PENGARUH IKLIM PSIKOLOGIS DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI TETAP YAYASAN STIKES HANGTUAH TANJUNGPINANG

Ernawati
STIKES Hang Tuah Tanjungpinang
indimavis@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh iklim psikologis dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai tetap Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Tanjungpinang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan metode kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sensus atau penelitian populasi dan pengumpulan data primer melalui kuesioner dengan skala Likert. Uji secara simultan dengan uji F menunjukkan ada pengaruh iklim psikologis dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai tetap yayasan STIKES Hang Tuah Tanjungpinang. Uji persamaan regresi secara parsial dengan uji t menunjukkan (1) ada pengaruh antara iklim psikologis terhadap komitmen organisasi, (2) tidak ada pengaruh antara karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : *Iklim Psikologis, Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi*

ABSTRACT

The purpose of this research is to know whether there were any effects of climate psychology and occupation characteristics of commitment organization permanent staff high school the science of health Hang Tuah Tanjungpinang. Data collection method used the interview and methods the questionnaire. The method of analysis data using regression analysis linear multiple. Technique withdrawal sample used is census or research the population and the collection of primary data through the questionnaire with scales likert. Test simultaneously by test F show there is effects of climate psychology and occupation characteristics of commitment organization permanent staff foundation stikes hang tuah tanjungpinang. Test the regression equation is in partial by test t show (1) there is influence between climate psychological to commitment organization, (2) no influence between occupation characteristics of commitment organization.

Keywords *: climate psychological, occupation characteristics, commitment organization*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja sangat berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan, oleh sebab itu dituntut suatu komitmen bersama seluruh anggota karyawan maupun stakeholder dalam upaya meraih keberhasilan bersama yang sesuai dengan visi dan misi institusi.

Faktor eksternal maupun internal yang begitu kuat, sangat mempengaruhi perkembangan organisasi salah satunya factor internal yaitu iklim psikologis yang memberikan kontribusi terhadap pembentukan sikap kerja, dimana salah satunya keterlibatan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan.
Iklim yang menguntungkan *(favorable)* akan menghasilkan pemecahan masalah secara terbuka, sikap loyal, kerjasama yang baik, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta kesediaan individu untuk berusaha maksimal dalam bekerja dan berkualitas. Iklim yang tidak menguntungkan (*unfavorable*) mengakibatkan tingkat stress yang tinggi, waktu kerja dipakai untuk berbincang-bincang, kecenderungan untuk berpindah pekerjaan, absent dengan alasan sakit, berkurangnya komunikasi dengan atasan, dan rendahnya kepuasan kerja, merupakan deskripsi dari rendahnya keterlibatan kerja.

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah adalah satu-satunya perguruan tinggi swasta khususnya dibidang keperawatan yang ada saat ini di Tanjungpinang Kepulauan Riau. Institusi ini memiliki 3 Program Studi yaitu Program Studi Diploma (DIII) Keperawatan, Strata Satu (S1) Keperawatan dan Program Studi Ners. Dengan bidang pendidikan yang telah diemban selama ini dibidang pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang merupakan dasar dari Tri Dharma Perguruan Tinggi sangat menuntut seluruh karyawan baik pegawai (tenaga kependidikan) dan dosen (tenaga pendidik) untuk berperan semaksimal mungkin agar roda organisasi bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Keterbatasan-keterbatasan dari hal tersebut baik dari sarana dan prasarana yang dialami oleh STIKES Hang Tuah sudah berlangsung cukup lama. Banyak keluhan-keluhan terdengar dari keterbatasan itu, maupun juga dari sisi kompensasi gaji yang belum cukup memadai meskipun jenis pekerjaannya menumpuk sehingga menimbulkan keresahan yang cukup tampak di kalangan pegawai tetap yayasan, apalagi para dosen (tenaga pendidik) yang menduduki jabatan struktural yang dengan jenis pekerjaan yang banyak menyita waktu yang menginginkan adanya perhatian dalam soal kebijakan serta penggajian. Dikarenakan tuntutan fokus konsentrasi terhadap TRI DHARMA perguruan tinggi yang tetap melakukan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Peran dosen dalam hal ini bisa dikatakan tidak mempunyai "energi tambahan" dalam pelaksanaan pekerjaan.

Fenomena diatas berkaitan erat dengan iklim psikologis organisasi, karena iklim psikologis merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan organisasi. Jika karyawan

menganggap apa yang diberikan organisasi bermanfaat bagi kebutuhannya maka mereka akan merasa bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhannya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Apakah Iklim psikologis berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi pegawai tetap Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Tanjungpinang?
2) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi pegawai tetap Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Tanjungpinang?
3) Apakah iklim psikologis secara bersama dengan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi pegawai tetap Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Tanjungpinang?

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Iklim Psikologis

Istilah iklim psikologis organisasi pertama kali digunakan oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an dan pada perkembangan selanjutnya lebih dikenal dengan istilah iklim organisasi (*organizational climate*). Terdapat banyak definisi yang diberikan oleh para ahli, dalam buku Wirawan (2007) Koys dan DeCotiis mendefinisikan iklim psikologis sebagai ”fenomena persepsi multidimensional bersama anggota unit organisasi yang didasarkan atas *experiment”*. Menurut mereka, iklim psikologis merupakan deskripsi, bukan evaluasi pengalaman seperti kepuasan kerja.

Stringer (Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim psikologi organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

1. *Struktur*.
2. *Standar-standar*.
3. *Tanggung jawab*.
4. *Pengakuan.*.
5. *Dukungan*.
6. *Komitmen.*

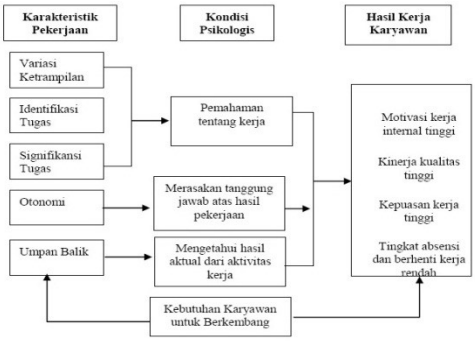
Ada empat variable disebut prediktor dari job insecurity adalah sebagai berikut:

1) Konflik peran (role conflict)
2) Ketidakjelasan peran (role ambiguity)
3) Perubahan Organisasi (organizational change)
4) Lokus kendali

Karakteristik Pekerjaan

Dalam Robbins, (2008) dikatakan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*).

Menurut teori karakteristik pekerjaan ini, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, prestasi kerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.



Gambar 1 Model Pendekatan Karakteristik Pekerjaan
Sumber: Robbins (2002)

Komitmen Organisasi

Backer menyatakan kajian teoritis terhadap komitmen memandang komitmen organisasi dari dua sudut pandang, yaitu: *Sitebet theory* dan *Exchange theory*. *Site bet theory* mempertimbangkan komitmen sebagai suatu fenomena berkembang yang terjadi sebagai hasil dari transaksi individual organisasional dan perubahan di dalam *side-bets* atau investasi dari waktu ke waktu (Azwar, 2004).

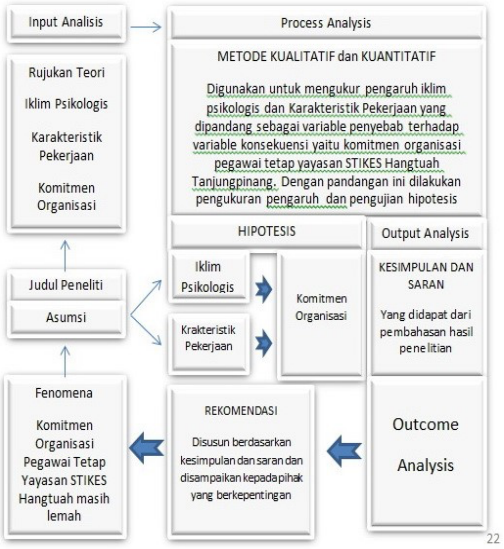
Menurut Luthans (2006) bahwa Faktor-faktor komitmen organisasi dalam organizational commitment questionnaire yaitu:

a. Komitmen afektif (*Affective commitment*)
b. Komitmen berkesinambungan (*Continuance commitment*)
c. Komitmen normatif (*Normative commitment*)

Dyne dan Graham (2005) mengemukakan, factor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah :

1. Karakteristik personal (individu),
2. Situasional 3. Posisional

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Sedangkan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

H_0 : variable-variabel independen secara bersamasama tidak mempengaruhi secara

signifikan terhadap variable dependen

H_1 : variable-variabel independen secara bersamasama mempengaruhi secara signifikan terhadap variable dependen

METODE PENELITIAN Populasi sampel

Seluruh pegawai tetap yayasan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Hang Tuah Tanjungpinang yang berjumlah 34 orang ditetapkan sebagai sampel. Sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

Dalam mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan metode :

1. Wawancara
2. Kuesioner

Dalam penelitian ini, karena data yang digunakan adalah data kuantitatif, maka anlisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengkuantitatifkan data-data penelitian dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan *skala likert* dengan kisaran skor antara 1 hingga 5. Data kuesioner diolah dengan program SPSS 17 menggunakan
teknik analisis regresi berganda

HASIL PENELITIAN Hasil Uji F

Bahwa Komitmen Organisasi mempunyai nilai signifikan 0.000 < 0.05 sehingga H_0 ditolak yang berarti Iklim Psikologis dan Karakteristik Pekerjaan (variabel independen) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (variabel dependen)

Hasil Uji T

Nilai sig variabel Iklim Psikologis (X1) = 0,000 < 0,05 (5%) sehingga H0 ditolak, yang berarti variabel independen Iklim Psikologis (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y), makin tinggi Iklim Psikologis maka makin tinggi pula Komitmen
Organisasi

Nilai sig variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) = 0,300 > 0,05 (5%) sehingga H0 diterima, yang berarti variabel independen Karakteristik Pekerjaan (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan tdak signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

Dengan demikian persamaan estimasinya adalah sebagai berikut :

Komitmen Organisasi (Y) = 9.762
+ 1.026*Iklim Psikologis(X1)
+ 0,126*Karakteristik Pekerjaan (X2)

PEMBAHASAN Pengaruh iklim psikologis dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi (Simultan)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim psikologis terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi (Uji-F) bahwa komitmen organisasi mempunyai nilai signifikan 0.000 < 0.05 sehingga H_0 ditolak yang berarti Iklim Psikologis dan Karakteristik Pekerjaan (variabel independen) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (variabel dependen) karena iklim psikologis

adalah persepsi atas karakteristik situasi kerja yang memiliki makna psikologis dan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap individu anggota organisasi.

Pengaruh iklim psikologis dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi (Parsial)

Hasil analisis didapati dalam pengolahan data dengan program SPSS 17 menetapkan bahwa nilai sig variabel Iklim Psikologis (X1) = 0,000 < 0,05 (5%) sehingga H0 ditolak, yang berarti variabel independen Iklim Psikologis (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y), makin tinggi Iklim Psikologis maka makin tinggi pula Komitmen Organisasi

Pengujian data berlanjut secara parsial ini juga menerangkan perbedaan hasil nilai signifikansi variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) = 0,300 > 0,05 (5%) sehingga H0 diterima, yang berarti variabel independen Karakteristik Pekerjaan (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

Implikasi Penelitian

Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa iklim psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, disertai pengujian secara bersamasama dengan variabel karakteristik pekerjaan sangat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

Dari penjabaran pengujian yang sudah dilakukan bahwa iklim psikologis dan karakteristik pekerjaan jika dilakukan pengujian secara bersama memberikan dampak yang sangat signifikan akan sangat mempengaruhi komitmen organisasi, dimana suatu iklim psikologis yang baik dan memberikan kenyamanan akan membentuk para pekerja / pegawai tetap STIKES Hang Tuah disertai karakteristik pekerjaannya yang memiliki tingkat beban atau tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki oleh setiap pegawai tetap dapat serta merta sangat berpengaruh para pegawai tetap tersebut berkomitmen terhadap organisasi. Kesenangan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan disertai kondisi psikologis dari iklim yang terbangun dengan baik bisa meningkatkan komitmen itu sendiri terhadap organisasi. Iklim psikologis yang baik bisa berbentuk segala sarana dan prasarana yang dirasakan oleh para pegawai tetap STIKES Hang Tuah. Kondisi ruang kuliah yang nyaman, kesediaan alat-alat pengajaran, ruang pekerjaan yang representatif dan yang paling vital sehingga tidak dapat kita hindari adalah kondisi psikologis dari pendapatan ataupun pembayaran gaji para pekerjanya. Hal ini sungguh penting dikarenakan dengan pembayaran pendapatan (gaji) yang seimbang dengan jenis pekerjaan yang memiliki tingkat tanggung jawab yang besar dapat sangat mempengaruhi suatu komitmen para pegawai tetap STIKES Hang Tuah. Iklim psikologis mengenai pendapatan (gaji) sepertinya memiliki suatu komitmen yang sangat berarti, kesesuaian penghargaan pada bidangbidang tertentu memberikan efek dan perbedaan yang mendasar dimana tidak akan ada lagi keluhan terhadap besar kecilnya pendapatan yang diterima jika pola tanggung jawab dihargai dengan berbeda pula,

pada intinya siapa yang bekerja paling banyak dan memiliki tingkat resiko yang tinggi dialah yang mendapatkan penghargaan yang lebih dari pihak organisasi atau pihak yayasan STIKES Hang Tuah.

Hal di atas dapat dibuktikan oleh data yang dilakukan secara parsial yaitu iklim psikologis dalam pengujiannya baik secara bersamasama ataupun secara parsial memiliki tingkat singnifikansi yang positif. Data tersebut menerangkan juga karakteristik pekerjaan diuji secara parsial tidak berpengaruh secara positif, hal ini berarti karakteristik pekerjaan membutuhkan variabel lain yaitu iklim psikologis untuk dapat berpengaruh secara singnifikan terhadap komitmen organisasi.

Bila mana karakteristik pekerjaan yang didalamnya memiliki tingkat maupun jenis pekerjaan yang beraneka ragam sehingga menimbulkan pekerjaan yang bertumpuk bagi para pegawai tetap STIKES Hang Tuah yang disertai iklim psikologis yang menyenangkan dan memuaskan akan sangat terlihat pengaruh yang berarti.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, penulis masih ingin mengembangkan variabel-variabel lain yang dirasakan terkait dengan komitmen organisasi pada STIKES Hang Tuah. Untuk itu diperlukan lagi penelitian-penelitian berkelanjutan di masa yang akan datang sehingga lebih sempurna lagi dalam hal data pendukung maupun proses penelitiannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai ” Iklim Psikologi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Tetap Yayasan Di STIKES Hangtuah ” yang dilakukan melalui observasi, wawancara studi dokumenter, dan penyebaran angket. Penulis menyimpulkan bahwa :

a. Ada hubungan yang signifikan dimana iklim psikologi dan karakteristik pekerjaan secara simultan mempengaruhi komitmen organisasi para pegawai tetap yayasan di STIKES Hangtuah

b. Iklim psikologi berpengaruh signifikan yang diuji secara parsial mempengaruhi komitmen organisasi

c. Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh signifikan untuk mempengaruhi komitmen organisasi yang diuji secara parsial

Saran

Untuk meningkatkan komitmen organisasi pada STIKES Hang Tuah alangkah baiknya pihak yang berkepentingan dalam hal ini pihak yayasan perlu memperhatikan iklim psikologis dan karakteristik pekerjaan yang dialami oleh para pegawai tetapnya. Dari hal-hal yang telah disebutkan pada penelitian ini penciptaan iklim psikologis bisa berupa keberadaan sarana dan prasarana yang mendukung segala aktivitas dan jenis pekerjaan secara baik atau mengenai pendapatan (gaji) yang disesuaikan dengan bobot pekerjaannya. Jenis pekerjaan yang bertumpuk secara structural dan fungsional menjadi satu, target-

target pencapaian pekerjaan yang menekan, kesemuanya itu suatu indicator dari sebuah iklim psikologis yang tercipta. Hal ini dapat disiasati dengan pembentukan iklim psikologis yang menyenangkan agar tidak ada lagi keluhan-keluhan di kemudian hari yang memberi dampak turunnya komitmen organisasi dari para pegawai.

Dengan iklim psikologis yang baik maka semua kegiatan maupun jenis pekerjaan yang dilakukan akan memberikan efek yang begitu nyata dan sudah tentu meningkatkan etos kerja yang tinggi dan handal karena didasari oleh semangat kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegara ,2007,Manajemen Sumber Daya Manusia,Cetakan Ke Tujuh Pt. Remaja Rosdakarya,Bandung

Algifari. 2000. Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi. BPFE UGM, Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi, 2002, Metodologi Penelitian. Penerbit Pt. Rineka Cipta. Jakarta

Azwar, Saifuddin. (2004). Sikap Manusia, Teori Dan Pengukurannya, Yogyakarta: Liberty Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset

Dyne, V.L, And Graham,J.W. (2005). "Organizational Citizenship Behavior; Construct Redefinition Measurement And Validation". Academy Management Journal.

Ghozali, Imam, 2006. Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008.Perilaku Organisasi Edisi Ke-12, Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono, 2007. *Statistika untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta

Kembaren, E.M. (2002). Pengaruh Trait Kepribadian, Komitmen Pekerjaan Dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Dosen Pada Perguruan Tinggi. Tesis (Tidak Diterbitkan) Depok: Fakultas Psikologi Indonesia

Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, Dkk),Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi

Lock, Peter Dan Crawford, John (2004), "The Effect Of Organisastional Culture And Leadership Style On Job Satisfaction And Organisational Commitment. A Cross-National Comparison,"The Journal Of Management Development

Madsen, S.R., Miller, D., & John, C.R. (2005). Readiness For Organizational Change: Do

Organizational Commitment And Social Relationships In The Workplace Make A Difference?. Human Resource Development Quarterly

Muhadi, 2007. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan” (Studi Padakaryawan Administrasi Univeristas Diponegoro)

Wening, Nur. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity), Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor." Kinerja, Volume 9, No.2,, 2005

Ketarangan:

1. Dosen Stikes Hang Tuah Tanjungpinang