

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
(STUDI KASUS PADA PT KIMIA FARMA APOTEK)**

Dra. Tri Siwi Nugrahani, SE. Msi  
*Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta*  
Drs. Eddy Murianto, SE. MM, Apt.  
*Manajer Pemasaran Kimia Faarma Apotek*

**Abstract**

The objective of this study is to investigate what factors organizational climates influence organizational commitment. The factors organizational climates consist of leadership, standard, reward, responsibility and organizational identity. Subjects consist of 50 employees at PT. Kimia Farma Apotek. This study uses a regression linier design to test the effect of factors organizational climate to organizational commitment. This study predicts that factors organizational climates influence to organizational commitment.

This results show that there are positive and significant effects of leadership, standard, reward, responsibility, and organization identity to organization commitment at PT. Kimia Farma Apotek.

*Keywords: leadership, standard, reward, responsibility, organization identity, and organization commitment*

**A. Latar Belakang Masalah**

Manajer dan karyawan akan berperilaku positif apabila tujuan pribadi manajer dan karyawan sesuai dengan tujuan organisasi (perusahaan) dan mereka memiliki dorongan untuk mencapainya, hal ini dapat disebut dengan keselarasan tujuan (Anthony dan Govindaradjan, 2001). Menurut Gibson (2000), kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu. Organisasi terdiri dari sekelompok individu yang mempunyai karakteristik berbeda antar anggota organisasi tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (1998), bahwa organisasi merupakan unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih dan dilakukan secara terus menerus untuk dapat mencapai tujuan bersama.

Kerjasama antar anggota organisasi dapat digunakan sebagai upaya untuk menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini juga tidak lepas dari faktor-faktor iklim organisasi tersebut. Iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi (karyawan) mampu memberi kenyamanan dalam bekerja, bahkan

kemungkinan mereka bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi (perusahaan).

Apabila iklim organisasi cukup kondusif, maka anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Tingkat motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja adalah memenuhi harapan/kebutuhan mereka dalam berorganisasi, jika kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut. Hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga mereka menggunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat terwujud. Kusjainah (1998), telah melakukan studi empiris mengenai iklim organisasi. Hasil studinya membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap pembentukan komitmen karyawan pada perusahaan. Semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi, atau semakin buruk iklim organisasinya, maka akan semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

Martini (2003) juga menguji hal serupa, hasil studinya menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi dapat memberi gambaran keputusan karyawan untuk berkomitmen pada organisasi. Selain itu, Sumardiono (2005) menguji pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan dengan subyek penelitian karyawan Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil studinya menunjukkan bahwa faktor - faktor iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Iklim organisasi tentu tidak selalu sama antara organisasi satu dengan yang lain, karena tiap organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda. Demikian pula dengan iklim organisasi pada PT. Kimia Farma Apotek yang telah melakukan berbagai perubahan guna mendukung kemampuan untuk memenangkan persaingan dari apotek-apotek lain. Perubahan tersebut meliputi kepemimpinan, tanggung jawab, dan sistem penghargaan yang merupakan faktor iklim di PT. Kimia Farma Apotek. Apakah faktor-faktor iklim organisasi PT. Kimia Farma Apotek berpengaruh terhadap komitmen organisasi? Hal ini menimbulkan minat penulis

untuk menguji bagaimana pengaruh faktor-faktor iklim organisasi terhadap komitmen organisasi di PT. Kimia Farma Apotek?

## **B. KAJIAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

### **1. Iklim Organisasi**

Iklim organisasi (*organizational climate*) merupakan persepsi anggota organisasi tentang norma yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi (Armansyah, 1997). Persepsi dan perilaku individu masing-masing anggota organisasi akan dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lain dalam sistem organisasi tersebut. Ketika pihak manajemen memandang bahwa kualitas merupakan suatu hal yang harus dilakukan dalam aktivitas kerja organisasi, maka persepsi dan perilaku anggota organisasi akan didorong oleh nilai kualitas dalam aktivitas kerja mereka. Pola kepemimpinan manajer akan menciptakan iklim sosial yang berbeda dalam organisasi. Adakalanya karyawan merasa nyaman bekerja dalam pola kepemimpinan yang bersifat demokratis, namun ada juga yang merasa produktif bila dipimpin oleh manajer otoriter.

