

**HUBUNGAN IKLIM KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SUATU STUDI EVALUASI KINERJA KARYAWAN
(Kasus Karyawan PT. Telkom Pekanbaru)**

Rena Okti Rayna dan Seno Andri

rena_fina@yahoo.com

Cp: 085272131992

ABSTRACT

ABSTRACT

Conducive working climate is important in determining the performance of employees. High or absence of organizational commitment in self- employees are also caused by the working climate in the company. If the employment is climate conducive companies can make employees comfortable, and ultimately the commitment of employees in the company formed to even increased. And so the goal can be achieved with good company . The purpose of this research study is to know how existing work on climate PT. TELKOM Pekanbaru, to know how commitment the organization to the staff of PT. TELKOM Pekanbaru and to determine the relationship of working climate and organizational commitment staff of PT. TELKOM Pekanbaru. In analyzing this study used a statistical technique and model used in this study is the Product Moment Correlation .

Based on the results of the questionnaire data processing obtained results show that there is a strong relationship between working climate and organizational commitment on the staff of PT.TELKOM Pekanbaru, where the calculation results obtained from the correlation coefficient of 0,699 and hypotheses obtained by calculating t table value of 1,995 with df : 69, and $\alpha = 0.05$, and t value of 8,1225 . Thus H_0 is rejected and H_a is accepted , this means working climate has a significant relationship with organizational commitment on staff of PT . TELKOM Pekanbaru.

Thus it can be seen that the working climate has sizable relations with the organization's commitment to the staff of PT. TELKOM Pekanbaru.

Keywords : Working Climate , Organizational Commitment

I. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Menjelang era perdagangan bebas dapat menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang. Kondisi tersebut memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, Dengan demikian maka perusahaan dapat terus berjalan dan memenuhi

kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan konsumen. Perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Diantara beberapa faktor tersebut , Sumber Daya Manusia perlu mendapat perhatian khusus.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu

mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan topik yang sangat penting, sebab pengembangan sumber daya manusia merupakan satu usaha untuk meningkatkan produktivitas serta meningkatkan keunggulan bersaing organisasi, sehingga tidak terjadi keusangan kemampuan. Yang berarti pengembangan kemampuan dan keterampilan sumber daya harus terus dilakukan dan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengembangan dan pembinaan kualitas sumber daya manusia (SDM) pada era globalisasi saat ini maju dengan sangat pesat. Sumber daya manusia adalah merupakan faktor terpenting yang akan menjadi penentu dalam pencapaian tujuan organisasi

Pengetahuan, keterampilan dan sikap dari karyawan akan mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan suatu organisasi, maka kita semua harus yakin bahwa diperlukan adanya pembinaan dan pelayanan terhadap potensi, kemampuan dan kapasitas sebagai karyawan, sehingga jika berbicara mengenai sumber daya manusia sebagai faktor utama yang menentukan dalam pencapaian suatu tujuan, maka berarti kita berbicara masalah kepemimpinan karena kepemimpinan merupakan

suatu proses yang dapat mempengaruhi aktifitas kelompok dalam merumuskan tujuan suatu organisasi.

Oleh karena itu sumber daya manusia harus dapat diubah menjadi aset yang bermanfaat bagi perusahaan. Untuk itu berbagai keterampilan dan kesempatan harus dibekalkan kepada sumber daya manusia sesuai dengan kemampuannya, tindakan yang cermat dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekali dan mempersiapkan sumber daya manusia, sehingga benar-benar menjadi aset perusahaan.

Menjadikan sumber daya manusia sebagai aset perusahaan tidak bisa hanya dibekali dengan berbagai keterampilan dan kesempatan berkarir diperusahaan melainkan menjadikan aset perusahaan tak kalah penting harus diperhatikan iklim kerja yang baik maka perusahaan akan mampu mempertahankan aset perusahaan yang telah diberikan keterampilan atau skill untuk tidak bisa diambil oleh perusahaan lain. (Siswanto, 2000)

Dengan menciptakan iklim kerja yang baik diperusahaan maka akan dapat mendukung suasana kerja yang baik pula dimana hal ini akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi serta dapat membangkitkan semangat kerja para karyawan guna mencapai tingkat produktifitas.

