

## Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa

### *Relationship between Organizational Climate and Organizational Commitment of Employees at PT. Harapan Jaya Sentosa*

**Retno Hartanti**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: [retno.17010664098@mhs.unesa.ac.id](mailto:retno.17010664098@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 ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan mengkorelasikan dua variabel. Subjek pada penelitian ini berjumlah 116 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria subjek minimal dua tahun masa kerja. Pengumpulan data penelitian menggunakan *Skala likert* dengan instrumen skala iklim organisasi dan komitmen organisasi yang dikembangkan oleh peneliti. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *Pearson Product Moment Correlation* dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,725, dengan taraf signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil data tersebut mengindikasikan hubungan kuat yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa. Semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

**Kata kunci :** Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Karyawan

#### **Abstract**

*This research aims to identify the correlation between organizational climate and organizational commitment among employees of PT. Harapan Jaya Sentosa. The research method used in this research is a quantitative method for correlating two variables. This research involves 116 employees as subjects, selected through purposive sampling technique with criteria minimum two years work experience. Data collection technique used Likert Scale with organizational climate and organizational commitment instruments developed by the researcher. The data analysis technique used in this research is Pearson Product Moment Correlation, assisted by SPSS 25.0 for windows. The analysis correlation coefficient result is 0.725, with a significance level 0.000 ( $p < 0.005$ ). These results indicate a strong and significant correlation between organizational climate and organizational commitment among employees of PT. Harapan Jaya Sentosa. The higher the organizational climate, the higher organizational commitment of employees. This research highlights the crucial role of organizational climate in enhancing the organizational commitment among employees.*

**Keyword:** Organizational climate, Organizational commitment, Employees

<b>Article History</b>	 
<i>Submitted : 18-01-2024</i>	
<i>Final Revised : 06-02-2024</i>	
<i>Accepted : 06-02-2024</i>	<p><small>This is an open access article under the <a href="#">CC-BY</a> license</small></p> <p><small>Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</small></p>

Pada era globalisasi ini perkembangan berlangsung pesat di seluruh dunia. Perubahan ini menuntut pelaku bidang usaha untuk meningkatkan kreativitas karena persaingan yang semakin ketat. Hal ini juga berlaku bagi perusahaan di Indonesia, perlu berupaya agar dapat bersaing dengan perusahaan skala nasional bahkan internasional, tujuannya untuk menciptakan perekonomian negara yang lebih stabil. Perusahaan merupakan organisasi yang terbentuk oleh sekelompok individu dengan tujuan bersama. Komponen krusial dalam struktur organisasi perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang tersedia dalam perusahaan merupakan karyawan dalam perusahaan itu sendiri. Keberadaan SDM yang berkualitas sangat penting bagi perusahaan, sebab hal ini dapat meningkatkan produktivitas perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan multinasional dan global (Wuryanindha, 2015).

Karyawan memiliki peran krusial bagi efektivitas perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan mengharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi yang ditunjukkan dalam tindakan nyata sebagai komitmennya pada perusahaan. Komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat melalui sikapnya dalam bekerja, karyawan akan berupaya untuk menjaga nama baik perusahaan, dan menunjukkan semangat kerja serta adanya keinginan untuk berprestasi dalam perusahaan (Angraini, Parawangi, & Mustari 2021). Selain itu, perusahaan akan memperoleh dampak positif apabila sumber daya manusianya memiliki komitmen yang tinggi (Steers & Porter, 1983). Peran aktif karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan serta perasaan betah karyawan dalam bekerja merupakan dampak positif dari komitmen tinggi pada karyawan (Sugiyono, 2017).

Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat individu untuk mempertahankan diri menjadi anggota organisasi tertentu, adanya kesediaan diri karyawan untuk menunjukkan seluruh upaya demi nama organisasinya, serta keyakinan karyawan atas penerimaan pada nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan kondisi karyawan yang memihak organisasi tertentu dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Darmawati, Hidayati, & S 2013). Begitu pula pendapat oleh Colquitt, LePine, & Wesson (2013), komitmen organisasi dinyatakan sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan diri sebagai anggota organisasi.

Komitmen organisasi dianggap sebagai penentu atas faktor-faktor penting dalam hal kesuksesan ataupun gagalnya proses perubahan organisasi dalam perusahaan. Pentingnya peran komitmen dalam sebuah perusahaan, menjadikan hal ini sebagai salah satu syarat yang harus dimiliki karyawan dalam suatu jabatan tertentu (Handaru, 2012). Komitmen organisasi juga menjadi suatu sikap yang paling dibutuhkan perusahaan dari seorang karyawan dalam setiap kondisi. Pada saat perusahaan dalam keadaan sulit, komitmen organisasi karyawan menjadi suatu hal yang paling diuji dan sebagai tolok ukur atas loyalitas karyawan pada organisasinya. Bersumber pada pendapat para tokoh mengenai definisi komitmen organisasi, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi tidak semata-mata menggambarkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan secara pasif, namun juga memberikan gambaran

terhadap interaksi aktif karyawan dalam mendukung tujuan organisasi (Suseno & Sugiyanto, 2015).

Meyer, Allen, & Smith (1993) menjelaskan bahwa terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi, pertama yaitu komitmen afektif (*affective organizational commitment*) adalah komitmen yang melibatkan perasaan emosional yang melekat pada organisasi. Kedua, komitmen kontinuitas (*continuance organizational commitment*), merupakan komitmen yang dianggap menjadi suatu anggaran sebagai nilai tukar apabila meninggalkan organisasi, adanya keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi karena kebutuhan finansial. Ketiga, komitmen normatif (*normative organizational commitment*). komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam organisasi.

Komitmen karyawan pada perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang kemudian akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Ada hal yang perlu diperhatikan perusahaan dalam hal komitmen karyawan, yakni perusahaan diharapkan menciptakan suasana yang positif dalam perusahaan berhubungan dengan iklim organisasi, sebab hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widya & Izzati (2018), bahwa perasaan nyaman dapat timbul dalam organisasi adalah ketika iklim organisasi dipersepsikan secara positif oleh subjek yang ia teliti. Adapula hasil penelitian yang dilakukan oleh Widianita & Izzati (2014), menyatakan bahwa terdapat korelasi signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Hal ini menggambarkan bahwa ketika iklim organisasi dalam suatu perusahaan bersifat positif maka komitmen organisasi karyawan akan tinggi, sedangkan apabila iklim organisasi perusahaan bersifat negatif maka komitmen organisasi pada karyawan akan cenderung rendah.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh dua faktor menurut Luthans (2011) yakni faktor personal dan organisasi. Faktor personal terdiri dari usia, masa jabatan dalam organisasi, dan kemampuan adaptasi karir yang dimiliki karyawan. Faktor organisasi terdiri dari desain pekerjaan, nilai, dukungan, keadilan prosedural, dan gaya kepemimpinan atasan. Chovwen (2012) menyatakan bahwa iklim organisasi tergolong sebagai faktor organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang relatif bertahan lama berdasarkan penerimaan karyawan. Iklim organisasi didasari oleh persepsi karyawan yang mempengaruhi suasana lingkungan internal, yang berperan penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Karyawan berbagi persepsi yang sama mengenai suasana lingkungan organisasi yang tidak terlihat secara konkret dalam organisasi tersebut (Lussier, 2017). Menurut Lumsdaine & Lumsdaine (1995), iklim organisasi merupakan pandangan karyawan mengenai ciri khas dari prosedur dalam organisasi perusahaan.

Kolb & Rubin (1984) menyatakan terdapat tujuh dimensi yang mengidentifikasi iklim organisasi yakni konformitas, tanggung jawab, standar, imbalan, kejelasan organisasi, kehangatan dan dukungan organisasi, serta kepemimpinan. Berdasarkan dimensi-dimensi tersebut terdapat kaitan antara kejelasan organisasi dengan regulasi hukum *omnibus law* cipta kerja yang mengatur multisektor di Indonesia.

Pada dasarnya, istilah *omnibus law* merujuk pada undang-undang yang komprehensif dan mencakup berbagai isu hukum dalam satu peraturan atau undang-undang tunggal. Tujuan umumnya adalah untuk menyederhanakan peraturan yang ada, meningkatkan efisiensi, mendorong pertumbuhan ekonomi negara, dan memperbaiki tata kelola (Ansari, 2020). Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan HRD PT. Harapan Jaya Sentosa (HJS),

peneliti mengetahui bahwa perusahaan HJS telah menyesuaikan dengan beberapa aturan berdasarkan regulasi hukum *omnibus law* yakni: aturan kontrak kerja, gaji, serta tunjangan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa perubahan regulasi hukum tidak berpengaruh pada iklim maupun komitmen organisasi karyawan PT. HJS. Karyawan PT. HJS tetap bertahan pada perusahaannya meskipun terdapat perubahan regulasi hukum *omnibus law* cipta lapangan kerja.

Colquitt et al. (2013) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, akan memberikan dampak positif bagi perusahaan berupa peningkatan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan kerja pada karyawan serta dapat menurunkan tingkat keterlambatan, absensi, dan intensi untuk keluar pada karyawan. Penting bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan komitmen karyawan, sebab pada karyawan yang memiliki komitmen organisasi rendah akan memperkuat keinginannya untuk meninggalkan perusahaan. Akibatnya, perusahaan akan mengalami hambatan pada produktivitasnya, yakni perusahaan terpaksa harus mengeluarkan biaya untuk rekrutmen, seleksi serta biaya pelatihan untuk karyawan baru (Putri, 2015).

Adapun cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam upaya mempertahankan komitmen karyawan adalah dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Antara lain dengan memberikan pelatihan karyawan, kompensasi yang sesuai, dan membentuk lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan (Firdaus, 2017). Dengan diterapkannya cara-cara tersebut diharapkan mampu memberikan kesejahteraan serta meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Komitmen organisasi berkaitan pula dengan kesediaan karyawan untuk saling membantu dalam menciptakan iklim yang hangat dalam organisasi tersebut (Luthans, 2011). Iklim merupakan persepsi karyawan mengenai suasana lingkungan yang berperan penting dalam keberhasilan organisasi (Lussier, 2017).

Iklim organisasi yang positif dapat memunculkan perasaan nyaman pada karyawan. Perasaan nyaman tersebut kemudian akan berbanding lurus dengan perilaku positif karyawan seperti halnya kinerja yang baik serta komitmen organisasi yang tinggi. Pernyataan tersebut memperjelas bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi sehingga perusahaan perlu mendukung dengan menciptakan iklim organisasi yang baik agar kinerja karyawan sesuai dengan tujuan organisasi dan komitmen organisasi dapat tercapai.

Penelitian ini dilakukan di PT. Harapan Jaya Sentosa (HJS). PT. HJS merupakan salah satu anak perusahaan yang tergabung dalam Panbil *Group*. Berdiri sejak tahun 1987, perusahaan ini bergerak dibidang *engineering, procurement, and construction*. PT. HJS telah menjadi bagian dari grup perusahaan terbesar di Batam lebih dari 30 tahun, perusahaan ini sudah berpengalaman dalam melaksanakan proyek konstruksi. Antara lain adalah membangun lebih dari 100 pabrik dan gedung dari skala kecil hingga pabrik besar yang membuat komponen elektronik. Selain itu, perusahaan ini juga telah membangun villa eksklusif, hotel bintang 4, *serviced apartment*, infrastruktur, fasilitas pendukung seperti *water treatment plant, power plant*, dan fasilitas lainnya.

Studi pendahuluan dengan metode wawancara pada karyawan PT. HJS. Wawancara dilakukan kepada HRD dan 20 karyawan perusahaan PT. HJS dari berbagai jabatan dan departemen, untuk mengetahui dan menggali data tentang Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi yang ada di perusahaan. Hasil wawancara yang dilakukan pada HRD PT. HJS ditemukan pernyataan bahwa perusahaan telah memberikan fasilitas berupa BPJS Kesehatan, Tunjangan Hari Raya (THR), biaya akomodasi, serta tempat tinggal untuk karyawan. PT. HJS juga menyediakan kebutuhan karyawan dalam upaya pengembangan potensi diri berupa

pelatihan karyawan yang diadakan perusahaan dalam periode tertentu. Hal ini dilakukan perusahaan demi kelancaran perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya serta kemudahan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan PT. HJS membenarkan pernyataan HRD, bahwa PT. HJS sudah memberikan layanan fasilitas yang menguntungkan karyawan. Hal ini disampaikan oleh karyawan P3, P9, P11, dan P16 pada saat wawancara dilakukan. Pernyataan ini membuktikan bahwa PT. HJS telah mengupayakan iklim organisasi yang baik bagi karyawannya.

Pada iklim organisasi terdapat tujuh dimensi yang disampaikan oleh Kolb & Rubin (1984). Berdasarkan hasil yang ditemukan pada saat wawancara bahwa pada dimensi konformitas, karyawan merasa aturan perusahaan dapat dipahami dan memudahkan dalam melakukan pekerjaan. Kedua adalah dimensi tanggung jawab, karyawan menyatakan bahwa mereka berusaha berkontribusi aktif pada perusahaan dan melakukan pekerjaan dengan baik berdasarkan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Ketiga adalah dimensi standar operasional, karyawan menyatakan bahwa standar operasional (SOP) pada perusahaan mudah untuk direalisasikan dalam pekerjaan. Keempat adalah dimensi imbalan, karyawan merasa bahwa perusahaan sudah memberikan fasilitas yang baik. Di sisi lain, karyawan merasa perusahaan belum sepenuhnya menghargai kontribusi mereka, terutama dalam hal penggajian yang dianggap kurang sebanding dengan beban kerja yang mereka dapatkan. Kelima adalah kejelasan organisasi, karyawan menyatakan bahwa mereka memahami tujuan, nilai-nilai dan struktur organisasi perusahaan dengan baik. Karyawan juga menyatakan adanya transparansi dalam pelaksanaan proses penyelesaian tugas. Keenam adalah dimensi kehangatan dan dukungan organisasi, karyawan menyatakan bahwa di perusahaan HJS telah mencapai interaksi yang hangat dan adanya hubungan timbal balik antar sesama karyawan, hal ini juga dirasakan karyawan cukup mendukung proses dalam penyelesaian tugas menjadi lebih terkoordinasi. Ketujuh adalah dimensi kepemimpinan, karyawan merasa atasan mereka dapat mengkomunikasikan dan proaktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sementara mayoritas karyawan mengatakan bahwa mereka berkomitmen pada perusahaan dengan cara terus berkontribusi aktif, inisiatif dan memberikan produktivitas yang baik di perusahaan. Pada subjek P4 menyatakan bahwa ada motivasi dalam dirinya untuk terus berkontribusi aktif pada PT. HJS, hal ini sejalan dengan pernyataan Meyer et al. (1993) mengenai komitmen afektif. Pada karyawan P7 menyatakan bertahan dalam perusahaan adalah sebuah keharusan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari secara finansial. Layaknya pada komitmen kontinuitas, secara individu karyawan merasa rugi apabila keluar dari perusahaan. Perilaku lain yang menunjukkan adanya komitmen dalam karyawan PT. HJS yakni karyawan merasa harus bertahan dalam organisasinya karena karyawan menganggap hal tersebut merupakan kewajiban yang harus dilakukan dan sebagai tanggung jawab karyawan terhadap perusahaannya, hal ini sesuai dengan komponen komitmen normatif yang disampaikan oleh Meyer et al. (1993). Sementara itu, pada komitmen kontinuitas menunjukkan bahwa beberapa karyawan keberatan dengan imbalan yang diberikan perusahaan. Karyawan menganggap imbalan yang diterima kurang sesuai dengan beban kerja yang mereka. Karyawan menyatakan pada waktu tertentu karyawan diminta untuk masuk kerja diluar jam yang ditentukan pada kontrak kerja, dan tidak ada imbalan atau bonus yang diterima. Begitupun ketika karyawan harus lembur, perusahaan tidak memberikan apresiasi dalam hal imbalan yang sesuai.

Berdasarkan uraian di atas, fenomena mengenai iklim organisasi dan komitmen organisasi terlihat pada karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa. Namun juga terdapat beberapa masalah-masalah yang diduga dapat menyebabkan komitmen organisasi karyawan menurun dan ada tendensi karyawan untuk memilih keluar dari perusahaan karena karyawan merasa

kurang mendapatkan imbalan yang seimbang dengan beban kerja yang diberikan perusahaan. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan yang kuat dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang diciptakan oleh perusahaan PT. Harapan Jaya Sentosa.

## Metode

Metode penelitian merupakan proses yang digunakan untuk menggali data secara ilmiah dan menjawab pertanyaan terhadap suatu penelitian tertentu (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jannah (2018) menyatakan, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan pengumpulan data-data yang dianalisis menggunakan perhitungan statistik, hasil perhitungan data tersebut menjadi jawaban dari hipotesis penelitian. Penelitian ini akan mengumpulkan data dengan metode kuantitatif dan menggunakan pendekatan korelasi untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel iklim organisasi dengan variabel komitmen organisasi.

### *Partisipan*

Penelitian ini ditujukan untuk seluruh karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa yang berlokasi di Batam, Kepulauan Riau. Kriteria subjek yang dapat berpartisipasi pada penelitian ini adalah minimal dua tahun masa bekerja. Kriteria ini didasari pertimbangan pada penelitian yang dilakukan oleh Watson (2012) dengan judul *Global Workforce Study*. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa dalam kurun waktu dua tahun masa bekerja, 38% karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaannya. Susanti & Palupiningdyah (2016) menyatakan, bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover*). Jumlah subjek yang menjadi partisipan dalam penelitian ini adalah 116 karyawan.

### *Sampel/Populasi*

Populasi merujuk pada kerangka sampel dari sejumlah individu yang memiliki relevansi sesuai dengan tujuan penelitian (Creswell & Creswell, 2018). Menurut Malhotra (2010), populasi terdiri dari sejumlah individu dengan informasi relevan yang dibutuhkan peneliti untuk mencapai kesimpulan. Populasi penelitian ini sejumlah 126 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* untuk menentukan sampel, dengan menerapkan teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan kebutuhan penelitian dan berdasarkan karakteristik yang sesuai sebagai subjek penelitian (Jannah, 2018). Berdasarkan kriteria subjek yang digunakan dalam penelitian ini yakni minimal dua tahun masa bekerja, maka sampel penelitian ini adalah 30 karyawan untuk uji coba instrumen skala iklim organisasi dan komitmen organisasi sedangkan 86 karyawan lainnya sebagai subjek untuk pengambilan data penelitian.

### *Pengumpulan data*

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala psikologi sebagai instrumen pengukuran data. Skala merupakan alat yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur atribut khusus melalui pernyataan yang diberikan kepada responden (Azwar, 2019). Skala likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur skala kuesioner penelitian. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap fenomena sosial dalam penelitian (Sugiyono, 2015).

Skala yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi yang dikembangkan peneliti menjadi item-item pernyataan sejumlah 15 butir

melalui dimensi oleh Meyer et al. (1993) antara lain komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Skala kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi yang dikembangkan peneliti menjadi item-item pernyataan sejumlah 25 butir melalui dimensi oleh Kolb & Rubin (1984) yang meliputi konformitas, tanggung jawab, standar operasional, imbalan, kejelasan organisasi, kehangatan dan dukungan organisasi, serta kepemimpinan. Skala kuesioner dalam penelitian ini didistribusikan secara *online* menggunakan bantuan aplikasi *google form* dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya melalui uji coba instrumen menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 25.0 *for windows*.

#### Analisis data

Uji normalitas data menggunakan *test of normality Kolmogrov-Smirnov* yang bertujuan untuk mengetahui distribusi data penelitian pada masing-masing variabel yakni komitmen organisasi dan iklim organisasi. Uji linieritas data dilakukan dengan teknik *test for linearity*, bertujuan untuk mengetahui hubungan linier antara kedua variabel. Uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kedua variabel menggunakan teknik *pearson product moment correlation*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 25.0 *for windows*.

## Hasil

### Statistik Deskriptif

Data penelitian yang diperoleh, diolah dan analisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25.0 *for windows*. Langkah pertama yang dilakukan adalah analisis statistik deskriptif untuk memperoleh gambaran umum data penelitian, seperti: nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum dari data penelitian. Berikut adalah hasil dari analisis statistik deskriptif pada penelitian ini:

Tabel 1. Deskripsi Data Statistik

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	86	63	100	80,21	8,144
Iklim Organisasi	86	35	59	48,40	5,090
Valid N (listwise)	86				

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa jumlah subjek pada penelitian adalah 86 karyawan. Hasil menunjukkan nilai rata-rata variabel komitmen organisasi sebesar 80,21 dengan nilai maksimum 100 dan nilai minimum 63. Sedangkan untuk variabel iklim organisasi, diketahui nilai rata-rata sebesar 48,40 dengan nilai maksimum 59 dan nilai minimum 35. Berdasarkan hasil penelitian, standar deviasi skala komitmen organisasi sebesar 8,144 dan pada skala iklim organisasi sebesar 5,090. Dari hasil analisis deskriptif, ditemukan bahwa skor rata-rata dari data penelitian memiliki variasi yang berbeda-beda. Variasi pada data ini dapat dipengaruhi oleh usia ataupun masa bekerja karyawan.

Tahap selanjutnya data tersebut diolah untuk mendapatkan kategorisasi variabel berdasarkan norma-norma kategorisasi Azwar (2012) yang dikelompokkan berdasarkan tiga kategori, yaitu, rendah, sedang, dan tinggi. Kategorisasi dilakukan untuk mengetahui makna dari skor yang diperoleh, hasil kategorisasi diolah dengan menggunakan bantuan SPSS 25.0 *for windows* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Kategori Komitmen Organisasi

Kategori	Rumus	Skor	Frequency	%
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 42,91$	11	12,8

Sedang	$M-1SD \leq X < M+1SD$	$42,91 \leq X < 53,09$	56	65,1
Tinggi	$M+1SD \leq X$	$53,09 \leq X$	19	22,1

Berdasarkan kategori tabel di atas, sebanyak 11 dari 86 karyawan yang menjadi subjek penelitian memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah dengan persentase 12,8%. Sejumlah 56 dari 86 karyawan memiliki komitmen organisasi yang tergolong sedang dengan persentase 65,1%. Sedangkan 19 dari 86 karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dengan persentase 22,1. Hasil kategorisasi ini menunjukkan bahwa rata-rata komitmen organisasi karyawan PT. HJS termasuk pada kategori sedang.

Tabel 3. Kategori Iklim Organisasi

Kategori	Rumus	Skor	Frequency	%
Rendah	$X < M-1SD$	$X < 71,356$	10	11,6
Sedang	$M-1SD \leq X < M+1SD$	$71,356 \leq X < 87,644$	60	69,8
Tinggi	$M+1SD \leq X$	$87,644 \leq X$	16	18,6

Berdasarkan kategori tabel di atas, sebanyak 10 dari 86 karyawan yang menjadi subjek penelitian memiliki tingkat iklim organisasi yang rendah dengan persentase 11,6%. Sejumlah 60 dari 86 karyawan memiliki iklim organisasi yang tergolong sedang dengan persentase 69,8%. Sedangkan 16 dari 86 karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dengan persentase 18,6. Hasil kategorisasi ini menunjukkan bahwa rata-rata iklim organisasi karyawan PT. HJS termasuk pada kategori sedang.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebagai tahap analisis data untuk mengetahui distribusi data penelitian pada masing-masing variabel bersifat normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari uji normalitas  $>0,05$ , maka distribusi data dinyatakan normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi  $<0,05$  maka data dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas pada variabel komitmen organisasi dan iklim organisasi, dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Variabel	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,200	Data Berdistribusi Normal
Iklim Organisasi	0,200	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas pada variabel komitmen organisasi dan iklim organisasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang menunjukkan nilai  $>0,05$ . Oleh karena itu, artinya kedua variabel pada penelitian ini memperoleh nilai data yang terdistribusi normal.

#### Uji Linieritas

Analisis selanjutnya adalah melakukan uji linearitas. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara dua variabel yaitu komitmen organisasi dan iklim organisasi. Jika nilai signifikansi dari uji linieritas memperoleh  $>0,05$  maka dianggap linier. Hasil uji linieritas diperoleh pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

	Sig.	Ket.

Komitmen Organisasi*Iklm Organisasi	Between Groups	0,190	Linear
-------------------------------------	----------------	-------	--------

Tabel uji linearitas di atas memperoleh, nilai dengan hasil signifikansi untuk variabel komitmen organisasi dan iklim organisasi sebesar 0,190. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi tersebut  $>0,05$ . Oleh karena itu, maka dinyatakan bahwa terdapat hubungan linear antara kedua variabel.

### Uji Hipotesis

Tahapan uji hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun hipotesis yang akan dibuktikan pada penelitian ini, yakni “adanya hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa”. Hasil koefisiensi korelasi diinterpretasikan berdasarkan beberapa kategori. Kategorisasi korelasi penelitian menurut Sugiyono (2018) disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Kategori Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20- 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi dengan nilai 0,05. Kedua variabel dinyatakan memiliki korelasi apabila nilai  $<0,05$ , sebaliknya jika nilai  $>0,05$  maka variabel dianggap tidak berkorelasi. Pada penelitian ini, uji hipotesis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, adapun hasil yang diperoleh yaitu:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

		Iklim Organisasi	Komitmen Organisasi
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	0,725**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	86	86
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	0,725**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	86	86

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

Pada tabel di atas, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya  $< 0,05$ , artinya terdapat hubungan antara variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Nilai koefisiensi korelasi pada hasil uji hipotesis menunjukkan tingkat korelasi antara kedua variabel. Tabel di atas memberikan hasil koefisien korelasi sebesar 0,725. Berdasarkan kategorisasi yang dinyatakan oleh Sugiyono pada tabel 6, maka nilai koefisien korelasi termasuk pada interval 0,60-0,799 yang artinya kategori korelasi kedua variabel dinyatakan kuat. Oleh karena itu terdapat hubungan kuat antara variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi karyawan.

Langkah berikutnya adalah uji kontribusi dimensi variabel. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi jumlah nilai berdasarkan *mean* atau nilai rata-rata pada setiap dimensi dan mengetahui dimensi yang memiliki peran paling signifikan pada kedua variabel dalam penelitian ini. Perhitungan kontribusi dimensi komitmen organisasi dan iklim organisasi dihitung menggunakan bantuan SPSS 25.0 *for windows*, hasil disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 8. Kontribusi Dimensi Komitmen Organisasi

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komitmen Afektif	86	17	28	22,56	2,579
Komitmen Kontinuitas	86	4	8	6,07	1,104
Komitmen Normatif	86	14	24	19,77	2,200
Valid N (listwise)	86				

Berdasarkan tabel di atas, pada dimensi komitmen afektif memperoleh nilai *mean* tertinggi dengan skor 22,56. Dimensi komitmen kontinuitas memperoleh nilai *mean* terendah dengan skor 6,07. Sementara pada dimensi komitmen normatif memperoleh nilai *mean* dengan skor 19,77.

Tabel 9. Kontribusi Dimensi Iklim Organisasi

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Konformitas	86	4	8	6,13	1,027
Tanggung Jawab	86	8	12	9,80	1,115
Standar Operasional	86	5	12	9,33	1,152
Imbalan	86	10	20	15,67	2,183
Kejelasan Organisasi	86	4	8	6,52	0,917
Kehangatan dan Dukungan Organisasi	86	8	20	16,51	2,162
Kepemimpinan	86	9	20	16,24	2,011
Valid N (listwise)	86				

Berdasarkan tabel kontribusi dimensi variabel iklim organisasi di atas, nilai *mean* terendah pada dimensi konformitas dengan skor 6,13. Dimensi tanggung jawab memperoleh nilai *mean* 9,80. Dimensi standar operasional dengan nilai *mean* 9,33. Dimensi imbalan memperoleh nilai *mean* 15,67. Dimensi kejelasan dengan nilai *mean* 6,52. Dimensi kehangatan dan dukungan organisasi memperoleh nilai *mean* tertinggi dengan skor 16,51. Dimensi kepemimpinan memperoleh nilai *mean* dengan skor 16, 24.

Tahap selanjutnya melakukan uji korelasi koefisien determinasi untuk mengetahui keterlibatan variabel terikat yakni komitmen organisasi dengan variabel bebas iklim organisasi yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi  
*Measures of Association*

	R	R Squared	<i>Eta</i>	<i>Eta Squared</i>
Komitmen Organisasi*Iklim Organisasi	0,725	0,525	0,848	0,719

Hasil koefisien determinasi dilihat berdasarkan nilai *R Squared* dengan nilai sebesar 0,525. Artinya variabel komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 52,5% terhadap iklim organisasi, sementara 47,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel sehingga dilakukan uji hipotesis "Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan." Subjek penelitian ini berjumlah 86 karyawan PT. HJS. Untuk mengolah data hasil penelitian, menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 25.0 *for windows*. Kategorisasi variabel dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel. Pada variabel komitmen organisasi diperoleh frekuensi terbanyak dengan jumlah 56 atau 65,1% karyawan memiliki komitmen organisasi dengan kategori sedang. Artinya, karyawan PT. HJS dapat memahami nilai, aturan, dan tujuan perusahaan. Pada variabel iklim organisasi diperoleh frekuensi terbanyak dengan jumlah 60 atau 69,8% karyawan dengan kategori sedang. Artinya karyawan sudah memahami peran, tanggung jawab, dan struktur organisasi yang diatur perusahaan.

Uji hipotesis penelitian dianalisis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil uji korelasi memperoleh nilai signifikan korelasi variabel sebesar 0,000, nilai ini  $<0,05$  hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel iklim organisasi dengan variabel komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis (H1) diterima bahwa "terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa."

Pada uji korelasi diperoleh nilai korelasi *Pearson Product Moment* sebesar 0,725. Berdasarkan kategori koefisien korelasi oleh Sugiyono (2018), nilai koefisien korelasi 0,725 termasuk pada rentang 0,60-0,799 yang artinya tingkat korelasi variabel tergolong kuat. Selain itu, nilai koefisien korelasi penelitian ini menunjukkan nilai positif (+) artinya antara variabel iklim organisasi dengan variabel komitmen organisasi memiliki korelasi positif. Dengan demikian, jika iklim organisasi tinggi maka semakin tinggi juga komitmen organisasi dan sebaliknya jika iklim organisasi rendah maka komitmen organisasi juga rendah.

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat yang dimiliki individu untuk bertahan menjadi anggota organisasi tertentu (Luthans, 2011). Menurut Kurniawan (2013), komitmen organisasi dijelaskan sebagai motivasi internal yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang mendukung kesuksesan organisasi, dan komitmen organisasi mencerminkan sikap sejauh mana karyawan terikat dengan perusahaan tempatnya bekerja. Darmawati et. al (2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencirikan karyawan secara khusus mendukung suatu organisasi yang ditandai dengan keinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Menurut Suseno & Sugiyanto (2015), komitmen organisasi menggambarkan keterlibatan aktif karyawan dalam mendukung tujuan organisasi dan mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi merupakan sikap nyata yang muncul dari diri karyawan untuk mendukung kesuksesan organisasi dan ditunjukkan karyawan sebagai bentuk loyalitas dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi.

Dalam penelitian ini dilakukan perhitungan nilai rata-rata (*mean*) pada setiap dimensi variabel dengan menggunakan bantuan SPSS 25.0 *for windows*, tujuannya untuk mengetahui peran kontribusi tiap dimensi. Dimensi komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Meyer et al. (1993), yakni komitmen afektif, komitmen kontinuitas, komitmen normatif. Pada dimensi komitmen normatif diperoleh nilai *mean* 22,56 komitmen kontinuitas memperoleh nilai *mean* 6,07, sedangkan komitmen normatif nilai *mean* 19,77.

Berdasarkan perhitungan nilai *mean* pada setiap dimensi pada variabel komitmen organisasi, diperoleh nilai *mean* tertinggi pada komitmen afektif yaitu sebesar 22,56. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan yang mendorong keinginan untuk terlibat aktif dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga cenderung memperkuat dorongan bertahan dalam organisasi (Meyer et al, 1993). Dalam hal ini, dimensi komitmen afektif berkaitan dengan keinginan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan karena ada rasa memiliki dan menganggap perusahaannya sebagai suatu yang berharga. Karyawan merasa nyaman menjadi bagian dalam perusahaan sehingga mendorong keinginan untuk terlibat aktif dan memunculkan keinginan untuk bertahan dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan Sugiyono (2017), peran aktif karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan serta perasaan betah karyawan dalam bekerja merupakan dampak positif dari komitmen tinggi pada karyawan (Sugiyono, 2017).

Dimensi kedua dari perhitungan mean adalah komitmen normatif dengan skor 19,77. Dimensi terkait dengan tanggung jawab karyawan untuk mematuhi kewajiban dalam perusahaan. Karyawan tidak merasa keberatan dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan menikmati pekerjaannya. Dimensi tersebut mendukung adanya komitmen organisasi karyawan PT. HJS, seperti yang disampaikan oleh Angraini et al. (2021), karyawan yang memiliki komitmen pada organisasinya ditunjukkan melalui sikapnya dalam bekerja, karyawan memiliki semangat kerja serta adanya keinginan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Dimensi dengan nilai mean terendah adalah komitmen kontinuitas, yakni 6,07. Dimensi ini berhubungan dengan keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi karena adanya keuntungan yang diperoleh karyawan selama menjadi bagian dari perusahaan secara finansial. Hal ini sesuai dengan pernyataan karyawan pada saat wawancara, beberapa karyawan menyatakan bahwa selama bekerja pada PT. HJS, karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi dan keberatan dengan imbalan yang diberikan perusahaan. Karyawan merasa beban kerja yang berikan perusahaan tidak seimbang dengan imbalan yang diberikan. Dimensi ini menjadi suatu hal yang penting untuk diperhatikan perusahaan, sebab seperti yang dinyatakan oleh Firdaus (2017) dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan membentuk lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, diharapkan mampu memberikan kesejahteraan serta meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Membentuk lingkungan yang nyaman dalam suatu organisasi bukan perkara yang mudah. Namun PT. HJS dapat dikatakan cukup berhasil menciptakan lingkungan atau iklim organisasi yang baik dalam perusahaan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik, dan hal tersebut tidak terlepas dari iklim organisasi yang baik pula. Hasil uji hipotesis menyatakan kedua variabel ini memiliki korelasi dengan hasil yang positif dan signifikan.

Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap suasana organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja (Ulrich & Smallwood, 2013). Kolb & Rubin (1984) menyatakan iklim organisasi mencakup segala elemen perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang dapat dirasakan karyawan dan mempengaruhi performa karyawan dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.

Dimensi iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh Kolb & Rubin (1984), tujuh diantaranya yakni konformitas, tanggung jawab, standar operasional, imbalan, kejelasan organisasi, kehangatan dan dukungan, serta kepemimpinan. Pada dimensi konformitas nilai *mean* yang diperoleh 6,13. dimensi tanggung jawab memperoleh nilai *mean*

9,80, dimensi standar operasional nilai *mean* sejumlah 9,33, dimensi imbalan nilai *mean* 15,67, dimensi kejelasan organisasi nilai *mean* 6,52, dimensi kehangatan dan dukungan organisasi memperoleh nilai *mean* 16,51, sedangkan dimensi kepemimpinan nilai *mean* 16,24.

Berdasarkan perhitungan nilai *mean* dimensi variabel iklim organisasi, diperoleh nilai *mean* terendah pada konformitas dengan skor *mean* 6,13. Konformitas mencakup pada sejauh mana karyawan mematuhi dan menyesuaikan diri terhadap aturan, nilai, atau norma dalam perusahaan. Konformitas yang sehat dapat menciptakan stabilitas dan keseimbangan dalam iklim organisasi, sementara konformitas tanpa adanya inovasi dapat menjadi hambatan untuk perubahan positif. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan iklim dimana konformitas tidak hanya terjadi, namun juga diintegrasikan dengan inovasi.

Dimensi iklim organisasi dengan skor *mean* tertinggi pada kehangatan dan dukungan organisasi dengan nilai 16,51. Kehangatan dan dukungan merupakan suasana positif organisasi yang menciptakan lingkungan kerja menyenangkan serta memberikan rasa keterlibatan dan kepedulian antar anggota organisasi. Dalam hal ini karyawan merasa adanya hubungan terjalin baik antar karyawan dan hal tersebut mewujudkan alur kerja yang baik serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Seperti yang disampaikan oleh Lussier (2017) bahwa iklim organisasi merupakan suasana lingkungan yang berperan dalam keberhasilan suatu organisasi.

Terdapat beberapa penelitian yang mendukung penelitian ini. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Puspitadewi (2021) menunjukkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan komitmen pada karyawan PT. Bank X Cabang Y. Penelitian ini memberikan hasil bahwa motivasi berprestasi dan iklim organisasi berkontribusi sebesar 80,3% terhadap komitmen organisasi. Sementara penelitian ini menggunakan variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi dan menunjukkan hasil berbeda yakni komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 52,5% terhadap iklim organisasi dan 47,5% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini, misalnya motivasi berprestasi. Artinya variabel faktor motivasi berprestasi menunjukkan hasil lebih signifikan korelasinya terhadap komitmen organisasi dibandingkan iklim organisasi.

Penelitian lainnya oleh Darmaviani & Puspitadewi (2023) dilakukan terhadap 170 karyawan yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan PT.X Sidoarjo. Koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan nilai yang positif namun tergolong pada kategori rendah. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal seperti: masa bekerja ataupun usia. Sementara pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dengan nilai koefisien korelasi 0,725. Dengan demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan korelasi variabel yang tergolong kuat. Hal ini dapat dipengaruhi oleh perbedaan dalam variabel yang digunakan ataupun perbedaan pada bidang perusahaan subjek penelitian serta keterlibatan jumlah karyawan yang beragam sebagai subjek penelitian.

Penelitian selanjutnya oleh Rani, Agustiani, Ardiwinata, & Purwono (2020). Subjek pada penelitian ini berjumlah 94 karyawan. Penelitian ini dibagi menjadi tiga kelompok subjek yakni dengan lama bekerja 1-10 tahun, 11-20 tahun, dan 21-30 tahun. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan positif antara iklim organisasi dan komitmen terhadap organisasi dengan mempertimbangkan lama kerja pada staff pengajar dan pendukung di Universitas Swasta X Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan nilai 0,694 menggunakan metode uji korelasi Spearman. Korelasi berdasarkan perbedaan kategori lama bekerja

mendapatkan hasil yang berbeda-beda. Pada 1-10 tahun nilai  $r=0,701$ , 11-20 tahun  $r=0,783$ , sedangkan 21-30 tahun  $r=0,400$ . Artinya hasil menunjukkan bahwa lama bekerja 11-20 tahun memiliki korelasi yang paling tinggi dengan iklim organisasi dan komitmen. Sementara pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. HJS. Penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment Correlation* dan juga menggunakan kriteria subjek minimal dua tahun masa bekerja. Hasil pada penelitian ini juga menunjukkan nilai yang signifikan dengan korelasi yang tergolong pada kategorisasi kuat. Oleh karena itu, faktor lama bekerja dinyatakan menentukan iklim organisasi dan komitmen pada karyawan.

Iklim organisasi yang positif dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Rasa nyaman yang timbul dalam diri karyawan kemudian memunculkan dengan perilaku positif seperti kinerja yang baik dan tingginya komitmen pada organisasi. Chowwen (2012) menyatakan bahwa iklim organisasi tergolong sebagai faktor organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini menegaskan bahwa iklim organisasi memiliki dampak signifikan terhadap perilaku individu dalam organisasi yang mendukung tercapainya komitmen organisasi. Oleh karena itu, demi mendukung pencapaian tujuan organisasi dan terwujudnya komitmen organisasi pada karyawan, penting bagi perusahaan untuk menciptakan dan menjaga iklim organisasi yang kondusif. Seperti yang disampaikan oleh Luthans (2011) bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan bersedianya karyawan untuk saling membantu dalam menciptakan iklim yang hangat dalam organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa. Namun terdapat keterbatasan yang mana penelitian ini menggunakan kriteria subjek minimal dua tahun masa bekerja, sehingga hasil penelitian ini terbatas dan kurang bervariasi. Selain itu, kontribusi variabel komitmen organisasi pada iklim organisasi dipenelitian ini menunjukkan nilai hasil 52,5% yang artinya peneliti perlu memperhatikan faktor lain yang dapat dibahas. Adapula subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi dan subjek dalam penelitian ini berjumlah 116, hal ini menunjukkan keterbatasan dan perlu memperhatikan penelitian ini pada bidang usaha lainnya dan jumlah subjek lebih banyak sehingga kemungkinan hasil penelitian akan menunjukkan hasil yang berbeda.

## **Kesimpulan**

Hasil analisis data pada tahap uji hipotesis memperoleh nilai signifikansi 0.000 (Sig. <0,05) dengan arah hubungan positif. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kedua variabel dan artinya hipotesis (H1) diterima, yaitu "iklim organisasi berhubungan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa". Berdasarkan uji hipotesis dengan jumlah subjek (N) 86 karyawan, nilai tabel (r tabel) pada taraf signifikansi 5% adalah 0,212. Sementara itu, nilai *pearson correlation* yang diperoleh (r hitung) adalah nilai 0,725. Hasil ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut "jika iklim organisasi tinggi maka semakin tinggi juga komitmen organisasi dan sebaliknya jika iklim organisasi rendah maka komitmen organisasi juga rendah." Dengan demikian, penelitian ini menegaskan adanya korelasi positif yang kuat antara iklim organisasi dan komitmen organisasi, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Harapan Jaya Sentosa cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi ketika iklim organisasinya juga positif.

## **Saran**

## Bagi Perusahaan

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi karyawan. Harapannya hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya pemahaman dan pengetahuan mengenai kondisi iklim organisasi dan komitmen organisasi pada perusahaan khususnya PT. Harapan Jaya Sentosa.

Perusahaan perlu memperhatikan dimensi komitmen organisasi yang mendapatkan skor rendah yakni komitmen kontinuitas. Perusahaan perlu mendengar masukan karyawan mengenai keluhan imbalan yang kurang sesuai dengan beban kerja karyawan. Semakin baik upaya perusahaan dalam memberikan kenyamanan bagi karyawan, tentu akan meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Perusahaan diharapkan dapat mengambil langkah-langkah untuk mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi yang nyaman untuk karyawan, sehingga dapat membentuk komitmen organisasi karyawan dan menurunkan resiko *turnover* pada karyawan serta menciptakan produktivitas perusahaan yang stabil.

## Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas sampel penelitian mencakup berbagai bidang sektor industri atau jenis organisasi. Peneliti perlu mempertimbangkan faktor-faktor moderasi dan variabel yang beragam dalam penelitiannya. Misalnya meneliti hubungan iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan pertimbangan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan ataupun masa bekerja. Atau penelitian yang menggunakan variabel lain seperti: budaya organisasi, motivasi berprestasi, keterikatan kerja, dll. Tujuannya untuk mendapatkan hasil penelitian yang bervariasi dengan variabel yang berkorelasi atau mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Peneliti juga perlu memperluas referensi mengenai faktor-faktor pendukung yang berperan dalam mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

## Daftar Pustaka (13pt / Times New Roman)

- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Ansari, M. I. (2020). Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja. *Jurnal Rechtsvinding Media Pembinaan Hukum Nasional*, 9(1), 71–90.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Chowwen, C. (2012). Predictors of organizational commitment of factory employees. *IFE Psychologia: An International Journal*, 20(2).
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill.

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design* (Fifth edit). Sage Publications.
- Darmaviani, & Puspitadewi. (2023). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pada Karyawan di PT . X Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 924–934.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & S, D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citezenship Behavior. *Jurnal Economia*, 9(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/economia.v9i1.1372>
- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Handaru, A. W. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi Pt Jamso. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–19.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi* (Vol. 53, Issue 9). Unesa Press.
- Kolb, D., Rubin, I., & McIntyre, J. (1984). *Organizational Psychology: An Experiential Approach to Organizational Behavior* (4th ed). Prentice-Hall.
- Kurniawan, M. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Universitas Negeri Padang.
- Lumsdaine, E., & Lumsdaine, M. (1995). *Creative Problem Solving*. McGraw Hill.
- Lussier, R. (2017). *Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building*. McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research- An Applied Orientation* (Sixth Edit). Pearson.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.4.538>
- Pratiwi, & Puspitadewi. (2021). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Produksi Bagian Circular Loom di PT X Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 8(1), 45–55.
- Putri, F. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap keinginan

- karyawan untuk berhenti pada PT. Mayapada Auto Sempurna (dealer resmi ford) Pekanbaru. *Jom Fekon*, 2(1).
- Rani, S., Agustiani, H., Ardiwinata, M. R., & Purwono, R. U. (2020). Hubungan Iklim Organisasi dan Komitmen Terhadap Organisasi Dengan Mempertimbangkan Lama Kerja (Studi Pada Staf Pengajar dan Pendukung di Universitas Swasta X Jakarta). *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 16(1), 109. <https://doi.org/10.32528/ins.v16i1.3207>
- Steers, R. M., & Porter, L. (1983). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77–86. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/5589>
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2015). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7695>
- Ulrich, D., & Smallwood, N. (2013). Leadership Sustainability - What's Next for Leadership improvements efforts. *Leader to Leader*, 32–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/ltl.20098>
- Watson, T. (2012). *Global Workforce Study*.
- Widianita, D. R., & Izzati, U. A. (2014). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Unit Wholesale Service Witel Jawa Timur Suramadu. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 2(2), 1–6.
- Widya, M., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan X di Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–5.
- Wuryanindha, A. G. (2015). *Organisasi Pada Karyawan Hotel Grand Wahid*. [https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/9347/2/T1\\_802011003\\_Full\\_text.pdf](https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/9347/2/T1_802011003_Full_text.pdf)