

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PETUGAS PEMASYARAKATAN KELAS I SEMARANG

Nuari Rahmawati, Anggun Resdasari Prasetyo

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

nuarijanuari@gmail.com

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang membuat individu sebagai anggota organisasi memiliki hasrat untuk bertahan dalam organisasi, loyal terhadap organisasi, dan keinginan untuk terlibat dalam pekerjaan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak pada kinerja individu yang kemudian akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang. Populasi penelitian sebanyak 118 orang pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang. Uji coba diberikan kepada 35 orang pegawai dan penelitian dilakukan kepada 60 orang pegawai, yang ditentukan dengan menggunakan teknik random sampling. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Komitmen Organisasi (34 aitem, $\alpha = .907$) dan Skala Iklim Organisasi (46 aitem, $\alpha = .944$). Dari hasil uji statistik non-parametrik Kendall's Tau menunjukkan adanya hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi ($r = .590$; $p = .000$). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai petugas pemasyarakatan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 70,8% terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: komitmen organisasi; iklim organisasi; petugas pemasyarakatan

Abstract

Organizational commitment is an attitude that makes the individual as a member of the organization have the desire to stay in an organization, loyal to the organization, and desire to be involved in the work. The working environment in an organization can have an impact on the performance of the individual in which to influence attitudes and behavior in maintaining its membership in the organization. This study aims to determine the relationship between organizational climate and organizational commitment on employee Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang. The study population of 118 people employees Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang. The trial was given to 35 employees and research conducted to 60 employees, which were determined using random sampling techniques. Measuring instrument used in this study is the scale of organizational commitment (34 item, $\alpha = .907$) and the scale of organizational climate (46 item, $\alpha = .944$). From the results of non-parametric statistical tests Kendall's Tau indicate a relationship between organizational climate and organizational commitment ($r = .590$, $p = .000$). This shows there is a positive and significant relationship between organizational climate and organizational commitment to the employees of correctional officers Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang. Effective organizational climate contributed 70,8% to organizational commitment.

Keywords: organizational commitment; organizational climate; correctional officer

PENDAHULUAN

Pegawai Lembaga Pemasyarakatan yang memiliki tugas yang beragam, dari yang sederhana sampai pada yang kompleks, dapat memberikan dampak pada masing-masing pegawai tergantung bagaimana pegawai memaknai pekerjaan mereka. Kondisi yang membuat pegawai merasa tertekan dapat memicu timbulnya stres kerja. Kondisi stres kerja pada petugas

pemasyarakatan dapat memicu tingginya tingkat *turnover*, tingginya tingkat absensi, rendahnya produktivitas, dan menurunnya tingkat kepuasan hidup serta terjadinya konflik antara pekerjaan dengan keluarga (dalam Finney, et.al, 2013). Keadaan Lembaga Pemasyarakatan yang melebihi kapasitas membuat pegawai, khususnya petugas pemasyarakatan, harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi sehingga dalam pelaksanaan tugasnya pegawai secara bertanggung jawab menjalani kewajibannya demi kepentingan dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pegawai memihak organisasi, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2008).

Komitmen pengendalian gratifikasi yang kini sedang dibudayakan, terdapat komitmen kunjungan yang menyatakan bahwa pengunjung dilarang untuk memberikan uang kepada petugas sebagai aksi pencegahan terjadinya pungutan liar (PUNGLI) merupakan salah satu bentuk komitmen pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang, 2016). Selain itu, komitmen pegawai yang bertekad untuk bekerja lebih keras dalam hal pembentukan hukum, pelayanan hukum, dan penegakan hukum dengan berkinerja profesional, akuntabel, sinergi, transparan dan inovatif untuk mewujudkan kemanfaatan hukum yang berkepastian bagi masyarakat juga merupakan bentuk komitmen pegawai yang berupaya untuk membuat pelaksanaan hukum sesuai sebagaimana mestinya (dalam Hermanto, 2016).