Dari bentuk fisik iklim kerja yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat yang bersih, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat ditekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan

perusahaan, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sehingga akan memberikan implikasi yang baik pula bagi perusahaan.

Selain lingkungan fisik, lingkungan non fisik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang bersifat batiniah seperti hubungan pertemanan atau hubungan social antara anggota organisasi. Lingkungan non fisik merupakan lingkungan yang tidak bisa diabaikan, perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi kerja yang mendukung kerja satu sama lain, kondisi yang diciptakan hendaknya bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja harus dilakukan karena saling membutuhkan, hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Suatu iklim kerja yang kondusif sangat diperlukan oleh suatu organisasi untuk mendukung kinerja karyawan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai peranan penting dalam organisasi. Karyawan pada hakikatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi. Karyawan merupakan kekayaan setiap perusahaan, karena peranan mereka sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan atau organisasi dalam mencapai sasarannya. Karyawan merupakan faktor terpenting bagi manajemen untuk melaksanakan aktivitas perusahaan, bahkan kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan. Karyawan atau tenaga kerja dalam organisasi perlu

mendapatkan iklim kerja yang baik, sehingga karyawan mendapatkan dorongan untuk dapat bekerja dengan baik sehingga tercapainya target yang diinginkan perusahaan. Iklim kerja memiliki tujuan utama, yaitu untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM.

PT. Telkom Pekanbaru merupakan perusahaan yang bersifat melayani kepentingan umum (public utility) dimana keberadaannya diharapkan mampu memberikan dan menyediakan komunikasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, teknologi dan pelayanan umum. Keberadaannya diharapkan mampu memenuhi pelayanan komunikasi bagi masyarakat kota Pekanbaru. Sehubungan dengan fungsi tersebut perlu ditingkatkan pembangunan sarana prasarana untuk meningkatkan pengelolaannya. Sehingga kebutuhan komunikasi bermutu dan pelayanan yang semakin membaik.

Pemenuhan kebutuhan pelanggan direalisasikan dengan aktivitas pelayanan yang baik dan lancar, berupa pendayagunaan manusia mengenai perencanaan tenaga kerja, penempatan pegawai yang tepat, penyusunan definisi dari prosedur yang baik, meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Serta pengawasan yang efektif disegala bidang. Seluruh kegiatan perusahaan yang menyangkut pelaksanaan dan pendistribusian. Pelayanan komunikasi dilaksanakan seluruh karyawan.

Seperti yang diketahui PT Telkom merupakan perusahaan besar yang sudah go publik PT. Telkom sendiri mempunyai aturan dalam menerapkan disiplin yang

tinggi terhadap karyawan, bagi karyawan yang sakit harus ada surat keterangan dari dokter, bagi karyawan yang izin harus ada keterangan yang jelas dan diketahui oleh perusahaan, dan ada sanksi bertingkat yang dilakukan oleh pihak perusahaan bagi karyawan yang tidak ada izin atau tanpa keterangan alias alpa. Sanksi berupa peringatan secara lisan, secara tulisan dan pemberhentian dari jabatan/pemecatan.

Walaupun demikian bukan berarti tidak ada fenomena-fenomena yang terjadi di perusahaan dalam hal turunnya atau rendahnya kinerja karyawan pada PT. Telkom. Adapun yang mempengaruhi kekurangan tenaga kerja pada umumnya disebabkan beberapa hal, diantaranya disebabkan oleh iklim kerja yang tidak mendukung sehingga membuat karyawan tidak betah bekerja di suatu perusahaan.

Iklim kerja yang kondusif akan mendorong moral dan komitmen karyawan, memberikan ruang hidup, memunculkan prestasi kerja dan dasar bagi tumbuhnya harga diri dan identitas personal. Sebaliknya iklim kerja yang kurang kondusif dapat membuat ketidakpuasan dan putus asa, kaku dan kehilangan arah pekerjaan serta membuat perasaan karyawan terisolasi, membuat tekanan dan frustrasi.

Karyawan atau tenaga kerja dalam suatu organisasi perlu mendapatkan lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka akan membuat karyawan menjadi senang bekerja dan berkomitmen dengan pekerjaannya. Dari kondisi demikian iklim kerja memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi.

Di PT. Telkom masih terdapat karyawan yang keluar masuk tiap bulannya jumlah keseluruhan karyawan yang keluar pada tahun 2013 ini berjumlah 13 orang dimana 5 orang pensiun dini dan selebihnya dimutasi keluar. Pensiun dini bisa terjadi karena 2 faktor, yang pertama karena memang karyawan tersebut yang menginginkan mengambil pensiun dini dikarenakan suatu hal dan yang kedua karena itu usulan dari pihak perusahaan, sedangkan mutasi terjadi karena kinerja karyawan tersebut baik atau buruk, lalu karyawan tersebut akan dipindahkan ke jabatan yang lebih tinggi atau sebaliknya, baik itu keluar daerah atau sebaliknya.

Di PT. Telkom masih dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan Telkom yang tidak disiplin waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya komitmen organisasi pada karyawan sehingga masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, apabila masalah ini terus menerus terjadi akan membuat berdampak pada perusahaan. Permasalahan ini tidak dapat dibiarkan begitu saja, pada akhirnya akan mengganggu situasi kerja yang ada dan akan merusak image perusahaan, oleh karena itu harus ada upaya yang kongkrit dan terencana dari para pimpinan yaitu dengan menciptakan iklim kerja yang baik serta kondusif sehingga karyawan PT. Telkom dapat meningkatkan komitmen organisasi hingga akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan gambaran uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “ **Hubungan Iklim Kerja**

dengan Komitmen Organisasi Suatu Studi Evaluasi Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan PT. Telkom Pekanbaru)”

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut:

”Bagaimana hubungan iklim kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Telkom Pekanbaru?”

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui iklim kerja pada PT. Telkom Pekanbaru.
2. Mengetahui bagaimana komitmen organisasi pada karyawan PT. Telkom Pekanbaru .
3. Menganalisis bagaimana hubungan iklim kerja dengan komitmen organisasi karyawan pada PT. Telkom Pekanbaru .

Manfaat yang ingin diperoleh peneliti dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Akademis
 1. Bagi peneliti
Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan menguji kemampuan dalam penerapan teori-teori yang di dapat dari perkuliahan, yang selanjutnya untuk memenuhi salah satu syarat untuk menempuh skripsi Progran Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau.
 2. Bagi pengembangan ilmu
Diharapkan dapat memberikan sumbangan

pemikiran mengenai kepemimpinan dan komitmen organisasi yang dilaksanakan oleh sebuah perusahaan serta dapat dijadikan pertimbangan dan perbaikan dimasa yang akan datang.

3. Bagi peneliti lain
Penulis baharap bahwa hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan yang berguna bagi kehidupan pihak atau penulis lain dan dapat dijadikan sumber informasi yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan
Memberi masukan kepada pihak PT. Telkom Pekanbaru yang berhubungan dengan iklim kerja dan komitmen organisasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi pihak lain
Sebagai sumber informasi dan sumber bacaan yang dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan iklim kerja dan komitmen organisasi.

II. Landasan teori

1. Pengertian Iklim Kerja

Farland & Dalton (1974) mengatakan bahwa iklim kerja terutama tumbuh dari adanya situasi “ bagaimana hubungan atasan dengan bawahan “ yang tidak ditentukan oleh kebijaksanaan, prosedur maupun gaya pribadi atasan

tersebut, melainkan oleh seiringnya perwujudan secara halus yang benar-benar tidak disadari. Selain itu faktor kepemimpinan, keputusan, dan tindakan menejer, struktur organisasi dan kondisi-kondisi fisik suatu pekerjaan mempunyai kedudukan yang penting.

Iklim Kerja menurut **Payne & Pugh (1976, p.1136)** adalah bahwa iklim kerja terutama berkenaan dengan sikap-sikap yang lazim, nilai-nilai, norma-norma dan perasaan-perasaan yang dimiliki para pekerja suatu organisasi. Mereka berpendapat bahwa rekreasi efektif ini sebagian besar dihasilkan dari interaksi antara struktur organisasi dengan tujuan, kebutuhan dan kemampuan individu atau kelompok.

Menurut **Hasibuan (2007)** iklim kerja merupakan lingkungan kerja yang tercipta dalam suatu organisasi yang menggambarkan kondisi kerja dalam organisasi.

Litwin dan Stringer (1986, dalam Werther & Davis, 1989) mengatakan bahwa iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dapat dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut. Adanya iklim kerja merupakan suatu konsepsi yang :

1. Memungkinkan untuk menganalisa faktor-faktor penentu tingkah laku yang tergerakkan dalam situasi sosial yang kompleks
2. Menyederhanakan masalah dalam pengukuran faktor-faktor situasional

dengan membiarkan orang-orang dalam situasi tersebut menghayati pengalaman-pengalamannya dalam bekerja.

3. Memungkinkan untuk menggambarkan pengaruh situasi secara keseluruhan sehingga dapat dikategorikan, juga dapat dibuat suatu perbandingan lingkungan dan situasi secara silang.

2. Dimensi Iklim Kerja

Gliner (1971) mengemukakan beberapa dimensi iklim kerja yang dianggap cukup berpengaruh terhadap pembentukan iklim kerja secara keseluruhan dimensi tersebut adalah :

- a. Bentuk dan Besarnya Organisasi
Pendapat yang mengatakan bahwa makin besar suatu organisasi, makin kuat pula organisasi tersebut. Walaupun begitu, pendapat ini belum tentu benar, karena organisasi yang lebih kecil pada kenyataannya mungkin lebih sanggup menjaga dan menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah-ubah, sedangkan organisasi yang lebih besar mungkin mempunyai rintangan atau hambatan, justru karena besarnya organisasi tersebut.
- b. Pola Kepemimpinan (*Leadership Pattern*)
Pola kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi berbeda-beda pada setiap tingkat manajerial. Tampaknya pola kepemimpinan ini harus disesuaikan dengan tingkat manajerial, sehingga pola

kepemimpinan yang digunakan itu akan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif. Seorang pimpinan tidak terbatas dengan top manajemen saja. Seorang pengawas, sedang supervisor dan seorang kepala bagian juga merupakan para pimpinan yang turut membentuk iklim kerja pada sebuah organisasi. Pola kepemimpinan ini agaknya selalu berubah dari waktu ke waktu disesuaikan dengan perubahan zaman dan kepentingan organisasi, bahkan dengan kepentingan para individunya sendiri. Pola kepemimpinan mana yang dipakai, apakah otoriter, egalitarian, kepemimpinan yang berorientasi pada aturan-aturan dan birokrasi, kepemimpinan yang berorientasi pada kelompok pekerja dan bersifat demokrasi, atau mungkin kepemimpinan yang berorientasi pada pribadi kepemimpinannya sendiri, semua ini akan membentuk iklim tertentu dalam sebuah organisasi.

c. Jaringan Komunikasi (*Communication Network*)

Jaringan komunikasi yang terjalin dalam organisasi merupakan dimensi iklim yang mempengaruhi dinamika organisasi. Jaringan komunikasi antara atasan dan bawahan antar teman sekerja akan menumbuhkan iklim tersendiri dalam setiap departemen yang berlainan, meskipun masih dalam satu organisasi.

d. Arah Tujuan (Goal Direction)

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang akan dicapai. Cara apakah yang dipilih organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, merupakan salah satu dimensi yang turut membentuk iklim organisasi. Organisasi yang

berukuran kecil nampaknya mempunyai tujuan yang lebih jelas bila dibandingkan dengan organisasi yang berukuran besar, yang dalam kenyataannya mempunyai banyak tujuan yang harus dicapai. Tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan pekerja akan sangat menentukan iklim yang akan terbentuk didalamnya.

e. Prosedur Pembuatan Keputusan

Hal ini secara keseluruhan merupakan salah satu dimensi iklim yang tumbuh dalam organisasi dan dapat berlainan untuk setiap departemen yang ada.

Sedangkan menurut Hasibuan (2007) berpendapat ada tiga dimensi yang mencakup iklim kerja, yaitu:

1. Lingkungan Pekerjaan

Lingkungan pekerjaan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dibebankan. Faktor-faktor yang harus diperhatikan guna mendukung suasana lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2001):

- a. Penerangan/cahaya
- b. Pertukaran udara
- c. Keamanan

2. Hubungan kerja antar sesama anggota organisasi

Setiap pekerja mempunyai kaitan dengan pekerjaan lainnya. Ada kalanya tenaga kerja dalam menjalankan tugas pekerjaannya memperoleh masukan dari tenaga kerja lainnya. Keluarannya akan timbul masukan untuk tenaga kerja lainnya. Apabila masukan tersebut disampaikan dengan cara yang tidak baik, disinilah perlu hubungan yang baik antara setiap karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Kepemimpinan Dalam Organisasi

Sebagai suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan, perencanaan, mendesign

sistem informasi umpan balik, membandingkan aktivitas nyata standar yang telah ditetapkan sebelumnya, dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa tenaga kerja telah melaksanakan pekerjaan dengan cara paling efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi, ini adalah faktor-faktor yang mendorong perlunya pimpinan.

3. Pengertian Komitmen Organisasi

Luthans (2006) mengungkapkan komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu,
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi,
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

4. Dimensi Komitmen Organisasi

Luthans (2006) mengungkapkan tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen. Ketiga dimensi tersebut adalah:

1. Komitmen afektif
Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen kelanjutan
Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen normatif
Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut

merupakan hal benar yang harus dilakukan.

III. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diatas dan di kaitkan dengan teori-teori yang relevan maka penulis dapat mengemukakan hipotesis guna menjawab permasalahan yang di teliti, maka hipotesis secara keseluruhan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Di duga ada hubungan Iklim Kerja (X) dengan Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan PT.Telkom Pekanbaru ”

IV. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom, Tbk Pekanbaru yang berada di Jl. Sudirman 117, Pekanbaru, 28141, Riau, Indonesia. Lokasi ini dipilih karena peneliti melihat adanya permasalahan berupa adanya karyawan yang keluar masuk perusahaan, dan PT.Telkom merupakan perusahaan yang sudah sangat dikenal oleh oleh seluruh masyarakat.

2. Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden baik melalui penyebaran angket (kuisisioner) yang berkaitan dengan iklim kerja dan komitmen organisasi pada PT. Telkom Pekanbaru .

2. Data Skunder

Yaitu data dan informasi yang diperoleh dari bentuk yang telah jadi dari perusahaan atau dari lembaga yang ada hubungannya

dengan penelitian ini. Seperti jumlah karyawan, daftar tingkat ketidaksiplinan, dan lain-lain.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Pekanbaru yaitu 243 orang karyawan.

b. Sampel

Menurut **Hidayat Syah (2010 : 137)** sampel adalah bagian *representative* dari keseluruhan atau kelompok yang lebih besar yang disajikan untuk pemeriksaan atau sebagai bukti kualitas. Sedangkan yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini dipilih secara acak dari populasi tersebut agar penelitian ini valid, yaitu dengan menggunakan teknik *proporsional random sampling*.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penyelesaian penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Daftar pertanyaan (*Quesioner*), yakni mengumpulkan data dengan cara penulis membuat suatu daftar pertanyaan yang nantinya akan diberikan kepada

karyawan bagian administrasi yang menjadi responden untuk mendapatkan data lapangan yang dibutuhkan oleh penulis dalam penyelesaian penelitian.

5. Teknik Analisis Data

1. Korelasi Product moment

Korelasi spearman rank digunakan untuk melihat keeratan hubungan variable X dengan variable Y (**Sugiyono: 2006**).

Adapun rumus *Korelasi Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

dimana:

- r = Korelasi produk moment
- n = Jumlah responden atau sampel
- X = Jumlah jawaban variabel X
- Y = Jumlah variabel Y

2. Pengujian hipotesa

Uji - t (uji parsial

Uji - t digunakan untuk menerima atau menolak hipotesa (**Sugiyono. 2010**), adapun rumusnya adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Keterangan :

- t = nilai t_{hitung}
- n = jumlah sample
- r = koefisien korelasi

Uji - t pada hipotesa ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel X (iklim kerja) mempunyai hubungan terhadap variabel Y (komitmen organisasi).

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf toleransi kesalahan 5 % maka H_a diterima H_o ditolak yang berarti bahwa variabel X memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel Y.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf toleransi kesalahan 5% maka H_a di tolak H_o diterima yang berarti bahwa variabel X secara individual tidak memiliki hubungan terhadap variabel Y.

V. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Iklim Kerja PT. Telkom Pekanbaru

iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dapat dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut. Adanya iklim kerja merupakan suatu konsepsi yang memungkinkan untuk menganalisa faktor-faktor penentu tingkah laku yang tergerakkan dalam situasi sosial yang kompleks, menyederhanakan masalah dalam pengukuran faktor-faktor

berdasarkan kepada indikator-indikator yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Iklim Kerja ada pada PT. Telkom Pekanbaru sebagaimana yang telah diuraikan melalui 3 indikator diatas dapat dilihat dalam tabel rekapitulasi dibawah ini :

Tabel 3.8: Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Iklim Kerja yang ada Pada PT. Telkom Pekanbaru

No	Sub Variabel	Kategori Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	KS (2)	TS (1)	
1	Lingkungan Kerja	66	133	14	0	0	213
		31%	62%	7%	0%	0%	100%
		330	532	42	0	0	904
2	Hubungan Kerja Antar Sesama karyawan	62	126	25	0	0	213
		29%	59%	12%	0%	0%	100%
		310	504	75	0	0	375
3	Kepemimpinan Dalam Organisasi	26	150	37	0	0	213
		12%	71%	17%	0%	0%	100%
		130	600	111	0	0	841
	Jumlah	154	409	76	0	0	639
		24%	64%	12%	0%	0%	100%
		770	1636	228	0	0	2634

situasional dengan membiarkan orang-orang dalam situasi tersebut menghayati pengalaman-pengalamannya dalam bekerja, dan memungkinkan untuk menggambarkan pengaruh situasi secara keseluruhan sehingga dapat dikategorikan, juga dapat dibuat suatu perbandingan lingkungan dan situasi secara silang.

Dengan menggunakan kuisisioner yang telah disebar kepada 71 responden yang terpilih sebagai sampel penelitian maka responden dapat memberikan penilaian terhadap iklim kerja yang ada pada PT. Telkom Pekanbaru. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner ini menyangkut pertanyaan mengenai iklim kerja dengan

Sumber: *Data Olahan Penelitian, 2014*

Dari tabel 3.8 rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap iklim kerja secara keseluruhan baik dari lingkungan kerja, hubungan kerja, dan kepemimpinan dalam organisasi pada PT. Telkom Pekanbaru berada pada interval skor 2175-2686 dalam kategori **baik** dengan total skor 2634. Hal ini berarti iklim kerja yang ada pada PT. Telkom sudah baik dan diharapkan dengan adanya iklim kerja yang baik akan mampu mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal sehingga target dari perusahaan dapat tercapai.

2. Analisis Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Telkom Pekanbaru

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang penting, yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan menjadi anggota suatu organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi adalah daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi.

Dijelaskan pula bahwa secara konseptual, komitmen karyawan ditandai oleh tiga faktor: (Luthans, 2006)

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu,
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi,
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Definisi tersebut hampir sama dengan konsep loyalitas pada organisasi. Namun apabila dibandingkan dengan loyalitas, maka komitmen memberikan kontribusi yang lebih banyak bagi organisasi. Komitmen organisasi sebagai

Dari keterangan di atas maka penulis mencoba untuk melihat indikator penelitian komitmen organisasi yang terdiri dari 3 sub variabel, yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Di mana dari masing-masing indikator akan diajukan 3 pertanyaan sehingga total keseluruhan pernyataan berjumlah 9 pertanyaan. Dari pertanyaan yang diajukan diharapkan dapat di lihat sejauh mana tanggapan responden dari PT. Telkom Pekanbaru terhadap komitmen organisasi terapkan selama ini. Gambaran mengenai komitmen organisasi tersebut dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, dan tidak setuju.

Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan, maka berikut ini adalah tanggapan responden mengenai pelaksanaan rekapitulasi hasil penelitian pada tabel berikut ini:

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Telkom Pekanbaru

No	Sub Variabel	Kategori Jawaban					Jumlah
		SS (5)	S (4)	N (3)	KS (2)	TS (1)	
1	Komitmen Afektif	9	77	116	11	0	213
		4%	36%	55%	5%	0%	100%
		45	308	348	22	0	723
2	Komitmen Kelanjutan	6	71	120	16	0	213
		3%	33%	56%	8%	0%	100%
		30	284	360	32	0	706
3	Komitmen Normatif	7	79	115	12	0	213
		3%	37%	54%	6%	0%	100%
		35	316	345	24	0	720
	Jumlah	22	227	351	39	0	639
		3%	36%	55%	6%	0%	100%
		110	908	1053	78	0	2149

sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan.

Sumber: *Data Olahan Penelitian, 2014*

3. Hubungan Iklim Kerja Dengan Komitmen Organisasi Suatu Studi Evaluasi Kinerja Karyawan (Kasus Karyawan PT. Telkom Pekanbaru)

1. Koefisien Korelasi

Untuk melihat keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Telkom Pekanbaru, maka dilakukan analisis dengan menggunakan program SPSS. Pengujian korelasi yang digunakan adalah korelasi Product moment, dimana pada pengujian korelasi ini tidak mensyaratkan distribusi data normal dan bisa memakai data tipe ordinal.

Berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil keluaran sebagai berikut :

**Correlation
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.447	.439	3.05327

- a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja
 - b. Dependent Variable : Komitmen Organisasi
- Sumber : Data Olahan SPSS

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa ada hubungan yang bernilai positif antara iklim kerja dengan komitmen organisasi pada PT. Telkom Pekanbaru sebesar 0,699. Untuk dapat diinterpretasikan terhadap kuatnya hubungan tersebut, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel Tingkat hubungan koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Riduwan (2009)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat interpretasi (tingkat hubungan) yang kuat antara iklim kerja dengan komitmen organisasi pada PT. Telkom Pekanbaru yang mana berada pada interval koefisien sebesar 0,699 dan bernilai positif yang artinya bila iklim kerja meningkat, maka komitmen organisasi juga akan meningkat.

b. Uji t

Selanjutnya dilakukan uji t untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Uji – t digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis.

Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis

Ho : Tidak ada hubungan antara iklim kerja dengan komitmen organisasi

Ha : Ada hubungan antara iklim kerja dengan komitmen organisasi

b. Kriteria Pengujian

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf toleransi kesalahan 5 % maka H_a diterima H_o ditolak yang berarti bahwa variabel X memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel Y.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf toleransi kesalahan 5% maka H_a di tolak H_o diterima yang berarti bahwa variabel X tidak memiliki hubungan terhadap variabel Y.

c. Adapun nilai t hitung yang didapat adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n-2}{1-r^2}$$

$$t = 0,699 \frac{71-2}{1-(0,699)^2}$$

$$t = 0,699 \frac{69}{1-0,489}$$

$$t = 0,699 \frac{69}{0,511}$$

$$t = 0,699 \frac{135,029}{11,620}$$

$$t = 8,122$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,995 dengan df : 69 dan $\alpha = 0.05$ dan nilai t hitung sebesar 8,122. Dengan demikian H_a diterima, hal ini berarti iklim kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pada PT. Telkom Pekanbaru.

Dari penjelasan hasil penelitian diatas terkait dengan iklim kerja yang ada pada PT. Telkom Pekanbaru sudah cukup baik, akan tetapi komitmen organisasi karyawan masih tergolong sedang dan masih perlu lagi untuk ditingkatkan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.

VI. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas,selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1 Iklim kerja yang ada pada PT. Telkom Pekanbaru tergolong dalam kategori setuju. Hal ini berarti iklim kerja yang ada PT. Telkom Pekanbaru sudah cukup kondusif sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk bisa memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan.
- 2 Setelah dilakukan penelitian terhadap komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT. Telkom Pekanbaru dapat diketahui skor komitmen organisasi pada

karyawan PT. Telkom Pekanbaru masuk dalam kategori netral atau sedang.Artinya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan terhadap komitmen organisasi masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan.Karena dengan komitmen organisasi yang tinggi,karyawan akan loyal dan selalu berusaha mensukseskan perusahaan.

- 3 Setelah dilakukan pengujian korelasi,diketahui bahwa iklim kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Telkom Pekanbaru. Melalui pengujian uji-t juga dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini bahwa iklim kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Telkom Pekanbaru dapat diterima.Hal ini berarti semakin baik/kondusif iklim kerja pada perusahaan maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan.

2. Saran

Adapun saran-saran yang penulis dapat berikan adalah sebagai berikut:

1. PT. Telkom Pekanbaru harus mampu mempertahankan dan harus memperhatikan iklim kerja yang ada pada perusahaan untuk karyawannya, dimana dengan mempertahankan dan memperhatikan iklim kerja yang ada akan mendorong kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Karyawan sebaiknya diberikan kesempatan yang lebih besar dalam memberikan masukan untuk memecahkan masalah sebuah permasalahan,sehingga karyawan akan semakin merasa ikut memiliki

perusahaan dan timbul motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja dengan komitmen yang sangat tinggi. Dibutuhkan sekali iklim kerja yang mendukung dan baik, karena apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi pula dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

3. Untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan pimpinan hendaknya selalu memperhatikan bagaimana iklim kerja yang ada dalam perusahaan. Hal ini perlu dilakukan sebab iklim kerja yang baik dan kondusif akan membuat para karyawan betah dan nyaman bekerja diperusahaan, dan pada akhirnya bisa mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Farland. M.C & Dalton, E. 1974. *Principles and Practices Management.*, Fourth Edition. Collier MC Millan Publishing . CO. London
- Gellerman and Saul W. 1979. *Management by Motivation.* The American Management Association Inc. India
- Glimer B and Heller V, 1971, *Industrial and Organizational Psychology*, International Student, Kogakusha Ltd., Tokyo
- Harrison, J.K and Russell Hubard.1998. *Antecedents to Organizational Commitment Among Mexican Employes of a US. Firm in Mexico.* The Journal Of Psychology. No. 138. Vol.5p.609
- Hasibuan, H, Melayu S.p. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Huse, Bowditch E. James L. 1997. *Behavior in Organization A System Approach to Managing.* Second Edition. Addison Wesley Publishing CO Massachussets
- Litwin & Mayer. 1971 . *Motivation Research Group of MC Beer Company.* Original from GH
- Litwin,G.H, Striger, R.A. 1968. *Motivation and Organization Climate.* Harvard University. Cambridge. MA
- Luthans Fred. 2005. *Organizational Behavior.* McGraw Hill Companies, Inc
- Luthans Fred. 2006. *Perilaku Organisasi.* Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi
- Mathis R.L dan John H Jackson.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Payne ,R.L and Pugh, D.S. 1976. *Organizational Structure and Climate.* In M.D Dunnette (Ed). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology.* Rand Resources. Vol. 36. No.3.pp.106-143.USA
- Riduwan. 2009. *Pengantar Statistika Sosial.* Bandung: Alfabeta
- Robbins, P. Stephen. 1991. *Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Applications,* Fifth Edition. Prentice-Hall, Inc. New Jersey
- Sneed,J and Carole N. Herman. 1990. *Influence of Job Characteristics and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Hospital Foodservice Employes.* Journal Of The American

Defective Association. No.90
Vol.8.p.1072(5)

Streers R.M, Porter L.W. 1979. *Motivation and Work Behavior*. Second Edition, International Student Edition, MC Graw.Hill Inc. Tokyo

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Vandenberg, R. J and Lance, CE. 1992. Examining *The Causal Order Of Job Satisfaction and Organizational Commitment*. *Journal of Management*. No.18.p.153-167