

INTERVENSI KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM HUBUNGAN IKLIM ORGANISASIONAL TERHADAP DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA TENAGA HARIAN LEPAS DI BBPMKP CIAWI – BOGOR

YUSRAL TAHIR

Balai Besar Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian
yusraltahir@pertanian.go.id

ABSTRACT

This study aims to determine the direct effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on Employee Performance and the indirect influence by mediating variable Organizational Commitment. The samples in this study were 57 employees of Balai Besar Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (BBPMKP) Ciawi - Bogor using sensus method specification. Data analysis technique used is based on analysis Structural Equational Model (SEM) with a Partial Least Square (PLS) analysis. Results of this study indicate that there is influence between Organizational Climate on Employee Performance. From this research also obtained results that Organizational Commitment significantly mediates the effects of Organizational Climate on Employee Performance. Implications of the findings in this study are that organization should pay more attention to the employees', appreciation for their success in completing the work to increase organizational commitment of employees. In addition, the leaders must avoid any conflicts of interest that resulted in confusion employees in carrying out their work and interfere with the comfort of employees to increase organizational commitment of employees

Keywords: *Organizational Climate, Employee Performance, Organizational Commitment.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) selalu menjadi kebutuhan bagi setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi nonpemerintah. Oleh karena itu, diperlukan sistem manajemen untuk mengatur sumber daya manusia agar tujuan-tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Selain itu, manajemen SDM juga dapat memberikan sebuah kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dari kegiatan organisasi dapat dilaksanakan secara adil dan efektif bagi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat. Secara lebih luas, manajemen SDM merupakan sebuah sistem yang terdiri dari beberapa aspek yang saling mempengaruhi satu sama lain. Aktivitas yang terjadi dalam manajemen SDM tidak dapat berjalan sendiri-sendiri.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh beberapa macam aspek, salah satunya adalah iklim organisasional. Menurut Reichers dan Schneider (1990), iklim organisasional

dapat diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek dan prosedur organisasional yang dirasakan dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi. Atribut organisasi tersebut menjadi hal yang penting dalam menentukan jalannya organisasi karena menjadi suatu nilai bagi individu-individu dalam menentukan eksistensi mereka. Pengertian lain menurut Litwin dan Stinger (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. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi menjadi suatu situasi atau kondisi yang menggambarkan karakteristik dari organisasi tersebut.

Kondisi dinamis yang terjadi di lingkungan organisasi dipengaruhi oleh dua aspek, yaitu aspek internal dan aspek eksternal. Perubahan kondisi seperti kemajuan teknologi yang menyebabkan kemudahan dalam mengakses segala informasi, kondisi ekonomi yang tidak stabil, serta perubahan lingkungan secara fisik dan sosial membuat sebuah organisasi harus merubah struktur agar dapat terus menyesuaikan diri. Perubahan ini menjadi suatu indikator munculnya iklim organisasi yang baru. Hal tersebut dirasakan oleh para pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang nantinya dapat berujung pada kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan hasil kerja pegawai itu sendiri. Pengertian kinerja juga disampaikan dalam modul Pendidikan Non Gelar Auditor Sektor Publik, bahwa kinerja adalah capaian keluaran (*output*) atau dampak (*outcome*) yang dicapai oleh orang atau sekumpulan orang dalam suatu organisasi yang melakukan kegiatan atau operasi demi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan suatu urutan kegiatan.

Salah satu hal yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasional. Menurut Robbins (2003), komitmen organisasional didefinisikan sebagai *“The degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals, and wishes to maintain membership in the organization”*. Hal tersebut sejalan dengan definisi komitmen organisasional menurut Mowday et al. (1982), yaitu kekuatan yang relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan individu tersebut dalam suatu organisasi tertentu. Kekuatan relatif yang dimaksud dapat berupa kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan yang kuat untuk menggunakan segala upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, serta kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Hal tersebut juga dirasakan oleh Balai Besar Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (BBPMKP) Ciawi. Sebagai unit pelaksana teknis di Kementerian Pertanian dalam melaksanakan pelatihan, tentu saja

kinerja pegawai menjadi hal yang menjadi perhatian bersama. Seperti institusi negeri lainnya, penilaian kinerja pegawai juga menggunakan sistem SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Secara keseluruhan kinerja pegawai akan mempengaruhi keberhasilan BBPMKP dalam mencapai tujuan organisasi.

Analisis kinerja pegawai pada Direktorat Kemitraan, Alumni, dan Urusan Internasional ditinjau melalui variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja, serta variabel komitmen organisasional menjadi variabel *intervening* pada penelitian ini. Tujuannya adalah dengan iklim organisasional yang kondusif dan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, komitmen organisasional yang tinggi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan segala sesuatu hal yang terkait tentang pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Suharsimi Arikunto (2006), penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, dan penampilan dari hasil penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2010), metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel penelitian biasanya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, kemudian analisis statistik digunakan sebagai alat untuk menguji hipotesis yang sebelumnya telah ditetapkan.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah di BBPMKP Ciawi Bogor. Subjek dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan tenaga harian lepas. Sedangkan fokus penelitiannya adalah kinerja pegawai di mana penelitian ini akan memberikan penjelasan terkait pengaruh variabel-variabel independen yang terdiri dari iklim organisasional dan kepuasan kerja, serta variabel *intervening* yaitu komitmen organisasional terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Penjelasan hubungan tersebut berdasarkan pada teori-teori dan hasil penelitian dari peneliti terdahulu agar mendapat dukungan dalam melakukan penelitian dan dapat memberikan manfaat untuk peneliti selanjutnya.

Berdasarkan data populasi maka penelitian ini menggunakan metode penelitian sensus. Menurut Usman dan Akbar (2008), penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil suatu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik.

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner sebagai pedoman penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto (2006), kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi-informasi dari beberapa responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner tertutup. Menurut Suharsimi Arikunto (2006), kuesioner tertutup adalah jenis kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga para responden tinggal memilih jawaban. Kuesioner pada penelitian ini mencakup seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang iklim organisasional, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja kepada responden untuk diisi.

Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014), skala *Likert* digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

III. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin kondusif iklim organisasional berdasarkan indikator struktur organisasional, tanggung jawab, penghargaan, risiko, perhatian, dukungan, standar, dan konflik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan bertambahnya kuantitas dan kualitas *output* pekerjaan, semakin singkat jangka waktu pengerjaan, kehadiran di tempat kerja yang tepat waktu, dan sikap kooperatif kepada atasan dan sesama rekan kerja. Begitu pula sebaliknya, jika iklim organisasional tidak kondusif, maka akan menurunkan juga kinerja pegawainya.

Lafollette (1975) menggambarkan iklim organisasi sebagai lingkungan psikologis organisasi yang mempunyai kondisi berbeda antara tempat satu dengan yang lainnya. Campbell, et.al (1970) dan Glimmer (1971) menambahkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya yang mempengaruhi individu-individu di dalamnya, serta secara relatif bertahan dalam jangka panjang. Iklim organisasi yang kondusif menjadi prasyarat peningkatan kinerja pegawai yang maksimal. Iklim yang kondusif diharapkan mampu meningkatkan komitmen pegawai pada pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Adanya iklim organisasi yang kondusif akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Iklim yang timbul di dalam suatu organisasi merupakan faktor pokok yang mempengaruhi tingkah laku pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Apabila iklim yang dirasakan bermanfaat bagi individu, maka di harapkan akan meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Sebaliknya jika iklim di suatu organisasi bertentangan dengan tujuan kebutuhan dan motivasi, maka akan berakibat pada kinerja yang berkurang.

Hanya iklim organisasi yang berorientasi pada prestasi di mana tekanan diletakkan pada pencapaian tujuan akan menimbulkan tingkah laku kreatif dan produksi yang tinggi, iklim organisasi yang berorientasi pada prestasi akan meningkatkan motivasi yang dimiliki oleh para pegawai dan berimbas pada meningkatnya kinerja pegawai di organisasi tersebut.

Selanjutnya analisis data juga menemukan bahwa iklim organisasional berpengaruh positif secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. Artinya semakin kondusif iklim organisasional berdasarkan indikator struktur organisasional, tanggung jawab, penghargaan, risiko, perhatian, dukungan, standar, dan konflik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan bertambahnya kuantitas dan kualitas *output* pekerjaan, semakin singkat jangka waktu pengerjaan, kehadiran di tempat kerja yang tepat waktu, dan sikap kooperatif kepada atasan dan sesama rekan kerja. Namun ketika komitmen organisasional yang terdiri dari tiga bentuk, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* ada sebagai mediasi antara iklim organisasional terhadap kinerja pegawai, maka akan menguatkan pengaruh keduanya. Dengan adanya perasaan bahwa BBPMKP Ciawi penting bagi pegawai dan pegawai ingin melibatkan diri ke dalam organisasi tersebut akan membuat situasi dalam organisasi kondusif sehingga pegawai akan meningkatkan kualitas dan kuantitas *output* pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, apabila pegawai tidak beranggapan bahwa BBPMKP Ciawi penting dan pegawai tidak ingin melibatkan diri ke dalam organisasi maka akan membuat situasi dalam organisasi menjadi tidak kondusif sehingga pegawai juga tidak berkeinginan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas *output* pekerjaan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan sebagai bahwa iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu ditemukan juga bahwa iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Iklim organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Komitmen terhadap organisasi sebagai imbas dari iklim organisasi yang baik memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, 2006, Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah JRBI Volume 2, Nomor 2 Juli 2006
- Arikunto, Suharsimi, 2006, Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin, 2011, Reliabilitas dan Validitas, Edisi, XI Yogyakarta Pustaka Offset
- Andi Drucker, Peter F. 1970. Management, Tasks, Responsibility. London: William Heineman Ltd.
- Edgar H. Schein, 1991. Organizational Culture and Leadership. San Fransisco: Oxford Josesey – Bass Publisher.
- Gibson, et. al. 1997, Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jilid I, Penrbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hartono, 2011, Statistik Untuk Penelitian, Pustaka Pelajar, Zanafa Publishing, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasan M. Iqbal.2002, Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Jackson, John. H & L. Mathis, Robert. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Salemba Emban Patria.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit Rosdakarya Bandung.
- Mardalis, 2007, Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta Ndraha,
- Taliziduhu, 2002, Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Nicko Permana Putra. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang. Dokumen Karya ilmiah. Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Pabundu Tika. Moh, 2010, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Journal of Management Vol.02 No.02 Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Phithi Sithi Amnuai,1989. How to Built a Corporation Culture, Majalah Asian Manager, The Asian Institute Of Manajement
- Robbins, P. Stephen., 2006, Perilaku Organisasi, Penerbit PT. Indeks Kelompok Gramedia,
- Sedarmayanti, 2007 Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta,

Simamora, Henry 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Sukmasari. Hentry, (2011) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang Jurnal Tesis UDINUS Semarang,

Sutrisno, Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Wirawan, 2009, Budaya dan Iklim Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta