

Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan P.T.Bank X Cabang Y

Correlation among Achievement Motivation and Organizational Climate with Organizational Commitment on Permanent Employees of P.T. Bank X Area Y

Karmelita Agni Ayu Pratiwi, Munawir Yusuf, Nugraha Arif Karyanta

Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Sebelas Maret

ABSTRAK

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan memiliki SDM yang berkualitas dan berkomitmen penuh pada perusahaan. Perusahaan dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan, yakni bagaimana karyawan memiliki motivasi berprestasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor eksternal berasal dari luar diri karyawan yakni perasaan nyaman bekerja di lingkungan perusahaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan tetap. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan tetap.

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap P.T. Bank X Cabang Y. Sampel penelitian sebanyak 67 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Alat pengumpul data menggunakan kuesioner berupa skala komitmen organisasi adaptasi dari OCQ Meyer dan Allen (1990) terdiri atas 21 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,929, skala motivasi berprestasi terdiri atas 38 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,931 dan skala iklim organisasi terdiri atas 29 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,895.

Analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda, diperoleh $p\text{-value } 0,00 < 0,05$ dan $F \text{ hitung } 130,674 > F \text{ Tabel } 3,134$ serta R sebesar 0,896. Hal ini berarti ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan tetap PT Bank X Cabang Y. Nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,803 artinya bahwa dalam penelitian ini motivasi berprestasi dan iklim organisasi memberi sumbangan sebesar 80,3% terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : Komitmen organisasi, Motivasi berprestasi, Iklim organisasi

PENDAHULUAN

Perusahaan yang ingin maju dan tetap bertahan tidak cukup hanya dengan memiliki karyawan yang potensial saja. Muchinsky (1995) berpendapat bahwa setiap perusahaan yang berkeinginan maju perlu mengadakan pengelolaan SDM yang berorientasi masa depan guna memenuhi kebutuhan individu maupun perusahaan itu sendiri. Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya demi berlangsungnya kehidupan perusahaan itu sendiri.

Ulrich (1997) menyatakan bahwa hanya ada satu landasan sukses untuk keunggulan bersaing yang lestari bagi perusahaan, yaitu bagaimana mengelola faktor manusia dalam perusahaan itu. Manusia, dalam hal ini karyawan, merupakan aset yang paling berharga dan menguntungkan perusahaan dalam waktu panjang, karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada karyawannya. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi, bukan sebagai alat. Manusia sebagai pribadi tentu mempunyai kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan. Untuk dapat berprestasi sebaik-baiknya, pemenuhan kebutuhan karyawan harus diperhatikan sehingga karyawan akan merasa dihargai dan diakui keberadaannya. Dengan demikian

perusahaan tidak hanya dapat menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, tetapi juga memikirkan apakah kebutuhan karyawan sudah terpenuhi sehingga akan merangsang timbulnya komitmen terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi dapat menjadi suatu variabel yang diukur guna mengevaluasi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi memerlukan kajian baik secara teoritik maupun empirik. Penelitian Angie, Perry, dan Salancik (dalam Staw dan Salancik, 2004) menjelaskan bahwa komitmen organisasi juga dapat menggambarkan tingkat produktivitas, memprediksi tingkat keluar-masuknya karyawan dan menggambarkan tingkat absensi karyawan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut didukung oleh temuan Dipboye, Smith dan Howel (1994) yang menyatakan karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menangani pekerjaan secara lebih serius. Melalui komitmen organisasi akan diperoleh gambaran perilaku karyawan yang bermanfaat bagi organisasi.

Motivasi berprestasi merupakan faktor internal karyawan yang mungkin mempengaruhi komitmen organisasi. Robbins (2006) menyebutkan bahwa

kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*) akan mendorong seseorang untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Konsep ini mencuat ketika David McClelland (1987) mengungkapkan teori mengenai motif sosial. McClelland menguraikan bahwa manusia mempunyai bermacam-macam motivasi, baik sebagai makhluk biologis maupun makhluk sosial. Menurutnya, manusia dipengaruhi oleh tiga macam motivasi, yaitu motivasi untuk berkuasa (*need of power*), motivasi bersahabat (*need of affiliation*), dan motivasi untuk berprestasi (*need of achievement*). Mengenai pengertian motivasi berprestasi, McClelland mengemukakan bahwa motivasi berprestasi (*N-ach*) adalah kebutuhan untuk mengungguli, berprestasi, dan sukses. Individu dengan *N-ach* tinggi suka mencari tantangan dengan risiko sedang, menerima umpan-balik untuk perbaikan, memiliki tanggung jawab pribadi dan tidak menyukai spekulasi. Dengan motivasi berprestasi yang tinggi, seseorang akan mengerjakan sesuatu secara optimal karena mengharapkan hasil yang lebih baik dari standar yang ada.

Selain motivasi berprestasi sebagai faktor internal individu, faktor eksternal seperti lingkungan pekerjaan dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap pegawai positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih tekun untuk organisasinya. Steers dan Porter (1988) menyatakan bahwa pengaruh lingkungan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu lingkungan dapat luar dan lingkungan dalam. Lingkungan luar umumnya menggambarkan kekuatan di luar organisasi, sedangkan lingkungan dalam merujuk pada faktor-faktor di dalam organisasi yang menciptakan lingkungan budaya (*milieu cultural*) dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan. Lingkungan dalam ini yang disebut dengan iklim organisasi.

Iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan menurut Amundson (dalam Martini dan Rostiana, 2003). Iklim organisasi yang buruk dapat membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja sehingga mempengaruhi hasil kerjanya. Selain itu, iklim organisasi yang buruk dapat membuat karyawan tidak betah bertahan dalam perusahaan dan memilih untuk berpindah perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul : “Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Tetap P.T. Bank X Cabang Y.”

DASAR TEORI

Komitmen organisasi adalah minat individu yang melekat pada perilaku sosial untuk bertahan menjadi anggota, percaya, dan menerima tujuan organisasi, serta aktif dalam mencurahkan usahanya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Allen dan Meyer (1990) mengemukakan aspek- aspek komitmen, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam individu yang mengarahkan tingkah lakunya untuk memenuhi kebutuhannya dalam berprestasi, mengatasi segala rintangan yang menghambat, mengungguli prestasinya pada masa lampau serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya lebih dari orang lain atau dari standar yang ada.

McClelland (1987) mengemukakan enam aspek motivasi berprestasi, yaitu mempunyai tanggung jawab pribadi atas perbuatannya, memperhatikan umpan balik atas pekerjaannya, memilih tugas yang memiliki risiko, tekun dan ulet dalam bekerja, melakukan tugasnya dengan penuh

pertimbangan dan perhitungan, serta selalu melakukan semua pekerjaan dengan cara yang kreatif.

Iklim organisasi adalah persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi dimana karyawan melaksanakan pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi sikap atau perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Litwin dan Stringer (1968) mengungkapkan aspek-aspek yang digunakan dalam pengukuran iklim organisasi, yaitu standar, penghargaan, kejelasan organisasi, dukungan, pengambilan keputusan, mengurangi konflik, identitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bank X Cabang Y yang berjumlah 207 karyawan yang tersebar dalam 6 bagian, yaitu *manager*, *merchant analyst*, *legel off*, *human capital*, *perf & budgeting*, *general affair*. Penelitian ini menggunakan 40 responden untuk pelaksanaan *try-out* dan 67 responden untuk pelaksanaan penelitian.

Sampling yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan dengan memperhatikan strata

yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2010).

Metode pengumpulan data menggunakan alat ukur berupa skala psikologi dengan jenis skala Likert. Ada tiga skala psikologi yang digunakan, yaitu:

1. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990) dengan nama *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ), meliputi aspek: *affective commitment*, *continuence commitment*, dan *normative commitment*.

2. Skala Motivasi Berprestasi

Skala motivasi berprestasi menggunakan instrumen yang dibuat peneliti berdasar pada aspek - aspek yang dikemukakan oleh McClelland (1987) yaitu: mempunyai tanggung jawab pribadi atas perbuatannya, memperhatikan umpan balik atas pekerjaannya, memilih tugas yang memiliki resiko, tekun dan ulet dalam bekerja, melakukan tugasnya dengan penuh pertimbangan dan perhitungan selalu melakukan semua pekerjaan dengan cara yang kreatif.

3. Skala Iklim Organisasi

Skala iklim organisasi menggunakan adaptasi skala oleh Susilo (2002) berdasar pada aspek-aspek yang dirumuskan oleh

Litwin dan Stringer (1968) yaitu: standar, penghargaan, kejelasan organisasi, dukungan, pengambilan keputusan, mengurangi konflik, dan identitas organisasi.

HASIL-HASIL

Penghitungan dalam analisis penelitian ini dilakukan dengan bantuan computer program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0

1. Uji Asumsi Dasar

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogor-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Signifikansi komitmen organisasi sebesar 0,574, motivasi berprestasi sebesar 0.756, dan budaya organisasi sebesar 0.755. nilai ketiga variabel penelitian menunjukkan nilai diatas 0.05, maka disimpulkan bahwa data variabel penelitian tersebut telah terdistribusi secara normal.

Hasil uji linearitas didapatkan motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi menghasilkan nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Demikian dengan variable iklim organisasi dengan komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi antara variable bebas dengan variable tergantung adalah kurang dari 0,05 sehingga dapat

disimpulkan bahwa hubungan dalam penelitian ini adalah linear.

2. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji melalui VIF pada hasil output SPSS 16 tabel *coefficients*, tiap-tiap variabel independen dalam penelitian ini memiliki VIF sebesar 2,993 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas karena nilai $VIF = 2,993 < 5$.

Metode pengujian untuk uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat titik-titik pada pola *scatterplots*. Pada pola *scatterplot* didapatkan titik-titik menyebar tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas.

Pada pengujian otokorelasi, hasil analisis menunjukkan nilai *durbin watson* sebesar 1,851, angka *durbin watson* di antara -2 sampai +2 berarti tidak terdapat otokorelasi, dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan model ini terbebas dari otokorelasi.

3. Uji Hipotesis

Tabel 1. Uji Hipotesis ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1500.420	2	750.210	130.674	.000 ^a
Residual	367.430	64	5.741		
Total	1867.851	66			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Iklim

b. Dependent Variable: Komitmen

Pengujian hipotesis menghasilkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan $F_{hitung} 130,674 > F_{tabel} 3,134$. Penjabaran tersebut berarti hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi.

Tabel 2. Uji Hipotesis Parsial Komitmen- Motivasi

Correlations

Control Variables	Komitmen	Motivasi
Iklim Komitmen	Correlation	1.000
	Significance (2-tailed)	.306
	Df	.012
Motivasi Komitmen	Correlation	0
	Significance (2-tailed)	64
	Df	64
Iklim Motivasi	Correlation	.306
	Significance (2-tailed)	1.000
	Df	.012
Motivasi Motivasi	Correlation	1.000
	Significance (2-tailed)	.012
	Df	64

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi diperoleh korelasi 0,306 dengan signifikansi 0,012 (sig<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi memiliki korelasi positif dengan komitmen organisasi. Sehingga semakin besar motivasi berprestasi, maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Tabel 3. Uji Hipotesis Parsial Komitmen-Iklim
Correlations

Control Variables		Komitmen	Iklim
Motivasi	Komitmen	1.000	.665
	Correlation		
	Significance (2-tailed)	.000	.000
	df	0	64
Iklim	Komitmen	.665	1.000
	Correlation		
	Significance (2-tailed)	.000	.
	df	64	0

Korelasi antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi diperoleh korelasi 0,665 dengan signifikansi 0,000 (sig<005), sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi mempunyai korelasi positif dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

4. Analisis Deskriptif

Tabel 4. Kategorisasi Subjek Berdasarkan Skor
Skala Penelitian

Variabel	Kategorisasi		Subjek	
	Kategori	Skor	Jml	(%)
MB	Sangat Rendah	38 X < 60,8	0	0
	Rendah	60,8 ≤ X < 83,6	0	0
	Sedang	83,6 ≤ X < 106,4	10	14,9
	Tinggi	106,4 X < 129,2	38	56,7
	Sangat Tinggi	129,2 X < 152	19	28,4
IO	Sangat Rendah	29 X < 46,4	0	0
	Rendah	46,4 ≤ X < 63,8	8	11,9
	Sedang	63,8 ≤ X < 81,2	21	31,4
	Tinggi	81,2 X < 98,6	30	44,8
	Sangat Tinggi	98,6 X < 116	8	11,9
KO	Sangat Rendah	21 X < 33,6	0	0
	Rendah	33,6 X < 46,2	0	0
	Sedang	46,2 X < 58,8	8	11,9
	Tinggi	58,8 X < 71,4	51	76,2
	Sangat Tinggi	71,4 X < 84	8	11,9

5. Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi
Kontribusi motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 19,99%, terdiri atas sumbangan motivasi berprestasi sebesar 60,3% dan sumbangan iklim organisasi sebesar 80,3%.

 PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan tetap P.T Bank X Cabang Y. Hal tersebut didasarkan atas hasil *output* program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.00 dengan menggunakan penghitungan analisis regresi linear berganda, yakni nilai *p-value* sebesar $0,000 < p = 0,05$ dan nilai F hitung = $130,674 > F$ tabel = 3,134 serta nilai koefisien korelasi ganda (R) yang dihasilkan sebesar 0,896 yang menunjukkan, bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi.

Hasil analisis korelasi parsial antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi sebesar 0,306, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif yang lemah antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi. Tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi, sehingga hipotesis kedua yang diajukan

dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi pada karyawan tetap di P.T. Bank X Cabang Y.

Adanya hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi pada karyawan tetap menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan. Namun sebaliknya, semakin rendah motivasi berprestasi karyawan, maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi karyawan.

Penelitian Angie, Perry, dan Salancik (dalam Staw dan Salancik, 2004) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat menggambarkan tingkat produktivitas, memprediksi tingkat keluar masuknya karyawan dan menggambarkan tingkat absensi karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian menggambarkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dengan nilai *mean* empirik sebesar 65,18 berada pada rentang nilai antara 58,8 - 71,4 dengan persentase 76,2%. Sesuai dengan penelitian oleh Dipboye, Smith dan Howel (1994) yang menyatakan karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menangani pekerjaan secara lebih serius, maka dengan tingginya

tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan P.T.Bank X Cabang Y, diharapkan dapat membuat para karyawan menghasilkan produktivitas dan kinerja yang lebih baik, mampu mencapai tujuan perusahaan serta mempengaruhi keinginannya untuk tetap bertahan dalam perusahaan

Hasil kategorisasi skala motivasi berprestasi menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tinggi, dengan *mean* empirik sebesar 121,18 berada pada rentang nilai 106,4 - 129,2 dengan presentase 56,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan tetap di P.T. Bank X Cabang Y memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tinggi. Hersey, dkk. (dalam Martini dan Rostiana, 2003) menambahkan, individu dengan motif berprestasi tinggi merasa lebih tertarik kepada prestasi yang dihasilkan daripada imbalan. Mereka tidak menolak imbalan namun hal tersebut bukan prioritas utama dan kurang berperan penting bagi dirinya daripada prestasi yang dihasilkan atas namanya sendiri. Dalam bekerja, mereka akan lebih memilih menampilkan diri apa adanya, tidak terlalu banyak berbasa basi dan lebih banyak menghabiskan waktu untuk berpikir mencari cara untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Selanjutnya, berdasarkan penelitian McClelland (1987), didapatkan hubungan antara motivasi berprestasi dengan keinginan mencapai suatu tujuan. Apabila individu memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, maka akan mendorong individu untuk menetapkan tujuan, serta menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan dalam pencapaian tujuan. Karyawan yang menerima nilai dan keyakinan kuat pada tujuan perusahaan akan melakukan usaha positif untuk mencapai tujuan perusahaan serta memelihara status keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Penerimaan nilai dan usaha karyawan untuk bekerja secara optimal tersebut merupakan faktor internal yang mempengaruhi komitmen organisasi terhadap perusahaan. Dengan kata lain, terdapat kemungkinan bahwa karyawan yang memiliki motivasi untuk berprestasi akan berusaha mencapai tujuan perusahaan serta mempengaruhi keinginannya untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

Hasil analisis korelasi parsial antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0,665, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan positif dengan tingkat kuat antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$)

menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan tetap P.T. Bank X Cabang Y dapat diterima.

Hasil analisis data melalui korelasi parsial menunjukkan korelasi positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan. Adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan menunjukkan bahwa semakin positif tingkat persepsi iklim organisasi maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan. Namun sebaliknya, semakin negatif tingkat persepsi iklim organisasi karyawan, maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi pada karyawan P.T. Bank X Cabang Y.

Menurut Davis & Newstorm (1996), iklim organisasi adalah lingkungan manusia di alam suatu organisasi yang terdiri atas pegawai-pegawai organisasi yang melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi

tersebut. Iklim juga dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan menurut Amundson (dalam Martini dan Rostiana, 2003).

Hasil kategorisasi skala iklim organisasi menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki tingkat persepsi iklim organisasi yang tinggi, dengan nilai *mean* empirik sebesar 82,70 berada pada rentang nilai antara 81,2-98,6 dengan persentase 44,8%. Iklim organisasi yang baik dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan mempengaruhi hasil kinerjanya. Selain itu, iklim organisasi yang baik akan membuat karyawan bertahan dalam perusahaan dan memilih untuk bertahan dalam perusahaan. R^2 disebut juga koefisien determinan sebesar 80,3%, yang berarti 80,3% tingkat komitmen organisasi pada karyawan tetap P.T. Bank X Cabang Y dapat dijelaskan oleh variable motivasi berprestasi dan iklim organisasi. Tiap-tiap variabel memberikan sumbangan efektif sebesar 19,99% untuk variable motivasi berprestasi dan 60,30% untuk variable iklim organisasi. Sedangkan 19,71% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Faktor-faktor luar yang dimungkinkan dapat menjadi variabel yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pada karyawan

tetap P.T. Bank X Cabang Y, seperti yang diungkapkan oleh Miner (1992) adalah kondisi internal karyawan maupun kondisi eksternal yang berasal dari perusahaan, antara lain: variabel umur, masa jabatan dalam organisasi, afeksi, desain kerja, dan gaya kepemimpinan pengawas. Kondisi lingkungan kerja di P.T. Bank X Cabang Y yang sibuk dan padat tugas melayani para nasabah setiap harinya memungkinkan menjadi *stressor* yang negatif terutama bagi karyawan merasa terbebani dalam pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan hasil analisis dan pembahasan di atas, penelitian ini pada intinya telah mampu menjawab hipotesis mengenai hubungan antara motivasi berprestasi dan iklim organisasi dengan komitmen organisasi karyawan tetap P.T. Bank X Cabang Y, baik secara bersama-sama maupun parsial. Namun, penelitian ini tidak terlepas dari adanya keterbatasan-keterbatasan selama proses jalannya penelitian, antara lain adalah lamanya waktu penelitian dikarenakan kesibukan dan padatnya aktivitas kerja karyawan, sehingga butuh waktu lama untuk dapat mengumpulkan seluruh kuesioner, pada saat uji coba skala maupun saat penelitian. Kemudian juga proses penyebaran skala yang dilakukan oleh pihak *Human Capital*,

karena Peneliti tidak diperbolehkan untuk terjun langsung membagikan kuesioner. Hal tersebut karena sesuai dengan SOP (*Standart of Operation*) yang berlaku di P.T. Bank X Cabang Y.

PENUTUP

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi berprestasi dan iklim organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi pada karyawan tetap P.T. Bank X Cabang Y. Nilai $p < 0,000 < 0,05$ dan $F \text{ hitung } 130,674 > F \text{ tabel } 3,134$. Didapatkan nilai $R < 0,896$, berarti hubungan yang terjadi terkategori sangat kuat.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan komitmen organisasi karyawan tetap P.T. Bank X Cabang Y. Semakin tinggi motivasi berprestasi, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi karyawan. Nilai $p < 0,012 < 0,05$ dan nilai korelasi $0,306$, berarti hubungan yang terjadi terkategori lemah.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi karyawan tetap P.T. Bank X Cabang Y. Semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi karyawan. Nilai $p < 0,000 < 0,05$ dan

nilai korelasi 0,665, berarti hubungan yang terjadi terkategori kuat.

Berdasar pada hasil penelitian yang telah didapatkan bahwa saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Bagi Karyawan

Karyawan P.T. Bank X Cabang Y diharapkan mampu mengembangkan kemampuan, sehingga mampu memiliki rasa motivasi berprestasi dan iklim organisasi yang baik, sehingga mampu mendorong peningkatan komitmen organisasi yang dimiliki. Selain itu, karyawan akan lebih terikat, termotivasi, dan semakin produktif dalam bekerja

2. Bagi Perusahaan

P.T. Bank X Cabang Y diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan motivasi berprestasi dan iklim organisasi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Upaya tersebut dapat ditempuh misalnya dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar dan harapan karyawan, seperti pemberian *reward* pada karyawan yang berprestasi; meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana yang mendukung kinerja karyawan, memperhatikan potensi-potensi yang dimiliki karyawan; memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dan mengembangkan diri dengan mengadakan

training (pelatihan) yang bermanfaat, serta menjalin komunikasi aktif yang bersifat vertikal antara pimpinan perusahaan dan karyawan, sehingga langkah-langkah tersebut tentunya akan meningkatkan tingkat komitmen organisasi karyawan.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Seperti yang telah dipaparkan dalam pembahasan, bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Oleh karena itu, diharapkan peneliti-peneliti selanjutnya lebih memperhatikan faktor-faktor lain di luar penelitian yang dimungkinkan dapat mempengaruhi bahkan mengganggu hasil penelitian dengan melakukan kontrol secara lebih ketat terhadap *sampling* penelitian serta dapat juga dengan melakukan pengawasan secara mandiri terhadap prosedur penelitian, sehingga dapat meminimalisasi kelemahan yang ada dalam penelitian ini. Selain itu, diharapkan para peneliti lain dapat lebih kreatif menghasilkan karya-karya ilmiah di bidang psikologi industri dan organisasi yang berkualitas melalui penelitian selanjutnya, misalnya dengan mencari inovasi-inovasi variabel lain yang menarik untuk dijadikan sebagai alternatif penelitian yang berkaitan dengan tema komitmen organisasi, sehingga akan menambah variasi

serta mampu memperluas ruang lingkup penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1990. The measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization. *Journal of Accupational Psychology*, 63, 1-18.
- Davis, K. 1962. *Human Relations at Work*. Tokyo : Mcgraw Hill Kogakusha.
- Dipboye, R.L., Smith, C.S., & Howell, W.C. 1994. *Understanding industrial and organizational psychology : An integrated approach*. Fort Worth, TX : Harcourt Brace College Publisher.
- Ko, J., Price, J. L., & Mueller, C.W. 1997. Assessment of Meyer and Allen's three componenet model of organizational commitment in South. *Journal of Applied Psychology*, 82 (6), 961-973.
- Litwin, G.H. dan Stringer, R. A. 1968. *Motivation and Organizational Climate*. Boston: McGraw Hill.
- Martini, Y., Rostiana. 2003. Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. *Phronesis* Vol.5 No.9,25-29.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- Miner, J.B. 1992. *Industrial and Organizational Psychology*. New York : McGraw Hill International Edition.
- Muchinsky, P. 1995. *Psychology Applied to Work*. New York : Brooks Cole Publishing Company.
- Newstrom, J.W., & Davis, K. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh (terjemahan)*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Staw, B.M, & Salancik, G.R. 2004. *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. 1988 *Motivation and Work Behavior*. USA : Mc. Graw Hill Inc.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Susilo, P.B. 2002. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi UMS.

Ulrich, D. 1997. *Human Resources Champions : The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston : Harvard Business School Press.