

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
RSUD DR. A. DADI TJOKRODIPO**

(SKRIPSI)

Oleh :
Prastio Ibnu Romadoni



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2021**

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN RSUD DR. A. DADI TJOKRODIPO

Oleh

Prastio Ibnu Romadoni

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingkat absensi karyawan di RSUD Dr A Dadi Tjokrodipo di tahun 2020 yang melebihi dari tingkat toleransi rumah sakit yakni 3% dan menurut hasil wawancara serta observasi dengan pihak rumah sakit kepuasan kerja karyawan dinilai masih kurang baik, pimpinan yang kurang memberikan kepercayaan dan tanggung jawabnya kepada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Objek penelitian ini adalah karyawan di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Provinsi Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Provinsi Lampung yakni sebanyak 434 orang karyawan, penelitian ini menggunakan sampel dengan menggunakan metode *stratified random sampling* dan diperoleh hasil sampel sebanyak 208 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi atau hipotesis pertama dalam penelitian ini didukung, selain itu ditemukan juga hasil bahwa variabel independent kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi atau hipotesis kedua dalam penelitian ini didukung. Saran, diharapkan pimpinan RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Provinsi Lampung Tjokrodipo sebaiknya memperhatikan dan meminimalkan masalah pada nilai rata-rata tekecil dalam penelitian ini yaitu pada variabel iklim organisasi adalah sebaiknya pimpinan perusahaan lebih memperhatikan pemberian penghargaan kepada karyawan dengan lebih rutin dan terbuka, hal ini dikarenakan responden masih berpendapat netral bahwa perusahaan kurang memberikan penghargaan kepada saya. Pimpinan RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo juga sebaiknya memperhatikan dan meminimalkan masalah pada nilai rata-rata tekecil dalam penelitian ini yaitu pada variabel kepuasan kerja adalah sebaiknya pimpinan perusahaan dapat menengahi atau menjadi mediator dalam penyelesaian perselisihan yang terjadi di perusahaan, hal ini dikarenakan pada penelitian ini responden berpendapat netral bahwa terlalu banyak perselisihan di perusahaan.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan RSUD Dr A Dadi Tjokrodipo

ABSTRACT**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON EMPLOYEES
RSUD DR. A. DADI TJOKRODIPO****By*****Prastio Ibnu Romadoni***

This research is motivated by the level of employee absenteeism at RSUD Dr A Dadi Tjokrodipo in 2020 which exceeds the hospital tolerance level of 3% and according to the results of interviews and observations with the hospital, employee job satisfaction is considered to be still not good, leaders who do not provide trust and responsibilities to employees. This study aims to determine the effect of organizational climate and job satisfaction on organizational commitment. The object of this research is the employees at RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo, Lampung Province. The method used in this research is quantitative. In this study using a questionnaire with a Likert scale. The population in this study were all employees at RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Lampung Province as many as 434 employees, this study used a sample using the stratified random sampling method and obtained a sample of 208 respondents. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the independent variable, namely organizational climate, has a significant positive effect on organizational commitment or the first hypothesis in this study is supported, besides that it is also found that the independent variable job satisfaction has a significant positive effect on organizational commitment or the second hypothesis in this study is supported. Suggestion, it is hoped that the leadership of RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo Lampung Province Tjokrodipo should pay attention to and minimize problems with the smallest average value in this study, namely on the organizational climate variable, it is better for company leaders to pay more attention to giving awards to employees more routinely and openly, this is because respondents still have a neutral opinion that the company undervalued me. Hospital leadership Dr. A Dadi Tjokrodipo should also pay attention to and minimize problems at the smallest average value in this study, namely on the job satisfaction variable, it is better if the company leadership can mediate or be a mediator in resolving disputes that occur in the company, this is because in this study respondents were neutral that too many disputes in the company.

Keywords: *Organizational Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment and RSUD Dr A Dadi Tjokrodipo*

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
RSUD DR. A. DADI TJOKRODIPO**

Oleh

Prastio Ibnu Romadoni

(Skripsi)

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

Judul Skripsi

**: PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA
KARYAWAN RSUD DR. A. DADI
TJOKRODIPO**

Nama Mahasiswa

: Prastio Ibnu Romadoni

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1611011104

Program Studi

: S1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

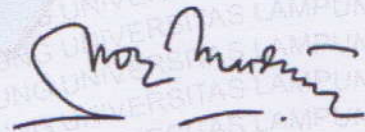
Pembimbing I

Pembimbing II



Yuningsih, S.E., M.M.

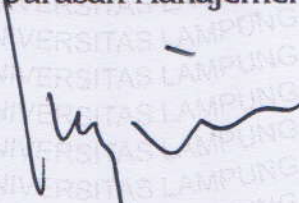
NIP 19610326 198603 2 001



Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.

NIP 19701106 199802 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen



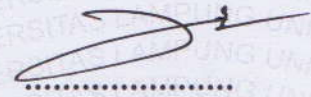
Aripin Ahmad, S.E., M.Si.

NIP 19600105 198603 1 005

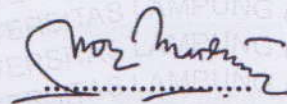
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

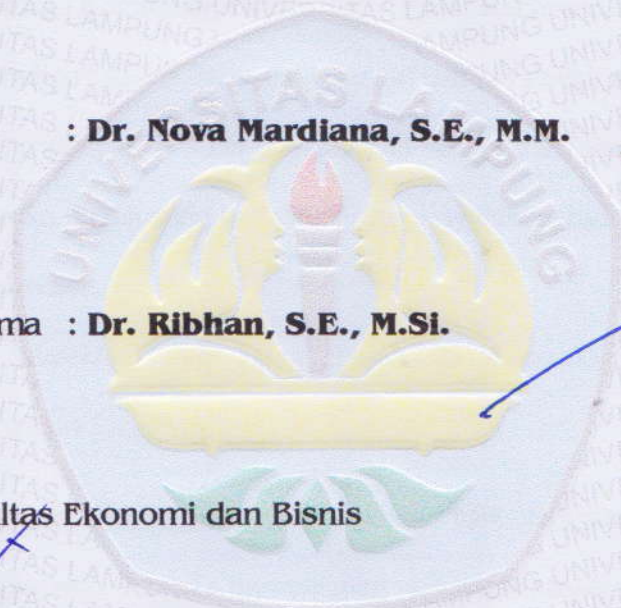
Ketua : Yuningsih, S.E., M.M.



Sekretaris : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.



Penguji Utama : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 23 November 2021

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut *Plagiarisme*.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 02 Oktober 2021
Peneliti



Prastio Ibnu Romadoni
NPM. 1611011104

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kotaagung pada tanggal 14 Januari 1998. Penulis merupakan putra dari pasangan Bapak Yudiono dan Ibu Hayati Diniyati, anak ketiga dari 3 bersaudara. Dengan rahmat Allah SWT. Penulis menyelesaikan Pendidikan Formalnya yang dimulai dari Taman Kanak-Kanak (TK) darmawanita, kotaagung, tanggamus pada tahun 2004, Kemudian dilanjutkan di Sekolah Dasar Negeri 2 Kuripan, Kotaagung, tanggamus pada tahun 2010, Selanjutnya di Sekolah Menengah Pertama 1 Kotaagung, Tanggamus pada tahun 2013 dan Sekolah Menengah Atas 1 Kotaagung, Tanggamus pada tahun 2016.

