

‘ HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA HIMPUNAN MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNESA

Wachidatus Sholikhati Firnanda

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: wachidatusfirnanda@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya yang mempunyai masa jabatan 2 tahun kepengurusan. Subjek penelitian ini berjumlah 82 anggota. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan kuisioner. Teknik analisa data menggunakan korelasi product moment. Hasil menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi yang ditunjukkan nilai korelasi sebesar 0,652 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Angka tersebut mempunyai arti mempunyai hubungan yang positif bahwa semakin tinggi tingkat iklim organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Kata Kunci : iklim organisasi, komitmen organisasi, himpunan mahasiswa

Abstract

The aim of this research is to examine the relationship organizational climate and organizational commitment of members of Faculty of Student Student Association of State University of Surabaya. This study uses quantitative method. Population of the research is Faculty of Education Student Association State University of Surabaya which has 2 years length of service. The amount subject of this research 82 members. Data collection method of this research uses questionnaires. Analysis data technique uses correlation product moment. The result shows that there are strong relationship between organizational climate and organizational commitment shown in the result of correlation value is 0,652 with significance value is 0,000. That number which means positively which the higher level of organizational climate also the higher level of organizational commitment.

Keywords: organizational climate, organizational commitment, student association

PENDAHULUAN

Universitas memiliki tugas untuk mendorong kreativitas mahasiswa dan menjunjung tinggi etika kehidupan mahasiswa yang memiliki kemampuan akademik, seimbang dengan pembelajaran dari kegiatan kemahasiswaan. Mewujudkan tugas tersebut, diperlukan dukungan dan wadah dalam mengembangkan kepemimpinan, kerjasama, hingga ketahanan diri mahasiswa yang disebut dengan organisasi mahasiswa. (Bidang Kemahasiswaan, 2016) Melalui berorganisasi mahasiswa dapat mengembangkan potensi diri sebagai insan yang akademis, dan intelektual yang akan berguna di masa depan. (Sudarman, 2004).

Menurut surat keputusan (kemendikbud RI No. 155/U/1998) organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi mempunyai fungsi sebagai sarana dan wadah dari perwakilan mahasiswa tingkat perguruan tinggi untuk menyalurkan aspirasi mahasiswa melalui kegiatan kemahasiswaan, agar mahasiswa mempunyai potensi dalam mengembangkan jati diri, mengembangkan

ketrampilan, manajemen kepemimpinan yang disalurkan melalui kegiatan kemahasiswaan.

Universitas Negeri Surabaya memiliki organisasi mahasiswa yang terdiri dari tingkat Jurusan hingga Universitas, Organisasi mahasiswa tingkat Jurusan atau Program Studi adalah Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Jurusan atau Prodi. Organisasi pada tingkat Fakultas adalah Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEM F) dan Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas (DPM F). Organisasi Mahasiswa tingkat Universitas yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM U) dan Majelis Permusyawaratan Mahasiswa (MPM). Mahasiswa juga dapat mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki melalui UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) dalam tingkat Universitas. Himpunan Mahasiswa Jurusan (HIMA/HMJ) adalah struktur organisasi yang paling rendah secara struktural dengan dibawah tanggungjawab dosen kemahasiswaan setiap jurusan yang ada dalam fakultas. Salah satu fakultas di Universitas Negeri Surabaya adalah Fakultas Ilmu Pendidikan dimana terdapat 8 Jurusan di

dalamnya, yakni Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD), Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PG PAUD), Pendidikan Luar Sekolah (PLS), Pendidikan Luar Biasa (PLB), Manajemen Pendidikan (MP), Teknologi Pendidikan (TP), Bimbingan Konseling (BK) serta Psikologi. Seluruh jurusan tersebut memiliki organisasi internal kampus yakni Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ).

Anggota organisasi merupakan ujung tombak dalam organisasi, apabila tidak ada anggota di dalam suatu organisasi, maka organisasi tidak akan bisa berjalan dengan baik. Sehingga, diperlukan beberapa upaya salah satunya dibutuhkan anggota yang mempunyai komitmen organisasi, sehingga dapat dilihat bahwa anggota organisasi dapat memberikan usaha yang maksimal atau minimal dalam menjalani tugas-tugas untuk kemajuan organisasi (Robbins, dalam Sugiyanto, 2015).

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga mempunyai keinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi yang menaunginya. Menurut Chairi (dalam Jesica, 2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai refleksi emosionalitas atau perasaan, kelekatan dan loyalitas anggota organisasi yang ditunjukkan dalam sikap komitmen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua HIMA seluruh jurusan di Fakultas Ilmu Pendidikan, mengatakan kondisi yang dialami anggota HIMA berperan aktif dalam suatu kegiatan-kegiatan yang diadakan. Anggota antusias dalam mengikuti kegiatan yang akan diselenggarakan oleh HIMA, mereka memberikan kontribusinya agar kegiatan yang terlaksana berjalan dengan lancar. Menurut Allen & Meyer (1997) terdapat 3 aspek komitmen organisasi yaitu Komitmen afektif, Komitmen normatif dan Komitmen berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa anggota HIMA PLB, PLS, dan MP, anggota mempunyai tingkat kepedulian yang baik terhadap organisasi, ketika ada acara besar yang diadakan oleh HIMA, anggota memberikan waktu dan tenaganya untuk membantu keperluan yang dibutuhkan dari nol sehingga persiapan matang ketika hari H. Semua itu dilakukan karena anggota mempunyai kewajiban untuk berpartisipasi dalam organisasi, dalam hal ini mereka mempunyai komitmen normatif.

Hasil wawancara pada anggota HMJ BK TP, dan PG-PAUD bahwa anggota merasakan menjadi anggota HMJ merupakan pilihan terbaik bagi mereka, banyak manfaat yang mereka rasakan setelah menjadi anggota HIMA, selain kemampuan mereka dapat berkembang seperti kemampuan memimpin dan mengarahkan anggota, mereka mempunyai hak istimewa yaitu menjadi panitia pengenalan kehidupan kampus lingkup jurusan yang diadakan setiap tahun sekali, dari situlah anggota HIMA merasa bangga, sangat antusias dengan momentum menjadi senior bagi mahasiswa baru tersebut. Maka dari itu, anggota merasa sulit untuk meninggalkan organisasi karena HIMA adalah organisasi terbaik bagi mereka, hingga bertahan menjadi anggota HIMA lebih

dari satu periode kepengurusan, hal ini merupakan komitmen berkelanjutan.

HIMA Psikologi dan PGSD menjelaskan bahwa kebersamaan antar anggota membuat mereka merasa nyaman berada di dalamnya, ikatan emosional antara satu anggota dengan anggota yang lain membuat mereka ingin terus bertahan menjadi anggota organisasi, serta mudah untuk melibatkan diri dalam kegiatan HIMA. Sehingga menjadi anggota HIMA merupakan suatu kebanggaan bagi mereka, terlebih ketika tercapainya kegiatan organisasi satu-persatu karena kekompakan bersama, itulah yang menyebabkan anggota mempunyai kemauan untuk bertahan menjadi anggota HIMA. Hal ini mereka mempunyai komitmen afektif.

Menurut Greenberg & Baron (2005) komitmen organisasi dilihat dari sejauh mana seorang individu terlibat terhadap organisasinya atau tidak ingin untuk meninggalkan organisasinya. Berdasarkan fenomena tersebut anggota HIMA selalu ingin terlibat di dalam organisasi dan hal itu menunjukkan anggota mempunyai komitmen organisasi.

Komitmen yang baik pada anggota HIMA berdampak pada kegiatan program kerja dapat berjalan sesuai dengan rencana. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua HIMA hal itu dikarenakan kontribusi yang dimiliki oleh anggota organisasi tergolong cukup baik, tugas-tugas organisasi yang menjadi kewajiban masing-masing anggota terlaksana dengan baik. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kegiatan program kerja dapat berjalan sesuai harapan dikarenakan tingginya komitmen anggota organisasi.

Menurut Mathis & Jackson dalam (Jessica, 2017) suatu organisasi harus meningkatkan anggotanya dalam berkomitmen karena sikap menetap yang ditunjukkan pada anggota organisasi akan memunculkan kesadaran dan kewajiban bagi anggotanya untuk memahami norma-norma dan menjunjung tinggi nilai-nilai di dalamnya serta dapat memudahkan kegiatan-kegiatan organisasi berlangsung, tanpa adanya komitmen dalam diri anggota, maka organisasi akan sulit untuk berjalan dengan baik dan bahkan terbengkalai atau kegiatan tidak terorganisir.

Menurut Sopiah (2008) ada tiga faktor yang membuat anggota organisasi tetap bertahan pada organisasinya, yang pertama faktor personal seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman ikut organisasi, pengalaman kerja serta kepribadian, kedua faktor non organisasi seperti ada atau tidaknya alternatif pekerjaan lain, ketiga faktor organisasi seperti pengalaman kerja, lingkup pekerjaan, dan konsistensi tujuan organisasi. Menurut Chowwen (dalam Khairunisa & Kusumawardhani, 2013) mengemukakan bahwa iklim organisasi termasuk dalam faktor organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Lussier (2005) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota mengenai kualitas lingkungan internal organisasinya yang secara relatif dirasakan yang mempengaruhi perilaku mereka selanjutnya. Iklim organisasi tidak dapat dilihat atau abstrak, namun tetap dapat dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh setiap anggota organisasi yang berada di dalamnya, serta dapat diamati

oleh orang yang berada di luar organisasi (Kayana, 2012). Keadaan internal di dalam organisasi merupakan hal yang penting karena dengan suasana yang kondusif anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas, memenuhi kewajibannya baik secara personal maupun tim karena dapat berpengaruh terhadap motivasinya (Kayana dalam Wirawan, 2007).

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua HIMA PLB, MP, serta dua anggota HMJ Psikologi, anggota dapat menjalankan job desc dengan baik dalam organisasi, sehingga mereka dapat berperan secara maksimal dalam tugas-tugas dan kegiatan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan salah satu aspek iklim organisasi yaitu Structure, atau tingkat pemahaman anggota organisasi atas aturan dan prosedur dalam organisasi.

Berbeda dengan HIMA BK dan TP berdasarkan hasil wawancara dengan kedua anggotanya, bahwasannya dukungan antar anggota tidak melihat perbedaan usia dan tingkatan, senior akan membantu kebutuhan junior dalam melaksanakan tugas organisasi, membimbing apa yang tidak dipahami junior. Hal ini sesuai dengan aspek Support yaitu tingkat anggota organisasi yang saling membantu menjalankan tugas organisasi.

Berdasarkan pemaparan ketua HIMA PLS, PGSD, dan PG-PAUD, bahwa keakraban sudah melekat pada setiap diri anggota, interaksi yang dibangun di dalamnya membuat anggota saling erat dan menguatkan satu sama lain ketika ada anggota yang kurang bersemangat mengikuti kegiatan organisasi. Sehingga terjalinnya hubungan yang baik antar anggota, Hal tersebut sesuai dengan aspek iklim organisasi yaitu Warmth, atau tingkat anggota organisasi yang merasakan puas dengan suasana bersahabat dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dengan adanya perbedaan dinamika yang ada dalam lingkup HIMA setiap jurusan, dapat menyebabkan perbedaan tingkat iklim organisasi yang kondusif dan kekeluargaan dalam suatu organisasi yang berdampak pada tujuan-tujuan organisasi yang dapat diraih bersama-sama oleh seluruh anggota organisasi mudah untuk tercapai, terutama pada mudahnya menerima perbedaan dan dukungan yang diberikan antar anggota dalam suatu organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan, tampak munculnya fenomena komitmen organisasi. Fenomena yang muncul menimbulkan ketertarikan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut "Hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa"

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menekankan analisis pada data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dikumpulkan melalui proses pengukuran yang diolah dengan metode analisis statistika (Azwar, 2016).

Jenis penelitian ini adalah korelasional, penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui bagaimana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada

satu atau lebih variabel lain yang berdasarkan koefisien korelasi untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan yang ada diantara variabel-variabel (Azwar, 2016). Tujuan dari penelitian korelasional ini untuk mengetahui secara keseluruhan adanya hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan FIP Unesa. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 82 anggota dengan kriteria telah mempunyai masa jabatan 2 tahun kepengurusan. Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan skala psikologi, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi "product moment".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 82 anggota HMJ FIP, didapatkan data yang diolah menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 24 for windows berupa statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
Komitmen Organisasi	82	95	130	107,44	10,303
Iklim Organisasi	82	81	116	99,59	12,107

Melalui Tabel statistik deskriptif diatas diketahui bahwa penelitian melibatkan 82 subjek yang ditunjukkan dengan $N = 82$. Variabel komitmen organisasi mempunyai nilai rata-rata berjumlah 107,44 dengan nilai terendah 95 dan nilai tertinggi 130 serta standar deviasi 10,303 pada variabel iklim organisasi mempunyai nilai terendah 81 dan nilai tertinggi 116 serta standar deviasi 12,107. Langkah selanjutnya peneliti melakukan uji normalitas, Hasil perhitungan uji normalitas kedua variabel penelitian menggunakan *test of normality Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan SPSS versi 24.0 for windows adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,178	Distribui data normal
Iklim Organisasi	0,098	Distribusi data normal

Tabel hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,178 untuk variabel komitmen organisasi dan 0,098 untuk variabel iklim organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki distribusi data normal. Langkah selanjutnya peneliti melakukan uji linearitas. Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kedua variabel yang diukur memiliki hubungan yang linear atau tidak, Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS Statistics 24 for windows. Berikut hasil uji linieritas pada penelitian ini :

Tabel 3. Uji Linearitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi*		
Iklim Organisasi	0,00	Linear

Berdasarkan tabel linearitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi dan variabel iklim organisasi sebesar 0,000. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel komitmen organisasi dan iklim organisasi adalah linier. Langkah selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis menggunakan korelasi product moment. Tujuan dilakukannya uji hipotesis ini adalah untuk mengetahui hasil dari pengukuran data yang memiliki asumsi parametrik. Uji hipotesis ini menggunakan teknik korelasi "product moment" dengan bantuan IBM SPSS Statistics 24 for windows. Berikut merupakan hasil dari korelasi "product moment" untuk menguji hipotesis pada penelitian ini :

Tabel 4. Hasil Korelasi Product Moment

		Komitmen Organisasi	Iklim Organisasi
Komitmen Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,652
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,000
	<i>N</i>	82	82
Iklim Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	0,652	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	<i>N</i>	82	82

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

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi dan variabel iklim organisasi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan atau menunjukkan bahwa H1 diterima. Tabel uji hipotesis tersebut juga menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,652 ($r=0,652$) yang mempunyai arti bahwa variabel komitmen organisasi dan variabel iklim organisasi memiliki korelasi yang kuat. Sementara itu, nilai koefisien korelasi bersifat positif yang berarti bahwa semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa.

Pembahasan

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa. Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan, hasil uji linearitas dengan prgram SPSS versi 24.0 for windows, menunjukkan bahwa nilai signifikansi komitmen organisasi dan iklim organisasi sebesar 0,00 hal tersebut diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif, linier dan signifikan karena nilai signifikansinya dibawah 0,05 ($p < 0,05$).

Hasil uji normalitas yang diukur menggunakan kolmogrov-smirnov dengan program SPSS versi 24.0 for windows, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,413 pada variabel tersebut memiliki distribusi data yang normal karena nilai signifikansi dari kedua variabel lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki distribusi data yang normal.

Hasil koefisien didapatkan nilai (r) sebesar 0,652 menunjukkan kategori kuat dengan kisaran dari 0,60 hingga 0,799. Hal ini menunjukkan kuatnya hubungan antara variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Nilai tersebut dapat diartikan iklim organisasi menjadi salah satu alasan yang cukup kuat bagi anggota untuk bertahan di dalam organisasi. Lebih jelasnya, nilai 0,652 artinya sebesar 65,2% komitmen organisasi dibentuk oleh iklim organisasi, sisanya 34,8% komitmen organisasi dibentuk oleh faktor-faktor yang lain.

Uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi ada hubungan dengan komitmen pada anggota Himpunan Mahasiswa di FIP Unesa, dengan nilai probabilitas yang diperoleh sebesar 0,000 sehingga H_1 "Terdapat hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa FIP dapat diterima" nilai (r) mempunyai arah hubungan yang positif, mempunyai arti bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota dan sebaliknya, apabila iklim organisasi rendah, maka semakin rendah pula komitmen organisasi anggota HIMA FIP Unesa.

Iklim organisasi merupakan persepsi orang-orang yang hidup dan bekerja di dalam suatu organisasi dan persepsi itu mempengaruhi perilaku mereka (Stringer dalam Wirawan, 2007). Individu di dalam organisasi akan mempunyai persepsi terhadap apa yang dilihat yakni perilaku, sikap, dan perasaan yang terjadi berulang kali dan hal tersebut menjadi sebuah karakter dari suatu organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa Iklim organisasi merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menggambarkan lingkungan dan kondisi suatu organisasi (Ruliana, 2014). Persepsi yang positif terhadap lingkungan organisasi menggambarkan bahwa organisasi dalam kondisi yang baik, dan sebaliknya, persepsi yang negatif menggambarkan kondisi yang kurang baik.

Persepsi anggota terhadap HIMA FIP yang diimplementasikan dalam aspek-aspek iklim organisasi menurut Lussier (2005) yaitu Structure, Rewards, Responsibility, Warmth, Support, Organizational Identity and Loyalty, dan Risk. Setiap anggota Himpunan Mahasiswa di FIP memiliki persepsi terhadap organisasinya, keseluruhan aspek iklim organisasi dirasakan oleh seluruh anggota namun dengan tingkat persepsi yang berbeda-beda, hal ini ditunjukkan pada hasil statistik deskriptif diperoleh nilai standar deviasi sebesar 12,107. Hasil tersebut mempunyai arti bahwa sebaran data bervariasi atau beragam.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh aspek yang mempunyai kontribusi lebih tinggi daripada aspek yang lain. Aspek iklim organisasi yang mempunyai kontribusi

paling tinggi adalah aspek support, yaitu sebesar 217,83 rerata nilainya. Sedangkan aspek yang paling rendah kontribusinya berada pada aspek structure, yaitu sebesar 132 nilai rerata.

Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan bahwa aspek support memiliki nilai rerata paling tinggi dibandingkan aspek lainnya, hal ini mempunyai arti bahwa tingkat bantuan yang diberikan oleh organisasi terhadap anggotanya cenderung tinggi, hal ini sesuai dengan kondisi anggota HIMA yang merasa mendapat dukungan teman-teman lainnya ketika merasa tidak bersemangat dalam organisasi serta mendapat bantuan ketika kesulitan dalam bertugas.

Aspek yang paling rendah kontribusinya adalah aspek structure, hal ini dapat diartikan bahwa kurangnya pemahaman anggota terhadap aturan dan prosedur dalam organisasi, kondisi nyata ditemukan bahwa organisasi kurang memberikan arahan serta prosedur bertugas yang dapat dipahami oleh anggota, sehingga tingkat pemahaman anggota terkait itu kurang jelas dan berdampak pada anggota yang tidak dapat mengerjakan tugas organisasi sesuai deadline, serta anggota kurang cekatan dalam menyelesaikan tugas.

Perbedaan aspek tertinggi dan terendah ini didasarkan pada perbedaan persepsi terhadap organisasi yang dirasakan oleh setiap individu yang menerimanya, pentingnya pengawasan dari organisasi ketika memberikan prosedur perlu ditingkatkan dan diselaraskan agar seluruh anggota dapat memahami secara baik. Perlu digaris bawahi karena dalam kondisi nyata individu akan melakukan tugas organisasi seadanya saja, sehingga merasa bahwa banyak anggota lain yang membantu tugas-tugas organisasinya tanpa perlu memaksimalkan kemampuan diri sendiri, sehingga mengandalkan bantuan dari anggota lain. Hal ini di dukung oleh pernyataan Rahardjo & Saputra (2017), organisasi yang memberikan pemahaman dengan baik terhadap anggota dapat mempengaruhi perilaku anggota untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Jalinan kerjasama tersebut sebagai upaya untuk menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk menjalani berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi sebagai anggota (Allen & Meyer, 1997). Sikap individu untuk bersedia mengikuti kegiatan organisasi dengan menerima apapun segala kondisi organisasi adalah individu yang berkomitmen, sedangkan ketika individu mempunyai hasrat untuk meninggalkan organisasi dan perlahan-lahan tidak mengikuti kegiatan organisasi dapat dikatakan bahwa seorang individu tidak berkomitmen.

Berdasarkan ketiga aspek komitmen organisasi, yang paling menonjol dimiliki oleh anggota HIMA FIP adalah aspek *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), diperoleh nilai rerata sebesar 265,22. Sedangkan komitmen afektif diperoleh nilai rerata sebesar 255,85 dan terakhir komitmen normatif sebesar 246,90. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek yang paling berkontribusi adalah aspek komitmen berkelanjutan, dan yang paling rendah adalah aspek normatif.

Continuance commitment merupakan kontribusi yang paling tinggi, aspek ini berkaitan dengan keberterimaan anggota dalam organisasi karena keuntungan yang didapatkan selama menjadi anggota, sesuai dengan kenyataan bahwa anggota lebih berkembang melalui kegiatan-kegiatan HIMA sehingga anggota memiliki waktu yang lebih produktif. Tugas dan pekerjaan yang dilakukan secara bertahap hingga individu mendapat manfaat akan sulit bagi individu untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi, karena individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan upaya lebih maksimal dalam melakukan tugas (Suyasa dan Coawanta dalam Muhid dan Susiawan, 2015)

Aspek normatif merupakan aspek yang paling rendah nilainya, sebesar 246,90 nilai rerata. Aspek ini berkaitan dengan kewajiban seorang anggota untuk menaati dan bertahan menjadi anggota organisasi. Sesuai dengan kenyataan bahwa anggota HIMA FIP masih meninggalkan rapat ketika ada keperluan lain karena kurangnya mempunyai rasa tanggungjawab, bahkan mengandalkan teman atau anggota lain dalam penyelesaian masalah organisasi. Hal yang mendasari perbedaan aspek yang rendah pada komitmen normatif serta tinggi pada komitmen berkelanjutan tersebut karena anggota menjalani kegiatan-kegiatan HIMA ketika ada timbal balik bagi mereka, seperti HIMA memberikan mereka manfaat dari segi pengetahuan dan pengalaman, namun mereka kurang dalam menaati nilai-nilai yang bersifat normatif, seperti rapat tepat waktu hanya ketika tidak ada keperluan lain, serta keberatan untuk membantu menyelesaikan masalah organisasi.

Menurut Altman (dalam Wirawan, 2007) bahwa salah satu tujuan iklim organisasi adalah membentuk lingkungan sosial anggota di dalamnya, bagaimana interaksi antara organisasi dengan anggota agar tercipta rasa tanggungjawab pada anggota, dengan begitu anggota mempunyai persepsi positif terhadap organisasi. Sehingga, organisasi dan anggota juga harus bersama-sama untuk menciptakan lingkungan yang kondusif, ketika anggota merasa nyaman berada dalam lingkungan organisasi, anggota akan mudah mencapai komitmen organisasi.

Penelitian ini hanya difokuskan pada komitmen organisasi sebagai variabel dependen dalam penelitian ini, Selanjutnya menurut Strees (dalam Sopiiah, 2008) masih terdapat beberapa faktor lainnya seperti faktor personal seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, kepribadian dan usia, serta faktor non organisasi. Faktor-faktor lain tersebut dapat diteliti sebagai variabel independen guna penelitian lebih lanjut mengenai komitmen organisasi.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menghasilkan "Terdapat hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa" dapat diterima dan hubungan bernilai signifikan, Nilai hasil uji koefisien korelasi variabel iklim organisasi

dan komitmen organisasi sebesar 0,652 yang mempunyai arti tingkat hubungan yang kuat antara kedua variabel. Arah hubungan kedua variabel bersifat positif, berarti bahwa hubungan antara variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang searah, semakin tinggi tingkat iklim organisasi maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dianjurkan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian yaitu:

1. Bagi Organisasi

Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa diharapkan dapat memberikan arahan bertugas yang lebih baik terhadap seluruh anggotanya, hal tersebut perlu dilakukan agar anggota mempunyai pengetahuan prosedur tugas secara jelas, dapat mengurangi hambatan bertugas dan seluruh kegiatan HIMA dapat terlaksana sesuai tujuan awal serta tepat sesuai dengan rencana.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali informasi mengenai hal-hal lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi di dalam suatu organisasi, yaitu faktor personal seperti usia, jenis kelamin, kepribadian dan masa kerja, kedua yaitu faktor non organisasi, dan ketiga faktor organisasi yang meliputi Work experience, job scope, supervision, serta goal consistency. Adapun faktor-faktor lain tersebut dapat menjadi referensi lebih lanjut yang digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen N. J & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, reasearch, and application*. New Delhi: Sage Publication, Inc
- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bidang Kemahasiswaan UNESA (2016). *Buku Panduan Organisasi Kemahasiswaan*. Surabaya: Tim Penyusun Buku Ormawa Unesa
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (2th end)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Greenberg, J & Baron, R. A. (2005). *Behaviour in Organizations: Understanding and managing the Human Side of Work*. Third Edition. Massachusets: Allin and Bacon
- Jessica, A. (2017). Hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi kemahasiswaan anggota pengurus BEM KM Universitas Mulawarman. *Jurnal Psikoborneo*. 5 (1) 194-205
- Kayana (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja unit pelaksana teknis kurikulum Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor. *Jurnal Organisasi & Manajemen*. 8 (1) 67-83
- Khairunisa & Kusumawardhani. (2013). Hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kementerian X. *Journal of Business Management and Reasearch*. 2 (3) 26-44
- Lussier, N. R. (2005). *Human Relation in Organization Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw Hill
- Muhid, A., Susiawan S (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*. 04 (03) 304-313
- Rahardjo, W., Saputra M (2017). Pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT.X. *Jurnal Psikologi*. 10 (1)
- Ruliana, P (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sudarman, P. (2004). *Belajar efektif di perguruan tinggi*. Bandung: Simbiosis Rektama Media
- Sugiyanto. (2015). Hubungan antar kepuasan berorganisasi dengan komitmen organisasi pada anggota unit bola basket UMS. *Jurnal Publikasi Ilmiah*. 8 (2) 1-11
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat