



Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang

Muhammad Zulham¹, Kusmiyanti²

^{1,2}Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Email : mzulham019@gmail.com¹, kusmiyanti.poltekip@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pegawai terhadap Iklim Organisasi, Persepsi pegawai terhadap Komitmen Organisasional dan Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan data primer dari kuesioner dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu *Simple Random Sampling* terhadap 273 orang pegawai yang kemudian dilakukan perhitungan sampel menggunakan rumus slovin dengan hasil 162 pegawai menjadi sampel yang kemudian dianalisis menggunakan software IBM SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian yang didapatkan dari hasil uji t untuk menguji hipotesis. Peneliti mendapatkan nilai t hitung (4,665) > t tabel (0,67) sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, dimana menandakan bahwa terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional. Peneliti kemudian melakukan uji determinasi dan memperoleh nilai R square sebesar 0,12 yang mana menunjukkan bahwa besar pengaruh Iklim Organisasi sebagai variabel independen terhadap komitmen organisasional sebagai variabel dependen sebesar 12% sedangkan 88% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasional di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang.

Kata Kunci: *Iklim Organisasi, Komitmen Organisasional, Pegawai Pemasarakatan.*

Abstract

This study aims to determine employee perceptions of organizational climate, employee perceptions of organizational commitment and the effect of organizational climate on organizational commitment at the Cipinang Class I State Detention Center. This study uses a quantitative method using primary data from a questionnaire with the sampling technique used is Simple Random Sampling of 273 employees which is then calculated using the Slovin formula with the results of 162 employees being the sample which is then analyzed using IBM SPSS 23 software. The results show that there is an effect given by variable X on variable Y in the study obtained from the results of the t test to test the hypothesis. Researchers get the value of t count (4.665) > t table (0.67) so that H₀ is rejected and H_a is accepted, which indicates that there is an influence of Organizational Climate on Organizational Commitment. The researcher then conducted a determination test and obtained an R square value of 0.12 which indicates that the influence of Organizational Climate as an independent variable on Organizational Commitment as the dependent variable is 12% while the remaining 88% is influenced by other variables not described in this study. The conclusion of this study is that there is a positive and significant relationship between Organizational Climate and Organizational Commitment in Class I Cipinang State Detention Center.

Keywords : *Organizational Climate, Organizational Commitment, Correctional Officer*

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) sangat vital perannya terhadap keberlangsungan organisasi sebagai pemegang peranan penting dalam menjalankan organisasi, sumber daya yang berkualitas tercipta dari adanya pengembangan kompetensi baik dari level organisasi maupun pada level individu. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan sebuah organisasi. Organisasi yang memiliki iklim organisasi yang tinggi akan mempengaruhi pegawai yang bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dengan membentuk iklim yang kondusif akan mampu mempengaruhi komitmen karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan (Stringer, 2002). Iklim organisasi merupakan sebuah pembeda antar organisasi dimana dengan situasi yang baik maka dapat mempengaruhi pegawai dimana pegawai bersedia bekerja tanpa adanya paksaan dari atasan maupun lingkungan kerja. (Akula & Talluri, 2013).

Pemasyarakatan sebagai organisasi dibawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dituntut untuk dapat memberikan pelayanan serta pembinaan bagi warga binaan pemasyarakatan yang optimal. Dalam mewujudkan hal tersebut harus didukung dengan adanya iklim organisasi yang sehat dan kondusif didalam organisasi tersebut. Demi tercapainya iklim organisasi yang sehat dan kondusif maka diperlukan pembuatan komitmen bersama terlebih dahulu. Persepsi petugas tersebut harus berjalan secara beriringan dalam pelaksanaan tugas demi terwujudnya tujuan organisasi. Terbentuknya komitmen bersama diharapkan dapat mewujudkan tujuan pemasyarakatan yaitu untuk Membentuk Warga Binaan Pemasyarakatan agar menjadi manusia seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat, dapat aktif berperan dalam pembangunan dan dapat hidup secara wajar sebagai warga negara yang baik dan bertanggung jawab.

Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang sebagai UPT Pemasyarakatan menuntut organisasi agar lebih dinamis dengan harapan memiliki sumber daya manusia yang mempunyai nilai lebih, fleksibel, dan adaptif terhadap keadaan lingkungan dapat mengimbangi dinamika organisasi tersebut. Oleh karena itu SDM Rutan Kelas I Cipinang harus memiliki kompetensi yang dibangun diatas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan kerja. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi diharapkan mampu meningkatkan kapasitas karena apabila sumber daya manusia tersebut didukung oleh kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka hal tersebut dapat terpenuhi dalam segi pengetahuan, mental, maupun keterampilan serta karakter produktifnya

Dalam mewujudkan kondisi iklim organisasi yang sehat dan kondusif diperlukan komitmen yang tinggi dalam perencanaan mengenai penetapan rencana strategis dari masing-masing sub seksie. Oleh karena itu diperlukan adanya sebuah target kinerja untuk menjadi komitmen bersama dalam pelaksanaan tugas, Rutan Cipinang memiliki target yang cukup tinggi, tentunya untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan komitmen yang tinggi bagi para pegawainya. Dalam mencapai besaran target tersebut dibutuhkan kemampuan dan kompetensi pegawai. Namun tingkat kemampuan masing-masing pegawai berbeda karena tidak semua pegawai berkesempatan untuk menjadi delegasi Rutan Kelas I Cipinang.

Melihat tuntutan pekerjaan dan komitmen organisasi yang cukup tinggi Pegawai Rutan Kelas I Cipinang diharuskan memiliki bekal dalam menghadapi pekerjaan mereka, namun hanya sebagian pegawai

Rutan Kelas I Cipinang yang mendapatkan pelatihan atau pembinaan, sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsinya dimana tentunya mereka masih awam terhadap kehidupan penjara dengan melaksanakan pekerjaan dalam kondisi minim pengetahuan dan pengalaman, sehingga dalam kondisi tersebut kualitas kerja yang tercipta tidak akan maksimal dan efisien, yang akan menciptakan kondisi iklim organisasi menjadi tidak kondusif. Kualitas kinerja yang tercipta tentu dapat dicapai apabila pegawai bisa berperilaku positif terhadap diri sendiri dan organisasi dengan kejelasan tujuan organisasi. Hal tersebut juga dilandasi oleh berbagai faktor salah satunya dengan memiliki komitmen tinggi terhadap kemajuan dan kesuksesan organisasi itu sendiri. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan dapat menerima semua tanggung jawab yang telah diberikan, memiliki perasaan loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan ikut serta memperhatikan keberlangsungan dari organisasi mereka. (Ardiyansah, 2013),

Komitmen organisasional yang tercipta oleh setiap pegawai tidak terlepas dari adanya lingkungan organisasi yang baik dan kondusif. Iklim organisasi bertanggung jawab atas komitmen organisasional melalui kepuasan karyawan (Bhaesajsanguan, 2010). Iklim organisasi sangat erat kaitannya dengan proses terciptanya lingkungan kerja yang nyaman sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh anggota organisasi (Suarningsih, 2013). Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dianggap sebagai variabel penting bagi keberhasilan organisasi. Hal inilah yang membuat iklim organisasi wajib diperhatikan dalam sebuah organisasi karena membawa dampak yang positif bagi kemajuan organisasi.

METODE

Penelitian dilakukan di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang dengan waktu penelitian dalam rentan waktu 8 bulan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Variabel X yaitu Iklim Organisasi terhadap Variabel Y yaitu Komitmen Organisasional. Adapun terdapat sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti ketika melakukan observasi dilapangan. Data tersebut berupa hasil dari jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada sampel penelitian yaitu pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang. Sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung. Data yang diperoleh tersebut bersumber dari studi Pustaka seperti artikel penelitian terdahulu, berita faktual, buku ilmiah, peraturan perundang-undangan, serta tinjauan Pustaka lainnya yang akan dijadikan rujukan dalam penelitian yang akan dilakukan.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan petugas pemasyarakatan yang ada di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang. Keseluruhan petugas Rutan Cipinang adalah 273 orang.
2. Teknik pada penentuan sampel, peneliti menggunakan Teknik *Simple Random Sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin*. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan rumus *slovin* didapatkan jumlah sampel sebanyak 162 pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang, yang berarti responden dalam penelitian ini sebanyak 162 responden.

Metode Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari koefisien korelasi pearson, untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pernyataan dapat dilihat melalui signifikasinya, apabila nilai signifikasinya $<0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya jika nilai signifikasinya $>0,05$ maka

pernyataan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari r tabel. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan software IBM SPSS 23, dengan 32 item pernyataan.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan pengujian cronbach's alpha dengan bantuan software IBM SPSS 23 dalam mengukur reliabilitas dari indikator penelitian. Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu, jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ maka instrumen pengukuran tersebut terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik. Sedangkan jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,6$ maka instrumen pengukuran tersebut tidak terpercaya atau tidak layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang rendah.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas kolmogorov-smirnov digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Kriteria dalam pengambilan keputusan ini yaitu dengan melihat taraf signifikansinya, data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ sedangkan data tidak berdistribusi normal jika signifikansinya $< 0,05$.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana merupakan uji statistik terhadap data yang terdiri dari dua variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Adapun rumus persamaan dari uji regresi linear sederhana ini yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : garis regresi atau variabel terikat

a : konstanta, perpotongan dengan sumbu vertikal (Y)

b : konstanta regresi

X : variabel bebas

5. Uji Signifikasi

Uji t merupakan uji individual yang bertujuan untuk melihat apakah variabel independen berpengaruh secara individual atau tidak terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

6. Uji Determinasi

Memiliki tujuan terkait seberapa besar kemampuan pada variabel bebas (X) yaitu Iklim Organisasi dalam memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y), yaitu Komitmen Organisasional. Perumusan besarnya nilai koefisien determinasi dapat digambarkan sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{n(a \sum Y + b_1 - \sum YX_1 + b_2 \sum YX_2 - (\sum Y)^2)}{n\{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Keterangan :

rx = Koefisien korelasi pearson

x = Variabel independen (bebas)

y = Variabel dependen (terikat)

n = Banyaknya Sampel

A. Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilaksanakan dengan 30 orang responden dengan nilai R tabel sebesar 0,361. Item dinyatakan valid apabila R hitung > R tabel. Hasil pengujian validitas pada variabel X (Iklim Organisasi) dan variabel Y (Komitmen Organisasional) sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1	0,361	0,623	Valid
X2	0,361	0,485	Valid
X3	0,361	0,818	Valid
X4	0,361	0,684	Valid
X5	0,361	0,683	Valid
X6	0,361	0,503	Valid
X7	0,361	0,637	Valid
X8	0,361	0,472	Valid
X9	0,361	0,825	Valid
X10	0,361	0,501	Valid
X11	0,361	0,611	Valid
X12	0,361	0,612	Valid
X13	0,361	0,679	Valid
X14	0,361	0,662	Valid
X15	0,361	0,686	Valid
X16	0,361	0,712	Valid
X17	0,361	0,480	Valid
Y1	0,361	0,625	Valid
Y2	0,361	0,396	Valid
Y3	0,361	0,685	Valid
Y4	0,361	0,405	Valid
Y5	0,361	0,489	Valid
Y6	0,361	0,459	Valid
Y7	0,361	0,681	Valid
Y8	0,361	0,786	Valid
Y9	0,361	0,551	Valid
Y10	0,361	0,628	Valid
Y11	0,361	0,609	Valid
Y12	0,361	0,537	Valid
Y13	0,361	0,758	Valid
Y14	0,361	0,526	Valid
Y15	0,361	0,625	Valid

Hasil dari uji validitas menggunakan instrument kuesioner yang dibagikan kepada pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang menyatakan bahwa hasil signifikansinya menunjukkan semua item R hitung $>$ R tabel yang menandakan bahwa hasilnya valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil	Keterangan	Jumlah Item
Iklm Organisasi (X)	0,879	Reliabel	17
Komitmen Organisasional (Y)	0,839	Reliabel	15

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa pernyataan mengenai variabel Iklm Organisasi dan Komitmen Organisasional dinyatakan reliabel karena jika melihat dari cronbach's alpha menunjukkan hasil sebesar 0,879 dan 0,839 dengan demikian maka instrument yang akan peneliti gunakan bersifat reliabel dikarenakan koefisienalpha lebih besar dari 0,6.

3. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		162
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78217030
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.034
	Negative	-.045
Test Statistic		.045
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti diperoleh nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat

disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

4. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 1 Hasil Uji Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.197	1	313.197	21.759	.000 ^b
	Residual	2303.075	160	14.394		
	Total	2616.272	161			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Pada tabel ANOVA diatas, dapat diketahui tingkat signifikansi antara variabel iklim organisasi (X) terhadap variabel komitmen organisasional (Y). berdasarkan tabel uji regresi tersebut kita mendapatkan nilai F = 21.759 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa uji regresi tersebut sudah memenuhi syarat untuk dapat mengukur tingkat pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap variabel Komitmen Organisasional. Dari uji regresi linear sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Iklim Organisasi (X) terhadap variabel komitmen organisasional (Y).

Tabel 4. 2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.904	4.023		10.417	.000
	X	.294	.063	.346	4.665	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel Coefficients diatas, dapat dilihat koefisien arah regresi dari kolom Unstandardized Coefficients dan sub kolom b. Dari kolom tersebut diperoleh nilai constant sebesar 41,904 dan nilai koefisien arah regresi sebesar 0,294 Dari nilai tersebut maka diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 41,904 + 0,294X$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta variabel X sebesar 41,904 dan menunjukkan bahwa nilai variabel X adalah konstan, serta nilai variabel komitmen organisasional menunjukkan nilai 0,294 yang mana nilai koefisien b pada persamaan regresi diatas bernilai positif.

- b) Nilai koefisien regresi variabel X sebesar 41,904 menyatakan kenaikan 1% nilai variabel kinerja pegawai, maka variabel komitmen organisasional akan mengalami kenaikan sebesar 0,294.

5. Uji Signifikansi

Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.904	4.023		10.417	.000
Iklm Organisasi	.294	.063	.346	4.665	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Hasil dari perhitungan diatas, tercatat bahwa nilai t hitung adalah sebesar 4,665 dan nilai t tabel sebesar 0,67603 dengan nilai signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan sesuai dengan syarat uji signifikansi jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,665 > 0,67$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel Iklm Organisasi terhadap komitmen organisasional. Sehingga dapat disimpulkan jika H_0 yang berarti ada hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan komitmen organisasional pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang.

6. Uji Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.346 ^a	.120	.114	3.794

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel uji determinasi di atas, nilai R sebagai koefisien korelasi adalah sebesar 0,346. Hal ini menandakan terdapat hubungan korelasi yang bersifat positif antara kedua variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Selain itu juga diketahui bahwa nilai R square diperoleh sebesar 12%. Maka berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa sebesar 12% Iklm organisasi yang ada di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional yang ada dan sisanya sebesar 88% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Persepsi Pegawai mengenai Iklm Organisasi di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang

Berdasarkan hasil olah data penelitian yang didapatkan oleh peneliti mengenai keenam dimensi Iklm Organisasi di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang didapatkan persepsi responden yang baik terhadap Iklm Organisasi dengan persentase nilai tertinggi tanggapan responden berada pada kategori tinggi. Dalam melakukan pengukuran persepsi responden pada tiap dimensi Iklm Organisasi, peneliti menggolongkan persepsi responden menjadi tiga kategori yakni kategori tinggi, sedang dan rendah. Responden yang memiliki tingkat persepsi tinggi menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang tinggi terhadap dimensi variabel Iklm Organisasi. Responden yang memiliki tingkat

persepsi sedang menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang tidak terlalu baik terhadap dimensi variabel iklim organisasi yang diukur dan persepsi rendah yang menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang rendah terhadap dimensi yang diukur.

Dari enam dimensi yang dijabarkan dalam variabel iklim organisasi, secara keseluruhan hasil tanggapan responden mengenai 17 pernyataan yang berkaitan dengan enam dimensi tersebut menunjukkan persepsi yang baik terhadap Iklim Organisasi di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang. Sebagian besar responden memberikan respon setuju pada setiap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner yang berkaitan dengan Iklim Organisasi di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang. Hal ini juga menandakan bahwa pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang memiliki persepsi yang baik terhadap Iklim Organisasi di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang.

2. Persepsi Pegawai mengenai Komitmen Organisasional Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang

Berdasarkan hasil olah data penelitian yang didapatkan oleh peneliti mengenai ketiga dimensi Komitmen Organisasional di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang didapatkan persepsi responden yang baik terhadap Komitmen Organisasional dengan persentase nilai tertinggi tanggapan responden berada pada kategori tinggi. Dalam melakukan pengukuran persepsi responden pada tiap dimensi Komitmen Organisasional, peneliti menggolongkan persepsi responden menjadi tiga kategori yakni kategori tinggi, sedang dan rendah. Responden yang memiliki tingkat persepsi tinggi menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang tinggi terhadap dimensi variabel Komitmen Organisasional. Responden yang memiliki tingkat persepsi sedang menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang tidak terlalu baik terhadap dimensi variabel komitmen organisasional yang diukur dan persepsi rendah yang menandakan tingkat kepuasan dan kesetujuan yang rendah terhadap dimensi yang diukur.

Dari tiga dimensi yang dijabarkan dalam variabel komitmen organisasional, secara keseluruhan hasil tanggapan responden mengenai 15 pernyataan yang berkaitan dengan enam dimensi tersebut menunjukkan persepsi yang baik terhadap komitmen organisasional di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang. Sebagian besar responden memberikan respon setuju pada setiap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner yang berkaitan dengan komitmen organisasional di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang. Hal ini juga menandakan bahwa pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang memiliki persepsi yang baik terhadap Komitmen Organisasional di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang.

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang. . Pernyataan ini dibuktikan melalui hasil uji thitung sebesar 4,665 sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% yaitu 0,67603 maka diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,665 > 0,67603$). Berdasarkan hasil uji tersebut menjelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang memiliki persepsi yang baik terhadap iklim organisasi. Hal tersebut dapat diketahui dari adanya sikap dan perasaan positif yang dimiliki pegawai sebagai hasil dari penilaian terhadap 6 dimensi iklim organisasi yaitu *structure, standards, responsibility, recognition, support, dan commitment*.
- b. Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang memiliki persepsi yang baik terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut dapat diketahui dari adanya sikap dan perasaan positif yang dimiliki pegawai sebagai hasil dari penilaian terhadap 3 dimensi komitmen organisasional yaitu *affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment*.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan yang bersifat positif antara iklim organisasi dan komitmen organisasional di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik pada Rutan Kelas I Cipinang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional yang terbentuk pada Rutan Cipinang. Tingkat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 12% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Artinya iklim organisasi juga dipengaruhi variabel lainnya selain variabel komitmen organisasional, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustama, I. M. D., & Giantari, I. G. A. K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Lpd Desa Adat Jimbaran. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2065. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p01>
- Akula, R. L. K., & Talluri, S. (2013). IMPACT OF ORGANISATIONAL CLIMATE ON JOB SATISFACTION OF DOCTORS IN HOSPITALS OF ANDHRA PRADESH INDIA. *TIJ's Research Journal of Social Science & Management - RJSSM*, 3.
- Ardiyansah. (2013). *VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT GARAM RANGKUMAN TESIS Diajukan untuk disetujui oleh Program Magister Manajemen oleh HENDRA ARDIANSYAH Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Airlangga*.
- Ariawan, J. (2020). Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Studi di PT SCG Pipe And Precast Indonesia. *Jurnal Pendidikan & Budaya Warta Pendidikan*, 40(IV), 4–12.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bhaesajangan, S. (2010). The Relationships among organizational climate, Job satisfaction and organizational commitment in the thai telecommunication industry. *E-Leader Singapore*, 1, 1–15.
- Cahyadi, M. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Retensi Pegawai Kontrak Di Bappeda Litbang Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5508. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p11>
- Creswell, W. J., & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
file:///C:/Users/Harrison/Downloads/John W. Creswell & J. David Creswell - Research Design_ Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (2018).pdf%0Afile:///C:/Users/Harrison/AppData/Local/Mendeley Ltd./Mendeley Desktop/Downloaded/Creswell, Cr
- Crow, M. M., Lee, C. B., & Joo, J. J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing*, 35(2), 402–423. <https://doi.org/10.1108/13639511211230156>

- Kalhor, R., Khosravizadeh, O., Moosavi, S., Heidari, M., & Habibi, H. (2018). Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*, 23, 1–5. <https://doi.org/10.1177/2515690X18790726>
- Liliweri, A. (2014). Sosiologi dan komunikasi organisasi. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Mayer, C.-H., Louw, L., & Baxter, J. (2015). 'Committed, motivated and joyful?' Job satisfaction and organisational commitment of managers at a South African public utility. *Acta Commercii*, 15(1), 1–12.
- Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–227.
- N. Allen, & J. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1990). *Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Macmillan. <https://books.google.co.id/books?id=Q6jZAAAAMAAJ>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional* (Edisi Pert). CV Andi Offset.
- Stringer, R. (2002a). *Leadership and organizational climate : the cloud chamber effect*. Prentice Hall. <http://catalog.hathitrust.org/api/volumes/oclc/47443815.html>
- Stringer, R. (2002b). *Leadership and Organizational Climate (Prentice Hall Organizational Development Series)*. Pearson.
- Suarningsih, N. L. P. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2), 233–240. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/565/575>
- Widiarti, N., & Dewi, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 254575.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*.