

# **PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(Studi pada Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)**

**Dewi Dartini**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Telp. (0274) 387656. Fax. (0274)387646

Email: [dewide135@gmail.com](mailto:dewide135@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Subyek penelitian ini adalah Dosen tetap dan Karyawan tetap Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang terletak di Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta. Sampel yang diambil adalah 55 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode analisis dalam penelitian adalah *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan *software WarpPLS 3.0*.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa: 1) iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi, 2) iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, 3) iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan 4) kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.

## **PENDAHULUAN**

Salah satu problema yang dialami oleh Indonesia adalah rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) padahal dengan jumlah SDM yang banyak harusnya dapat didayagunakan untuk pembangunan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk berfikir bagaimana memanfaatkan SDM seoptimal

mungkin dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Perlu diketahui, sekarang ini banyak organisasi atau perusahaan baik yang bergerak dalam bidang jasa, industri dan khususnya pendidikan menghadapi tantangan ini dengan membangun komitmen karyawan untuk meningkatkan kualitas SDMnya.

Bagi kehidupan organisasi, komitmen organisasi merupakan salah satu kunci utama yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi berarti mereka akan menunjukkan sikap yang bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya, loyal dan merasa ikut memiliki perusahaan tersebut. Tinggi atau rendahnya komitmen karyawan ini, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah iklim organisasi yang ada. Jika iklim organisasinya sudah kondusif maka komitmen karyawannya tinggi dan karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak akan berkeinginan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain namun justru mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tempatnya bekerja.

Selain iklim organisasi, komitmen juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Menurut Fred Luthans, (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dalam sebuah organisasi yang memiliki tempat dan fasilitas lengkap tidak menjamin karyawan akan merasa puas. Namun, jika fasilitas lengkap tersebut didampingi atau ditunjang dengan adanya kondisi kerja yang kondusif, hubungan antara atasan dan sesama rekan kerja berjalan baik maka kemungkinan besar kepuasan kerja karyawan akan lebih mudah untuk terwujud.

Iklim organisasi sekarang penting untuk dikaji karena dalam kondisi saat ini masyarakat maupun pemuda semakin banyak yang berminat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga atau organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan yang menghasilkan lulusan-lulusan yang memiliki keahlian yang berguna untuk kepentingan individu, masyarakat dan negara. Semakin banyak permintaan perguruan tinggi tentunya masyarakat akan menuntut atau memperhatikan kualitas pendidikan termasuk pelayanan yang diberikan oleh dosen dan karyawan dalam perguruan tinggi sebelum mereka memutuskan untuk melanjutkan studi di perguruan tinggi tersebut.

Oleh sebab itu, perguruan tinggi harus memiliki manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya manusia yaitu dosen dan karyawannya. Memperhatikan iklim yang ada dalam perguruan tinggi mulai dari menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, pembagian tugas kerja pada setiap dosen dan karyawan yang berada diberbagai bagian yang ada dalam perguruan tinggi dengan jelas dan memberikan dukungan kepada karyawannya baik finansial maupun non finansial dapat mewujudkan kepuasan kerja karyawan. Jadi, jika iklim dalam perguruan tinggi baik, maka dosen dan karyawan akan merasa senang dan nyaman dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan mereka masing-masing dengan maksimal karena kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga mereka merasa puas.

Meskipun sudah banyak penelitian tentang pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, namun ada beberapa penelitian yang memperoleh hasil berbeda yaitu ada yang

menemukan pengaruh positif dan negatif dari hubungan variabel-variabel tersebut. Hal tersebut menjadi salah satu daya tarik yang membuat peneliti ingin mengkaji ulang mengenai topik tersebut. Selain alasan tersebut, fenomena yang terjadi yaitu sekarang semakin banyak yang berminat melanjutkan studi ke Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), jika dilihat dari tahun ke tahun pendaftarannya bertambah terus dan kapasitas penerimaan mahasiswanya besar.