Penulis terdaftar menjadi mahasiswa Manajemen, Fakultas Ekonomis dan Bisnis, Universitas Lampung pada tahun 2016 melalui jalur SBMPTN. Selama menjadi mahasiswa penulis terdaftar dan aktif di ROIS FEB UNILA sebagai Staff kaderisasi pada tahun 2016-2018.

Penulis melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Pasar Banjit, Kecamatan Banjit, Kabupaten Way Kanan selama 40 hari pada bulan Januari-Februari 2019.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

— *QS Al Insyirah 5 – 6* —

“Ambilah Kebaikan dari Apa yang Dikatakan, Jangan Melihat Siapa yang Mengatakannya.”

— Nabi Muhammad SAW—

“Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung. Buat jalanmu sendiri dan tinggalkanlah jejak.”

— Ralph Waldo Emerson—

“Banyak dari kegagalan hidup adalah orang-orang yang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan kesuksesan ketika mereka menyerah..”

— Thomas Edison—

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji milik Allah SWT atas rahmat dan nikmat yang telah diberikan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan

kupersembahkan karya ini sebagai tanda bakti dan cinta kasihku kepada :

Orang Tuaku

Bapak Yudiono dan Ibu Hayati Diniyati

yang selalu senantiasa tanpa pamrih untuk berdoa dan memberikan kasih sayang yang tidak pernah habis kepada putranya, terima kasih telah menjadi penyemangat dan pemberi motivasi dalam menyelesaikan kuliahku. Hidup menjadi begitu mudah dan lancar ketika kita memiliki orang tua yang lebih memahami kita daripada diri kita sendiri. Terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna.

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrohim,

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan di RSD Dr. A. DADI TJOKRODIPO BANDAR LAMPUNG”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada program studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam skripsi ini, peneliti memperoleh bantuan dan bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak sehingga membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Sri Hasnawati., S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik. Terima kasih atas support yang diberikan beliau kepada penulis, serta nasihat-nasihat yang membangun kepada penulis saat membuat skripsi.
5. Ibu Yuningsih, S.E., M.M selaku pembimbing utama. Terimakasih atas kesediaannya memberikan nasihat selama Peneliti menjadi mahasiswa dan bimbingan, masukan, kritik, saran, dan bantuan kepada Peneliti sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.

6. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku Pembimbing Pendamping, atas kesediaannya memberikan bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Penguji Utama pada ujian komprehensif skripsi, atas kesediannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff dan Karyawan Program Studi Manajemen, atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama Peneliti menjadi Mahasiswa.
9. Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan pada dua orang paling berharga dalam hidup saya yaitu orang tua saya bapak Yudiono dan Ibu Hayati Diniyati. Hidup menjadi begitu mudah dan lancar ketika kita memiliki orang tua yang lebih memahami kita daripada diri kita sendiri. Terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna.
10. Kakak-Kakak ku Diah Kartika Sari dan Dwi Laila Sulistiowati yang selalu mendukung, memberi doa, menjadi teman diskusi dan memberi motivasi terima kasih telah selalu ada di situasi apapun dan sabar mempunyai adik seperti saya
11. Untuk Keluarga besar saya terima kasih atas doa dan dukungan yan telah diberikan.
12. Untuk Orang Terdekat Heni Afrina Liza. Saya ingin mengucapkan terima kasih karena telah begitu baik dan selalu ada, motivasi dan dorongan anda sangat berdampak terhadap diri saya, Saya berhasil mengatasi semua tantangan ini salah satunya berkat diri anda. Dan sekarang saya memiliki harapan untuk masa depan yang lebih baik.
13. Untuk sahabat saya, Tommy, nando, romi, teguh, dimas, Wahyu, sanda, robi, akbar, Terima Kasih Atas bantuan, pelajaran hidup dan doa, semoga silaturahmi tetap terjaga.
14. Untuk sahabat-sahabat saya grub Hofland Athian, Muchlis, Paris, Agung, Rudi, Heri, Ririn, Ade, Intan, Mira, Cenul dan Fitriyana terimakasih atas telah membuat masa perkuliahan peneliti menjadi penuh warna dan tawa, terima kasih atas doa,

dukungan, motivasi, pelajaran hidup yang berharga. Semoga silaturahmi dapat terjaga, saya berharap kalian bisa sukses dan meraih impian kalian.

15. Untuk teman seperjuangan, jhon, sandes, Edi, Okta, abdul, Dimas, Dandy, Faris, Mella, pemi, defri, Riska, Theo, Gita, dan seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2016 yang tidak disebutkan satu persatu terima kasih telah membantu selama perkuliahan, sukses untuk kalian semua.
16. Untuk teman-teman KKN Pasar Banjit terimakasih atas 40 harinya.
17. Terimakasih untuk Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
18. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta doa kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu peneliti ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 02 Oktober 2021
Peneliti,

Prastio Ibnu Romadoni

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN JUDUL	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN ORISINILALITAS	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	xi
SANWACANA	x
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Iklim Organisasi	10
1. Pengertian Iklim Organisasi	10
2. Faktor-Faktor Pembentukan Iklim Organisasi	11
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	11
4. Indikator Iklim Organisasi	11
B. Kepuasan Kerja	13
1. Pengertian Kepuasan Kerja	13
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	14
3. Dampak Kepuasan Kerja	14
4. Indikator yang Mengukur Kepuasan Kerja	16
C. Komitmen Organisasi	17
1. Pengertian Komitmen Organisasi	18
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	18
3. Manfaat Komitmen Organisasi	19
4. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi	19
D. Penelitian Terdahulu	20
E. Kerangka Pemikiran	21
F. Hipotesis	22

III. METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian	25
B. Jenis Penelitian	25
C. Sumber Data	25
D. Metode Pengumpulan Data	26
E. Populasi dan Sampel.....	26
F. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional	28
G. Uji Instrumen Penelitian.....	29
1. Uji validitas	29
2. Uji reliabilitas.....	31
3. Uji normalitas.....	32
I. Analisis Data.....	33
1. Deskripsi Hasil Penelitian	33
2. Analisis Kuantitatif	33
J. Uji Hipotesis.....	34
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
2. Uji T (parsial).....	34

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	36
1. Karakteristik Responden	36
2. Hasil Uji Statistik Deskriptif	38
3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
4. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)	51
B. Pembahasan.....	52
1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi	52
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	53

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	55
B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Absensi Karyawan Rsud Dr. A. Dadi Tjokrodipo	7
2. Jumlah Karyawan Rsud. Dr. A.Dadi Tjokrodipo.....	26
3. Definisi Operasional.....	27
4. Tabel Skala Likert	28
5. Hasil Uji Validitas.....	29
6. Hasil Uji Reliabilitas	30
7. Hasil Uji Normalitas	38
8. Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi (X1)	39
9. Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)	42
10. Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (Y).....	47
11. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
12. Hasil Uji T.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	22
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	37
4.3 Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	37
4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rsud Dr. A. Dadi Tjokrodipo.....	L-2
2. Hasil Jawaban Responden Iklim Organisasi (X1)	L-7
3. Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja (X2)	L-12
4. Hasil Jawaban Responden Komitmen Organisasi (Y)	L-18
5. Hasil Uji Validitas	L-24
6. Hasil Uji Reliabilitas	L-25
7. Hasil Uji Normalitas	L-26
8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	L-26
9. Hasil Uji Hipotesis T	L-26

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu point terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, terlepas dari modal besar maupun sejumlah banyak materi yang ada di dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan sebagai penggerak sumber daya lainnya dan mekanisme kerja yang ada, itulah yang menjadikan SDM sebagai kunci dalam perusahaan, sehingga keberadaannya harus mendapat perhatian agar mampu didayagunakan secara optimal dalam proses organisasi. Hubungan yang baik yang terjalin antar karyawan dapat menimbulkan lingkungan kerja yang kondusif, hal ini disebut dengan iklim organisasi.

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam satu karakteristik atau sifat organisasi (Wirawan, 2007). Iklim organisasi pada organisasi yang satu dengan organisasi lainnya berbeda-beda. Iklim organisasi dapat ditentukan dari beberapa hal, yaitu tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan, perasaan memiliki terhadap lembaga dan diterima dalam kelompok, suasana kerja yang hangat, dukungan dari sesama rekan kerja, dan konflik yang terjadi dalam organisasi (Litwin dan Stringer, 2014). Perbedaan iklim organisasi tersebut memengaruhi perilaku anggota di dalam organisasi tersebut. Peranan iklim organisasi dalam menentukan perilaku seorang anggota dalam sebuah organisasi sangat besar, sehingga menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi secara umum harus menjadi prioritas utama bagi sebuah organisasi.

Iklm organsasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi dari seorang karyawan mengenai apa yang diberikan oleh organisasi (Sari, 2009). Hal ini dapat dijadikan dasar untuk menentukan tingkah laku seorang karyawan dalam organisasi tersebut. Iklm organisasi yang positif akan menimbulkan kepuasan kerja yang baik, perasaan senang, aman, dan nyaman serta mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang maksimal dan berkualitas yang berdampak pada kepuasan kinerja karyawan (Oscar 2015).

Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja dan berdampak pada tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasi seorang karyawan. Pekerja yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pekerja untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya serta tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya. Iklim organisasi dan kepuasan kerja yang positif akan meningkatkan komitmen organisasi bagi karyawan (Rani, 2017).

Penelitian ini adalah replikasi dari peneliti Widiarti dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali”. Schneider (Ehrhart, Schneider, & Macey, 2014 : 283) dalam bukunya *Organizational Climate and Culture An Introduction to Theory, Research, and Practice* disebutkan bahwa Iklim organisasi adalah anggota organisasi dengan makna bersama yang menyertai kejadian, kebijakan, praktik, dan prosedur yang mereka alami dan perilaku yang mereka anggap dihargai, didukung, dan diharapkan. Iklim organisasi yang baik tentu akan memberi dampak kepuasan kerja terhadap anggota organisasi.

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang dirasakan seorang karyawan dengan faktor kepuasan sebagai rasa senang dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006 dalam Andro, 2014). Sikap individu mengenai tingkat kepuasan kerja berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Indikator kepuasan

kerja bisa dilihat dari Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap Promosi, Gaji, Kepuasan terhadap atasan dan Rekan kerja Luthans (2006)

Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi beberapa faktor, baik dari dalam maupun dari luar. Dari segi internal, kepuasan kerja seseorang tentu akan menyangkut komitmen dalam bekerja, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasi. Sedangkan dari segi eksternal, kepuasan kerja seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari atasan, bawahan, maupun setingkat. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih di luar tanggung jawab formalnya.

Organisasi yang memiliki karyawan dengan kualitas yang baik akan berusaha untuk dapat membangun suatu hubungan baik dengan karyawannya sebagai bentuk ikatan emosi yang akan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap organisasi, hal tersebut dapat diwujudkan organisasi dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan dapat menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap organisasi yang akan mendorong karyawan untuk memiliki komitmen terhadap organisasi, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal untuk organisasinya. Kondisi tersebut akan memberikan keuntungan bagi organisasi karena dapat mencapai tujuannya dengan maksimal sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi. Dalam suatu organisasi, komitmen organisasi berpengaruh penting pada produktivitas organisasi, komitmen organisasi memberikan dorongan terhadap para karyawan untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi menjadi inti dalam

suatu organisasi sebab komitmen tersebut akan menentukan keterikatan karyawan untuk tetap bergabung dan memajukan organisasi atau justru mencari karyawan lain yang lebih menjanjikan.

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada bagaimana modal manusia dan kompetensi yang sedang digunakan, tetapi juga pada bagaimana mempengaruhi komitmen terhadap organisasi, Yukl (2010). Menurut Mayer & Allen (1997), komitmen organisasi terbagi atas 3 dimensi yaitu: komitmen afektif (adanya ikatan emosional karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi), komitmen berkelanjutan (persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi), dan komitmen berkelanjutan (perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi).

Komitmen organisasi memiliki peranan dalam menjalankan organisasi dengan baik. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan mendedikasikan waktu, energi, serta keinginan untuk memajukan organisasi, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Crow et al, (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis seorang pekerja yang dapat dilihat dari rasa loyalitas pekerja serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi individu anggota suatu organisasi untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada organisasi. Teori ini tidak lepas dari faktor-faktor iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi (karyawan) dengan memberi kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan mereka bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi.

Prinsip tidak terciptanya komitmen karyawan pada organisasi adalah ketidakpuasan karyawan pada iklim organisasi perusahaan. Karyawan yang terpuaskan cenderung komitmen yang tinggi terhadap organisasi, hal ini ditandai dengan adanya loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, mereka lebih termotivasi dan lebih berprestasi dibanding karyawan yang tidak puas dengan iklim organisasi perusahaan. Jadi jelasnya bahwa rendahnya komitmen

disebabkan karena kurang terpuasnya kebutuhan dan iklim organisasi perusahaan yang kurang baik. Karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan mempertahankan keanggotaannya, mengidentifikasi serta mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan perusahaan. Nitisemito (1996) mengatakan bahwa sumber-sumber ketidakpuasan dapat meliputi hal-hal yang bersifat material maupun non material, hal yang bersifat material misalnya rendahnya upah yang diterima, fasilitas yang minimum dan sebagainya, sedangkan hal-hal yang bersifat non material misalnya penghargaan, kebutuhan untuk berpartisipasi dan sebagainya.

