

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI BADAN PERTANAHAN
NASIONAL KABUPATEN PASAMAN BARAT.**

**THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB
SATISFACTION TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN NATIONAL
LAND OFFICE WEST PASAMAN**

Elondri

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman
Email: elondri.3@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat, Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui: 1) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi, 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, 3) Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Untuk mendapatkan estimasi dan interpretasi yang baik dari penelitian ini maka sampel yang diteliti sebanyak 49 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner, untuk mengukur variabel kuantitatif dengan skala *likert*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dan dijelaskan bahwa : (1) Variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat, dengan koefisien regresi 1.101 dengan nilai signifikan 0,000 (<0,05), (2) Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat, dengan koefisien regresi -0.171 dengan nilai signifikan 0,002 (<0,05), (3) Variabel independen secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai, dengan koefisien regresi 177.956 dan nilai signifikan 0,000 (<0,05). Nilai R² menunjukkan 88,6% dan sisanya sebesar 11,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini

Kata Kunci : *Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi*

ABSTRACT

This research was conducted at National Land Office West Pasaman. The purpose of this study is to find out: 1) The impact of Organizational Climate on Organizational Commitment, 2) The impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment, 3) The impact of Organizational Climate and Job Satisfaction on Organizational Commitment. To get good estimate and interpretation of this study, the samples studied are 49 respondents. Data is collected through questionnaire, to measure quantitative variables with a Likert scale. The data analysis method applied is descriptive analysis and multiple linear regression using SPSS 16.0. The results of this study show the relationship between independent and dependent variable. And it can be explained that: (1) Organizational climate has positive and significant impact on organizational commitment at National Land Office West Pasaman, with regression coefficient of 1.101 and significant rate 0,000 (<0.05), (2) Job

satisfaction has negative impact and significant on organizational commitment at National Land Office West Pasaman, with regression coefficient of -0.171 and significant rate 0.002 (<0.05), (3) The independent variables simultaneously have positive and significant impact on organizational commitment, with regression coefficient of 177,956 and significant rate 0,000 (<0.05). R2 value indicates 88.6% and the remaining 11.4% is affected by other variables which are not discussed in this study.

Keywords : Organizational Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Badan Pertanahan Nasional atau disingkat dengan BPN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan dipimpin oleh seorang Kepala (sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2006 tentang Badan Pertanahan Nasional). Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas yakni melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan baik secara nasional, regional dan sektoral. Beberapa diantaranya merupakan pelayanan publik yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap kepentingan yang berkaitan dengan masalah pertanahan. Masyarakat memberikan kepercayaan kepada penyelenggara pemerintah dengan kinerja yang baik sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat (Ramandei 2009) . Dalam sebuah organisasi yang baik memiliki sumber daya manusia yang baik pula dan memiliki kemampuan yang cukup dalam bekerja dan dapat menangani urusan dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia pada suatu organisasi dianggap penting karena dengan adanya sumber daya manusia suatu organisasi dapat menghadapi masalah dalam pencapaian organisasi. Menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien sangat dibutuhkan kerja sama antar anggota yang optimal. Hasil kinerja yang bagus juga tak lepas dari pengaruh komitmen organisasi yang baik dari setiap individu yang ada di dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi yaitu sebuah dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi dapat terlibat dalam organisasi karena adanya kesamaan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai organisasinya, dan pegawai yang berkomitmen terhadap organisasinya dipercaya dapat mendedikasikan waktu, energi, serta kemampuan yang mereka miliki untuk organisasi.

Dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki komitmen (Tommy dan Julia, 2004).

Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis seorang pegawai yang dapat dilihat dari rasa loyalitas pegawai serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Crow *et al.*, 2012) Komitmen organisasi sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi dalam proses operasional dan komitmen organisasi memiliki peranan penting bagi individu dalam organisasi tersebut untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja, dan menciptakan loyalitas dalam sebuah organisasi. Miftahun & Sugiyanto (2010) mengatakan organisasi yang memiliki komitmen yang maksimal biasanya kreatif dan inovatif. Organisasi membutuhkan pegawai-pegawai yang berkualitas dan memiliki tingkat komitmen yang tinggi untuk dapat bertahan secara kompetitif misalnya kesediaan pegawai untuk bekerja keras bagi organisasi, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai organisasi dan dengan adanya keinginan pada diri pegawai untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi . Berdasarkan teori tersebut komitmen organisasi juga tidak lepas dari faktor-faktor berikut yaitu iklim kerja dan kepuasan kerja.

Iklim organisasi adalah serangkaian lingkungan , budaya, suasana, situasi, pola lapangan, pola perilaku, keadaan dan kondisi, Litwin dan Stringer (*wirawan 2008*). Faktor iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi yaitu dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja, jika dalam sebuah organisasi, anggotanya merasakan kenyamanan kemungkinan mereka bekerja akan bertahan dan loyal dengan pekerjaannya terhadap organisasi dan apabila kebutuhan mereka terpenuhi maka mereka akan berusaha untuk dapat bekerja dengan baik dalam organisasi tersebut, dari segi komitmen pegawai pada organisasi maka dapat melahirkan kemampuan bekerja mereka dengan baik dan tujuan organisasinya pun tercapai. Iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana pegawainya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh

dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing, *Brown dan Leigh* (1996). Iklim organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia, dimana pegawai dalam melakukan pekerjaannya tidak dapat diamati secara fisik, tidak dapat disentuh tetapi dapat dirasakan keberadaannya. Dalam pencapaian komitmen organisasi, pengaruh iklim organisasi yang tidak kondusif sangat mempengaruhi, contoh beberapa hal yang mempengaruhinya seperti suasana kerja yang tidak nyaman bagi para pegawai, budaya organisasi yang memperbarui ke arah negatif yang dapat menimbulkan penurunan komitmen organisasi.

Hasibuan (2003) menjelaskan Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan yaitu dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas akan pekerjaannya tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin bekerja dengan kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi dan menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin. Pegawai yang merasa puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih di luar tanggung jawab formalnya. Dalam hal kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kinerja individu tersebut karena puas atau tidak seseorang tersebut dalam bekerja dipengaruhi dari dalam maupun luar, dalam hal ini seseorang juga harus memiliki motivasi dalam dirinya yang mana motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan dan untuk mengembangkan kemampuan diri dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Pasaman Barat terhadap berbagai fenomena yang terjadi, dalam hal ini komitmen pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat cukup bagus dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan aturan-aturan dan standar operasional pekerjaan yang berlaku, hanya saja pekerjaan tersebut menjadi lambat dikarenakan adanya pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja yang tidak seimbang dengan pekerjaan yang mereka emban. komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh Iklim kerja karena iklim kerja yang bagus akan menimbulkan komitmen organisasi yang bagus juga begitu juga dengan sebaliknya dalam sebuah organisasi, di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman

Barat, dapat dicontohkan seperti pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka apabila alat-alat penunjang pekerjaan terpelihara dengan baik, dana dukungan pimpinan dan rekan kerja juga sangat membantu yang akan menimbulkan rasa semangat untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi, di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat sedikit kurang memuaskan bagi pegawainya di karenakan pekerjaan yang tidak setara dengan imbalan yang mereka terima, ini akan berimbas langsung terhadap komitmen organisasi. Keberhasilan organisasi dapat dicapai apabila pegawai dapat berperilaku positif terhadap diri sendiri dan organisasi dengan kejelasan tujuan organisasi, menentukan peran pegawai, pemberdayaan pegawai, otonomi tempat kerja, kepuasan kerja dan iklim organisasi yang positif akan dapat mendorong prestasi, dan keberhasilan organisasi akan tercapai jika pegawai mendapatkan imbalan yang pantas mereka terima atas pekerjaan yang mereka kerjakan.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik meneliti masalah ini dengan judul Pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Iklim Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Di Kabupaten Pasaman Barat ?
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Di Kabupaten Pasaman Barat ?
3. Bagaimanakah Pengaruh Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama Terhadap Komitmen Organisasi Pada Badan Pertanahan Nasional Di Kabupaten Pasaman Barat ?

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi

Menurut *Robbin dan Judge* (2008), Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana pegawai bepihak pada organisasi tertentu dan tujuannya, serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dengan demikian, komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemilikan kepada organisasi yang tinggi pula. *Wiliam dan Lazar*

(2006) mengatakan bahwa komitmen mempunyai dua arti, pertama komitmen sebagai indikator, kedua komitmen merupakan suatu faktor yang berkaitan dengan rasa percaya seseorang kepada nilai-nilai tujuan organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut *Greenberg* dan *Baron* (2003), komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Komitmen Organisasional menurut *Luthans* (2006) komitmen organisasional adalah keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut *Allen & Meyer* (1993) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu :

1. *Affective Commitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance commitment* terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative commitment* adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan.

Komitmen organisasi timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama, dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi.

Gary Dessler (dalam *Sopiah*, 2008), merangkum 20 Cara yang dapat digunakan untuk membangun komitmen dalam berorganisasi, 10 diantaranya adalah:

1. *Make it Charismatic*
Jadikan visi dan misi organisasi sebagai suatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku dan bertindak.
2. *Build the tradition*
Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
3. *Have comprehensive grievance procedures*
Bila ada keluhan atau complain dari pihak luar ataupun internal organisasi, maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
4. *Provide extensive two-way communication*
Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
5. *Create a sense of community*
Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu komunitas dimana didalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama, berbagi dan lainnya.
6. *Build Value-based homogeneity*
Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, minat, motivasi, kinerja tanpa ada diskriminasi.
7. *Share and share alike*
Sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll
8. *Emphasize brainraising, cross-utilization and teamwork*
Organisasi sebagai suatu komunikasi harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.
9. *Get together*
Adakah acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa saling terjalin,

misalnya sesekali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam even rekreasi bersama keluarga, dll.

10. Support Employee Development

Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.

Adapun indikator-indikator komitmen organisasi menurut *Mulyanto* (2013:52) adalah:

1. Kebiasaan bekerja yaitu kesediaan pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diterapkan perusahaan.
2. Bangga terhadap instansi, yaitu perasaan senang pegawai terhadap perusahaan.
3. Kesesuaian kerja, yaitu keserasian pekerjaan dengan pegawai.

Iklm organisasi

Iklm atau climate berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas ada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut.

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an yang menggunakan istilah iklim psikologis (*Psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Liwin. Tagiuri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul : lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field settings*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*).

Iklm organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan organisasi. Iklm organisasi terjadi di setiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi. Kemudian *Lussier* (2005) mengatakan bahwa indikator iklim meliputi :

1. *Structure*

Merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya aturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab, nilai-nilai organisasi. Hal ini penting diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka dapat memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi. Menurut Steers (1980) semakin tinggi 'penstrukturan' suatu organisasi lingkungan akan terasa semakin kaku, tertutup, dan penuh ancaman. Sementara semakin otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri diberikan pada individu dan makin banyak penelitian yang diberikan manajemen terhadap pegawainya akan makin baik iklim kerjanya.

2. *Responsibility*

Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan ke bawahan.

3. *Reward*

Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan. Karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Menurut Stingers (2002) pemimpin harus lebih banyak memberikan pengakuan dari pada kritikan untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kemampuan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.

4. *Warmth*

Berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawanan dalam organisasi. Perasaan terhadap suasana kerjanya bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

5. *Support*

Berkaitan dengan dukungan kepada karyawan didalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

6. *Organizational identity and loyalty*

Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya

karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

7. Risk

Berkaitan dengan karyawan diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan bahwa dirinya telah puas. Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut pegawai merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan/keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pension. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan.

Menurut *Velthzal Rival* (2004) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut *Hasibuan* (2001) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut *Robbins* (2008), indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menarik atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan dalam hal ini.
2. Imbalan yang pantas yang meliputi jumlah kompensasi yang diterima dan kesempatan untuk mempromosikan jabatan.
3. Dukungan rekan sekerja dan kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan bantuan perilaku.
4. Kondisi kerja

Hipotesis

Hipotesis ialah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian,

sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006).

H1 : Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada pegawai badan pertanahan nasional di kabupaten pasaman barat

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pada pegawai badan pertanahan nasional di kabupaten pasaman barat

H3: Iklim Organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai badan pertanahan nasional di kabupaten pasaman barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan termasuk *explanatory research* (Penelitian Eksplanatori) melalui penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2005).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 49 orang Pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Menurut *Sugiono* (2007) total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dalam Penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 49 sampling (pegawai). Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan berupa kuesioner, di mana responden diminta memberikan jawaban dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Jawaban responden bersifat kualitatif, tetapi dikuantitatifkan dan diukur dengan menggunakan skala Likert dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pertanyaan mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian, menurut *Kuncoro* (2003). Dari setiap jawaban diberi skor numerik yang positif antara 1 sampai dengan 5 untuk mencerminkan derajat kesesuaian responden. Teknik analisa data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana instrumen yang digunakan dapat betul-betul mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *corrected item- correlation*. Sebuah item pertanyaan dikatakan valid bila nilai *corrected item-total correlation* diatas 0,30 (Sugiyono:2009) adapun hasil pengujian validitas semua item yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai *corrected item-total correlation* diatas 0,30. Ini berarti bahwa semua item pernyataan valid dan

dapat betul-betul mengukur apa yang hendak diukur

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tingkat konsistensi internal (*internal consistency*) jawaban responden terhadap instrumen untuk mengukur variabel Iklim Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	6	0,733	Reliabel
Iklim Organisasi (X1)	14	0,876	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	8	0,876	Reliabel

Sumber : Olahan data SPSS versi 16.0 (lampiran 4)

Dari tabel 1, terlihat hasil pengujian reliabilitas data untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Ghozali (2011), dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's Alpha* di atas 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang merupakan persyaratan yang harus terpenuhi terlebih dahulu. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan persyaratan yang paling terpenting dalam analisis jalur. Bila data yang dianalisis tidak berdistribusi normal, maka analisis regresi tidak dapat terpenuhi, menurut Singgih (2000), uji normalitas berpedoman pada uji Kolmogorov Smirnov yaitu :

1. Jika nilai signifikan < 0,05 (taraf kepercayaan 95%)distribusi adalah tidak normal
2. Jika nilai signifikan > 0,05 (taraf kepercayaan 95%)distribusi adalah normal

Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

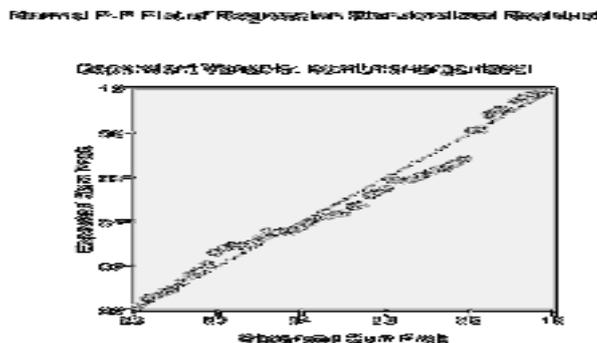
No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Komitmen Organisasi (Y)	0.298	Normal
2	Iklim Organisasi (X1)	0.193	Normal
3	Kepuasan Kerja (X2)	0.173	Normal

Sumber : Olahan data SPSS versi 16.0 (Lampiran 6)

Dari table 2 di atas terlihat bahwa nilai signifikan pada Komitmen Organisasi (Y) 0.298 , Iklim Organisasi (X₁) menunjukkan angka 0.193, dan Kepuasan Kerja (X₂) menunjukkan angka

0.173. Dan keseluruhan variabel memiliki nilai signifikan > 0,05 dengan demikian model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Linieritas



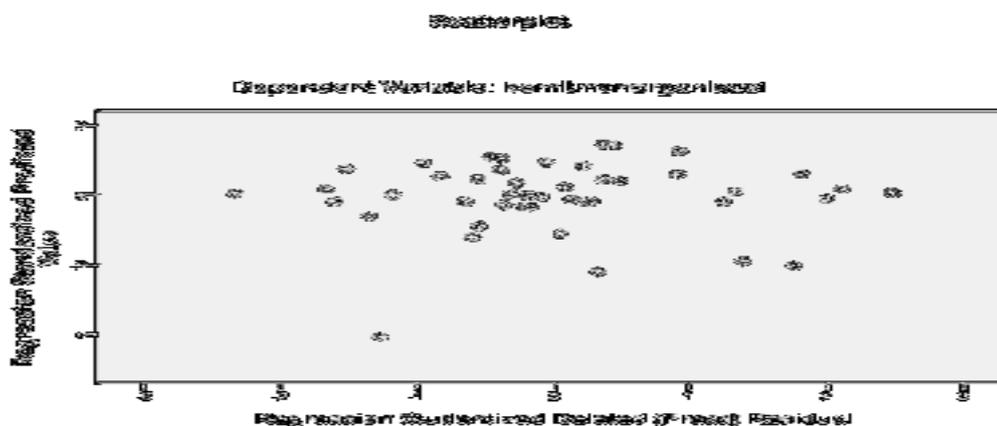
Sumber: Olahan data SPSS versi 16.0 (Lampiran 6)

Gambar 1
Hasil Uji Linearitas Berdasarkan nilai Signifikan LPP-Plott

Dari gambar diatas maka dapat dijelaskan bahwa menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik

histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regresi penelitian ini adalah linear.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Olahan data SPSS versi 16.0 (Lampiran 6)

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik Scatterplot di atas, tidak ditemukan terbentuknya pola-pola tertentu dari penyebaran titik-titik pada grafik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat melalui VIF (*Varians Inflation Faktor*). Bila angka tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Iklim Organisasi (X ₁)	0,756	1.323	Tidak ada multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,756	1.323	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Olahan data SPSS versi 16.0 Lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas, terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja nilai tolerence nya tidak ada yang kecil $< 0,1$ sedangkan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10. Dengan demikian di antara variabel indenpenden dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Analisi Regresi Linear Berganda

Analisa regresi berganda (*multi analition analysisist*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Kuncoro (2010). Dalam penelitian ini analisa regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hasil analisis Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Ringkasan Hasil Analisi Regresi Linear Berganda

Variabel Indenpenden	Koefisien	T Hitung	Sig	Ket.
Konstanta	0,246	0.984	0,330	
Iklim Organisasi (X_1)	1.101	17.750	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X_2)	-0,171	-3,214	0,002	Signifikan
Koefisien Kolerasi (R)	: 0,941			
Koefisien Determinasi (R^2)	: 0,886			
Nilai F	: 177,95			
Signifikan F	: 0,000			

Sumber : *Olahan data SPSS versi 16.0 (Lampiran 7)*

Berdasarkan model penelitian dalam skripsi ini, merujuk pada pendapat Kuncoro (2010) maka rumus persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan demikian persamaan dari hasil analisis data dari penelitian ini adalah :

$$Y = 0,246 + 1.107X_1 - 0,171X_2 + e$$

Di mana

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

X_1 = Iklim Organisasi

X_2 = Kepuasan Kerja

b 1 = Koefisien Regresi Iklim Organisasi

b 2 = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) bernilai 0.246 nilai konstanta bernilai positif artinya jika skor nilai Iklim Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sama dengan nol, maka skor nilai Komitmen Organisasi (Y) bernilai sebesar konstanta.
2. Koefisien b1 sebesar 1,107 koefisien variabel Iklim Organisasi positif artinya skor iklim organisasi terhadap komitmen organisasi bersifat positif. Jika skor Iklim Organisasi mengalami peningkatan, maka Iklim Organisasi meningkat pula.

3. Koefisien b2 sebesar -0,171 koefisien variabel kepuasan kerja negatif artinya skor kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi bersifat negatif. Jika skor kepuasan kerja mengalami penurunan maka komitmen organisasi akan mengalami penurunan.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada. Dari uji t terlihat koefisien regresi variabel yaitu :

1. Variabel Iklim Organisasi memiliki nilai t sebesar 17.750 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi atau, Hipotesis 1 diterima.
2. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t sebesar -3.214 dan nilai signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Dari data ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi atau, Hipotesis 2 diterima.

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara serempak dengan tingkat keberartian

tertentu seluruh variabel bebas (iklim organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi). Dari tabel terlihat bahwa nilai signifikansi uji F adalah 177.956 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain bahwa variabel bebas (iklim organisasi dan kepuasan kerja) secara bersama-sama atau simultan mampu menjelaskan secara signifikan variabel terikat (komitmen organisasi). Dengan demikian Hipotesis 3 diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dari tabel terlihat bahwa koefisien determinasinya adalah 0,886 atau 88,6%. Artinya, besarnya kontribusi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 88,6%. Sisanya atau sebesar 11,4% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam pengujian ini. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel variabel Iklim Organisasi Dan kepuasan kerja dalam penelitian ini relatif besar terhadap peningkatan komitmen Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat. artinya, iklim organisasi di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat mampu meningkatkan rasa berkomitmen dalam berorganisasi.

Ni Luh Putu Dina Widiarti dan A.A Agung Kartika Dewi (2016) melakukan Penelitian dengan Judul: “ pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada dinas pendapatan provinsi bali” dimana penelitian iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,776%.

Dan disimpulkan bahwa hasil dari penelitian yang dilakukan di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Dina Widiarti dan A.A Agung Kartika Dewi (2016) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud). Artinya, hasil penelitian penelitian terhadap komitmen organisasi yang telah diterima oleh pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat

mampu memberikan rasa berkomitmen untuk mendapatkan hasil yang baik dan maksimal.

Ni Wayan Nita Asriani dan I Wayan Gede Supartha (2017) melakukan Penelitian dengan Judul: “ komitmen organisasional karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi dan kepuasan kerja pada grand sinar indah hotel” dimana penelitian ini terdapat hasil nilai dari koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0,418 memiliki arti bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Grand Sinar Indah Hotel, yang artinya apabila iklim organisasi meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat. Nilai dari koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,510 memiliki arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan Grand Sinar Indah Hotel, yang artinya kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasional juga akan meningkat. Nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,723 yang berarti iklim organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional sebesar 72,3 karyawan Grand Sinar Indah Hotel, sedangkan sisanya sebesar 27,7 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat. Artinya, komitmen dan kepuasan yang secara bersamaan mempengaruhi komitmen organisasi, akan dapat lebih meningkatkan hasil kerja yang maksimal, lebih baik dan meningkatkan rasa berkomitmen dalam bekerja.

Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa Iklim organisasi dan kepuasan kerja telah mampu meningkatkan hasil kerja, yang sehingga rasa berkomitmen dalam bekerja dapat ditingkatkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil perhitungan dan analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan pada hipotesis pertama didapat hasil t hitung sebesar 17.750 dengan hasil signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, artinya iklim organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada

- Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat.
2. Berdasarkan hasil perhitungan pada hipotesis kedua didapat hasil t hitung sebesar -3,214 dengan hasil signifikan sebesar 0,002. Dengan demikian hipotesis kedua diterima, artinya kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat.
 3. Berdasarkan hasil perhitungan pada hipotesis ketiga didapat hasil f hitung sebesar 177.956 dengan hasil signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima, artinya iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat.

SARAN

Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Pasaman Barat, sebaiknya pegawai tetap menjaga komunikasi antar sesama rekan kerja maupun atasan, atasan memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan pegawai, dan memberikan penghargaan atas penyelesaian tugas yang baik sehingga pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya yang dapat menimbulkan rasa memiliki dalam organisasi tempatnya bekerja, yang secara otomatis dapat meningkatkan komitmen organisasi. Kepuasan kerja berdampak terhadap komitmen pegawai, maka sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan dan melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai yang sudah ada, dan kemudian bagi pegawai berpartisipasi aktif dalam menyampaikan aspirasi kepada pimpinan agar pimpinan mempertimbangkan hal hal yang berkaitan dengan kepuasan pegawai agar komitmen pegawai sesuai dengan tujuan dan harapan dan untuk kemajuan kantor Badan Pertanahan Nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. 2002. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang)*, Universitas Diponegoro.
- Akbar, T.R. 2009. 'Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara

Cabang Medan', *Universitas Sumatera Utara*.

- Allen, N. J., & Mayer, J. P.(1991). The Measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Allen, N.J., Meyer, P.J., & Smith, C.A. 1993. 'Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization', *Journal of Applied Psychology*, vol. 78 No.4.
- Arikunto, S. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta.: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hariono, S. 2012. *Peranan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Prima Husada Malang*, Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Cetakanke Lima. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Imam Darmawan, (2017). Pengaruh iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Risalah* 2, 76-81
- Kusjainah. (1998). ENGARUH Iklim organisasi terhadap komitmen karyawan organisasi di PT. Uniqwood Karya Kulon Pogo. *Penelitian*. STIE "YO". Yogyakarta
- Luthans, F. (1996), *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International
- Lutans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Dialihbahasakan Oleh Vivin Andhika Yowono,
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Miftahun, Sugiyanto. 2010. Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), PP: 94-109.

- Mas'ud, Fuad, 2004, Survei Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi, Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang.
- Ni Luh Putu Dina Widiarti, A.A Sagung Kartika Dewi ,E (2016). Pengaruh iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional ada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *Jurnal Management Unud*, 10, 6345-6372
- Ramandei, P. 2009. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintahan Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura). "*Tesis Tidak Dipublikasikan*", Program Pascasarjana Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Rini, Dyah P., Rusdarti, Suparjo. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada PT, Plasa Simpang Lima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekoomi dan Bisnis*, 1(1), PP:2337.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi :Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat. Buku 1
- Robbins, Stephen P. "*Perilaku Organisasi*", Edisi Delapan, PT Prenhanllindo, Jakarta, 2001.
- Robin Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke Sembilan. Jakarta: PT.Indeks
- S dan Judge, T.A.2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Salemba Empat.
- Simamora, Henry, 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Stinger, R.. (2002). *Leadership an Organization Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Orgnisasional*. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono, 2011. *Metoda Penelitian Administrasi*, Cetakan Kedelapan, Alfabeta, Bandung.
- Susanty, E. (2012). Pengaruh Iklim Orgnisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. *Jurnal organisasi dan managemen*, 8,121-134.
- Tommy an Julia. (2004). Sikap terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Vol. 2 No. 1*.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Jakarta: Raja Grafindo Persada