

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU DI YAYASAN “X” DI SURABAYA

Martha Widya

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa. Email: marthawidya@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa. Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan “X” di Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini menggunakan 127 guru. Instrumen penelitian ini menggunakan skala iklim organisasi dan skala komitmen organisasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment*. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Guru

Abstract

The purpose of this research is to examine the relationship between organizational climate and organizational commitment of teachers in “X” foundation, Surabaya. This research applies quantitative research method. The subject of this research are 127 teachers of “X” foundation, Surabaya. The Instrument of this research use organizational climate scale and organizational commitment scale. Data analysis techniques used in this study using product moment correlation analysis. The result revealed that there is a positive relation between organizational climate and organizational commitment.

Keywords: Organizational Climate, Organizational Commitment, Teachers

PENDAHULUAN

Organisasi diartikan sebagai sebuah unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai sebuah atau serangkaian tujuan bersama-sama (Robbins & Judge, 2015). Organisasi ini berisi sekumpulan orang yang memiliki satu tujuan yang sama. Anggota dalam organisasi ini akan melakukan segala usaha untuk mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut yang telah disepakati bersama-sama. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dalam mewujudkan tujuan dari organisasi, maka hal terpenting dalam suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Salah satu organisasi tersebut ialah organisasi sekolah. Organisasi sekolah ini dapat berada dalam lingkungan murid maupun lingkungan guru. Sekolah memiliki peran yang penting dalam peningkatan sumber daya manusia yang berkembang sesuai kebutuhan zaman. Ada beberapa profesi di dalam sebuah sekolah yaitu, kepala sekolah, guru, tenaga tata usaha, tenaga kebersihan, dan manajemen. Guru menjadi ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kualitas dari pendidikan dinilai dari layanan pembelajaran yang diberikan oleh guru atau kinerja dari guru kepada murid-muridnya. Kinerja guru perlu ditingkatkan agar guru dapat memainkan perannya sebagai pendidik yang diharapkan (Dani, 2016). Guru berperan penting dalam negara

Indonesia karena memiliki tanggung jawab yang besar, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa seperti yang tertulis dalam Undang-Undang Dasar 1945 sebagai tujuan nasional Indonesia. Dukungan dari guru untuk mencapai tujuan ini adalah dengan melalui komitmen organisasi yang dimiliki guru di sekolah. Guru dengan komitmen yang tinggi memiliki ciri-ciri individu lebih mampu beradaptasi, jumlah karyawan yang keluar masuk lebih sedikit dalam organisasi tersebut, kelambatan dalam bekerja lebih sedikit, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Yuwono dkk, 2005).

Robbins & Judge (2008) mendefinisikan komitmen organisasi (*organizational commitment*) sebagai keadaan dimana anggota memihak organisasi yang ditempatinya serta tujuan-tujuan dari organisasi dan keinginan anggota untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Luthans (2011) mengatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan iklim yang hangat dan mendukung seperti mempunyai anggota tim yang baik dan bersedia membantu. Menurut Robbins dan Judge (2008) ada 3 dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Yayasan “X” di Surabaya menunjukkan bahwa guru

tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi rendah ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk keluar dari yayasan dengan berbagai alasan, seperti mendapatkan tawaran kerja di luar dengan gaji yang lebih tinggi meskipun lingkungan organisasinya sangat mendukung keberadaannya dan karena kejenuhan yang dirasakan saat bekerja di tempat yang sama dalam waktu yang lama. Komitmen yang rendah juga ditemukan dari ketidakpuasan guru di Yayasan “X” terhadap fasilitas yang dinilai kurang memadai. Pada studi pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya telah ditemukan bahwa rendahnya kebanggaan guru terhadap organisasinya bila ia mengenalkan organisasinya di lingkungan luar Yayasan “X” meskipun ia telah bekerja dalam jangka waktu yang lama

Luthans (2011), mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, *turnover* rendah, dan ketidakhadiran yang rendah. Komitmen pada karyawan juga berkaitan dengan iklim yang hangat dan mendukung seperti mempunyai anggota tim yang baik dan bersedia membantu. Iklim yang baik akan berpengaruh pada kenyamanan anggota untuk menetap di organisasi serta berpengaruh pada kinerja anggota organisasi. Bahrami, dkk (2013) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah faktor yang mempengaruhi individu secara signifikan dan hasil organisasi seperti komitmen organisasi. Litwin dan Stringer (dalam Wirawan, 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Iklim organisasi memiliki sembilan dimensi, yaitu struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dukungan, konflik, identitas, standar, dan resiko.

Iklim yang positif akan cenderung membuat anggota organisasi semakin nyaman. Anggota yang merasa nyaman akan memunculkan tingkah laku yang positif seperti kinerja yang bagus atau komitmen yang tinggi. Iklim organisasi juga mempengaruhi bagaimana organisasi tersebut berinteraksi dengan lingkungannya. Beberapa pernyataan tersebut telah menunjukkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi tingkah laku dari individu sehingga perlu pembentukan iklim yang baik serta mendukung individu agar kinerja dapat sesuai serta dapat segera mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan beserta pendapat para ahli serta penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan iklim organisasi dan komitmen organisasi pada guru di Yayasan “X” di Surabaya

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yayasan “X” di Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru di Yayasan “X” di Surabaya yang berjumlah 127 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dengan melibatkan seluruh populasi guru di Yayasan “X” di Surabaya berjumlah 127 guru. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Pada penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment*. Penelitian ini menggunakan uji asumsi dan uji hipotesis dalam teknik statistiknya. Uji asumsi diantaranya adalah uji normalitas dan uji linearitas. Pengujian ini digunakan bantuan program pengolahan data IBM SPSS Statistics 24 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji hipotesis dengan *product moment*, menunjukkan hasil sesuai tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Perhitungan *Pearson Correlations*

		Iklim Organisasi	Komitmen Organisasi
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	,314**
	Sig. (2.tailed)		,000
	N	127	127
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,314**	1
	Sig. (2.tailed)	,000	
	N	127	127

** . Correlation is significant at the 0.001 level.

Berdasarkan tabel hasil uji *product moment* dapat dilihat bahwa hipotesis (H_a) diterima sehingga terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan “X” di Surabaya. Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi memiliki korelasi sebesar 0,314. Koefisien korelasi sebesar 0,314 menunjukkan adanya hubungan yang positif, tetapi berada pada tingkat hubungan yang rendah. Berdasarkan hasil uji korelasi dalam tabel diketahui bahwa nilai signifikansi variabel iklim organisasi sebesar 0,000 yang berarti nilainya di bawah 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel komitmen organisasi.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada

guru di Yayasan “X” di Surabaya. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi.

Nilai koefisien variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada tabel 1 bernilai sebesar 0,314 yang artinya variabel iklim organisasi memiliki hubungan yang rendah dengan variabel komitmen organisasi. Hubungan tersebut bersifat positif yang artinya searah. Data tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi anggota terhadap iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasinya. Penelitian ini terbatas pada iklim organisasi dan komitmen organisasi pada guru di Yayasan X di Surabaya.

Setiap sekolah memiliki tujuannya masing-masing. Tujuan dari sekolah tersebut tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 sebagai tujuan nasional. Tujuan lain dari sekolah diantaranya yaitu untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkembang sesuai kebutuhan zaman. Guru menjadi ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kualitas dari pendidikan dinilai dari layanan pembelajaran yang diberikan oleh guru atau kinerja dari guru kepada murid-muridnya. Kinerja guru perlu ditingkatkan agar guru dapat memainkan perannya sebagai pendidik yang diharapkan (Dani, 2016).

Guru memiliki peran penting untuk mendukung dalam mewujudkan tujuan ini. Salah satu bentuk dukungan tersebut adalah melalui komitmennya. Guru yang berkomitmen tinggi akan memiliki usaha yang lebih keras dari lainnya sehingga sekolah dapat segera mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah iklim organisasi. Iklim yang hangat dan mendukung akan membuat anggota organisasi semakin nyaman dan memiliki keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Luthans, 2011).

Iklim organisasi merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu tempat yang berhubungan dengan perilaku tersebut. Litwin dan Stringer (dalam Wirawan, 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Iklim yang membedakan organisasi satu dengan lainnya relatif stabil dari waktu ke waktu, dirasakan oleh individu, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Litwin dan Stringer (dalam Muchinsky, 1976) menjelaskan bahwa terdapat sembilan dimensi untuk mengukur iklim organisasi yang baik yaitu struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, konflik, identitas, resiko, standar, dan dukungan.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa nilai koefisien dari variabel iklim organisasi dengan komitmen

organisasi sebesar 0,314. Artinya, sumbangan efektif iklim organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 31,4%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 68,9% dipengaruhi faktor lain. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2015). Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki sumbangan efektif terhadap komitmen organisasi sebesar 16%. Sebanyak 84% disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Meyer dan Allen (dalam Coetzee, 2005) menyebutkan terdapat beberapa faktor diluar iklim organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang. Faktor tersebut adalah *personal factor* yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Kepribadian termasuk dalam *personal factor* di mana menurut Mayer dan Allen, memiliki kepribadian yang ekstrovert akan membuat orang cenderung memiliki komitmen dengan organisasi. Faktor selanjutnya yaitu *positional factor* di mana komitmen organisasi seseorang disebabkan dua hal, yaitu lama bekerja dan hirarki pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja cukup lama dengan organisasi akan memiliki ikatan erat dengan organisasinya. Karyawan yang berada di jabatan tinggi dalam organisasi umumnya memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi daripada mereka yang berada pada jabatan lebih rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah gender. Aydin, Sarier, dan Uysal (2011) menjelaskan bahwa perbedaan gender memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi guru. Studi penelitian yang dilakukan menemukan bahwa efek gender menguntungkan pria. Wanita memiliki tingkat komitmen yang lebih rendah daripada pria. Wanita yang memiliki komitmen cenderung dikarenakan untuk mempertahankan keuntungan yang mereka peroleh. Penelitian yang dilakukan Aven dan Eren (dalam Aydin, Sarier, dan Uysal, 2011) menjelaskan bahwa wanita memiliki komitmen yang lebih rendah daripada pria. Wanita berpikir bahwa menjadi ibu lebih penting daripada bekerja, namun untuk pria bekerja adalah pilihan pertama. Wanita juga lebih sering untuk berhenti bekerja karena perannya sebagai ibu dalam keluarga. Kecenderungan memiliki komitmen yang berbeda ini juga dipengaruhi oleh *need of achievement motivation* yang berbeda. *Need of achievement* menurut McClelland (dalam Marlioni, 2015) adalah kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, yaitu kemampuan untuk mencapai hubungan pada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk mencapai keberhasilan. Peran ibu yang melekat pada wanita dalam keluarga cenderung menjadikan keluarga menjadi prioritas utama daripada keluarga dibandingkan pekerjaannya. Berbeda

dengan pria yang menjadikan pekerjaan sebagai pilihan pertama di mana pria akan berusaha untuk mencapai *need of achievement*. Perbedaan peran gender ini juga cenderung mempengaruhi komitmen organisasi pada guru di yayasan X di Surabaya.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi adalah masa kerja. Allen dan Meyer (dalam Hadiyani, 2013) menjelaskan bahwa masa kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi seseorang. Penelitian yang dilakukan Hadiyani menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja, maka semakin tinggi komitmen yang dimilikinya, sebaliknya semakin rendah masa kerja seseorang, maka semakin rendah komitmen yang dimiliki. Rendahnya nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini cenderung dipengaruhi oleh masa kerja guru.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi adalah usia. Tantangan yang dihadapi oleh seseorang di tahap dewasa awal (usia 18 – 25 tahun) adalah stres yang ditimbulkan dari pekerjaan yang dihadapi. Survei yang dilakukan (dalam Santrock, 2012) menjelaskan bahwa 52% partisipan telah membuat keputusan dalam karir mereka seperti mencari pekerjaan, berhenti bekerja, atau menolak promosi. Tantangan yang dihadapi oleh seseorang di tahap dewasa menengah (usia 40 – 60 tahun) adalah perubahan karir yang disebabkan oleh perubahan motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ajayi (2017) menunjukkan adanya perbedaan umur terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi berada pada usia diatas 40 tahun dan di usia 20-25 tahun. Karyawan yang memiliki komitmen rendah berada dalam usia 31-40 tahun dan 26-30 tahun. Perbedaan usia cenderung mempengaruhi komitmen organisasi pada guru di yayasan X di Surabaya.

Faktor lain yang menyebabkan rendahnya nilai korelasi iklim organisasi dengan komitmen organisasi adalah data yang bersifat heterogenitas. Hasil uji homogenitas sebesar 0,02 menunjukkan bahwa varian data dari kelompok populasi bersifat heterogen atau tidak sama. Pernyataan ini juga didukung oleh nilai standar deviasi dari kedua variabel yang memiliki nilai besar. Standar deviasi yang besar menunjukkan bahwa rentang variasi data tersebut semakin lebar sehingga mendukung pernyataan bahwa data ini bersifat heterogen.

Pemaparan pembahasan tersebut telah menunjukkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasi. Guru yang mempersepsikan iklim organisasi dengan positif akan cenderung merasa nyaman berada dalam organisasi. Kenyamanan ini akan membuat guru cenderung untuk bertahan dalam organisasi atau memiliki komitmen organisasi yang kuat. Komitmen organisasi

yang kuat dapat membuat organisasi semakin mudah untuk mencapai tujuannya.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan hasil adanya hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan “X” di Surabaya. Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi bersifat positif yang artinya apabila persepsi terhadap iklim organisasi cenderung tinggi, maka komitmen organisasi juga akan tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak yang terkait sehingga dapat dijadikan pertimbangan, yaitu

1. Yayasan X Surabaya

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru di Yayasan “X” di Surabaya. Agar komitmen organisasi pada guru meningkat, maka yayasan perlu menciptakan iklim organisasi yang positif sehingga membuat guru semakin nyaman berada dalam yayasan.

2. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menekankan pada variabel iklim organisasi, jadi bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti hubungan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Pada penelitian selanjutnya juga perlu mempertimbangkan penambahan populasi lain seperti seluruh guru yang ada di Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajayi, M.O. (2017). Influence of Gender and Age on Organizational Commitment Among Civil Servants in South-West, Nigeria. [versi elektronik]. *Canadian Social Science*, 13(2), 29-35. Diunduh dari www.cscanada.net.
- Aydin, A., Sarier Y., dan Uysal, S. (2011) The Effect of Gender on Organizational Commitment of Teachers: A Meta Analytic Analysis. [versi elektronik]. *Educational Sciences: Theoru & Practice*, 11(2), 628-632. Diunduh dari <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ927369.pdf>.
- Bahrami, M.A., Toheri G., Montazeralfaraj, R., dan Tafti, A.D. (2013). The Relationship between Organizational Climate and Psychological Well-Being of Hospital Employees. [versi elektronik]. *Journal of Medical Science*, 9 (1), 61-67. 9 (1): 61-67. Diunduh dari <https://pdfs.semanticscholar.org/2dce/1acebd9f00a41e556720a79a4fd6ab8c4680.pdf>.

- Coetzee, M. (2005). *Employee Commitment*. Pretoria: University of Pretoria etd.
- Dani, A.K. (2016). Hubungan Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Manajemen Konflik pada Guru di Sekolah Islam Bungan Bangsa Samarinda. [versi elektronik]. *Jurnal Psikologi*, 4(2), 189-199. Diunduh dari ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id.
- Hadiyani, M.I. (2013). Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja Karyawan. [versi elektronik]. *Jurnal Online Psikologi*, 1(1), 157-175. Diunduh dari ejournal.umm.ac.id.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior Twelfth Edition*. New York : McGraw-Hill Irwin.
- Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Muchinsky, P. M. (1976). An Assessment of The Litwin and Stringer Organization Climate Questionnaire: An Empirical and Theoretical Extension of The Sims and Lafollette Study. *Journal Article: Personnel Psychology*, 29(3), 371-392. [versi elektronik]. <http://psycnet.apa.org/record/1979-12190-001>.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (R. Saraswati & F. Sirait, penerjemah). New Jersey: Pearson. (Karya asli terbit 2015).
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior* (D. Angelica, R. Cahyani, & A. Rosyid, penerjemah). New Jersey: Pearson. (Karya asli terbit 1998-1997).
- Santrock, J.W. (2012). *Life-Span Development: Jilid 1* (B. Widyasinta, penerjemah). New York: McGraw-Hill. (Karya asli terbit 1997-2011).
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliana, H.D. (2015). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT. Sri Rejeki Isman TBK Sukoharjo. *Skripsi*. [versi elektronik]. Diunduh dari <http://eprints.ums.ac.id/32721/13/02.%20NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>.
- Yuwono, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., Fajrianthi, Muhamad, B.S., dan Septarini, B.G. (2005). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.