Pencapaian tujuan organisasi merupakan tugas bersama dan tidak mungkin dilakukan seorang diri. Faktor ini tidak terlepas pada seberapa besar komitmen karyawan dalam bekerja. Pangat (2013) melihat terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu menciptakan kepuasan kerja dan iklim organisasi yang konsisten bagi karyawan, dengan selalu memberikan lebih terhadap lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pemimpin, suasana kerja dan hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya

Kota Bandar Lampung memiliki berbagai organisasi, salah satunya yaitu RSUD dr.A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo adalah rumah sakit umum daerah milik Pemerintah yang terletak di wilayah kota Bandar Lampung. Hasil observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan RSUD dr. A Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung menyatakan bahwa komunikasi disana berjalan kurang baik, minimnya kepercayaan dan dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan kecenderungan terjadi konflik dengan proses penyelesaian yang belum maksimal, hal ini kemungkinan disebabkan oleh adanya perbedaan beban kerja yang diberikan organisasi terhadap karyawan yang selevel sehingga pekerja merasa tidak diberi perhatian dan perlakuan yang sama dan menimbulkan kecemburuan antar sesama serta mengakibatkan sering terjadi konflik antar karyawan. Kasus tersebut dapat menunjukkan iklim organisasi yang kurang positif, padahal tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan karyawan

memainkan peran vital bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Hasil wawancara dan observasi dengan beberapa karyawan di RSUD Dr. A Dadi Djokrodipo kepuasan kerja karyawan dinilai masih kurang baik, pimpinan yang kurang memberikan kepercayaan dan tanggung jawabnya kepada karyawan atas penyelesaian tugas-tugasnya yang diberikan dari atasan untuk target pencapaian pekerjaan karyawan tersebut. sehingga peneliti menemukan pimpinan yang mendorong seorang karyawan bekerja sangat bervariasi dan berbeda kapabilitasnya satu dengan lainnya. Hal ini dapat dilihat dalam satu unit pekerja, ada karyawan yang rajin dan tekun dalam bekerja, sangat produktif dan mempunyai kemampuan tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sebaliknya ada karyawan yang malas, dan kurang memiliki semangat dan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja rendah. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pekerjaan yang tidak menantang dan cenderung monoton menimbulkan kejenuhan pada karyawan. Akibatnya karyawan tidak termotivasi untuk memberikan usaha dan ketekunan terhadap pekerjaan maupun bagi organisasi. Adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang seharusnya diselesaikan segera. Selain itu kenaikan pangkat yang lama juga menimbulkan ketidak puasan kerja pada karyawan

Organisasi termasuk RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo, pastinya mengharapkan para karyawannya memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya, karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap organisasi. Terdapat beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Adanya komitmen yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, datang terlambat, pindah kerja ke perusahaan lain,

meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Hanya saja, kenyataan yang terjadi di RSUD Dr. A. DADI TJOKRODIPO BANDAR LAMPUNG bahwa tidak semua karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi.

Sepanjang bulan Januari-Juli 2020 karyawan RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Karyawan tidak di perbolehkan tidak masuk jika tidak ada izin dan kejelasan yang pasti. Berdasarkan data yang diperoleh mengenai absensi pegawai dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini :

TABEL 1. ABSENSI KARYAWAN RSUD DR. A. DADI TJOKRODIPO BANDAR LAMPUNG SELAMA 7 BULAN DI TAHUN 2020

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Absensi	Tingkat absensi (%)
1	Januari	21	382	320	3,99
2	Februari	20	381	294	3,86
3	Maret	21	381	253	3,16
4	April	21	381	249	3,11
5	Mei	17	381	204	3,15
6	Juni	21	385	196	2,42
7	Juli	22	408	432	4,81

Sumber : RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo 2020

Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi absensi yang diberikan perusahaan yaitu sebesar 3%. Melihat persentase ketidakhadiran karyawan tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang melanggar aturan organisasi. Sistem absensi pada di RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo menggunakan finger print dan juga dilaksanakan pencatatan rekapitulasi absensi dan pemotongan tunjangan berdasarkan jumlah persentase ketidakhadiran karyawan.

Hadi Hidayat (2013) mengatakan bahwa persentase ketidakhadiran yang meningkat itu terjadi karena ketidaksiapan karyawan untuk mengikuti perubahan peraturan serta kurangnya adaptasi yang mana peraturan tersebut menuntut mereka untuk memiliki kedisiplinan kerja, kurangnya dukungan organisasi dan pendekatan organisasi juga dinilai karyawan menjadi salah satu faktor yang

menyebabkan karyawan tidak siap untuk melakukan perubahan, oleh karena itu penting bagi pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan dan pendekatan organisasi tersebut, karena kepuasan mereka dalam bekerja dan rasa memiliki komitmen terhadap organisasi sangat berpengaruh terhadap kesiapan karyawan dalam bekerja. Organisasi yang memiliki iklim organisasi dan kepuasan kerja yang baik biasanya akan menghasilkan komitmen yang baik pula.

Peneliti yang telah dilakukan sebelumnya dan berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan di RSUD Dr. A. DADI TJOKRODIPO BANDAR LAMPUNG “**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan permasalahan yang dapat ditulis adalah:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi pada komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun referensi mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi . Selain itu,

dapat membantu pembaca yang berminat untuk meneliti masalah yang sama untuk dijadikan sebagai bahan referensi.

2. Bagi peneliti

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk menambah pemahaman mengenai pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan dapat menerapkan ilmu yang telah didapat di bangku perkuliahan ke dalam praktek, khususnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Selain itu, dapat mengasah kemampuan menulis dan meneliti.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah “persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku karyawan”, Lussier (2005). Berikut akan dijelaskan mengenai berbagai pengertian iklim organisasi, faktor-faktor pembentuk iklim organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi Kemudian akan dijelaskan mengenai Indikator iklim Organisasi.

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi dan perilaku pekerja yang melukiskan kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dalam bekerja yang memunculkan motivasi. Menurut Schneider, et al (2013), Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi terhadap kebijakan, praktik, dan prosedur yang ada di organisasi. Wirawan (2007) mendefinisikan iklim organisasi secara lebih luas yaitu persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diketahui bahwa iklim organisasi adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi, yang apabila hal itu dikelola dan ditingkatkan dengan baik ke dalam suatu rencana jangka panjang kemungkinan besar tercapai peningkatan prestasi kerja yang dapat diukur.

2. Faktor-Faktor Pembentukan Iklim Organisasi

Pembentukan iklim pada organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor. Bahrami et al (2016) menjelaskan bahwa beberapa faktor sebagai penyumbang pembentukan iklim organisasi yang sehat diantaranya adalah:

- 1) karyawan atau anggota organisasi diberi kesempatan melakukan sesuatu yang bermanfaat yang menimbulkan perasaan berharga dan diakui.
- 2) diberikannya pekerjaan yang menantang yang secara intrinsik dapat memberikan kepuasan bagi anggota organisasi.
- 3) diberi tanggung jawab dan kesempatan yang lebih leluasa untuk mencapai keberhasilan.
- 4) pendapat para anggota organisasi didengar dan mereka diperlakukan sebagai orang yang bernilai dan bermartabat.

Berdasarkan dari faktor-faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa membentuk suatu iklim organisasi yang sehat dapat dimulai dengan menghargai karyawan dalam mengutarakan keputusan serta mempercayai para karyawan dalam pekerjaannya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Davis dan Newstrom (dalam Chaudhary et al, 2014) menjelaskan bahwa iklim organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kualitas pemimpin dan gaya kepemimpinan, komunikasi, serta struktur organisasi. Selain itu, kondisi lingkungan kerja seperti ruangan rapat, desain ruangan kerja karyawan, keamanan kantor, serta kondisi lingkungan organisasi yang mencakup sarana dan prasarana penunjang pekerjaan juga dapat mempengaruhi iklim organisasi. Davis (2011) juga mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan manusia dimana para karyawan organisasi melakukan pekerjaan mereka.

4. Indikator Iklim Organisasi

Stringer (2002) dalam Wirawan (2007) mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat 6 (enam) dimensi yang diperlukan yaitu :

- a. Struktur organisasi merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan. Identitas adalah perasaan memiliki terhadap lembaga dan diterima dalam kelompok.
- b. Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.
- c. Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi ‘bos diri sendiri’ dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
- d. Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.
- e. Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian 15 tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan

dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, dimana sumber-sumber sangat terbatas.

- f. Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya

kesimpulan yang di dapat dari uraian di atas bahwa indikator iklim organisasi yaitu struktur organisasi, standar organisasi, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen.

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah penilaian anggota organisasi terhadap pekerjaannya atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri serta dari berbagai aspek pekerjaan lainnya yang dirasakan oleh anggota organisasi. Berikut akan dijelaskan mengenai berbagai pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dampak kepuasan kerja Kemudian akan dijelaskan mengenai Indikator yang mengukur kepuasan kerja.

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006 dalam Andro, 2014). Aspek kognitif dari kepuasan kerja merupakan keyakinan karyawan tentang pekerjaannya, yaitu keyakinan bahwa pekerjaannya menarik, tidak menarik, banyak tuntutan dan sebagainya. Aspek kognitif ini tidak bebas dari aspek afektif yaitu sangat terkait dengan perasaan dari pengaruh positif. Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja.

Individu karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sendiri memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya menurut Mangkunegara (2015), faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut yaitu:

- 1) Faktor pekerja, yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor-faktor diatas menunjukkan bahwa dengan adanya suatu kecerdasan (*IQ*) yang tinggi seperti sikap kerja, persepsi, cara berfikir, emosional dan sebagainya akan menimbulkan kepuasan kerja dan jika dilihat dari faktor pekerjaannya seperti jenis pekerjaan, struktur, pangkat, kedudukan dan lainnya juga akan mendorong karyawan memiliki kepuasan.

3. Dampak Kepuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja karyawan yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidak puasan kerja.

Berikut uraian mengenai dampak kepuasan kerja karyawan:

1. Kinerja

Menurut sebagian pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja, namun ada beberapa juga yang melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja. Robbins (2006) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan berdampak pada kepuasan kerja.

2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau yang juga dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku karyawan untuk membantu rekan kerja atau organisasi. Menurut Schnake Spector (1997), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku di luar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela karyawan untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.

3. Perilaku Menghindar

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan karyawan untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya akan menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, ataupun dengan cara sementara, yaitu tidak masuk kerja atau datang terlambat.

4. Kesehatan Mental dan Fisik

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu penelitian menyimpulkan bahwa ukuran dari kepuasan kerja dapat meningkatkan kesehatan mental dan fisik.

5. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku Kontraproduktif adalah perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan karyawan baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase dan pencurian.

6. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan.

4. Indikator yang Mengukur Kepuasan Kerja

Luthans (2006) dalam Andro (2014) mengatakan, terdapat lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya adalah :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri Hal itu terjadi apabila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan mengubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

2. Kepuasan terhadap gaji

Sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3. Kepuasan dengan promosi

Kesempatan untuk maju dalam organisasi. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4. Kepuasan terhadap atasan

Bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5. Kepuasan terhadap rekan sekerja

Menunjukkan seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

Teori Luthans (2006:), adalah teori yang digunakan penulis dalam penelitian ini, adapun teori pemenuhan kebutuhan masuk dalam komponen indikator diatas, dimana kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

C. Komitmen Organisasi

Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja profesional yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Ketika mencari SDM bagi perusahaannya, mereka memiliki tiga indikator komitmen organisasional yaitu memiliki kemauan dalam bekerja, kesetiaan, dan memiliki kebanggaan pada organisasinya Lincoln (dalam Bashaw & Grant, 1994). Berikut akan dijelaskan mengenai berbagai pengertian komitmen organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, manfaat komitmen organisasi Kemudian akan dijelaskan mengenai Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi.

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Mayer and Allen (1997), komitmen adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterkaitan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab. Menurut Aghdasi, Kiamanesh dan Ebrahim (2011) individu dengan keterikatan yang kuat dengan organisasi ini akan merasa mendapatkan kepuasan menjadi anggota organisasi. Selain itu, perasaan kewajiban karyawan untuk tetap bersama organisasi (Allen & Meyer, 1997; Viljoen & Rothmann, 2009). Komitmen organisasi memiliki tiga komponen dasar yaitu: (identifikasi sebagai keyakinan kuat, penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi), (keterlibatan sebagai kesediaan untuk mengerahkan upaya yang besar atas nama organisasi), dan (loyalitas sebagai niat atau keinginan kuat untuk tetap bersama organisasi).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain:

1. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen anantara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

Mayer dan Allen (1990) membagi faktor penyebab komitmen organisasi berdasarkan ketiga komponen komitmen organisasi. Pertama, anteseden komitmen afektif terdiri dari karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural. Karakteristik struktural meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas. Dari empat faktor penyebab tersebut, anteseden yang paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa aman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah :

1. Faktor personal
2. Faktor organisasional
3. Faktor yang bukan dari dalam organisasional

3. Manfaat Komitmen Organisasi

Juniarari (2011) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

4. Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan

tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Jenis komitmen organisasi menurut Mayer & Allen (1997) terbagi atas 3 komponen:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*): yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): yaitu nilai ekonomi yang dirasa dapat bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment* : yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Teori Mayer & Allen (1997) adalah teori yang digunakan penulis dalam penelitian ini.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai landasan penelitian agar mendukung penelitian. Penelitian Ni Luh Putu Dina Widiarti A.A. Sagung Kartika Dewi (2016), Maizar Saputra Dan Wahyu Rahardjo (2017) dan Rani Puspita Sari (2017) menggunakan variabel yang sama namun tempat dan objek penelitian berbeda, sehingga penelitian tersebut dapat menjadi referensi oleh peneliti. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya:

1. Penelitian Ni Luh Putu Dina Widiarti A.A. Sagung Kartika Dewi (2016) dengan judul Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada dinas pendapatan Provinsi Bali, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Dinas Pendapatan

Provinsi Bali dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.

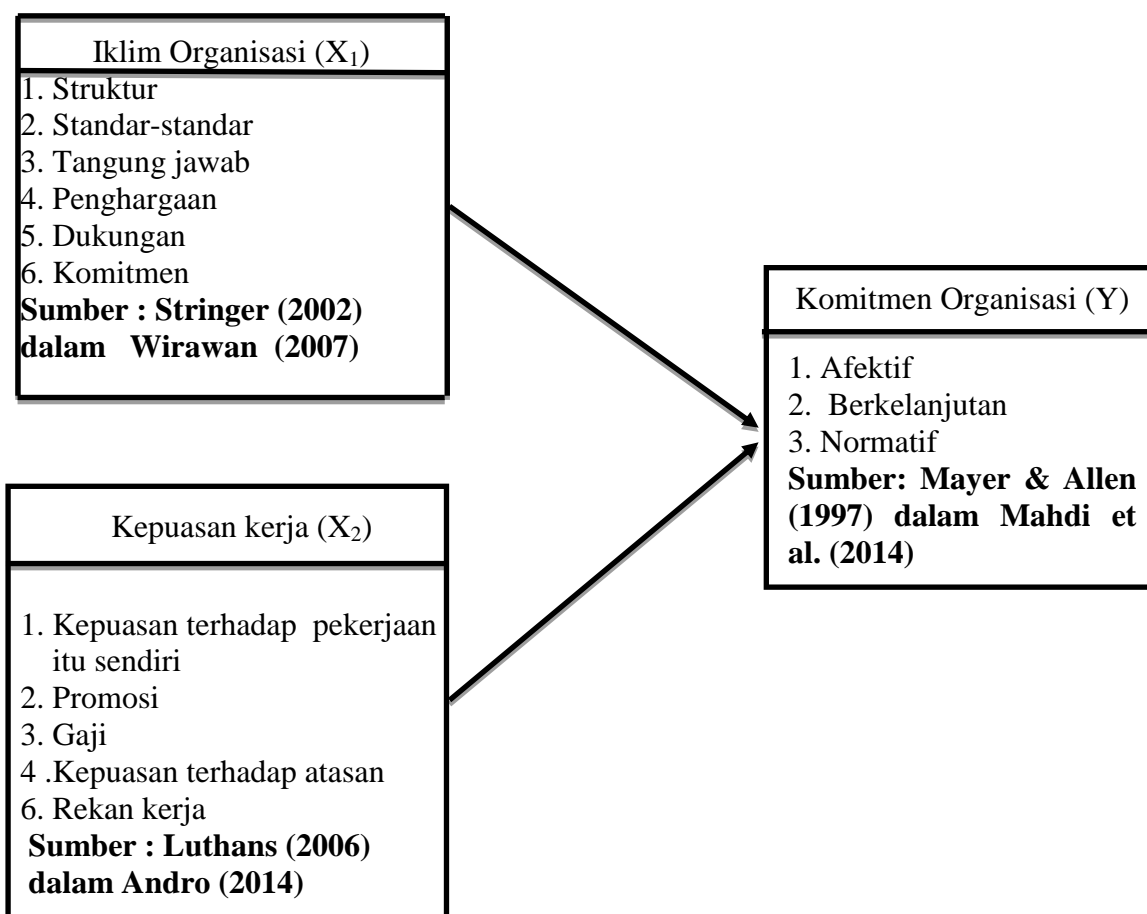
2. Penelitian Maizar Saputra Dan Wahyu Rahardjo (2017) dengan judul Pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. namun, tidak ditemukan pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh antara iklim organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi sebesar 35,1%.
3. Rani Puspita Sari (2017) dengan judul Pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (studi pada perawat rsia eria bunda pekanbaru), hasil uji F menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Hal ini berarti semakin optimal iklim organisasi dan kepuasan kerja perawat maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Ketiga penelitian di atas memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu: pada variabel iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dari kesamaan tersebut penelitian ini memiliki orisinilitas yaitu: variabel dependen yaitu iklim organisasi dan kepuasan kerja variabel independen komitmen organisasi. Objek penelitian ini yaitu RSUD Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Sugiono (2012), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Variabel dari kerangka pikir dibawah ini yaitu Iklim organisasi (X_1) yang memiliki dimensi Struktur organisasi, Standar-standar Organisasi, Tangung jawab, Penghargaan, Dukungan dan

Komitmen Stringer (2002) dalam Wirawan (2007). Kepuasan kerja (X_2), dibedakan dalam beberapa dimensi yaitu Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Promosi, Gaji, Kepuasan terhadap atasan dan Rekan kerja Luthans (2006) dalam Andro (2014) sedangkan komitmen organisasi (Y) memiliki tiga dimensi yaitu Afektif, Berkelanjutan dan Normatif sumber: Mayer & Allen (1997) dalam Mahdi et al. (2014).



GAMBAR 2.1 KERANGKA BERPIKIR

F. Hipotesis

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi

Perusahaan dengan iklim organisasi yang baik akan menghasilkan komitmen organisasi yang baik pula. Hal ini juga diungkapkan oleh Miner (1988) yang

mengatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasinya banyak dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap manajemen, iklim organisasi, dan sistem kerja organisasi yang bersangkutan. Tekanan kerja, memiliki jadwal kerja yang memenuhi kebutuhan, secara fisik merasa aman di tempat kerja, mendapat feedback dan kualitas lingkungan organisasi secara tidak langsung mempengaruhi niat seseorang untuk pergi atau tetap di organisasi (Karsh, Bookse dan Sainfort, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Dina Widiarti A.A. Sagung Kartika Dewi (2016) menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Uraian diatas dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- 1 : Iklim organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y)

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Robbins (2003) menjelaskan kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menunjukkan sikap yang positif atau suka terhadap pekerjaannya. Hasan (2012) yang menemukan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, serta Jaramillo et al. (2006) menjelaskan ketika pegawai menerima kepuasan dari tempat kerjanya, maka mereka menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Suma dan Jonida (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan korelasi positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja, hal ini diidentifikasi bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin baik pula kepuasan kerjanya. Adekola (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasional mendorong beberapa faktor yang berkaitan dalam pegawai seperti regulasi pembayaran, prosedur pelepasan terstruktur, dan

untuk mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan pemahaman dan hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- 2 : Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y)

III. METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di RSUD Dr. A. DADI TJOKRODIPO BANDAR LAMPUNG “.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah metode penelitian kausal. Penelitian kausal adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan skema hubungan dan pengaruh yang lebih dalam dari dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti. Penelitian ini ditujukan untuk menentukan penyebab atau alasan adanya perbedaan perilaku atau status kelompok individual.

C. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan langsung dari sumber dan objek yang diteliti (Sanusi, 2014). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan terkait penelitian yang dilakukan kepada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2014). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

D. Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2016) menyatakan, teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2016), kuesioner cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas.

E. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Di RSUD Dr.A.Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun yang berjumlah 434 karyawan yang terdiri dari dokter, perawat, tenaga medis dan tenaga non medis.

TABEL 2. JUMLAH KARYAWAN RSUD. DR. A.DADI TJOKRODIPO

No.	Jenis Pekerjaan	Populasi
1	Dokter	70
2	Perawat	132
3	Bidan	32
4	Tenaga keteknisan medis dan penunjang	124
5	Tenaga non medis	76
Jumlah		434

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya, sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan teknik stratified random sampling dimana dapat diartikan sebagai teknik pengambilan sampel pada populasi yang heterogen dan berstrata dengan mengambil sampel dari tiap-tiap sub populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota dari masing-masing sub populasi secara acak atau serampangan. Teknik pengambilan sampel secara stratified random sampling digunakan dengan tujuan untuk memperoleh sampel yang representatif dengan melihat populasi karyawan RSUD. Dr. A.Dadi Tjokrodipo.

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Dimana:

N = Jumlah anggota sampel

N = Jumlah populasi

d^2 = Presisi

Presisi yang ditetapkan adalah 5%, maka:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = \frac{434}{434.(0,05)^2 + 1} = \frac{434}{2,085} = 208,15 \approx 208 \text{ orang}$$

Jumlah anggota sampel bertingkat (berstrata) dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara *proportional stratified random sampling*, yaitu menggunakan rumus alokasi *proportional*:

$$n_i = \frac{N_i}{N} . n$$

Dimana:

n_i = Jumlah anggota sampel menurut stratum

n = Jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i = Jumlah anggota populasi menurut stratum

N = Jumlah anggota populasi seluruhnya

jumlah anggota sampel berdasarkan bagian pekerjaan adalah:

$$A = \frac{70}{434} \cdot 208 = 33,55 \approx 34$$

$$B = \frac{132}{434} \cdot 208 = 63,26 \approx 63$$

$$C = \frac{32}{434} \cdot 208 = 15,37 \approx 15$$

$$D = \frac{124}{434} \cdot 208 = 59,43 \approx 60$$

$$E = \frac{76}{434} \cdot 208 = 36,42 \approx 36$$

= 208 orang

disimpulkan bahwa sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebesar 208 karyawan.

F. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari Iklim Organisasi dan Kepuasan kerja. Variabel dependen yaitu Komitmen karyawan. Berikut adalah table definisi operasional dalam penelitian ini:

TABEL 3. DEFINISI OPERASIONAL

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Variabel bebas: Iklim Organisasi (X_1)	Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam satu karakteristik atau sifat organisasi (Stringer (2002) dalam Wirawan, 2007).	1. Struktur 2. Standar-standar 3. Tangung jawab 4. Penghargaan 5. Dukungan 6. Komitmen Sumber : Stringer (2002) dalam Wirawan (2007)	Likert atau interval.
2	Variabel bebas: Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan Kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006 dalam Andro, 2014)	1. kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2. promosi 3. gaji 4. kepuasan terhadap atasan 6. Rekan kerja Luthans (2006) dalam Andro (2014)	Likert atau interval.
3	Komitmen	Komitmen organisasi didefinisikan	1. Komitmen afektif	Likert

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
	Organisasi (Y)	sebagai keadaan psikologis yang mengikat individu ke manajer, pekerjaan dan organisasi. Meyer dan Allen (1997) dalam Mahdi , et al (2014)	2.Komitmen normatif 3.Komitmen berkelanjutan Meyer dan Allen (1997) dalam Mahdi, et al (2014)	atau interval.

Penelitian ini teknik skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menjadi sub variable, kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan item instrument yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif menjadi sangat negative. Berikut contoh table skala likert:

TABEL 4. TABEL SKALA LIKERT

No	Jawaban	Kode	Bobot Likert
1	Sangat tidak setuju	STS	1
2	Tidak setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono (2016)

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji validitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan software SPSS. Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dilakukan analisis faktor menggunakan Kaiser Meyer Olkin Measure of

Sampling Adequacy (KMO MSA). Proses analisis dapat dilanjutkan apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai factor loading $> 0,5$. Nilai factor loading $< 0,5$ dan terjadi cross loading harus dikeluarkan sampai tidak ada lagi nilai factor loading yang $< 0,5$.

TABEL 5 HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	Nilai KMO-MSA	Nilai Sig	Factor Loading	Keterangan (>0,50) Valid
Iklim Organisasi (X1)	Q1	0,831	0,000	0,808	Valid
	Q2			0,870	Valid
	Q3			0,861	Valid
	Q4			0,797	Valid
	Q5			0,838	Valid
	Q6			0,822	Valid
	Q7			0,832	Valid
	Q8			0,870	Valid
	Q9			0,853	Valid
	Q10			0,778	Valid
	Q11			0,801	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	Q1	0,850	0,000	0,772	Valid
	Q2			0,861	Valid
	Q3			0,886	Valid
	Q4			0,701	Valid
	Q5			0,914	Valid
	Q6			0,879	Valid
	Q7			0,856	Valid
	Q8			0,759	Valid
	Q9			0,837	Valid
	Q10			0,866	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Q1	0,816	0,000	0,823	Valid
	Q2			0,785	Valid
	Q3			0,731	Valid
	Q4			0,869	Valid
	Q5			0,850	Valid
	Q6			0,868	Valid
	Q7			0,769	Valid
	Q8			0,768	Valid
	Q9			0,751	Valid
	Q10			0,892	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 23

Tabel 5 menunjukkan seluruh nilai KMO MSA masing-masing variabel yaitu iklim organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan komitmen organisasi (Y) lebih besar dari 0,50 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 serta nilai *factor loading* masing- masing item pengukuran juga diketahui lebih besar dari 0,50. Berdasarkan hasil perhitungan maka seluruh item pengukuran penelitian valid, setelah seluruh pengukuran dinyatakan valid, maka dilakukan uji reliabilitas kuisioner.

2. Uji reliabilitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran Chronbach Alpha, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila Chronbach Alpha $> 0,6$ serta nilai *Cronbach Alpha if item deleted* harus lebih besar dari $>0,50$.

TABEL 6 HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Indikator	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Cronbach Alpha If Item Deleted	Keterangan (>0,50) Reliabel
Iklim Organisasi (X1)	Q1	0,814	0,811	Reliabel
	Q2		0,793	Reliabel
	Q3		0,789	Reliabel
	Q4		0,809	Reliabel
	Q5		0,801	Reliabel
	Q6		0,796	Reliabel
	Q7		0,782	Reliabel
	Q8		0,801	Reliabel
	Q9		0,810	Reliabel
	Q10		0,807	Reliabel
	Q11		0,789	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	Q1	0,835	0,832	Reliabel
	Q2		0,812	Reliabel
	Q3		0,812	Reliabel
	Q4		0,837	Reliabel
	Q5		0,811	Reliabel
	Q6		0,812	Reliabel
	Q7		0,813	Reliabel
	Q8		0,838	Reliabel
	Q9		0,815	Reliabel

	Q10		0,811	Reliabel
Komitment Organisasi (Y)	Q1	0,839	0,823	Reliabel
	Q2		0,838	Reliabel
	Q3		0,826	Reliabel
	Q4		0,811	Reliabel
	Q5		0,837	Reliabel
	Q6		0,809	Reliabel
	Q7		0,829	Reliabel
	Q8		0,823	Reliabel
	Q9		0,830	Reliabel
	Q10		0,816	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS 23

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai hitung *Cronbach Alpha* pada variabel iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai yang lebih besar dari 0.600 serta memiliki nilai *Cronbach Alpha if item deleted* >0,50, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel. Item pernyataan pada penelitian ini berdasarkan uji kuesioner maka dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat dilanjutkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap komitmen organisasi dengan teknik regresi linear berganda.

3. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah dalam model regresi pada variabel-variabel penelitian terdapat, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi data normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan analisis statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusan dilihat dari hasil uji K-S, jika nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas yang dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini :

TABEL 7 HASIL UJI NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		208
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,29883833
Most Extreme Differences	Absolute	0,063
	Positive	0,063
	Negative	-0,049
Kolmogorov-Smirnov Z		0,914
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,374

Sumber :Data Diolah SPSS 23

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,374 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

I. Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data tersebut ada dua bentuk yaitu deskripsi hasil penelitian dan analisis data kuantitatif.

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil survey merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil survey yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda.

J. Uji Hipotesis

Hipotesis dapat diuji dengan dua cara yaitu dengan mencocokkan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian terhadap hipotesis berupa analisis regresi linier berganda serta dilakukan pengujian secara pengujian secara parsial (Uji T).

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Komitmen Organisasi

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X_1 : Iklim Organisasi

X_2 : Kepuasan Kerja

e : Standard Error

2. Uji T (parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H_0 : $b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.
- H_1 : $b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.
- Dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha (0,05)$, menggunakan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\partial b}$$

- Keterangan:

b : koefisien regresi variabel independen

σ_b : standar deviasi koefisien regresi variabel independen Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai

berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis didukung.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis tidak didukung.

Hasil Uji T dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 23.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka simpulan yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi, pada karyawan RSUD A. Dadi Tjokrodipo, yang berarti hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang diajukan yakni : iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, pada karyawan RSUD A. Dadi Tjokrodipo, yang berarti hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang diajukan yakni : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Simpulan diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini variabel independen yakni iklim organisasi dan kepuasan kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yakni komitmen organisasi.

B. Saran

Hasil simpulan yang telah diperoleh maka peneliti ingin memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut :

1. Pimpinan RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo sebaiknya memperhatikan dan meminimalkan masalah pada nilai rata-rata tekecil dalam hasil penelitian ini

yaitu pada variabel iklim organisasi adalah responden masih berpendapat netral bahwa perusahaan kurang memberikan penghargaan kepada saya. Dalam menangani hal ini perusahaan sebaiknya lebih aktif dalam memberikan penghargaan atau *reward* atas pencapaian maupun kerja keras yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, dengan demikian perusahaan dapat menciptakan lingkungan atau iklim organisasi yang disukai oleh karyawan..

2. Pimpinan RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo sebaiknya memperhatikan dan meminimalkan masalah pada nilai rata-rata tekecil dalam hasil penelitian ini yaitu pada variabel kepuasan kerja adalah responden berpendapat netral bahwa terlalu banyak perselisihan di perusahaan. Dalam menangani hal ini perusahaan sebaiknya menyelesaikan perselisihan dengan menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan, melakukan kerja sama dengan baik sesama rekan kerja serta diadakannya promosi berkala yang transparan.
3. Pimpinan RSUD Dr. A Dadi Tjokrodipo sebaiknya memperhatikan dan meminimalkan masalah pada nilai rata-rata tekecil dalam hasil penelitian ini yaitu pada variabel komitmen organisasi adalah responden berpendapat netral bahwa responden tidak takut apabila responden berhenti dari pekerjaannya, tanpa memiliki cadangan pekerjaan lain.. Dalam menangani hal ini perusahaan sebaiknya menciptakan hubungan yang harmonis dan baik antara karyawan dengan atasan, serta dengan lebih menghargai usaha dan kerja keras dari karyawan, hal ini untuk menciptakan rasa komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menggunakan variabel lain untuk diteliti pengaruhnya terhadap komitmen organisasi, selain itu diharapkan dapat menggunakan objek penelitian lain yang lebih luas agar hasil penelitian dapat bervariasi dan lebih teruji.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afriani, Fitri. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu. *Jurnal Manajemen*
- Allen, N. and Meyer, J. (1997). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *The Journal of Occupational Psychology*.
- Crow, Mathew S., Chang-Bae Lee, Jae-Jin Joo. 2012. *Organizational Justice and Organizational Commitment Among South Korean Police Officers: An Investigation of Job Satisfaction as a Mediator*. Policing: An International *Journal of Police Strategies & Management*.
- Chen, Ching-Fu. 2006. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Flight Attendants Turnover Intention: A Note. *Journal of Air Transport Management*.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juniarari. 2011. *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Lentera
- Jyoti Jeevan. 2013. Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model. *Journal of Business Theory and Practice*.
- Kurniasari, Devi., dan Abdul Halim. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Leng, C., Xuan, C., Sin, N., Leng, W., & Yan, W. (2014). The Impact Of Leadership Styles On Employee Commitment In Retail Industry. *Journal Economics*. University Tunku Abdul Racman.

- Litwin, G. & Stringer, R. (2004). *Motivation and Organizational climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, *Journal Management*. Harvard University.
- Lussier, N Robert. 2005. *Human Relation in Organization Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw Hill
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta : ANDI.
- Marnesiah dan Harsiwi 2016. Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Studi pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan, *Jurnal Ekonomi*.
- Pangat, Andi Putranda Oemboe. 2013. Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomidan Bisnis*.
- Robbins, S.P., 2008, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 , Jakarta :PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, P. Stephen dan Judge, A. Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Buku Kedua. Jakarta: Salemba Empat
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat .
- Saputra, Raharjo. (2017). pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi*.
- Sari Rani Puspita. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Studi Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru Jurnal Ekonomi*.
- Sari, Elvira. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Bisnis & Birokasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Widiarty,Dewi. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*.

Wijaya, Tony.(2013) *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta, Graha Ilmu.

Wirawan. (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat