

## **Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Dewan Pengurus Wanadri periode 2016-2019 di Kota Bandung**

Relationship between Organizational Climate and Organizational Commitment to the Wanadri Board of Management for the period of 2016-2019 in the City of Bandung

<sup>1</sup>Kartina Tri Agusdharini, <sup>2</sup>Dewi Sartika, <sup>3</sup>Ayu Tuty Utami

<sup>1,2</sup>Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: <sup>1</sup> kartinatr@gmail.com, <sup>2</sup> dsartk@yahoo.com, <sup>3</sup> ayu.utha@gmail.com

**Abstract.** Wanadri is one of the non-profit organizations in Bandung. As a non-profit organization, Wanadri is not an organization that can provide wages to its members. Even so, this did not necessarily make the Wanadri management want to resign. In the phenomena it shows that the board of Wanadri feels that there is a suitability of rules and provisions in Wanadri with themselves. They also said that in the stewardship had a close relationship where the boards of mutual support each other, can be invited to work together, can be asked for opinions where these things make them feel part of kepengurusa. Conformity to the rules with themselves makes them want to work according to the prescribed rigor and even accept additional tasks. The closeness is also felt by members where it makes them comfortable and considers each other as their family, making them not willing to resign. The subject of this research is the entire board of Wanadri for the period of 2016-2019 which amounted to 17 people. The purpose of this study is to obtain empirical data regarding the degree of closeness of the relationship between organizational climate and organizational commitment on the board of Wanadri 2016-2019 in the city of Bandung. The two variables used a measuring instrument made by the researcher which was derived from Litwin and Stringer's theory for Organizational Climate and Steers and Potter for the theory of Organizational Commitment. Based on the results of the study, correlation coefficient was 0.470, indicating a strong relationship between organizational climate and organizational commitment.

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

**Abstrak.** Wanadri merupakan salah satu organisasi non-profit di Bandung. Sebagai organisasi non profit, Wanadri bukan organisasi yang dapat memberikan upah ke para anggotanya. Meskipun begitu, hal itu tidak serta-merta membuat pengurus Wanadri ingin mengundurkan diri. Dalam fenomena menunjukkan bahwa dewan pengurus Wanadri merasakan adanya kesesuaian aturan dan ketetapan di Wanadri dengan diri mereka. Mereka juga mengatakan bahwa di dalam kepengurusan memiliki hubungan yang akrab dimana para dewan pengurus saling memberikan dukungan, dapat diajak bekerjasama, dapat dimintai pendapat dimana hal-hal tersebut membuat mereka merasa jadi bagian dari kepengurusa. Kesesuaian aturan dengan diri mereka membuat mereka mau bekerja sesuai dengan ketetapan yang telah ditentukan bahkan mau menerima tugas tambahan. Kedekatan juga dirasakan oleh anggota dimana hal tersebut membuat mereka nyaman dan menganggap satu sama lain seperti keluarganya sehingga membuat mereka tidak berkeinginan untuk mengundurkan diri. Subjek penelitian ini merupakan seluruh dewan pengurus Wanadri periode 2016-2019 yang berjumlah 17 orang. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris mengenai derajat keeratan hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada dewan pengurus Wanadri periode 2016-2019 di Kota Bandung. Kedua variabel menggunakan alat ukur yang dibuat oleh peneliti yang diturunkan dari teori Litwin dan Stringer untuk Iklim Organisasi dan Steers dan Potter untuk teori Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, *Correlation Coefficient* sebesar 0,470, menandakan adanya hubungan yang cukup kuat antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi.

### **A. Pendahuluan**

Perhimpunan Penempuh Rimba dan Pendaki Gunung atau yang biasa disebut Wanadri merupakan organisasi *non-profit* yang bergerak di bidang pendidikan karakter bangsa melalui

media alam terbuka. Wanadri sendiri memiliki tujuan sebagai sarana *National Character Building*. Wanadri berusaha membentuk seseorang manusia yang mandiri, ulet, tabah, pancasilais sejati dan percaya pada

kekuatan diri sendiri melalui kegiatan-kegiatan pokok yang dijalankan Wanadri. Dengan berkembangnya Wanadri, organisasi Wanadri mempunyai empat pilar kegiatan yaitu Pendidikan, Penjelajahan, Kemanusiaan, dan Perlindungan Alam.

Dalam keanggotaannya, Wanadri dibagi menjadi dua yaitu anggota biasa dan dewan pengurus. Apabila anggota biasa hanya menjalani kegiatan-kegiatan yang telah ditentukan, maka dewan pengurus menjadi tiang untuk berjalannya semua kegiatan yang direncanakan. Seperti halnya organisasi *profit*, Wanadri bukan organisasi yang dapat memberikan upah kepada para anggotanya. Meskipun begitu, hal itu tidak serta-merta membuat dewan pengurus Wanadri periode 2016-2019 bekerja bermalas-malasan.

Pada fenomena ini menunjukkan bahwa dewan pengurus Wanadri tetap menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan sungguh-sungguh meskipun mereka tidak mendapatkan upah dari apa yang mereka kerjakan selama tiga tahun menjabat. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana mereka mau mengerjakan tugas-tugas baik yang sesuai dengan keterangan didalam AD/ART maupun tugas lain yang diberikan oleh ketua.

Para pengurus juga mau mengambil tugas tambahan milik rekan sesama pengurus. Mereka mau mengambil tambahan tugas-tugas tersebut meskipun sebagian dari dewan pengurus juga sedang sibuk mengurus perkuliahan dan pekerjaannya. Para pengurus juga menyampaikan bahwa mereka tidak ada keinginan untuk mengundurkan diri sebelum masa jabatannya habis selama 3 tahun.

Para pengurus mengatakan bahwa alasan mereka mau mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan ketetapan yang berlaku dikarenakan mereka

merasa aturan, ketetapan, dan standar yang telah diberlakukan memang sesuai sebagaimana seharusnya seorang pengurus. Dalam hubungan dengan sesama pengurus juga mereka merasakan adanya saling dukung, dapat saling bekerjasama, dan keeratan hubungan satu sama lain sehingga merasa satu sama lain menjadi bagian dari keluarganya sendiri. Kesesuaian yang mereka rasakan dari aspek-aspek tersebut membuat mereka merasa menjadi bagian dari organisasi. Hal itulah yang membuat mereka enggan untuk mengundurkan diri dari masa jabatannya selama tiga tahun.

Berdasarkan fenomena diatas, kondisi tersebut mengindikasikan adanya persepsi terhadap iklim organisasi pada dewan pengurus yang berhubungan dengan komitmen organisasi mereka pada Wanadri. Beberapa penelitian menyebutkan hasil bahwa tingkat iklim organisasi adalah salah satu faktor dari komitmen organisasi yang turut mempengaruhi komitmen organisasi secara positif (Hanafi Dwi, 2015). Hasil penelitian Edowati (Diah Nur, 2011) pada karyawan bank pemerintah dan bank asing Jakarta mengatakan ada hubungan yang bermakna antara iklim organisasi dengan komitmen di bank pemerintah. Hasil penelitian yang dilakukan Suarningsih (2013) yang menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap komitmen organisasional dimana persepsi karyawan terhadap organisasi atau kondisi psikologis di sekitar karyawan mempengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan didalam suatu organisasi yang secara relatif bertahan dan dapat dirasakan oleh karyawan serta mampu mempengaruhi tingkah laku karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang

telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa Erat Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Dewan Pengurus Wanadri periode 2016-2019 di Kota Bandung?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk memperoleh data empiris dan objektif mengenai keeratan hubungan iklim organisasi dengan komitmen pada dewan pengurus Wanadri periode 2016-2019 di Kota Bandung.

## B. Landasan Teori

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Definisi pertama dikemukakan oleh Forehand and Gilmer pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama (Toulson & Smith, 1994:455).

Sementara itu, Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan 2007) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Litwin & Stringer (1968) mengatakan iklim organisasi merupakan persepsi subjektif seseorang terhadap kondisi lingkungan organisasinya yang akan berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasinya dikatakan sebagai suatu iklim organisasi.

Litwin & Stringer (1968) dimana iklim dalam organisasi dapat diperoleh dengan cara mengumpulkan persepsi dan respons subyektif anggota organisasi terhadap lingkungan organisasi itu melalui dimensi-dimensi iklim organisasi.

Berikut beberapa dimensi iklim organisasional menurut Litwin dan Stringer (1968, dalam Beth Ann Heyart, 2011) yaitu:

1. Struktur  
Dimensi ini membuat gambaran mengenai persepsi anggota mengenai kejelasan tugas, prosedur kerja, wewenang dan aturan-aturan pekerjaan.
2. Tanggung jawab  
Tanggung jawab mengacu pada persepsi menjadi bos bagi diri sendiri; tidak harus mengecek ulang pada semua keputusan yang telah diambil; ketika memiliki pekerjaan yang harus dilakukan, karyawan mengetahui bahwa pekerjaan tersebut adalah pekerjaannya.
3. Penghargaan  
Perasaan dihargai ketika anggota telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
4. Kehangatan  
Dimensi ini menunjukkan tentang persepsi anggota mengenai hubungan interpersonal dalam organisasi yang menciptakan suasana kerja tersendiri
5. Dukungan  
Hal ini antara lain menggambarkan ada atau tidaknya dukungan emosional dari para manajer atau pekerja-pekerja lain dalam kelompok.
6. Standar  
Persepsi atau penghayatan karyawan mengenai standar kinerja atau derajat tantangan dari tujuan yang ditentukan bagi karyawan serta penekanannya pada pencapaian hasil kerja yang baik.
7. Konflik  
Definisi ini pada dasarnya mengulas tentang persepsi anggota tentang bagaimana pemecahan terhadap konflik

yang terjadi (*conflik resolution*) di organisasi.

8. Risiko

Hal ini mengenai persepsi tentang risiko dan tantangan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, apakah penekanannya pada berani mengambil risiko dengan perhitungan yang matang.

9. Identitas

Dimensi ini merupakan gambaran mengenai identifikasi individu dengan tujuan atau norma kelompok atau organisasi. Identitas merupakan perasaan bahwa anggota milik organisasi dan anggota adalah orang yang berharga dari tim kerja.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan dengan dua cara yang amat berbeda. Cara pertama diajukan oleh Mowday, Porter, dan Steers, 1982; Porter, Steers, Mowday, dan Boulian (1974) dan cara yang kedua diajukan oleh Becker (1960). Menurut Porter, dkk (1974) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Di lain pihak, Becker menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja) (dalam Panggabean, 2004).

Porter, Mowday dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu: a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi. c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi

(menjadi bagian dari organisasi).

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun.

Steers(1988)mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga faktor:

- a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
- c. Loyalitas, adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Dewan Pengurus Wanadri periode 2016-2019 di Kota Bandung.

mereka untuk memiliki komitmen organisasi di tempat mereka bekerja. Pernyataan tersebut juga didukung oleh pendapat Stringer (Wirawan, 2008) bahwa iklim organisasi dimaksudkan sebagai bentuk koleksi dan pola lingkungan yang menentukan

**Tabel 1.** Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi

			VAR00001	VAR00002
Spearman's rho	Iklim Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.470
		Sig. (2-tailed)	.	.001
		N	17	17
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	.470	1.000
		Sig. (2-tailed)	.057	.
		N	17	17

Tabel 1 adalah penelitian mengenai hubungan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi, yang diuji menggunakan teknik analisis korelasi Rank Spearman. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

Dari tabel di atas menunjukkan hasil koefisien korelasi *Rank Spearman* dari iklim organisasi dan komitmen organisasi sebesar 0.470 dengan signifikansi = 0,001 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin positif persepsi dewan pengurus terhadap iklim organisasi di Wanadri, maka semakin tinggi komitmennya sebagai bagian dari dewan pengurus. Sebaliknya, semakin negatif persepsi dewan pengurus terhadap iklim organisasi di Wanadri, maka semakin rendah komitmen mereka sebagai bagian dari pengurus.

Alasan hal ini dapat terjadi karena sebagian besar dewan pengurus menganggap bahwa iklim organisasi di dalam kepengurusan Wanadri cukup dapat membuat dewan pengurus melakukan aktivitas kerja dengan produktif sehingga cukup mendorong

munculnya motivasi, serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja serta komitmen.

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul, dapat diketahui bahwa tingkat iklim organisasi di antara anggota kepengurusan Wanadri mayoritas berada dalam kategori positif. Dimana presentase yang didapatkan mencapai 82%. Anggota yang tergolong dalam kategori ini adalah mereka yang memiliki persepsi dan perasaan yang sama satu dengan lainnya mengenai organisasi secara positif baik mengenai aturan, tanggungjawab yang diberikan, bagaimana dukungan yang mereka dapat dari organisasi, keakraban mereka dengan sesama anggota organisasi, terhadap standar dari tugas mereka, bagaimana masalah dalam organisasi terselesaikan dengan efektif, dan bagaimana mereka sama-sama ingin tetap menjadi bagian dari organisasi.

Dari hasil pengolahan data didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat atau sedang antara iklim organisasi dengan

komitmen organisasi pada dewan pengurus Wanadri periode 2016-2019 di Kota Bandung. Berdasarkan hasil tersebut, maka memungkinkan adanya variabel lain yang lebih memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen organisasi.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan, maka dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Dengan demikian, jika para dewan pengurus Wanadri periode 2016-2019 memiliki iklim yang positif pada organisasinya yaitu Wanadri, maka mereka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi sebagai pengurus Wanadri periode 2016-2019.

#### E. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka saran yang diajukan adalah:

1. Bagi peneliti lain. Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi yang diteliti hubungannya cukup kuat, maka dari itu kemungkinan terdapat variabel lain yang terkait dengan komitmen organisasi. Peneliti lain dapat meneliti variabel lain yang lebih terkait atau yang lebih mempengaruhi terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk para pengurus, untuk kedepannya agar dapat lebih baik dalam menciptakan lingkungan yang positif bagi para anggotanya agar tercipta rasa nyaman yang mana hal itu dapat meningkatkan komitmen anggota.

#### Daftar Pustaka

- Noor, Hasanuddin. (2009). *PSIKOMETRI (cetakan ke-4)*. Bandung: Tidak ada penerbit.
- As'ad, MOH. *Psikologi Industri (Edisi Revisi)*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Munandar, Ashar. S. (2006). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta. UI-Pres.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana, Lelywati Idham & Suryana Sumantri. (2016). *Psikologi Personel*. Bandung: Universitas Islam Bandung Fakultas Psikologi.
- Noor, Hasanuddin. (2009). *PSIKOMETRI (cetakan ke-4)*. Bandung: Tidak ada penerbit.
- Yuliana, Eko. (2007). *Hubungan antara Iklim Organisasi dan Kualitas Pelayanan pada Karyawan McDonald's Java Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Wuryanindha, Alethea Gracewindar. (2011). *Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Hotel Grand Wahid Salatiga*. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana
- Hidayat. (2014). *Faktor-faktor Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Studi Karyawan PT. Nusa Tama Furniture*. Surabaya: Universitas Wijaya Putra
- Dwi, Hanafi Yuliana. (2015). *Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT Sri Rejeki Isman TBK Sukoharjo*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah

Surakarta

Hermawan, Galih. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jembayan Muarabara Desa Separi Tenggarong Seberang. Samarinda: Universitas Mulawarman.

Rahmawati Nuari dan Anggun Resdasari. (2017). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Petugas Pemasarakatan Kelas I Semarang. Semarang: Universitas Dipenogoro.

Harsiwi, Th Agung M. Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional, Studi pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Tariga, Gabriel Kawas. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan terhadap Kedisiplinan Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda. Samarinda: Univiersitas Mulawarman.