Perubahan sistem dari kepenjaraan menjadi pemasyarakatan membuat pelaksanaan bimbingan sosial lebih mendekatkan interaksi antara warga binaan pemasyarakatan dan petugas pemasyarakatan. Petugas pemasyarakatan adalah yang dahulu lebih dikenal dengan istilah 'sipir penjara'. Petugas pemasyarakatan tidak hanya bertugas menjaga narapidana dan tahanan, tetapi juga memberikan pembinaan dan juga keterampilan dengan tujuan ketika kembali ke dalam lingkungan masyarakat mereka dapat hidup secara mandiri dan dapat diterima di tengah-tengah masyarakat. Seorang petugas pemasyarakatan yang baik dapat menetapkan batas-batas yang jelas, mengendalikan hubungan dengan warga binaan, mampu membudayakan sikap terpuji, menegakkan norma-norma dalam masyarakat, dan kedisiplinan.

Dalam suatu kelompok kerja, sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penentu keberhasilan dari suatu organisasi atau instansi. Pekerjaan merupakan suatu sistem kegiatan yang terkoordinasi dari suatu kelompok orang yang bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan yang sama dibawah otoritas dan kepemimpinan tertentu (Wijono, 2010). Maka dalam menjalani suatu pekerjaan, pegawai secara rutin berhubungan dengan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu didalamnya. Lingkungan kerja dimana para pegawai berinteraksi dengan atasan, rekan kerja, dan juga berbagai jenis tugas yang harus dijalankan haruslah situasi yang dapat membuat pegawai merasa nyaman menjalani setiap alur pekerjaannya. Pegawai akan mempersepsikan suasana kerja yang secara terus menerus mempengaruhi perilaku pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Situasi dimana pegawai terus menerus berinteraksi ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan dimana pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka ini disebut iklim organisasi—seperti udara dalam ruangan, ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi (Davis & Newstrom, 2004). Dalam iklim organisasi yang baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga akan memunculkan komitmen pegawai untuk tetap berada dalam organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya yang mengangkat permasalahan di Lembaga Pemasyarakatan lebih menekankan pada bagaimana petugas pemasyarakatan memberikan pembinaan, sedangkan di sisi lain kompetensi dari suatu kinerja Lembaga Pemasyarakatan secara keseluruhan diperlukan manajemen dalam pengelolaan sumber daya yang ada. Pegawai yang telah nyaman dengan

suasana kerjanya akan merasakan kepuasan kerja dan akan memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti kemudian tertarik untuk mengetahui lebih lanjut apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Semarang.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Semarang. Penentuan sampel menggunakan *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 118 pegawai dengan jumlah subjek dalam penelitian sebanyak 60 orang pegawai. Skala Komitmen Organisasi (34 aitem; $\alpha = 0,907$) disusun berdasarkan dimensi yang diungkapkan Mayer & Allen (dalam Umam, 2010), yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitent*. Skala Iklim Organisasi (46 aitem; $\alpha = 0,944$) disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Davis & Newstrom (2004), yaitu kualitas kepemimpinan; kadar kepercayaan; komunikasi; perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat; tanggung jawab; imbalan yang adil; tekanan pekerjaan; kesempatan; pengendalian, struktur, dan birokrasi; dan partisipasi pegawai. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah Uji Korelasi *Kendall's Tau* dengan menggunakan SPSS 16.0 sebagai uji korelasi non-parametrik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang harus dipenuhi adalah uji normalitas dan uji linearitas. Apabila asumsi uji normalitas dan uji linearitas tidak dapat dipenuhi, maka perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan metode statistik non parametrik.

Nilai *Kolmogorov-Smirnov* saat uji normalitas pada variabel iklim organisasi sebesar 1.567 dengan signifikansi sebesar 0,015 ($p > 0,05$) sedangkan pada variabel komitmen organisasi sebesar 1.203 dengan signifikansi 0,111 ($p > 0,05$), hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel iklim organisasi memiliki distribusi tidak normal. Uji linieritas hubungan antara variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi mendapatkan hasil $F = 140.680$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p > 0,05$) hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah **linier**.

Selanjutnya, hasil uji korelasi *Kendall's Tau* menunjukkan bahwa koefisien korelasi dari variabel iklim organisasi dengan variabel komitmen organisasi adalah 0,590 ($p > 0,05$). Koefisien korelasi yang bernilai positif mengindikasikan adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka akan semakin rendah komitmen organisasi. Tingkat signifikansi korelasi $p = 0,000$ ($p < 0,001$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi **diterima**.

Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah sebesar 0,708, artinya iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 70,8% pada komitmen organisasi, sedangkan sisanya 29,2% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini mendukung pernyataan Kurniasari & Halim (2013) bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi komitmen organisasi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semakin positif persepsi iklim organisasi yang dirasakan individu, maka akan semakin kuat persepsi mereka tentang identitas bersama dan komitmen organisasi, yang kemudian akan menghasilkan kinerja kelompok yang lebih baik. Aturan, promosi, dan pengembangan iklim memainkan peran positif dalam meningkatkan komitmen organisasi (dalam Zhang & Liu, 2010). Organisasi harus memastikan bahwa pegawai memperoleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan akan terus atau tetap bekerja untuk meningkatkan komitmen organisasi (dalam Mohammed & Eleswed, 2013).

Penilaian positif terhadap iklim organisasi dimana mereka secara rutin menjalankan pekerjaannya dapat diartikan bahwa pegawai merasakan aspek-aspek iklim organisasi yang menyenangkan, seperti kualitas kepemimpinan yang baik; kepercayaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama rekan kerja; komunikasi yang efektif dan efisien; perasaan bahwa pegawai melakukan pekerjaan yang bermanfaat; tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan baik; imbalan yang adil; tekanan pekerjaan yang wajar; kesempatan yang adil bagi semua pegawai; pengendalian, struktur dan birokrasi yang wajar; dan partisipasi pegawai dalam setiap kegiatan dalam organisasi. Keseluruhan unsur tersebut merupakan penilaian dari masing-masing individu yang secara rutin menjalankan pekerjaan dalam organisasi. Positifnya suatu penilaian pegawai terhadap iklim organisasi menurut Higgins (dalam Hardjana, 2006) dapat dipengaruhi oleh dua kelompok, yaitu kategori variabel organisasi dan variabel non organisasi. Kategori variabel organisasi meliputi pimpinan-manajemen, tindakan individu, tindakan-tindakan kelompok kerja, dan tindakan-tindakan organisasi. Untuk kategori non organisasi meliputi faktor-faktor eksternal, khususnya keadaan ekonomi, seperti inflasi dan teknologi.

Persepsi pegawai terhadap iklim organisasi tempatnya bekerja dapat berupa persepsi yang positif ataupun negatif. Penilaian positif pegawai terhadap iklim organisasi perlu untuk dipertahankan dengan upaya-upaya yang dapat membuat suasana nyaman bagi pegawai dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan pula komitmen organisasi pegawai. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk dapat menjaga suasana kerja yang nyaman bagi pegawai agar tercipta pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan aturan dan tujuan organisasi. Iklim organisasi yang positif akan membawa pegawai untuk meningkatkan komitmennya dalam organisasi.

KESIMPULAN

Hasil uji statistik non-parametrik *Kendall's Tau* menunjukkan adanya hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi ($r = .590$; $p = .000$). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai petugas pemasyarakatan Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Semarang. Semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah komitmen organisasi pada pegawai. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 70,8% terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. S. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC Public Health* 2013, 13:82 Diunduh dari: <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/13/82>, tanggal 17 Mei 2016.

Hardjana, A. (2006). Iklim organisasi: lingkungan kerja manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 1-36.

- Hermanto. (2016). Tahun 2016, Lapas Banjar komitmen tingkatkan kinerja. Diunduh dari <http://www.harapanrakyat.com/2016/01/tahun-2016-lapas-banjar-komitmen-tingkatkan-kinerja/>, pada tanggal 2 November 2016.
- Kurniasari, D., & Halim, A. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan pada dinas pasar unit pasar tanjung kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 273-284.
- Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Semarang. (2016). Ketentuan kunjungan, komitmen kunjungan. Diunduh dari <https://lpkedungpane.wordpress.com/informasi/kunjungan/>, pada tanggal 2 Desember 2016.
- Mohammed, F., & Eleswed, M. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: a correlational study in Bahrain. *International Journal of Business*, 3(5), 43-53.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi, edisi duabelas buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umam, K. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana.
- Zhang, J., & Liu, Y. (2010). Organizational climate and its effects on organizational variabel. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 189-201.