



Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Rudi Azhar, Yulpa Rabeta*, Yuli Eprianti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

Jl. HM Soeharto No.Kel, Lubuk Kupang, Kec. Lubuk Linggau Sel. I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan, Indonesia

Email: ¹rudi_azhar@univbinainsan.ac.id, ²*yulparabeta@yahoo.com, ³yuliefriyanti2019@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: yulparabeta@yahoo.com

Submitted: 21/07/2022; Accepted: 29/11/2022; Published: 29/11/2022

Abstrak—Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Lubuklinggau. serta menganalisis variable yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Lubuklinggau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Lubuklinggau, sebanyak 54 orang dan menggunakan rumus dari Issac Michael sebagai sampel adalah 47,22 dibulatkan menjadi 47 orang responden. Masalah penelitian ini adalah belum optimalnya pelayanan yang diberikan kepada nasabah, dan belum optimalnya kinerja karyawan dalam hal mengembangkan program-program pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Berdasarkan analisis data diperoleh kesimpulan: Komitmen Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti mendukung H_a . Hal diketahui hasil penelitian dapat terlihat bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 31,090 dengan tingkat signifikan 0,000 sedangkan Ftabel dengan $\alpha=5\%$ dan $(n-k-1)$ atau $(47-2-1) = 44$. Serta pembilang $(k-2)$ adalah sebesar 3,209. Fhitung $(31,090) > Ftabel (3,209)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan adanya komitmen antara karyawan dan suasana iklim organisasi yang harmonis akan memaksimalkan kinerja yang dicapai karyawan selama ini.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Iklim Organisasi; Kinerja Karyawan

Abstract—This research was conducted to determine the effect of organizational commitment and organizational climate on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Lubuklinggau, and analyze the most influential variables on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Lubuklinggau. The population in this study were all employees at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Lubuklinggau, as many as 54 people and using the formula from Issac Michael as the sample was 47.22 rounded up to 47 respondents. The problem of this research is that the services provided to customers are not yet optimal, and the employee's performance is not yet optimal in terms of developing public service programs that are in accordance with the needs of the community. By using descriptive quantitative method. Based on the data analysis, it can be concluded: Organizational Commitment (X1) and Organizational Climate (X2) partially have a positive and significant effect on employee performance, meaning that it supports H_a . It is known that the results of the study can be seen that the Fcount value is 31,090 with a significant level of 0.000 while Ftabel with $\alpha=5\%$ and $(nk-1)$ or $(47-2-1) = 44$. And the numerator $(k-2)$ is 3,209. Fcount $(31.090) > Ftabel (3.209)$, meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted. This shows that there is a significant effect between Organizational Commitment and Organizational Climate on Employee Performance. With the commitment between employees and a harmonious organizational climate, it will maximize the performance achieved by employees so far.

Keywords: Organizational Commitment; Organizational Climate; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktifitas organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja perusahaan dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang merancang dan merumuskan seluruh strategi tujuan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia tersebut banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di dalam suatu perusahaan sehingga mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. (Kasmir., 2018)

Sumber daya manusia yang ada juga harus dituntut untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Kemudian untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya faktor internal organisasi seperti komitmen organisasi dan iklim organisasi, dimana kedua komponen itu mempunyai peranan dalam menentukan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Komitmen organisasi adalah perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama sehingga dengan komitmen organisasi membuat pegawai lebih berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. (Busro, 2018)

Tingkat komitmen baik komitmen organisasi terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap organisasi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim organisasi dan menghasilkan peningkatan kinerja karena karyawan bekerja secara sepenuh hati dan merasa bahwa karyawan tersebut merupakan bagian penting dari suatu perusahaan.



Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan maka akan semakin tinggi pula usaha karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi semakin tinggi pula kinerjanya, dengan adanya komitmen maka pengunduran diri karyawan akan berkurang, dengan demikian organisasi tidak membuang waktu dan biaya yang tinggi untuk melakukan pergantian karyawan, dengan adanya komitmen tidak diperlukan adanya pengawasan dan proses pemantauan yang kaku, menyita banyak waktu dan mahal.