Iklim organisasi mempunyai beberapa dimensi, mencakup sifat hubungan interpersonal, sifat hirarki, sifat pekerjaan serta penghargaan organisasi terhadap anggotanya. Iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia, dimana karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh tetapi dapat dirasakan keberadaannya. Menurut Sumardiono (2005), iklim organisasi adalah karakteristik yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Sedangkan pendapat Kusjainah (1998) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dalam seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi. Karakteristik dari iklim organisasi tersebut secara nyata menggambarkan cara suatu organisasi memperlakukan anggota-anggotanya.

Iklim organisasi dibentuk melalui hubungan antara tuntutan lingkungan, teknologi, struktur dan penampilan kerja. Hal ini menunjukkan bagaimana tuntutan struktur dan teknologi yang menggambarkan iklim tertentu, dipengaruhi oleh harapan-harapan terhadap pekerjaan. Konsep iklim organisasi itu sendiri tidak lepas dari sifat dan ciri yang terdapat dalam suatu lingkungan kerja yang timbul terutama karena

kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak sadar, dan dianggap mempengaruhi perilaku (Mowday et al., 1982; Sri dan Anfudin, 2003). Dengan kata lain bahwa iklim organisasi dapat dianggap sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat dan dirasakan oleh para anggotanya.

Iklim organisasi dipandang positif oleh anggota organisasi (karyawan perusahaan) maka diharapkan sikap dan perilaku yang timbul akan positif. Tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi tersebut (Kusjainah, 1998). Iklim organisasi mampu mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasi secara optimal sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan internal (lingkungan psikologis) yang menunjang tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Iklim organisasi terdiri dari beberapa faktor antara lain:

- a. Kepemimpinan yaitu seberapa jauh pemimpin ditolak atau dihargai anggota organisasi (karyawan).
- b. Standar merupakan persepsi anggota terhadap derajat pentingnya hasil kerja, penampilan kerja, dan kejelasan harapan terhadap penampilan kerja karyawan.
- c. Tanggung jawab untuk mengukur persepsi anggota terhadap besarnya tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.
- d. Penghargaan merupakan persepsi karyawan terhadap pemberian penghargaan yang diberikan dalam situasi kerja.
- e. Identitas organisasi yaitu persepsi karyawan terhadap derajat pentingnya loyalitas kelompok dalam diri karyawan perusahaan.

Kelima faktor tersebut dapat menilai bagaimana persepsi anggota organisasi pada lingkungan organisasinya.

## **2. Komitmen Organisasi**

Komitmen adalah suatu sikap atau orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan seseorang pada organisasi (Pujiastuti, 1994). Jacinta (2002) mengartikan komitmen organisasi adalah keinginan pelaku sosial untuk memberikan tenaga dan loyalitasnya pada sistem sosial, keterkaitan seseorang terhadap hubungan sosial dimana ia dapat mengekspresikan diri. Komitmen merupakan suatu proses terjadi kesamaan dan terintegrasinya tujuan organisasi dan individu. Sedangkan Calsita (2003) berpendapat bahwa komitmen dapat diartikan sebagai sikap karyawan

untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Mempunyai sikap komitmen terhadap organisasi berarti lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Djati dan Khusaini (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Penjabaran dari konsep ini meliputi kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan karyawan pada organisasinya.

Mowday et al., (1982) dan Sumardiono (2005) mengemukakan seorang individu (karyawan) yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasinya memperlihatkan: (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, (2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan (3) percaya dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi (karyawan) dapat dibedakan menjadi dua: yaitu menurut perilaku dan sikap (Kusjainah, 1998). Dari sisi perilaku, karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi (perusahaan) bila karyawan tersebut telah bekerja selama bertahun-tahun akan merasa kehilangan bila meninggalkan organisasi (perusahaan tersebut). Sedangkan dari sisi sikap, komitmen dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang (karyawan) mengidentifikasikan dirinya pada suatu organisasi (perusahaan) dan tujuan-tujuannya, serta ingin tetap menjadi anggota dari organisasi (perusahaan) tersebut.

### **3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan suatu syarat bagi peningkatan produktivitas dan prestasi kerja organisasi, sehingga secara tidak langsung adanya komitmen tersebut akan berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terjadi karena apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka

akan muncul loyalitas kepada organisasi dan menjalin hubungan aktif dan saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi menyebabkan mereka akan bekerja, bersikap dan berperilaku baik dan keras untuk organisasi (Luthans, 1998).

