

## Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pada Karyawan di PT. X Sidoarjo

### *Relationship between Organizational Climate with Organizational Commitment and Work Engagement of Employees at PT. X Sidoarjo*

**Putu Gita Mahewari Darmaviani**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: [putu.19017@mhs.unesa.ac.id](mailto:putu.19017@mhs.unesa.ac.id)

**Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: [sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id](mailto:sukmawatipuspitadewi@unesa.ac.id)

---

#### **Abstrak**

Penelitian berlatar belakang fenomena karyawan dengan masa kerja lama dan terikat pada perusahaan dengan lingkungan kerja keras. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan subjek penelitian berjumlah 170 orang karyawan dengan masa kerja lebih dari dua tahun. Instrumen yang digunakan yaitu skala iklim organisasi, komitmen organisasi, dan keterikatan kerja. Analisis data pada penelitian ini menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,368 dan 0,291 dan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil data tersebut ditemukan bahwa ada hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan di PT. X Sidoarjo. Hubungan variable iklim organisasi dengan komitmen organisasi tergolong rendah, begitu juga dengan iklim organisasi dengan keterikatan kerja, tetapi ketiganya memiliki hubungan positif atau satu arah. Semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasi dan keterikatan kerja karyawan.



**Kata kunci :** Iklim organisasi, komitmen organisasi, keterikatan kerja, karyawan

---

#### **Abstract**

*The background of this research is the phenomenon of employees with long service tenure and are bound to companies with a hard work environment. The purpose of this study was to determine the relationship between organizational climate and organizational commitment and work engagement among employees. The method used in this study is a quantitative method with research subjects totaling 170 employees with more than two years of service. The instruments used are organizational climate scale, organizational commitment, and work engagement. Data analysis in this study used the Pearson Product Moment correlation with a correlation coefficient of 0.368 and 0.291 and a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). Based on the results of these data it was found that there is a relationship between organizational climate and organizational commitment and work engagement among employees at PT. X Sidoarjo. The relationship between organizational climate variables and organizational commitment is low, as well as organizational climate and work engagement, but all three have a positive or one-way relationship. The higher the organizational climate, the higher the organizational commitment and employee engagement.*

**Key word :** *Organizational climate, organizational commitment, work engagement, employees*

<b>Article History</b>	  <p><i>This is an open access article under the <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/">CC-BY-SA</a> license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>
<i>Submitted : 25-10-2023</i>	
<i>Final Revised : 22-11-2023</i>	
<i>Accepted : 22-11-2023</i>	

## Pendahuluan

Organisasi merupakan kesatuan yang terkoordinasi dan terdiri dari paling sedikit dua orang yang memiliki fungsi untuk mencapai suatu tujuan bersama atau juga serangkaian tujuan lain. Organisasi berperan sebagai wadah yang terikat dan berisi hubungan formal antar individu dengan maksud untuk mencapai tujuan yang sebelumnya sudah ditentukan. Terdapat banyak contoh organisasi yang berjalan, salah satu yang termasuk sebagai organisasi adalah sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan memiliki hubungan formal di dalamnya, bersifat terikat dan umumnya juga terdapat suatu hierarki. Perusahaan adalah sebuah badan usaha yang meliputi berbagai kegiatan ekonomi di dalamnya serta bertujuan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa. Sebagai perwujudan sebuah organisasi, perusahaan akan dapat beroperasi apabila terdapat aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh karyawan di dalamnya (Gultom, 2014), apapun yang terjadi di perusahaan tentunya ditentukan berdasarkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini membuat perusahaan menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai serangkaian tujuan yang ada. Salah satunya adalah mengenai komitmen organisasi. Menurut Seyyedmoharrami et al. (2019) komitmen organisasi merupakan topik yang menarik perhatian peneliti selama tiga dekade terakhir serta menjadi perhatian para manajer dalam organisasi sebagai usaha meningkatkan produktivitas organisasi. Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi menunjukkan seberapa besar individu bersedia berpartisipasi lebih dalam kepada organisasinya. Sehingga dengan tingginya tingkat komitmen organisasi maka dinilai akan memberikan pengaruh kepada beberapa aspek lain baik pada perusahaan maupun individu itu sendiri.

Dalam beberapa studi di Indonesia juga mengaitkan komitmen organisasi dengan budaya organisasi, seperti menurut Arifudin (2020) yang menunjukkan bahwa jika budaya organisasi berjalan baik maka komitmen akan berjalan baik juga. Komitmen organisasi yang rendah dapat menuntun pada fenomena lain seperti kurangnya komunikasi atau interaksi yang terjadi di dalam organisasi khususnya antara atasan dan bawahan, serta dapat memicu rendahnya produktifitas pekerja. Selain komitmen organisasi, terdapat hal lain yang juga tidak kalah penting dalam sebuah organisasi yaitu keterikatan kerja. Keterikatan kerja adalah suatu kondisi dimana individu menunjukkan adanya hubungan yang baik antara dirinya dengan pekerjaannya. Iswanto dan Agustina (2016) menyebutkan bahwa organisasi yang terdiri dari individu dengan keterikatan kerja yang tidak baik, maka akan memungkinkan membuat individu menjadi malas dan asal – asalan. Individu dengan keterikatan kerja yang rendah maka cenderung akan menyelesaikan pekerjaannya hanya didasarkan oleh keinginan agar lekas selesai dan bukan akibat adanya rasa tanggung jawab atau sepenuh hati dalam menjalankan perannya di organisasi. pada studi terkini disebutkan pula bahwa keterikatan kerja dapat berfluktuasi, dalam artian bahwa keterikatan kerja pada dalam diri individu dapat berubah dari

hari ke hari, dipengaruhi oleh apa yang individu hadapi sebagai karyawan (Bakker, 2011). Pada lokasi penelitian yaitu PT “X” Sidoarjo, merupakan perusahaan atau pabrik manufaktur yang memproduksi bahan kulit menjadi sepatu. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang berbasis luar negeri. Hal ini juga menjadi alasan bahwa PT. X Sidoarjo juga tidak luput dari berbagai masalah selayaknya perusahaan. Pada dewasa ini terdapat berbagai tantangan yang bersifat global di tingkat organisasi dan mengelola sumber daya manusia di sebuah organisasi merupakan tantangan yang telah, sedang, dan akan terus menjadi utama. Perusahaan bertanggung jawab dalam mengarahkan para karyawannya untuk bertahan di perusahaan tersebut dan dapat memenuhi tugas - tugas mereka secara maksimal agar tujuan perusahaan juga tercapai dengan baik. Salah satu hal yang berperan dalam proses bertahan ini adalah komitmen yang dimiliki karyawan itu sendiri terhadap perusahaan. Meyer & Allen (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah pandangan psikologis yang menunjukkan adanya hubungan karyawan dengan organisasinya serta mengarah pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya pada organisasi. Gibson (2012) memaparkan bahwa individu dengan komitmen organisasi akan cenderung menunjukkan penerimaan terhadap tugas - tugas di dalam organisasi. Perasaan dan sikap ini yang nantinya diharapkan akan mempengaruhi atau memicu adanya perilaku positif yang menjadi sumbangsih karyawan terhadap keberhasilan organisasi. Meyer & Allen (1997) mengategorikan komitmen organisasi menjadi tiga aspek yang terbentuk berdasarkan pada keadaan psikologis, yaitu Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), merupakan adanya keterikatan emosional oleh karyawan dalam identifikasi dirinya dalam organisasi, membuat karyawan menyesuaikan nilai dirinya dengan nilai yang ada di organisasi. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), yaitu melibatkan komitmen yang berdasar pada mempertimbangkan apa saja yang akan didapatkan apabila karyawan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) yaitu yang didalamnya didasari oleh adanya rasa memenuhi kewajiban sebagai karyawan dari perusahaan tersebut. Adanya tanggung jawab moral terhadap perusahaan.

Pada PT. X Sidoarjo, menurut pemaparan karyawan HR dan Round Planner terlihat bahwa komitmen organisasi pasca pandemi dikatakan cukup konsisten jika dibandingkan dengan sebelum pandemi. Tergambar dari saat terjadinya perubahan jajaran dan sistem rolling dalam pemberian tugas, karyawan tetap menunjukkan kerelaan serta usaha mereka untuk mengerjakan semua penugasan yang ada. Namun, jika dilihat dari segi keterikatan kerja, menurut penuturan dari pihak *Round Planner*, beliau seringkali mengeluhkan perihal semangat kerjanya yang turun dan hal ini tidak hanya terjadi pada beliau saja melainkan beberapa staff pada bagian tersebut juga. Pada setiap pertemuan dengan peneliti, selalu terucap mengenai kondisi beliau yang tidak berenergi untuk melakukan pekerjaan di hari esok. Kahn (dalam Bakker, 2011) mengungkapkan bahwa keterikatan kerja menggambarkan bahwa individu sebagai karyawan menunjukkan sumbangsih penuh secara kognitif, fisik, dan secara emosional dengan peran mereka dalam pekerjaan. Keterikatan kerja juga memiliki beberapa aspek menurut Schaufeli (dalam Bakker dan Demerouti 2008) yaitu Kekuatan (*Vigor*) yang merupakan tingkat semangat dan energi yang tinggi, disertai juga dengan adanya kesenangan serta perasaan rela untuk memaksimalkan usaha terhadap kinerjanya, kedua adalah Pengabdian (*Dedication*) yang adalah kondisi saat individu merasakan kontribusi yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga memicu rasa antusias tinggi. Ketiga adalah Penghayatan (*Absorption*) yang adalah sikap penuh konsentrasi terhadap apa yang dikerjakan dan akan dilalui dengan rasa senang hati yang tinggi. Selain aspek, terdapat dua faktor juga yang mempengaruhi keterikatan kerja seperti faktor dalam diri individu (*personal resources*) dan faktor sumber pekerjaan (*job resources*), yang mana masing - masing dibedakan berdasarkan darimana faktor tersebut berasal yaitu dari pekerjaan individu itu sendiri atau dari dalam diri individu.

Luthans (2011) menyebutkan bahwa terdapat keterkaitan komitmen organisasi dengan beberapa unsur lain yaitu iklim dalam organisasi yang hangat dan suportif, Chowwen (dalam Khairunisa dan Kusumawardhani, 2013) juga menyebutkan bahwa iklim organisasi ikut menjadi faktor yang memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi. Selain keahlian, karakteristik lingkungan organisasi juga tidak kalah penting. Lingkungan organisasi menunjukkan bagaimana organisasi tersebut berjalan, lingkungan kerja yang sesuai dengan individu di organisasi akan membuat individu tersebut nyaman berada di organisasi sehingga akan memicu mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Berbagai pengalaman yang diterima oleh individu dalam organisasi akan membentuk persepsi dan pandangan mereka terhadap organisasi, yang nantinya akan membangun tingkat iklim organisasi yang ada. PT. X Sidoarjo merupakan perusahaan manufaktur, perusahaan tersebut tentunya memiliki sistem kerja yang cukup keras. Hal ini dikarenakan perusahaan merupakan pabrik produksi bahan baku kulit yang menghasilkan produk berupa sepatu. Sehingga lingkungan kerja yang terbentuk pun termasuk keras akibat beban kerja yang juga berat. Selain itu, dipengaruhi juga dengan adanya kepemimpinan yang didasari oleh orang asing sehingga membuat beberapa aspek seperti administrasi juga cukup ketat. Berdasarkan penuturan dari beberapa karyawan yang berada di posisi *Round Planner* dan *HR*, persepsi dan interpretasi mereka terhadap iklim organisasi di PT. X Sidoarjo sejauh ini masih terbilang sama. Rata - rata karyawan menganggap bahwa lingkungan perusahaan terbilang keras, selain karena beban kerja yang juga berat khususnya pada bagian *Round Planner* atau produksi, kedisiplinan yang cukup kental juga menjadikan persepsi tersebut terbentuk. Walaupun begitu, karyawan mengakui bahwa di samping lingkungan yang terbilang cukup keras, terdapat fasilitas yang terbilang memadai yang ditawarkan kepada para karyawan contohnya seperti adanya asuransi kesehatan yang baik dan penyediaan catering makanan, sehingga hal tersebut menjadi dasar tumbuhnya persepsi baik terhadap perusahaan. Brown dan Leigh (dalam Dayzibel et al., 2019) menyebutkan bahwa iklim organisasi meliputi apa yang dirasakan karyawan yang akan mengarah pada kebermaknaan lingkungan kerja serta keadaan organisasi yang menciptakan keamanan psikologis. Iklim organisasi mengacu pada persepsi serta perasaan karyawan secara keseluruhan mengenai kondisi lingkungan dalam perusahaan sebagai organisasi yang di dalamnya meliputi seperti cara berinteraksi satu sama lain para karyawan di dalam perusahaan serta cara karyawan berperilaku dengan pihak dalam dan luar perusahaan, kondisi iklim organisasi akan menentukan perilaku selanjutnya yang akan muncul pada karyawan, iklim menjadi acuan perilaku karyawan di kedepannya.

Sejalan dengan pemaparan sebelumnya, PT. X Sidoarjo yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang manufaktur produksi sepatu juga tidak luput dengan tantangan mengenai komitmen organisasi pada karyawan serta keterikatan kerja yang ada, ditambah dengan iklim organisasi pada perusahaan yang mengarah pada pabrik manufaktur, yang tentunya memiliki berbagai ketentuan tersendiri sebagai pabrik manufaktur swasta. Pada PT. X Sidoarjo, didapatkan gambaran bahwa terpenuhinya beberapa aspek dari komitmen organisasi, namun berbanding terbalik dari segi keterikatan kerja yang terlihat kurang. Ditambah dengan keterangan bahwa disebutkan mengenai lingkungan kerja yang keras, sehingga memicu hilangnya semangat dan antusiasme dalam menjalankan peran dalam perusahaan. Sehingga hal ini menarik perhatian peneliti untuk mengetahui adakah hubungan iklim organisasi yang tumbuh di PT. X Sidoarjo dengan tingkat komitmen organisasi dan keterikatan kerja yang ada pada karyawan di sana.

## **Metode**

Penelitian ini melibatkan karyawan di PT. X Sidoarjo sebagai subjek penelitian. Oleh karena itu, terdapat beberapa batasan untuk ketentuan partisipan. Penelitian berfokus pada

variabel yang sudah ditentukan yaitu iklim organisasi, komitmen organisasi dan keterikatan kerja. Penelitian ini hanya dilakukan di lokasi yang sudah ditentukan yaitu PT. X Sidoarjo dengan subjek penelitian berfokus pada individu yang bekerja sebagai karyawan tetap dan juga berada di posisi staff di bagian indirect. Hal ini dikarenakan pada PT. X Sidoarjo terdapat dua bagian besar yaitu bagian direct yang mana berhubungan dengan bagian produksi secara langsung dan bagian indirect yang tidak berhubungan secara langsung dengan bagian produksi atau operator pabrik.

Populasi menurut Sugiono (dalam Jannah, 2018) merupakan wilayah generalisasi yang diperuntukkan pada sekelompok individu yang mempunyai karakteristik serupa dengan apa yang sudah ditetapkan oleh peneliti dari hasil penelitian yang ada. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan aktif dan tetap dari PT. X Sidoarjo yang berjumlah 207 orang merupakan karyawan bagian staff office (indirect). Sampel merupakan bagian dari populasi dalam suatu penelitian yang nantinya akan dijadikan subjek dalam penelitian tersebut. Sampel bersifat merepresentasikan karakteristik dari populasi yang ada (Jannah, 2018). Maka berdasarkan usul dari bagian HR dan *Round Planner*, maka dalam penelitian ini akan menggunakan karyawan dari bagian *indirect* dan lebih terkhususkan pada *staff* yang memiliki masa kerja lebih dari dua tahun, pemilihan ini dikarenakan karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja rentan meninggalkan pekerjaan pada masa kerja dua tahun (Kurniawati, 2014) dan karyawan dengan masa kerja kurang dari tiga tahun cenderung berkomitmen rendah (Ayuni & Khoirunnisa, 2021). Subjek sebanyak 200 karyawan *staff*. Dengan pembagian 30 karyawan untuk *try out*.

Pengumpulan data dalam penelitian ini akan didapatkan dengan menggunakan metode cluster sampling yang merupakan bagian dari *probability sampling*. Dalam pengumpulan data juga akan menggunakan pemodelan skala yang berisi aitem - aitem yang menggambarkan variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi. Skala ini akan disebar dengan menggunakan media formulir fisik atau online kepada sampel penelitian dari populasi yang sudah ditentukan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. X Sidoarjo. Formulir fisik atau online dapat diisi oleh karyawan PT. X Sidoarjo dengan kriteria bahwa mereka adalah karyawan aktif dan tetap dari PT. X Sidoarjo, serta merupakan bagian dari indirect staff. Setelah semua data terkumpul maka akan dilakukan analisis data.

Skala analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 untuk Windows yang terdiri dari: 1. Uji asumsi dengan uji normalitas *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan SPSS versi 25 for *Windows*, data yang ada akan dinyatakan berdistribusi normal apabila mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). 2. Uji hipotesis menggunakan teknik Pearson Product Moment dan dengan bantuan SPSS versi 25 for *Windows*, dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara variabel yang ada.

## Hasil

Hasil data dari penelitian ini berupa data kuantitatif dari ketiga variabel. Hasil data kuantitatif tersebut kemudian diolah untuk mengetahui deskripsi statistiknya yang menyangkup nilai minimum, nilai maksimum, rata – rata, dan standar deviasi. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25 for windows.

**Tabel 1. Deskripsi Statistik Data**

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Iklm Organisasi	170	100	125	112.64	7.773
Komitmen Organisasi	170	60	78	69.31	5.066
Keterikatan Kerja	170	63	89	76.16	7.231

Pada tabel 1 diketahui bahwa deskripsi statistik data penelitian dapat diketahui bahwa subjek pada penelitian ini sebanyak 170 karyawan. Pada variabel iklim organisasi memiliki nilai terendah yaitu 100 dan nilai tertinggi yaitu 125, lalu untuk rata – ratanya adalah 112.64. Pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai terendah 60 dan nilai tertinggi 78 dengan rata – rata 69.31. Untuk variabel keterikatan kerja memiliki nilai terenda 63 dan nilai tertingginya adalah 89 dengan rata – rata 76.16. Standar deviasi untuk iklim organisasi sebanyak 7.773, untuk komitmen organisasi sebanyak 5.066, dan untuk keterikatan kerja sebanyak 7.231. Dari hasil ini, dapat diketahui bahwa data pada penelitian ini dapat dikatakan bervariasi. Data yang bervariasi dapat dipengaruhi oleh umur dan masa kerja karyawan sebagai subjek.

#### 1. Uji Asumsi (Uji Normalitas)

Uji Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25 for windows untuk melakukan uji *Komolgrov Smirnov* dan data yang ada akan dinyatakan berdistribusi normal apabila mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Berikut merupakan hasil uji normalitas pada ketiga variabel.

**Tabel. 2 Uji Normalitas Data**

Variabel	Kategori	Keterangan
Iklm Organisasi* Komitmen Organisasi	0.200	Data Distribusi Normal
Iklm Organisasi* Keterikatan Kerja	0.057	Data Distribusi Normal

Berdasarkan tabel 3 dapat terlihat bahwa besar signifikansi untuk ketiga variabel berada di atas 0,05 sehingga dapat disebutkan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal.

#### 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara variabel yang ada. Pada penelitian ini menggunakan teknik *Pearson Product Moment* dan dengan bantuan SPSS versi 25 for Windows. Jika data menghasilkan nilai mendekati angka 1, maka dapat dikatakan hubungan antara variabel semakin kuat. Begitu juga sebaliknya, jika menghasilkan nilai mendekati angka 0, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel semakin rendah. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu “ada hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan di PT. X Sidoarjo”. Sugiyono (2013) menyebutkan bahwa jika nilai  $p$  kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka hubungan antara variabel dapat dikatakan signifikan. Jika nilai  $p$  lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel tidak signifikan. Berikut adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan *Pearson Product Moment* pada variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Uji Hipotesis Data**

Iklim Organisasi* Komitmen Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>		0.386
	Sig.		.000
Iklim Organisasi* Keterikatan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	0.291	
	Sig.	.000	

Berdasarkan pada tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada ketiga variabel menunjukkan nilai 0,000 yaitu kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan di PT. X Sidoarjo. Pada tabel juga dapat terlihat bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel yang ada adalah sebesar 0,368 dan 0,291. Nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan keterikatan kerja termasuk memiliki korelasi rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut juga menunjukkan bahwa arah hubungan antar variabel adalah positif atau satu arah. Hubungan positif atau satu arah ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan di PT. X Sidoarjo. Hal ini akan terjadi sebaliknya, jika iklim organisasi rendah, maka komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan pada karyawan di PT. X Sidoarjo juga akan rendah.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang dipilih yaitu variabel iklim organisasi dengan variabel komitmen organisasi dan variabel keterikatan kerja. Untuk memenuhi tujuan tersebut, maka penelitian dilakukan kepada karyawan pada PT. X yang berada di Sidoarjo, Jawa Timur, dengan melibatkan sebanyak 170 karyawan pada bagian indirect staff sebagai subjek penelitian. Dengan syarat berjenis kelamin laki – laki dan perempuan, lalu berstatus sebagai karyawan tetap bukan kontrak dan sudah bekerja lebih dari dua tahun. Hipotesis pada penelitian ini adalah “ada hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan di PT. X Sidoarjo”, sehingga untuk membuktikan hipotesis tersebut maka dilakukanlah uji hipotesis. Uji hipotesis ini menghasilkan nilai signifikansi pada ketiga variabel menunjukkan nilai 0,000 yaitu kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan di PT. X Sidoarjo. Hasil ini juga dapat diperkuat oleh penelitian yang sudah ada sebelumnya (Dewi & Prasetyo, 2017; Khairunisa & Kusumawardhani, 2013; Pourkaini et al., 2014; Seifollahi & Kolor, 2018; Ulfa, n.d., 2020) yang menunjukkan bahwa ada hubungan dan pengaruh antara variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan keterikatan kerja.

Pada uji korelasi *Pearson Product Moment* menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,368 untuk variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan 0,291 untuk keterikatan kerja. Dalam hal ini, hubungan yang positif atau satu arah dapat dikatakan apabila semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya. Komitmen organisasi memiliki beberapa aspek di dalamnya yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif. Komitmen organisasi juga didefinisikan sebagai bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasi (Luthans, 2011). Pada penelitian ini dihasilkan nilai rata – rata dari ketiga aspek komitmen organisasi. Nilai rata – rata aspek Komitmen Berkelanjutan adalah sebanyak 19,02. Rata – rata untuk aspek Komitmen Normatif adalah sebanyak 28,61. Rata – rata pada aspek

Komitmen Afektif adalah sebanyak 21,65. Sehingga dapat terlihat bahwa dari ketiga aspek dari komitmen organisasi, aspek Komitmen Normatif merupakan aspek yang memiliki nilai rata – rata paling tinggi dibandingkan dengan dua aspek lainnya.

Selain itu, komitmen organisasi juga memiliki beberapa faktor di dalamnya. Meyer dan Allen (dalam Pratiwi, 2020) menyebutkan terdapat tiga faktor. Faktor pertama yaitu karakteristik demografis individu yang mencakup usia, gender, status pernikahan, tingkat pendidikan, lama masa kerja, serta ada juga sisi disposial seperti etos kerja individu. Faktor kedua adalah karakteristik organisasi yang mencakup bagaimana organisasi mengatur struktur dan kebijakan di dalamnya. Faktor ketiga adalah pengalaman berorganisasi yang meliputi kondisi hubungan individu dengan atasan serta sesama anggota. Shaufeli dan Bakker (dalam Darmawan & Mardikaningsih, 2021) juga mengatakan bahwa keterikatan kerja adalah bentuk hubungan yang positif dan aktif terhadap pekerjaan, menggambarkan adanya dedikasi dan antusiasme menyambut tantangan. Keterikatan kerja memiliki tiga aspek yang dikemukakan oleh Shaufeli (Bakker & Demerouti, 2008). Aspek keterikatan kerja yaitu kekuatan yaitu menunjukkan tingkat semangat serta energi yang tinggi untuk memaksimalkan kinerjanya. Aspek selanjutnya yaitu pengabdian yaitu adanya kontribusi yang tinggi sehingga memicu antusiasme. Aspek selanjutnya adalah penghayatan yaitu sikap penuh konsentrasi terhadap apa yang dikerjakan serta menimbulkan perasaan senang hati dalam menjalaninya. Pada penelitian ini didapatkan nilai hasil rata – rata dari setiap aspek. Aspek kekuatan memiliki rata – rata sebanyak 18,65. Aspek pengabdian memiliki rata – rata sebanyak 34,14. Aspek penghayatan memiliki rata – rata 23,44. Aspek dengan rata – rata tertinggi adalah pengabdian.

Sedangkan untuk iklim organisasi mengarah pada kebermaknaan lingkungan kerja serta kondisi organisasi yang memberikan keamanan psikologi bagi siapa pun di dalamnya (Dayzibel et al., 2019). Iklim organisasi memiliki tujuh aspek menurut Lussier (2017) yang terdiri dari struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dukungan, identitas dan loyalitas organisasi, dan risiko. Dalam penelitian ini, didapatkan hasil nilai rata – rata dari masing – masing aspek. Aspek struktur memiliki nilai rata – rata 18,35. Aspek tanggung jawab memiliki nilai rata – rata 18,53. Aspek penghargaan memiliki nilai rata – rata 15,85. Aspek kehangatan memiliki nilai rata – rata 13,06. Aspek dukungan memiliki nilai rata – rata 18,79. Aspek identitas dan loyalitas organisasi nilai rata – ratanya sebesar 18,38 dan aspek risiko nilai rata – ratanya sebesar 9,64. Dari penelitian ini didapatkan aspek yang memiliki nilai tertinggi yaitu aspek dukungan yaitu pengalaman saling menolong dari orang lain sehingga merasa adanya kerja sama (Lussier, 2017).

Dalam penelitian ini menemukan adanya hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan keterikatan kerja. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang akan mempengaruhi komitmen organisasi (Widianita & Izzati, 2013). Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan akan cenderung menunjukkan berbagai macam perilaku yang didasari oleh pengaruh kondisi lingkungan kerjanya, perilaku yang dimunculkan merupakan bentuk respon dari emosi positif maupun negatif yang dirasakan selama bekerja. Lingkungan kerja yang tidak memicu adanya rasa nyaman dapat memunculkan perilaku kontraproduktif yang didasari oleh emosi negatif. Perilaku tersebut muncul berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan serta situasi kerja yang akan menimbulkan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Hal ini didukung oleh pernyataan Chovwen (dalam Khairunisa & Kusumawardhani, 2013) yang menyebutkan bahwa iklim organisasi berperan sebagai prediktor penting bagi berjalannya organisasi, iklim memberikan pengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada komitmen karyawan terhadap organisasi.

Begitu juga halnya dengan keterikatan kerja, keterikatan kerja yang tumbuh dalam diri karyawan berhubungan dengan penghayatan karyawan tersebut terhadap iklim organisasi.



Tinggi rendahnya keterikatan kerja yang ada pada karyawan akan terbentuk sesuai dengan kondisi lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja (Dewi & Prasetyo, 2017), lingkungan kerja tersebut akan membentuk sebuah pengalaman yang didasari oleh persepsi karyawan pada lingkungan kerjanya. Hal ini sejalan dengan salah satu faktor dari keterikatan kerja yaitu *job resources*. Iklim organisasi merujuk pada bentuk dari *job resources*, yang di dalamnya menyangkup kondisi sosial, fisik, dan organisasional dari pekerjaan itu sendiri. Karyawan sebagai anggota organisasi akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya karena merasakan berada di lingkungan yang mendukung dan berfungsi dengan baik. Hal tersebut akan meningkatkan kebanggaan yang juga termasuk dalam salah satu aspek keterikatan kerja yaitu pengabdian sehingga dapat meningkatkan kelayakan karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi (Bakker & Demerouti, 2008; Dewi & Prasetyo, 2017) dan pada akhirnya akan memunculkan sikap produktif. Pernyataan ini didukung juga oleh penelitian dari Khairunisa & Kusumawardhani (2013) yang menghasilkan bahwa iklim organisasi berperan sebagai prediktor yang signifikan bagi keterikatan kerja, begitu juga faktor – faktor yang ada di dalamnya yang memegang peran dominan dalam membentuk keterikatan kerja.

Pada penelitian ini juga dihasilkan bahwa nilai koefisien korelasi antara ketiga variabel memiliki hubungan yang rendah dan bersifat positif atau satu arah. Rendahnya tingkat korelasi dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor lain di luar iklim organisasi. pernyataan ini didukung oleh Widianita & Izzati (2013) yang menunjukkan bahawa terdapat beberapa faktor di luar iklim organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, seperti *personal factor* dan *positional factor* (Meyer & Allen, 1997). *Positional factor* menunjukkan pengaruh lama bekerja serta hierarki dalam pekerjaan yang nantinya akan menumbuhkan perbedaan komitmen pada karyawan terhadap organisasinya, hal ini sejalan dengan faktor *job resources* pada keterikatan kerja. Rendahnya nilai koefisien korelasi pada penelitian ini dapat dikatakan merujuk pada adanya pengaruh lama masa kerja dan usia, yang mana keduanya datang dari faktor diri sendiri dan juga dari pekerjaan. Diketahui bahwa bagi usia 18 – 25 tahun tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan berupa stress kerja sedangkan bagi usia 40 – 60 tahun tantangan yang dihadapi adalah adanya perubahan motivasi yang menyebabkan adanya perubahan karir (Widianita & Izzati, 2013). Pada penelitian ini, data diperoleh dari subjek dengan rentang usia dan masa kerja yang beragam dari mulai usia 24 tahun hingga 55 tahun dengan masa kerja yang beragam, sehingga hal – hal tersebut berpengaruh pada tingkat komitmen organisasi dan keterikatan kerja karyawan, serta persepsi mereka terhadap iklim organisasi.

Penelitian yang dilakukan ini terbatas hanya pada karyawan bagian indirect staff pada PT. X Sidoarjo dengan lingkungan pekerjaan yang berhubungan erat dengan sistem produksi barang dan pabrik dengan sistem kerja yang berbasis perusahaan asing. Hal ini tentunya berpengaruh pada adanya perbedaan tanggung jawab, beban, serta kondisi lingkungan kerja jika dibandingkan dengan perusahaan lain. Sehingga dapat berpengaruh pada perbedaan iklim organisasi yang ada, sehingga dapat berpengaruh pada perbedaan komitmen organisasi dan keterikatan kerja karyawan. berdasarkan hal tersebut, maka penelitian mengenai hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan keterikatan kerja dapat dilakukan pada jenis perusahaan yang berbeda serta karyawan pada posisi yang berbeda.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis yaitu “ada hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan di PT. X Sidoarjo”. Setelah dilakukannya uji hipotesis dapat ditemukan bahwa ada

hubungan yang bersifat positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan keterikatan kerja, sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

Dalam penelitian ini menunjukkan hubungan korelasi antara ketiga variabel termasuk pada kategori rendah dengan arah yang positif, sehingga menandakan bahwa jika iklim organisasi meningkat maka komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan akan meningkat. Situasi ini juga berlaku sebaliknya, jika iklim organisasi rendah maka komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan akan ikut menurun.

## **Saran**

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti memberikan saran bagi perusahaan dan juga penelitian selanjutnya. Bagi perusahaan PT. X Sidoarjo diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi dan saran bagi perusahaan dalam meningkatkan iklim organisasi melalui komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan serta keseimbangan antara beban kerja yang dilimpahkan kepada karyawan dengan apa yang perusahaan berikan sebagai balasan dengan menyesuaikan dengan faktor usia dan lama bekerja karyawan sehingga dapat memupuk dasar tingkah laku positif selanjutnya dari anggota.

Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan juga dapat menambah referensi ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi dalam pembahasan mengenai iklim organisasi, komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan. Selain itu, bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada jenis perusahaan yang berbeda dengan bagian karyawan yang berbeda juga dikarenakan perbedaan tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap tanggung jawab yang diberikan dan dijalankan sehingga dapat berdampak pada iklim organisasi yang ada serta komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan.

## **Daftar Pustaka**

- Arifudin, O. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(2).
- Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 84-98.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Creswell, J. W. (2019). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (Sixth edition)*. Pearson.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 290–296. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1153>

- Dayzibel, M., Sari, M. T., & Imawati, D. (2019). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI DENGAN KUALITAS HIDUP PEKERJA SEBAGAI MEDIATOR. *Motiva : Jurnal Psikologi*, 2(1), 26–31. <https://doi.org/10.31293/mv.v2i1.4268>
- Dewi, D. R., & Prasetyo, A. R. (2017). HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT ANGKASA PURA I (PERSERO) KANTOR CABANG SEMARANG. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 80–85. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15135>
- Jannah, M. (2018). *Metodologo Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. UNESA UNIVERSITY PRESS.
- Khairunisa, A., & Kusumawardhani, D. (2013). Hubungan antara Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kementerian X. <https://adoc.pub/hubungan-antara-iklim-organisasi-dan-komitmen-organisasi-pad.html>
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311-324.. 02. <https://doi.org/10.22219/jipt.v2i2.2005>
- Lussier, R. N. (2017). *Human relations in organizations: Applications and skill building* (Tenth edition). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed). McGraw-Hill Irwin.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace*. SAGE Publications, Inc.
- Pourkaini, M., Tafreshi, S., & Ghochani, F. (2014). Studying the relationship between organizational climate and job involvement and intermediary role of organizational commitment among employees of mashhad melli bank. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences ISSN*, 2231(6345), 670-680.
- Pratiwi, A. M. A. (2020). Hubungan Subjective Well Being Dengan Komitmen Organisasi pada Pekerja yang Melakukan Work From Home di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 2(11). 825. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v2i11.668>
- Seifollahi, N., & Kolor, H. R. (2018). The Role of Organizational Climate and Organizational Commitment in Predicting Service Recovery. *Opción*, 34(16), 19–51.
- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Ulfa, C. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani dan Iklim Organisasi pada Keterikatan Kerjadengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Dosen STIE Aprin Palembang). *Majalah Ilmiah Manajemen STIE Aprin Palembang*, 9(1), 178-187. <https://doi.org/10.58437/mim.v9i1.27>
- Widianita, D. R., & Izzati, U. A. (2016). HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK UNIT WHOLESALE SERVICE WITEL JAWA TIMUR SURAMADU. *Jurnal Penelitian Psikologi* 2 (2), 1-6.