Berdasarkan dari hasil penelitian dari (Nadapdap, 2017) Dari hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai thitung variabel komitmen organisasi $14,09 < \text{nilai } t\text{-tabel } 2,01$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi kerja sebesar 1 satuan, maka perubahan kinerja kerja yang dilihat dari nilai Y akan bertambah sebesar 0,997 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

Iklim organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian seorang pemimpin organisasi karena faktor tersebut ikut mempengaruhi tingkah laku pegawai. Iklim organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu aset karakteristik tertentu dari lingkungan (Muhammad, 2015). Iklim organisasi yang dapat menunjang pencapaian tujuan semua pihak dalam sebuah organisasi adalah harapan yang sangat ideal bagi organisasi manapun. Penciptaan iklim hubungan karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan, dan keterbukaan merupakan efektifitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Jika iklim organisasi merupakan iklim terbuka dan mendorong karyawan menyampaikan ketidakpuasan dan kepentingannya tanpa rasa takut akan adanya tekanan, maka ketidakpuasan dan perhatian seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif. Implikasi dari iklim organisasi seperti itu akan terwujud bilamana karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan pimpinan. (Edison, 2018)

Berdasarkan hasil penelitian (Sitorus, 2017) Hasil analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji determinasi, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji t dan uji F sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru, Kinerja Karyawan di Hotel Grand Zuri Pekanbaru, dan Organisasi iklim dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

Hal ini sangat terlihat jelas bahwa komitmen organisasi dan iklim organisasi berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, dan mendukungnya suasana iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk adalah salah satu lembaga jasa perbankan yang berada di Kota Lubuklinggau dan beralamat di Jalan Yos Sudarso Nomor 288 Kelurahan Talang Jawa Kanan Kota Lubuklinggau. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak lebih kurang 154 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap, karyawan tidak tetap dan outsourcing yang terdiri dari 3 cabang yaitu KK Simpang periuk, KK Tugumulyo dan KCP Muratara. PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Lubuklinggau salah satunya, yang telah banyak memberikan fasilitas untuk setiap karyawannya agar karyawan meningkatkan komitmen organisasi. Namun berdasarkan pengamatan sementara ditemukan fenomena yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu pertama masih terdapat karyawan yang belum memiliki komitmen akan tujuan dan nilai organisasi, kedua masih kurangnya sikap serta perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi.

Selain itu, berdasarkan pengamatan awal yang berhubungan dengan iklim organisasi juga belum sesuai dengan harapan organisasi yaitu pertama masih belum terlihat suasana kerja yang harmonis, kedua masih kurangnya komunikasi yang akrab antara karyawan dengan karyawan lainnya. Berdasarkan fenomena tersebut, maka hal ini berdampak terhadap kinerja karyawan yaitu belum optimalnya pelayanan yang diberikan kepada nasabah, dan belum optimalnya kinerja karyawan dalam hal mengembangkan program-program pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat penelitian dilaksanakan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Lubuklinggau. Beralamat Jl. Yos Sudarso Nomor 288, Jawa Kanan SS, Kec. Lubuk Linggau Tim. II, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31621. Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan Bulan Juli Tahun 2021.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2018) Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Lubuklinggau sebanyak 154 orang.

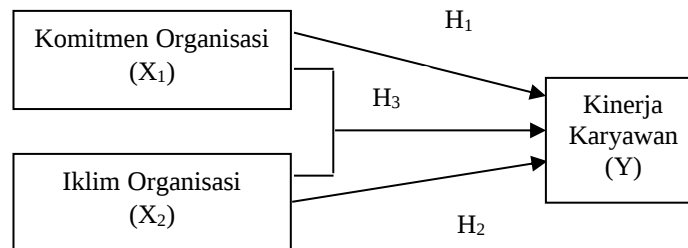
Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu



penelitian. (Sugiyono, 2018) Dengan menggunakan rumus dari Issac Michael jadi besarnya sampel adalah 47,22 dibulatkan menjadi 47 responden karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Lubuklinggau. Dengan menggunakan teknik simple random sampling atau dilakukan secara acak.

2.3 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari hasil uji regresi sederhana, didapatkan hasil analisis atas variable komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja seperti pada tabel 1 dan tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana Komitmen Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.416	7.197		2.976	0.005
Komitmen Organisasi (X_1)	1.026	0.180	0.648	5.714	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana, maka diperoleh nilai $b_1 = 1,026$ sedangkan nilai $a = 21,416$. Kemudian nilai tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

$$\hat{Y} = 21,416 + 1,026 X_1$$

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Sederhana Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.139	7.627		1.591	0.118
Iklim Organisasi (X_2)	0.809	0.122	0.702	6.607	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana, maka diperoleh nilai $b_2 = 0,809$ sedangkan nilai $a = 12,139$. Kemudian nilai tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX_2$$

$$\hat{Y} = 12,139 + 0,809 X_2$$

3.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil uji regresi berganda, didapatkan hasil analisis atas variable komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja seperti pada tabel 3 sebagai berikut :



Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Komitmen Organisasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
	B		Beta		
(Constant)	3.721	7.465		0.498	0.621
1 Komitmen Organisasi (X_1)	0.585	0.186	0.37	3.146	0.003
Iklim Organisasi (X_2)	0.568	0.136	0.493	4.187	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka diperoleh nilai $b_1 = 0,585$ dan $b_2 = 0,568$ sedangkan nilai $a = 3,721$. Kemudian nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 3,721 + 0,585 X_1 + 0,568 X_2$$

3.1.3 Analisis Uji F

Dari hasil uji analisis uji f, didapatkan hasil analisis atas variable komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja seperti pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Uji F Komitmen Organisasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	ANOVA ^b				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	593.509	2	296.755	31.090	.000 ^a
1 Residual	419.98	44	9.545		
Total	1013.489	46			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X_2), Komitmen Organisasi (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel - 1) = 2 dan df_2 ($n - k - 1$) atau ($47 - 2 - 1$) = 44. Nilai F_{hitung} adalah sebesar 31,090 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pada penelitian ini ternyata F_{hitung} ($31,090 > F_{tabel}$ (3,209), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.2 Pembahasan

a. Variabel Komitmen Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sejalan dengan penelitian (Nadapdap, 2017) Dari hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai thitung variabel komitmen organisasi $14,09 < \text{nilai } t\text{-tabel } 2,01$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi kerja sebesar 1 satuan, maka perubahan kinerja kerja yang dilihat dari nilai Y akan bertambah sebesar 0,997 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

b. Variabel Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan pada penelitian (Sitorus, 2017) disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru, Kinerja Karyawan di Hotel Grand Zuri Pekanbaru, dan Organisasi iklim dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru.

c. Variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel Komitmen Organisasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan pada penelitian (Sitorus, 2017) disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan



terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru, Kinerja Karyawan di Hotel Grand Zuri Pekanbaru, dan Organisasi iklim dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. Berbeda dengan penelitian (Rahayu, Sri dan Yanti, 2020) menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja akan tetapi iklim organisasi tidak berpengaruh pada kinerja Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang.

4. KESIMPULAN

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

REFERENCES

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Edison, E. dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhammad, A. (2015). *Komunikasi Organisasi (Cetakan ke)*. PT. Bumi Aksara.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1–9.
- Rahayu, Sri dan Yanti, N. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel antara Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Matua*, 2(2), 398–415.
- Sitorus, W. D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru). *Jurusan Administrasi Bisnis*, 4(1), 1–13.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian : Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.