Menurut Bacal (1999), keberhasilan suatu organisasi dengan membentuk iklim yang kondusif akan mampu mempengaruhi komitmen karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan (*job performance*). Sedangkan Sumardiono (2005) berpendapat bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Sementara Miner (1988) mengatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasinya banyak dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap manajemen, iklim organisasi, dan sistem kerja organisasi yang bersangkutan. Dari pandangan tersebut dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berbagai studi empiris yang telah menguji pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan telah dilakukan. Hasil studi Kusjainah (1998), menyimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif terhadap pembentukan komitmen karyawan. Semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi, atau semakin buruk iklim organisasinya, maka akan semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi. Martini (2003) juga menguji hal serupa dengan bukti empiris terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan. Adapun pengukuran iklim organisasi terdiri beberapa faktor antara lain: (1) struktur, (2) tantangan dan tanggung jawab, (3) kebanggaan dan dukungan, (4) penghargaan dan hukuman, (5) konflik, (6) standar penampilan kerja, (7) identitas organisasi dan pengambilan resiko (Pujiastuti, 1994).

Sidarta (2000) menguji faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi meliputi: (1) praktek pengambilan keputusan, (2) arus komunikasi, (3) kondisi motivasi, (4) keunggulan sumber daya manusia dan (5) kesiapan teknologi.

Sedangkan Kusjainah (1998), Martini (2003), dan Sumardiono (2005) menguji faktor-faktor iklim organisasi yaitu berupa: (1) kepemimpinan, (2) standar, (3) tanggungjawab, (4) penghargaan, dan (5) identitas organisasi. Dalam studi ini

penulis mendasarkan pengujian yang dilakukan oleh Kusjainah (1998), Martini (2003), dan Sumardiono (2005).

Dari berbagai kajian teori dan bukti empiris diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara faktor-faktor iklim organisasi dengan komitmen organisasi, dan faktor-faktor iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, maka hipotesis penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub>** : Terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

**H<sub>2</sub>** : Terdapat pengaruh positif standar terhadap komitmen organisasi.

**H<sub>3</sub>** : Terdapat pengaruh positif tanggung jawab terhadap komitmen organisasi.

**H<sub>4</sub>** : Terdapat pengaruh positif penghargaan terhadap komitmen organisasi.

**H<sub>5</sub>** : Terdapat pengaruh positif identitas organisasi terhadap komitmen organisasi.

## **C. METODA PENELITIAN**

### **1. Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *survey* dan wawancara di PT. Kimia Farma Apotek.

### **2. Subyek Penelitian**

Subyek penelitian adalah karyawan PT Kimia Farma Apotek di wilayah Bisnis Manajer Yogyakarta, Solo, dan Semarang dengan anggota kurang lebih 250 orang.

### **3. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel bebas (X) adalah faktor-faktor iklim organisasi. Definisi operasional faktor-faktor iklim organisasi sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) yaitu seberapa jauh pemimpin ditolak atau dihargai anggota organisasi (karyawan).
- b. Standar (X<sub>2</sub>) merupakan persepsi anggota terhadap derajat pentingnya hasil kerja, penampilan kerja, dan kejelasan harapan terhadap penampilan kerja karyawan.
- c. Tanggung jawab (X<sub>3</sub>) untuk mengukur persepsi anggota terhadap besarnya tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.
- d. Penghargaan (X<sub>4</sub>) merupakan persepsi karyawan terhadap pemberian penghargaan yang diberikan dalam situasi kerja.

- e. Identitas organisasi ( $X_5$ ) yaitu persepsi karyawan terhadap derajat pentingnya loyalitas kelompok dalam diri karyawan perusahaan.

Sedangkan variabel terikat (Y) adalah komitmen organisasi. Definisi komitmen organisasi adalah suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Penjabaran dari konsep ini meliputi kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan karyawan pada organisasinya. (Djati dan Khusaini, 2003).

#### 4. Pengukuran Variabel:

**Variabel Faktor-Faktor Iklim Organisasi (X)** menggunakan pengukuran *skala likert*, yang terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jumlah pertanyaan iklim organisasi terdiri dari 32 butir. Dari 32 butir yang bersifat *favorable* yaitu pertanyaan yang mendukung pernyataan tentang keadaan subyek sebanyak 27 butir; yaitu pernyataan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 29, 30, 31, 32 Sedangkan pernyataan yang bersifat *unfavorable* yaitu pertanyaan yang tidak mendukung pernyataan sebanyak 5 butir, yaitu nomor 12, 13, 24, 26, 28.

**Variabel Komitmen Organisasi (Y).** Pengukuran komitmen organisasi terdiri dari 3 indikator, yaitu: dorongan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi, dan keyakinan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, Penentuan skor indikator pada variabel komitmen organisasi menggunakan *skala likert*, yang terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jumlah pertanyaan komitmen organisasi terdiri dari 59 butir pertanyaan.

#### 5. Teknik Analisis Data

Untuk menguji hasil penelitian ini menggunakan alat analisis regresi. Sedangkan untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi  $p < 0,05$ .

Rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + E$$

Keterangan :

Y = Komitmen Organisasi ( variabel terikat )

- $X_1$  = Kepemimpinan
- $X_2$  = Standar
- $X_3$  = Tanggung jawab
- $X_4$  = Penghargaan
- $X_5$  = Identitas Organisasi
- E = Error
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi

## D. ANALISIS DATA

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum menguji data penelitian, terlebih dahulu melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Berdasarkan pengujian validitas menunjukkan variabel faktor-faktor iklim organisasi dan komitmen organisasi semuanya menunjukkan nilai yang valid, karena masing-masing variabel memiliki korelasi dengan total item dengan nilai  $p < 0,05$ . Sedangkan nilai reliabilitas keenam variabel tersebut menunjukkan nilai *Cronbach alpha* diatas 0,7.

### 2. Profil Responden

Dari jumlah 250 angket yang disebar pada seluruh karyawan PT Kimia Farma Apotek di wilayah bisnis Yogyakarta, Solo, dan Semarang terdapat 50 yang merespon. Sehingga tingkat *respon rate*-nya 20%. Adapun karakteristik responden terdiri dari umur, jenis kelamin, status karyawan, tingkat pendidikan dan masa kerja, yang termuat dalam tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1. Profil Responden**

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Umur		
18 - 25 tahun	0	0%
26 – 35 tahun	16	32%
36 – 45 tahun	20	40%
Diatas 45 tahun	14	28%

Jenis Kelamin		
Laki-laki	28	56%
Perempuan	22	44%
Tingkat Pendidikan		
SLTA	20	40%
D3	5	10%
S1	24	48%
S2	1	2%
Masa Kerja Kurang 3	3	6%
3 – 6	10	20%
7 – 10	7	14%
Lebih 10	30	60%

Dari tabel 1 diatas menunjukkan kelompok usia responden dengan prosentase 40% berada pada 36-45 tahun. Hal ini berarti rata-rata usia karyawan PT Kimia Farma Apotek berada pada usia produktif. Rata-rata masa kerja karyawan PT. Kimia Farma Apotek lebih dari 10 tahun (60%), dan tingkat pendidikan akhir karyawan rata-rata berjenjang S1 (48%).

### 3. Analisis Data dan Pembahasan

Berdasar hasil analisis data dapat disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2. Statistik Deskriptif**

No	Variabel	Rata-rata	Standar Deviasi	Kategori Karyawan (n =50)			Kisaran Teoritis	Kisaran Nyata
				Tinggi	Sedang	Rendah		
1	X <sub>1</sub> (Kepemimpinan)	41,62	6,63	12	35	3	13-65	25-50
2	X <sub>2</sub> (Standar)	15,96	2,89	10	40	-	5-25	12-21
3	X <sub>3</sub> (Tanggung Jawab)	13,38	2,09	16	34	-	4-20	10-20
4	X <sub>4</sub> (Penghargaan)	17,12	2,45	12	38	-	5-25	12-20
5	X <sub>5</sub> (Identifikasi Organisasi)	16,46	3,00	13	37	-	5-25	12-25
6	Y (Komitmen Organisasi)	177	39,33	3	47	-	59-295	175-221

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan rata-rata (standar deviasi) karyawan PT Kimia Farma Apotek dalam hal kepemimpinan, standar, tanggung jawab, penghargaan, identifikasi organisasi, dan komitmen masing-masing sebesar 41,62 (6,63); 15,96 (2,89); 13,38 (2,09); 17,12 (2,45); 16,46 (3,00); dan 177 (39,33). Berdasar kategori karyawan tinggi, sedang, dan rendah dari faktor kepemimpinan, masing-masing sebesar 12; 35; 3. Hal ini menunjukkan tidak ada karyawan yang memiliki faktor kepemimpinan rendah. Dari faktor standar, masing-masing sebesar 10; 40; 0. Hal ini berarti rata-rata karyawan memiliki

standar sedang dan tidak ada karyawan yang memiliki standar rendah. Dari faktor tanggung jawab, masing-masing sebesar 16; 34; 0. Berdasar angka tersebut dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan memiliki tanggung jawab sedang dan tidak ada karyawan yang memiliki tanggung jawab rendah. Dari faktor penghargaan, masing-masing sebesar 12; 38; 0. Hal ini berarti rata-rata karyawan memiliki penghargaan sedang dan tidak ada karyawan yang memiliki penghargaan rendah. Dari faktor identifikasi organisasi masing-masing sebesar 13; 37; 0. Dengan demikian rata-rata karyawan memiliki identifikasi organisasi sedang dan tidak ada karyawan yang tidak memiliki identifikasi organisasi. Pada variabel komitmen organisasi rata-rata berdasar kategori karyawan tinggi, sedang, dan rendah, masing-masing sebesar 3; 47; 0. Hal ini berarti rata-rata karyawan memiliki komitmen organisasi sedang dan tidak ada karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Tabel 3 menampilkan hasil analisis regresi berganda dengan nilai F sebesar 6,926 dan signifikansi pada *alpha* 5 persen satu sisi, yang berarti Model penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi. Nilai  $R^2$  sebesar 0,444 berarti sebesar 44,40% komitmen organisasi dapat dijelaskan secara simultan oleh kepemimpinan, standar, tanggung jawab, penghargaan, dan identifikasi organisasi. Sisanya yaitu sebesar 55,60% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Hipotesis 1 adalah kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasar Nilai  $t_{\text{-test}}$  kepemimpinan pada Model sebesar 3,004 dengan *p value* sebesar 0,004. Dengan demikian *null hypothesis* ditolak sehingga kepemimpinan berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,628, berarti apabila kepemimpinan bertambah 1 maka akan meningkatkan komitmen karyawan sebesar 0,628. Simpulan hipotesis 1 secara statistik mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusjainah (1998), Martini (2003), dan Sumardiono (2005).

Hipotesis 2 adalah standar berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasar Nilai  $t_{\text{-test}}$  standar pada Model sebesar 2,204 dengan *p value* sebesar 0,033. Dengan demikian *null hypothesis* ditolak sehingga standar berpengaruh

positif pada komitmen organisasi. Nilai koefisien standar sebesar 1,034 berarti apabila standar bertambah 1 maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 1,034. Simpulan hipotesis 2 secara statistik mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sumardiono (2005).

Hipotesis 3 adalah tanggungjawab berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasar Nilai  $t_{\text{-test}}$  tanggungjawab pada Model sebesar 2,776 dengan  $p$  value sebesar 0,008. Dengan demikian *null hypothesis* ditolak sehingga tanggungjawab berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Nilai koefisien tanggungjawab sebesar 1,781 berarti apabila tanggungjawab bertambah 1 maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 1,781.

Hipotesis 4 adalah penghargaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasar Nilai  $t_{\text{-test}}$  penghargaan pada Model sebesar 2,185 dengan  $p$  value sebesar 0,034. Dengan demikian *null hypothesis* ditolak sehingga penghargaan berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Nilai koefisien penghargaan sebesar 1,226 berarti apabila penghargaan bertambah 1 maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 1,226.

Hipotesis 5 adalah identifikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasar Nilai  $t_{\text{-test}}$  identifikasi organisasi pada Model sebesar 2,511 dengan  $p$  value sebesar 0,016. Dengan demikian *null hypothesis* ditolak sehingga penghargaan berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Nilai koefisien penghargaan sebesar 1,178 berarti apabila identifikasi organisasi bertambah 1 maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 1,178. Simpulan hipotesis 5 secara statistik mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sumardiono (2005).

**Tabel 3. Analisis Regresi**

Variabel	Koefisien Regresi	Kesalahan Standar	Nilai t	Probabilitas (sig)
Konstanta	89,126	19,218	2,427	0,025
X <sub>1</sub> (Kepemimpinan)	0,628	0,209	3,004	0,004
X <sub>2</sub> (Standar)	1,034	0,469	2,204	0,033
X <sub>3</sub> (Tanggung Jawab)	1,781	0,642	2,776	0,008
X <sub>4</sub> (Penghargaan)	1,226	0,562	2,185	0,034
X <sub>5</sub> (Identifikasi Organisasi)	1,178	0,469	2,511	0,016
R <sup>2</sup> = 0,444				
F = 6,926				
Sig F = 0,000				

Model penelitian  $Y = 89,126 + 0,628 X_1 + 1,034 X_2 + 1,781 X_3 + 1,226 X_4 + 1,178 X_5 + E$

## **E. KESIMPULAN DAN KETERBATASAN**

### **1. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah faktor-faktor iklim organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, standar, tanggung jawab, penghargaan, dan identifikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan sampel 50 karyawan PT Kimia Farma Apotek yang berada di wilayah bisnis Yogyakarta, Solo, dan Semarang.

Berdasar hasil pengujian hipotesis dengan analisa regresi menunjukkan bahwa kelima hipotesis signifikan pada *alpha* 5 persen sehingga kelima pengajuan hipotesis secara statistik didukung dan konsisten dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Kusjainah (1998), Martini (2003), dan Sumardiono (2005). Hasil pengujian hipotesis tersebut memberi bukti empiris bahwa terdapat pengaruh positif faktor-faktor iklim organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, standar, tanggung jawab, penghargaan, dan identifikasi terhadap komitmen organisasi, khususnya di PT. Kimia Farma Apotek.

### **2. Keterbatasan**

Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi karena terbatas pada PT, Kimia Farma Apotek di wilayah Yogyakarta, Solo, dan Semarang. Selain itu jenis organisasi, dan faktor budaya kemungkinan dapat mempengaruhi hasil penelitian. Maka untuk kesempurnaan studi mendatang disarankan untuk menyertakan faktor budaya dan jenis organisasi dalam menguji pengaruh komitmen organisasi, supaya hasil studi akan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, R. J., dan Govindaradjan, (2001), "*Management Control Systems*", Tenth Edition, New York, Ny: Irwin.
- Armansyah, R., (1997). "*Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*," Pionir Jaya, Bandung.
- Bacal, R., (1999). "*Performance Management, A Briefcase Book*," McGraw-Hill Companies, Inc.
- Calsita, A.D., (2003), "*Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Persepsi Karyawan pada Komitmen dan Kinerja Pada Perum Pegadaian Yogyakarta*" Tesis (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Pasca Sarajana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Gibson, James. L, dan Donnelly, (2000), "*Organizations Behavior Structure Processes*", Tenth Edition, Irwin, McGraw-Hill.
- Kusjainah, (1998). "*Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT. Uniqwood Karya Kulon Progo*." Penelitian. STIE "Yo". Yogyakarta
- Luthans, Fred., (1998). "*Organization Behavior*," 8<sup>th</sup> Edition, McGraw-Hill.
- Miner, John B., (1988), "*Organization Behavior : Performance and Productivity*," 1<sup>st</sup> Edition, Random House Inc.
- Mowday, Richard T. Porter, Lyman W., Steers, RM., (1982). "*Employee Organizational Linkages; The Psychology of Commitment, Absenteeism Turn Over*." New York : Academic Press.
- Djati, S.T, dan Kusaini, (2003). "Kajian Terhadap Keptiaswan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol 5. No. 1. Maret 2003.
- Pujiastuti, (1994). "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*. Volume 12 No. 4. Januari 1994.
- Jacinta., R.F., (2002). "*Penyakit Organisasi*," Team Psikologi, Jakarta, 1 Maret.
- Robins, Stephen P., (1998). "*Organization Behavior, Concept, Controversies and Applications*," 8<sup>th</sup> Edition, Prentice-Hall.
- Sadler, Philip., (1994). "*Mendesign Organisasi*," Alih Bahasa Fauzi Bustami, PT. Pustaka Binaan Pressindo Jakarta.

- Sidarta, B., (2000). "Analisis Faktor Faktor Nilai Kerja Karyawati pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 8., 2 Juli.
- Sri, A., dan Anfudin., (2003). "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi." *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Volume 7 No. 2. Syawi 1424 H, Desember M.
- Sumardiono, (2005). "Analisis Terhadap Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan Pada Karyawan Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) Propinsi Daerah istimewa Yogyakarta", Tesis (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Martini, Y., (2003). "Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Suatu Studi Pada Staf PT. X Jakarta," [WWW.Imfeni.Com/Umploads](http://WWW.Imfeni.Com/Umploads), 2003.