ORGANISASI**
- 2. SKALA KOMITMEN KARYAWAN**

SKALA IKLIM ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menghargai para pimpinan dan wakilnya di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
2	Saya mempunyai kebanggaan terhadap perusahaan ini	SS	S	TS	STS
3	Saya berani mempertanggung jawabkan kesalahan-kesalahan saya	SS	S	TS	STS
4	Saya dapat memahami dengan jelas aturan-aturan yang ada di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
5	Tata tertib yang ada di perusahaan ini diterapkan secara adil.	SS	S	TS	STS
6	Suasana di perusaah ini mendorong saya untuk bekerja dengan cara yang lebih kreatif	SS	S	TS	STS
7	Banyak keputusan-keputusan yang diambil oleh para pimpinan di perusahaan ini yang akhirnya tidak dapat dijalankan	SS	S	TS	STS
8	Saya merasa pembicaraan antar tenaga pendidik di perusahaan ini sering terkesan kaku	SS	S	TS	STS
9	Atasan sering ikut campur dalam pengambilan-pengambilan keputusan yang seharusnya ditentukan sendiri oleh saya sebagai bawahan	SS	S	TS	STS
10	Saya dibingungkan oleh peraturan yang sering berubah di perusahaan ini.	SS	S	TS	STS
11	Saya meragukan keadilan pimpinan dalam menerapkan sanksi yang berlaku di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
12	Perusahaan ini masih melakukan kebijakan-kebijakan lama yang sudah tidak sesuai dengan situasi kondisi sekarang ini	SS	S	TS	STS
13	Para pimpinan di perusahaan ini dapat mengambil keputusan dengan baik.	SS	S	TS	STS
14	Saya merasakan adanya suasana yang harmonis diantara para karyawan	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
15	Saya diberi tanggung jawab penuh untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan saya sendiri	SS	S	TS	STS
16	Saya dapat menerima standar-standar penilaian kerja yang berlaku di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
17	Ketika saya membuat kesalahan, atasan tidak segan-segan memberikan teguran kepada saya	SS	S	TS	STS
18	Saya mendukung ide-ide baru dari rekan kerja yang lain	SS	S	TS	STS
19	Saya kurang dapat menerima cara pengambilan keputusan yang dilakukan oleh para pimpinan	SS	S	TS	STS
20	Saya pernah tersisih dari lingkungan tempat saya bekerja sehingga saya tidak merasakan kehangatan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
21	Saya dan rekan kerja saling melemparkan kesalahan untuk menghindari tanggung jawab	SS	S	TS	STS
22	Saya kurang dapat memahami dengan jelas tugas-tugas yang harus saya kerjakan	SS	S	TS	STS
23	Di perusahaan ini ada karyawan tertentu yang lebih diutamakan oleh pimpinan	SS	S	TS	STS
24	Ide-ide baru yang muncul dari saya kurang diperhatikan di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
25	Saya dapat menerima keputusan-keputusan yang sudah dibuat oleh para pimpinan perusahaan ini	SS	S	TS	STS
26	Hubungan antara atasan dan saya sebagai bawahan cukup harmonis	SS	S	TS	STS
27	Saya mendapat kesempatan mengambil keputusan sendiri dalam bertindak	SS	S	TS	STS
28	Perusahaan memiliki prosedur kerja yang cukup jelas bagi saya	SS	S	TS	STS
29	Perusahaan tidak membeda-bedakan penerapan hukuman kepada yang melakukan pelanggaran	SS	S	TS	STS
30	Perusahaan ini menghargai gagasan-gagasan baru dari saya	SS	S	TS	STS

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
31	Saya meragukan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para pimpinan di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
32	Saya menutupi rahasia keberhasilan pekerjaan saya dari rekan kerja yang lain.	SS	S	TS	STS
33	Pimpinan perusahaan masih meragukan rasa tanggung jawab dari saya.	SS	S	TS	STS
34	Saya merasa bahwa di perusahaan ini banyak pekerjaan yang kurang jelas tujuannya	SS	S	TS	STS
35	Menurut saya perusahaan ini tidak adil dalam menerapkan hukuman kepada tenaga pendidik atas pelanggaran aturan yang terjadi	SS	S	TS	STS
36	Saya merasakan adanya suasana kerja yang kurang bebas untuk berpikir kreatif	SS	S	TS	STS

SKALA KOMITMEN KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Bekerja di perusahaan ini membuat kebutuhan hidup keluarga saya terjamin	SS	S	TS	STS
2	Jika saya keluar dari perusahaan ini, belum tentu dapat memberikan keuntungan sebesar yang saya terima sekarang	SS	S	TS	STS
3	Keputusan bekerja di perusahaan ini adalah keputusan yang tepat	SS	S	TS	STS
4	Sedikit sekali keinginan saya untuk tetap bekerja di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
5	Saya tidak akan terlantar jika keluar dari perusahaan ini	SS	S	TS	STS
6	Pekerjaan saya di sini merupakan bagian dari hidup saya	SS	S	TS	STS
7	Tujuan yang telah ditetapkan perusahaan telah sejalan dengan apa yang ingin saya wujudkan	SS	S	TS	STS
8	Saya merasa tidak terikat secara pribadi dengan perusahaan ini	SS	S	TS	STS
9	Saya tidak yakin dapat menerima nilai-nilai yang ada di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
10	Saya kurang bangga sebagai karyawan di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
11	Saya diikutsertakan dalam membahas masalah yang dihadapi perusahaan khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
12	Apa yang menjadi permasalahan perusahaan merupakan tanggung jawab semua anggotanya tanpa kecuali	SS	S	TS	STS
13	Saya tidak tertarik untuk melibatkan diri dalam pembuatan keputusan	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
14	Perusahaan kurang memberikan wewenang pada tenaga pendidik untuk membuat keputusan	SS	S	TS	STS
15	Perusahaan tidak harus memperhatikan saran dari tenaga pendidik	SS	S	TS	STS
16	Saya bersedia bekerja keras melebihi apa yang diharapkan dari seorang karyawan agar perusahaan ini sukses	SS	S	TS	STS
17	Saya bersedia lembur setiap saat	SS	S	TS	STS
18	Saya bersedia mengerjakan tugas melebihi target agar mempermudah terlaksananya produktivitas.	SS	S	TS	STS
19	Saya tidak peduli dengan keadaan perusahaan karena saya tidak memiliki kepentingan disini	SS	S	TS	STS
20	Saya tidak bersedia jika harus menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerja keras	SS	S	TS	STS
21	Saya bersedia menerima tugas apa saja yang diberikan kepada saya agar saya dapat terus bekerja di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
22	Saya bersedia bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama	SS	S	TS	STS
23	Saya mampu meninggalkan perusahaan ini, walaupun belum memiliki pekerjaan di tempat lain	SS	S	TS	STS
24	Saya tidak bersedia bekerja dalam jangka waktu yang lama di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
25	Saya berpikir untuk bekerja di tempat lain	SS	S	TS	STS
26	Saya akan mendahulukan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi	SS	S	TS	STS
27	Mengorbankan kepentingan pribadi demi perusahaan adalah salah satu bentuk pengabdian saya	SS	S	TS	STS
28	Berkorban untuk perusahaan ini adalah tindakan yang sia-sia	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
29	Saya bersedia mendahulukan kepentingan perusahaan jika hal tersebut mendatangkan keuntungan bagi saya	SS	S	TS	STS
30	Saya tidak perlu berkorban hanya untuk kemajuan perusahaan	SS	S	TS	STS

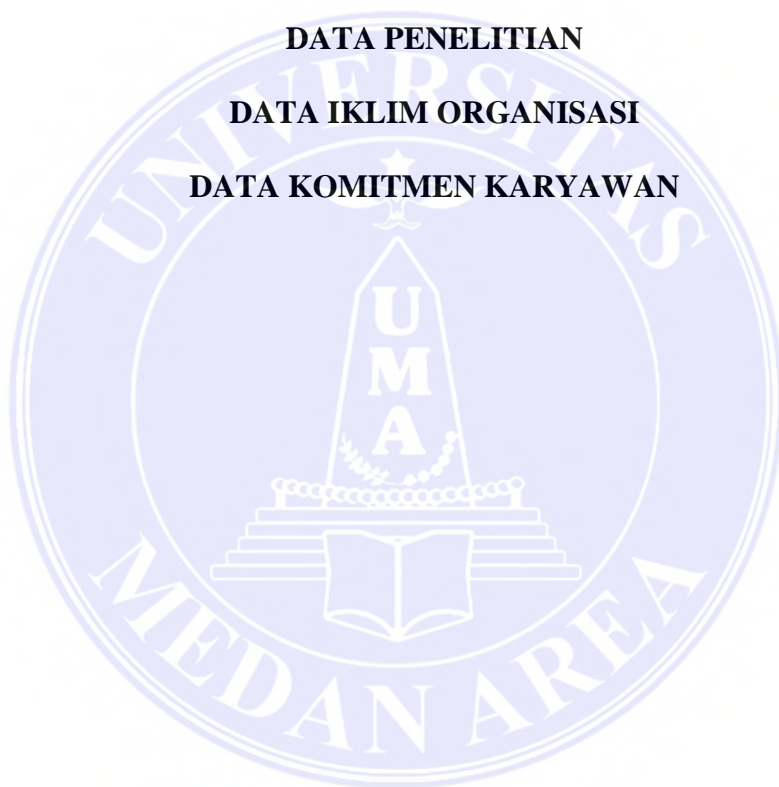


LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN

DATA IKLIM ORGANISASI

DATA KOMITMEN KARYAWAN



DATA IKLIM ORGANISASI

No Subjek	No. Aitem Skala iklim organisasi																																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36				
1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	
2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2		
3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4		
4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
5	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
7	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3		
8	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	3	3	4	4	1	3	2	1	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	2		
9	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	1	2	3	1	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2		
10	3	3	3	4	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2		
11	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	
12	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
13	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
14	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	
15	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	3	4	4	4	1	3	2	1	3	3	2	1	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	2		
17	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	1	2	1	2	2			
18	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	
19	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4		
20	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	

21	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	
22	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3		
23	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	3	3	3	4	4	1	3	2	1	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	
24	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	
25	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	
26	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4
27	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
28	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	
31	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	4	4	2	3	2	1	2	3	4	1	2	4	4	4	2	4	2	4	2	1	4	3	3	
32	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3	1	3	4	4	4	2	4	4	4	2	1	4	3	3	
33	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	4	1	3	3	3	4	2	3	3	3	2	1	3	3	3	
34	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	4	1	2	2	4	4	3	2	3	4	2	1	2	3	3	
35	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	4	4	3	3	4	4	2	1	3	4	3	



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

DATA KOMITMEN KARYAWAN

No. Subjek	No. Butir Aitem Skala komitmen karyawan																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	
2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	
3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	
5	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
6	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
7	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	1	4	4	3	4	1	3	3	3	4	1	2	3	4	3	4	1	3	
8	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	4	3	3	4	4	4	
9	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	3	
10	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	
11	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
12	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	
13	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	
14	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
15	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	1	4	4	3	4	1	3	3	3	4	1	2	3	4	3	4	1	3	
16	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	4	3	3	4	4	3	
17	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	1	3	
18	2	2	3	4	2	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	1	1	4	4	3	
19	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
20	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	2	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	2	3

21	1	2	3	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2	3	1	1	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2
22	2	2	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
23	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	1	4	4	3	4	1	3	3	3	4	1	2	3	4	3	4	1	3
24	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	4	3	3	4	4	4
25	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
26	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4
27	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	1	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
28	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2
29	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3
30	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	1	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	1
31	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	1	1	3	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	2
32	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3
33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
34	4	3	3	1	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	1	3	4	1	2	3	4	3	2	2	3	2	2
35	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



LAMPIRAN C
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR

A. Reliabilitas Dan Validitas Skala Iklim Organisasi

Reliabilitas

Scale: Skala Iklim Organisasi

Case Processing Summary

	N	%
Valid	35	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	36

Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
io1	103,14	125,891	,438	,888
io2	103,06	125,997	,419	,888
io3	103,17	123,558	,589	,886
io4	103,09	126,845	,344	,889
io5	103,17	126,029	,316	,890
io6	103,74	125,491	,362	,889
io7	103,89	131,163	-,039	,895
io8	103,71	122,328	,465	,887
io9	103,49	126,434	,349	,891
io10	103,80	126,518	,355	,891
io11	103,94	121,408	,560	,885
io12	103,83	125,264	,361	,891

io13	103,91	121,198	,615	,884
io14	103,29	124,739	,433	,888
io15	103,09	126,198	,375	,890
io16	103,37	121,946	,550	,886
io17	103,91	122,434	,369	,889
io18	103,69	124,692	,444	,888
io19	104,00	124,412	,503	,887
io20	104,00	121,765	,415	,888
io21	103,23	126,005	,453	,888
io22	103,31	129,516	,084	,893
io23	104,23	118,534	,622	,884
io24	104,06	116,585	,713	,881
io25	103,29	124,798	,472	,887
io26	103,20	125,106	,527	,887
io27	103,20	125,282	,384	,891
io28	103,77	128,711	,320	,891
io29	103,29	118,622	,780	,881
io30	103,54	123,079	,635	,885
io31	103,51	121,434	,492	,886
io32	103,97	135,323	-,311	,899
io33	104,14	119,597	,473	,887
io34	103,49	129,904	,357	,893
io35	103,63	117,887	,615	,884
io36	103,86	117,538	,888	,880

mean hipotetik : $(33 \times 1) + (33 \times 4) : 2 = 82,5$

B. Reliabilitas dan Validitas Skala Komitmen Karyawan

Reliabilitas

Scale: Skala Komitmen Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	30

Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	84,34	77,055	,615	,816
kk2	84,34	80,703	,550	,820
kk3	84,23	86,770	,333	,831
kk4	84,11	85,575	,302	,832
kk5	84,49	82,198	,378	,826
kk6	83,91	83,787	,397	,826
kk7	84,20	81,459	,760	,818
kk8	84,63	80,770	,648	,819
kk9	84,03	85,617	,360	,830
kk10	84,17	87,323	,377	,835
kk11	84,23	84,593	,325	,832
kk12	84,54	83,844	,317	,833
kk13	84,26	85,608	,375	,833
kk14	84,09	84,669	,309	,829
kk15	83,74	82,608	,641	,821
kk16	84,40	77,306	,681	,814
kk17	85,00	82,000	,345	,828
kk18	84,86	86,714	,393	,836
kk19	83,94	85,761	,353	,830
kk20	84,14	82,891	,544	,823
kk21	84,49	84,845	,347	,831
kk22	84,23	80,476	,636	,818
kk23	84,71	89,151	-,070	,843
kk24	84,57	82,958	,303	,829
kk25	84,00	81,118	,540	,821
kk26	84,49	81,728	,484	,823
kk27	84,51	83,022	,436	,825
kk28	84,26	84,550	,309	,833
kk29	84,43	83,723	,305	,835
kk30	84,29	84,092	,336	,828

mean hipotetik : $(29 \times 1) + (29 \times 4) : 2 = 72,5$



LAMPIRAN D
ANALISIS DATA PENELITIAN

- 1. UJI NORMALITAS SEBARAN**
- 2. UJI LINIERITAS**
- 3. UJI HIPOTESIS**

A. Uji Normalitas NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		IklmOrganisai	KomitmenKaryawan
N		35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	95,09	80,34
	Std. Deviation	7,519	5,349
Most Extreme Differences	Absolute	,129	,107
	Positive	,129	,107
	Negative	-,082	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,766	,636
Asymp. Sig. (2-tailed)		,600	,814

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

B. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
OCB * KepuasanKerja	Between Groups	(Combined) Linearity	8886,340	29	306,426	2,099	,048
		Deviation from Linearity	4505,970	1	4505,970	30,870	,000
			4380,370	28	156,442	1,072	,446
	Within Groups		2773,333	19	145,965		
Total		11659,673	48				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
OCB * KepuasanKerja	,622	,386	,873	,762

C. Uji Hipotesis

Correlations

		IklmOrganisai	KomitmenKaryawan
IklmOrganisai	Pearson Correlation	1	,549**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	35	35
KomitmenKaryawan	Pearson Correlation	,549**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	35	35

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



LAMPIRAN E
SURAT KETERANGAN PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/1/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)12/1/21



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 505 /FPSU/01.10/X/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 29 Agustus 2019

Yth, HRD PT. Tirta Medical Indonesia
Cabang Medan
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Mahyuf Tri Yonanda
NPM : 14 860 0108
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Tirta Medical Indonesia Cabang Medan Jl. Setia Budi Pasar 1 No. 212 Tanjung Sari Medan Selayang Kota Medan Sumatera Utara, 20132 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Karyawan Sales Alat Kesehatan pada PT. Tirta Medical Indonesia Cabang Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Hajri Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PT. Tirta Medical Indonesia

MEDICAL INSTRUMENTS – APPLIANCE & DIAGNOSTIC

Jln. Setia Budi Psr. 1 LK. VI No. 212 Kel. Tanjung Sari Kec. Medan Selayang Kota Medan - Sumatera Utara
Phone : (061) 8219933, Fax : (061) 8219977

SURAT KETERANGAN

Nomor: 849/TMI-SK/HCD/IX/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mifta Aulia, SH

Jabatan : Human Capital Development (HCD)

Menerangkan bahwa:

Nama : Mahyuf Tri Yonanda

NPM : 14.860.0108

Universitas : Universitas Medan Area

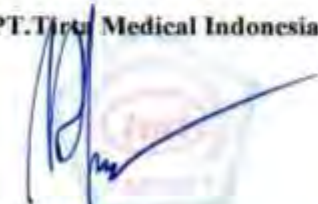
Fakultas : Psikologi

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan pengambilan data di PT. Tirta Medical Indonesia 29 Agustus 2019 dan kiranya kami harapkan data tersebut dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Karyawan Sales Alat kesehatan Pada PT.Tirta Medical Indonesia Cabang Medan"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 12 September 2019

PT. Tirta Medical Indonesia


Mifta Aulia, SH
HCD