Semakin banyak mahasiswa yang diterima, maka UMY harus bisa menyeimbangkan antara kebutuhan karyawan dan kebutuhan untuk sarana prasarana universitas. Oleh sebab itu, penting untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif dengan tujuan untuk mewujudkan kepuasan kerja dosen dan karyawan karena mereka yang selalu berinteraksi secara langsung dengan mahasiswa. Jika iklim sudah mendukung untuk bekerja dan mereka merasa senang dengan pekerjaan yang dikerjakan maka mereka secara sukarela akan berkomitmen dan ikut serta dalam mencapai tujuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini ingin menguji pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi, pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dosen dan karyawan fakultas ekonomi di UMY.

## **KAJIAN TEORI**

### **Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi**

Renato Tagiuri, (1968) dalam Andre Hardjana, (2006) mendefinisikan Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang bertahan cukup lama dan yang dialami oleh segenap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dan yang dapat digambarkan sebagai cerminan nilai-nilai dari seperangkat ciri-ciri atau atribut khas organisasi tersebut.

Sedangkan menurut John P. Campbell *et al.*, (1970) dalam Andre Hardjana, (2006), mendefinisikan bahwa iklim organisasi adalah seperangkat ciri-ciri khusus dari sebuah organisasi yang dapat disebabkan oleh cara organisasi itu memperlakukan anggota-anggotanya dan lingkungannya. Iklim organisasi mempunyai empat dimensi sebagai berikut: Otonomi pribadi (*individual autonomy*), derajat tekanan struktur pada jabatan (*the degree of structure imposed upon the position*), orientasi tentang ganjaran (*reward orientation*), pengertian, kehangatan, dan dukungan (*consideration, warmth, and support*).

Iklim organisasi sering dikaitkan dengan beberapa variabel yaitu komitmen organisasi yang telah diteliti oleh Jeane Capricornia memperoleh hasil penelitian yang sama dimana secara parsial Iklim Organisasi memiliki kontribusi positif dan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (2013), Adhi Setyanto *et dkk.*, (2013) yang menemukan bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di kantor Teladan Prima Group. Hal ini senada dengan hasil penelitian Ni Luh Putu Suarningsih *dkk.*, (2013) bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional dan Etty Susanty, (2012) yang menemukan Iklim organisasi UT berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, menurut Robbins,

(2002) dalam Fery Kustianto dan Ahmad Abidin Iskhak, (2015), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

Komitmen karyawan merupakan bagian yang akan terjalin atau terbentuk jika iklim organisasi dan kepuasan kerja telah terpenuhi. Jadi, Iklim yang kondusif dengan disertai kepuasan kerja yang tinggi akan menumbuhkan rasa komitmen karyawan yang tinggi juga. Pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan Fery Kustianto dan Ahmad Abidin Iskhak, (2015) yang meneliti di PT Garam (persero) yang menemukan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang disusun adalah

**H1a: Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.**

**H1b: Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.**

### **Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja**

Menurut Siagian, (2003) dalam Devi Kurniasari dan Abdul Halim, (2013) yang menyatakan bahwa seseorang merasa puas dalam pekerjaannya karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal. Terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat pengaruh atau hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja seseorang dalam organisasi. Artinya jika iklim

dari organisasi tersebut mendukung untuk bekerja maka karyawan akan menilai pekerjaannya menyenangkan dan akan bekerja dengan sungguh-sungguh karena kebutuhannya dalam organisasi sudah terpenuhi.

Pendapat diatas didukung oleh penelitian Shims, (2010) dalam Chaur-Luh TSAI, (2014) dimana variabel Iklim organisasi ditemukan secara signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan dengan insentif jelas dan efektif, dan penghargaan untuk prestasi kerjanya memiliki kepuasan kerja yang lebih baik dan merasa keamanan kerja yang lebih tinggi. Hasil serupa juga diperoleh oleh Castro dan Martin (2010), Bhaesajsangan (2010) dan Adenike (2011) dalam Ety Susanty, (2012) yang menemukan bahwa variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang disusun adalah

**H2: Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.**

### **Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi**

Karyawan yang puas lebih cenderung bersemangat sehingga berdampak pada keinginan untuk bekerja keras dibanding karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah sulit untuk memberikan kualitas pekerjaan yang baik, sehingga semakin puas karyawan semakin tinggi komitmennya untuk berkontribusi terhadap organisasi. Jadi, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung bekerja dengan maksimal dan jika karyawan sudah merasa puas maka karyawan tersebut akan merasakan bahwa dia juga bagian dari organisasi, dia juga

akan memperhatikan nasib organisasinya, mempertahankan keanggotaannya dan aktif ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi.

Pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Devi Kurniasari Dan Abdul Halim, (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. Hasil serupa juga ditemukan oleh Seniati, (2006) dalam Etty Susanty, (2012) bahwa ada pengaruh yang positif dan bermakna dari kepuasan kerja terhadap komitmen dosen pada universitas. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang disusun adalah

**H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.**

## **METODE PENELITIAN**

### **POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh dosen dan karyawan fakultas ekonomi di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Teknik pengambilan sampelnya yaitu *purposive sampling*. Penarikan sampel ini dilakukan secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Kriteria sampel yang disyaratkan oleh peneliti adalah dosen dan karyawan dengan status kerja tetap dan lama bekerja lebih dari 2 tahun sehingga dapat diketahui seberapa besar komitmen yang mereka miliki.

### **TEKNIK PENGUMPULAN DATA**



Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kuisioner. Data peneliti berupa hasil tabulasi kuisioner tentang persepsi karyawan terhadap iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

## **UJI KUALITAS INSTRUMEN DATA**

Uji kualitas instrumen dilakukan dengan dua cara yaitu uji validitas untuk mengetahui bahwa data yang terkumpul sudah valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana instruments dalam hal ini yaitu kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali dan menghasilkan data yang konsisten.

## **UJI HIPOTESIS DAN ANALISIS DATA**

Dalam penelitian pengujian hipotesis dan model menggunakan *Structural Aquation Modelling* (SEM). *Software* yang dipakai dalam analisis SEM pada penelitian ini yaitu SEM-PLS khususnya WarpPLS 3.0. SEM-PLS merupakan sebuah pendekatan pemodelan kausal yang bertujuan memaksimumkan variansi dari variabel laten kriterion yang dapat dijelaskan oleh variabel prediktor.

SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks. Penentuan fit atau tidaknya suatu model dalam penelitian menggunakan beberapa ukuran yaitu *Average Path Coeficient* (APC), *Average R-Square* (ARS) Dan *Average Variance Inflation Factor* (AVIF). Nilai APC dan ARS harus lebih kecil dari 0,05 dan AVIF sebagai indikator multikolineritas harus lebih besar 5.(Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, 2013).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

## HASIL PENYEBARAN KUESIONER

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner dengan cara mendatangi secara langsung ke setiap dosen dan karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dari jumlah kuesioner yang bisa diolah, terdapat 19 kuesioner dengan responden karyawan tetap dan 36 kuesioner dengan responden dosen fakultas ekonomi. Hasil penyebaran kuesioner dipaparkan sebagai berikut:

**TABEL 4.1.**

### Penyebaran Kuesioner

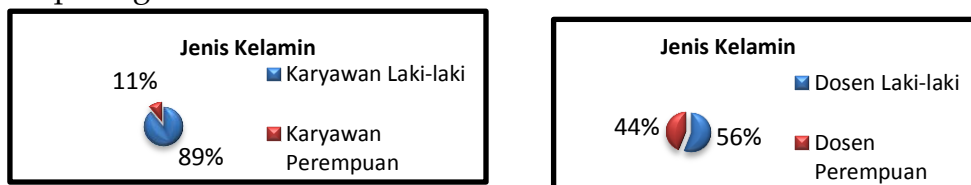
Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	60
Kuesioner yang tidak kembali	2
Kuesioner yang tidak diisi lengkap	3
Kuesioner yang layak digunakan untuk input data	55

Sumber: Hasil Olah Data, 2015

## PROFIL RESPONDEN

### Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang membantu dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan sebanyak 2 atau sebesar 11% , karyawan laki-laki sebanyak 17 atau sebesar 89% sedangkan dosen perempuan sebanyak 16 atau 44% dan dosen laki-laki sebanyak 20 atau sebesar 56%. Adapun hasil stratisikasi berdasar jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut ini:

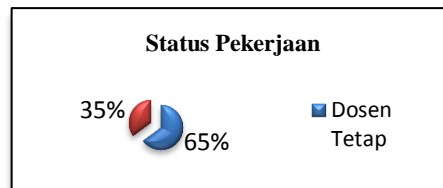


**GAMBAR 4.1.**

Jenis Kelamin Responden

### Berdasarkan Status Pekerjaan

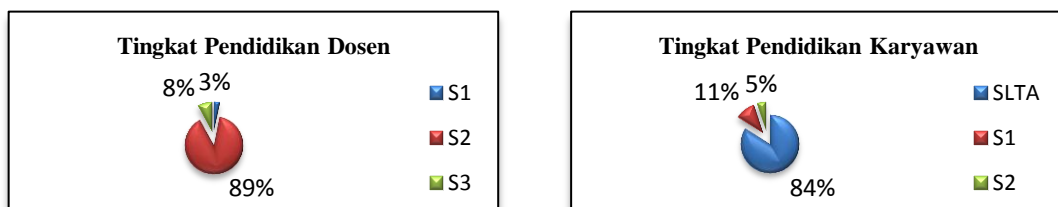
Status pekerjaan responden yang peneliti maksud adalah status pekerjaan sebagai karyawan tetap dan dosen tetap di FE. Jumlah responden karyawan tetap FE ada 19 responden (35%) dan responden dosen tetap FE sebanyak 36 responden (65%).



**GAMBAR 4.2.**  
Status Pekerjaan Responden

### Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

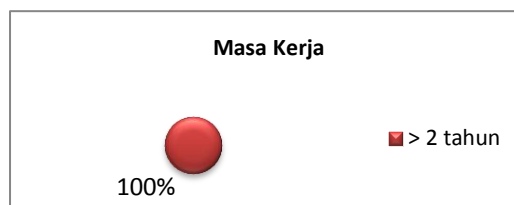
Adapun hasil stratisikasi berdasar pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**GAMBAR 4.3.**  
Pendidikan Terakhir Responden

### Berdasarkan Lama Bekerja

Dari sisi masa kerja, semua responden memiliki masa kerja yang sesuai dengan kriteria peneliti yaitu lebih dari 2 tahun sebanyak 55 orang (100%).



**GAMBAR 4.4.**  
Masa Kerja Responden

## UJI KUALITAS INSTRUMEN

### Uji Validitas.

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji apakah alat ukur yang digunakan benar-benar dapat mengukur variabel yang akan diteliti. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa, indikator IO1 mempunyai *loading* yang besar ke konstruk IO (Iklim Organisasi) yaitu sebesar 0,771. *Cross-loadings* ke konstruk KO (Komitmen Organisasi) sebesar -0,035 dan -0,070 lebih rendah dari konstruk IO.

Hal ini sesuai dalam pengukuran *convergent validity* yang merupakan bagian dari measurement model dalam SEM-PLS atau sering disebut sebagai *outer model*. Suatu instrumen riset dapat diterima jika nilai *loading* setiap item atau indikator terhadap variabel yang diukurnya adalah diatas 0,70 dan nilai p signifikan (<0,05). Jadi, hasil pengujian validitas pada penelitian ini telah terpenuhi karena nilainya diatas 0,70. Secara rinci ditunjukkan pada gambar 4.5 berikut:

**TABEL 4.2.**

*Hasil output combined loadings and cross-loadings*

	IO	KO	KK	SE	P value
IO1	(0, 853)	0, 046	-0, 041	0, 193	<0, 001
IO2	(0, 777)	0, 037	-0, 283	0, 174	<0, 001
IO3	(0, 763)	0, 032	0, 190	0, 154	<0, 001
IO4	(0, 853)	0, 046	-0, 041	0, 193	<0, 001
IO5	(0, 763)	0, 032	0, 190	0, 154	<0, 001
KO1	0, 020	(0, 626)	0, 287	0, 135	<0, 001
KO2	-0, 207	(0, 613)	0, 143	0, 151	<0, 001
KO3	-0, 128	(0, 765)	0, 141	0, 124	<0, 001
KO4	-0, 230	(0, 569)	0, 243	0, 117	<0, 001
KO5	-0, 133	(0, 725)	-0, 227	0, 076	<0, 001
KO6	0, 034	(0, 712)	-0, 163	0, 074	<0, 001
KO7	-0, 112	(0, 639)	-0, 110	0, 113	<0, 001
KO8	-0, 246	(0, 694)	-0, 261	0, 086	<0, 001
KO9	0, 217	(0, 615)	-0, 114	0, 094	<0, 001
KO10	0, 079	(0, 804)	-0,035	0, 099	<0, 001
KO11	0, 110	(0, 505)	-0, 187	0, 160	<0, 001
KO12	0, 270	(0, 700)	0, 147	0, 092	<0, 001
KO13	0, 217	(0, 615)	-0, 114	0, 094	<0, 001
KO14	0, 079	(0, 804)	-0, 035	0, 099	<0, 001
KO15	-0, 130	(0, 614)	0, 028	0, 097	<0, 001
KO16	0, 142	(0, 584)	0, 375	0, 128	<0, 001
KO17	0, 021	(0, 793)	-0, 075	0, 114	<0, 001
KO18	-0, 088	(0, 728)	0, 270	0, 129	<0, 001
KO19	0, 067	(0, 498)	0, 405	0, 128	<0, 001

<b>KO20</b>	0,072	(0,412)	0,302	0,146	0,003
<b>KK1</b>	0,235	-0,105	(0,818)	0,126	<0,001
<b>KK2</b>	-0,285	0,456	(0,595)	0,184	0,001
<b>KK3</b>	0,064	-0,142	(0,612)	0,142	<0,001
<b>KK4</b>	-0,185	0,213	(0,625)	0,162	<0,001
<b>KK5</b>	-0,170	0,146	(0,577)	0,172	<0,001
<b>KK6</b>	-0,084	0,222	(0,866)	0,192	<0,001
<b>KK7</b>	-0,084	0,222	(0,866)	0,192	<0,001
<b>KK8</b>	-0,064	-0,233	(0,765)	0,095	<0,001
<b>KK9</b>	0,325	-0,246	(0,744)	0,067	<0,001
<b>KK10</b>	0,064	-0,142	(0,612)	0,142	<0,001
<b>KK11</b>	0,053	-0,209	(0,480)	0,155	0,002
<b>KK12</b>	0,092	-0,282	(0,609)	0,121	<0,001
<b>KK13</b>	-0,084	0,222	(0,866)	0,192	<0,001
<b>KK14</b>	0,092	-0,282	(0,609)	0,121	<0,001
<i>Note P Values &lt;0,05 are desirable for reflective indicators</i>					

Sumber: Hasil Olahan PLS, 2015

Namun dalam beberapa kasus, syarat *loading* diatas 0,70 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, *loading* antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan. (Hair *et al.*, 2006 dalam Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, 2013).

### Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas dari setiap instrumen dilakukan untuk melihat konsistensi internal dalam penelitian ini. Konsistensi internal suatu alat ukur adalah homogenitas suatu alat ukur untuk mengukur suatu konstruk (Uma Sekaran, 2013). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* dan Composite Reliability diatas 0,70 (Fornell dan Lacker, 1981 dan Nunnaly, 1978 dalam Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, 2013).

**TABEL 4.3.**

*Hasil output latent variable coefficients*

	<b>IO</b>	<b>KO</b>	<b>KK</b>
<b>R-squared</b>		0,416	0,090
<b>Composite reliab.</b>	0,900	0,937	0,929
<b>Cronbach's alpha</b>	0,862	0,929	0,916

<b>Avg. var. Extrac.</b>	0,645	0,434	0,490
<b>Full collin. VIF</b>	1,132	1,581	1,432
<b>Q-squared</b>		0,417	0,086

Sumber: Hasil Olahan PLS, 2015

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, nilai *composite reliability* Iklim Organisasi (IO), Komitmen Organisasi (KO) dan Kepuasan Kerja (KK) secara berturut-turut sebesar 0,900, 0,937 dan 0,929. Sedangkan nilai *Cronbach Alpha* IO, KO dan KK secara berturut-turut sebesar 0,862, 0,929 dan 0,916. Jadi, hasil pengujian instrumen pada penelitian ini dapat disimpulkan alat pengukurannya reliabel, karena nilainya diatas 0,70.

### Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program Warp PLS 3.0. PLS memiliki beberapa keuntungan antara lain dapat digunakan untuk menguji efek mediasi, model penelitian tidak harus fit, data tidak harus terdistribusi normal. Dalam penelitian ini PLS digunakan untuk mengidentifikasi peran mediasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi hubungan antara iklim organisasi dan komitmen organisasi. Hasil pengujiannya disajikan sebagai berikut:

### Uji Model

**TABEL 4.4.**  
Hasil *Ouput General Results*

<b>Model fit indices and P values</b>	
APC=0,372	P<0,001
ARS=0,253	P=0,002
AVIF=1,030	Good if <5

Sumber: Hasil Olahan PLS, 2015

Pada gambar 4.4 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki fit yang baik yang ditunjukkan oleh nilai *P value* untuk *Average Path Coefficient* (APC) <0,001,

*Average R-Squared (ARS)* =0,002, dan *Average Variance Inflation Factor (AVIF)* <5 dengan nilai APC sebesar 0,372, nilai ARS sebesar 0,253, dan nilai AVIF sebesar 1,030 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah kausalitas dalam model penelitian.

### Uji Hipotesis

Tabel 4.5 menunjukkan koefisien korelasi antar variabel. Semua koefisien variabel korelasi positif. Hal ini mengindikasikan bahwa, korelasi antar variabel berpengaruh secara langsung.

**TABEL 4.5.**  
**Koefisien Korelasi**

Variabel	Koefisien Korelasi		
	IO	KO	KK
IO	1		
KO	0,339*	1	
KK	0,152*	0,548*	1

\* $p < 0,001$

Secara rinci ditunjukkan data sebagai berikut:

**TABEL 4.6.**  
**Hasil Output Latent Variable Correlations**

Latent variable correlations			
	IO	KO	KK
IO	(0,803)	0,339	0,152
KO	0,339	(0,659)	0,548
KK	0,152	0,548	(0,700)
P values for correlations			
	IO	KO	KK
IO	1,000	0,011	0,267
KO	0,011	1,000	<0,001
KK	0,267	<0,001	1,000

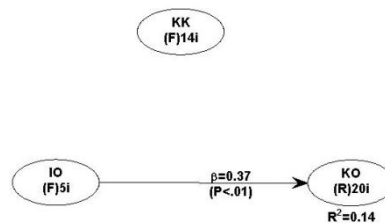
Sumber: Hasil Olahan PLS, 2015

Matriks korelasi pada gambar 4.6 menunjukkan terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara IO dan KO ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,339 dan signifikan. Terdapat hubungan positif antara IO dan KK dengan koefisien korelasi sebesar 0,152 dan signifikan. Terdapat hubungan positif antara KO dan KK

dengan koefisien korelasi sebesar 0,548. Hasil ini menunjukkan indikasi awal dukungan terhadap hipotesis mediasi karena hubungan mediasi mensyaratkan korelasi signifikan antara variabel independen, pemediasi, dan dependen (Baron dan Kenny, 1986 dalam Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, 2013).

**Pengujian hipotesis.**

Pengujian hipotesis pertama (H1), pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi ditunjukkan data sebagai berikut:



Sumber: Hasil Olahan PLS, 2015

**Gambar 4.5.**  
Hasil uji direct model

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1a) didukung. Hal ini diperoleh Iklim Organisasi (IO) terhadap Komitmen Organisasi (KO) nilai  $\beta$  sebesar 0,37 dan nilai  $p < 0,01$  (signifikan).

Hasil pengujian hipotesis satu b (H1b), efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi ditunjukkan data sebagai berikut:

**TABEL 4.7.**  
Hasil Output Path Coefficients and P Values

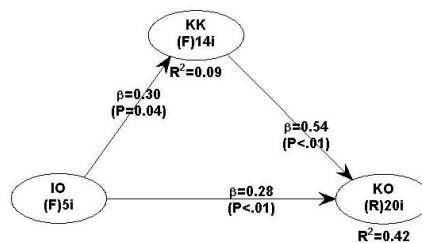
Path coefficients			
	IO	KO	KK
IO			
KO	0,280		0,535
KK	0,300		
P values			
	IO	KO	KK



IO			
KO	0,006		<0,001

Sumber: Hasil Olahan PLS, 2015

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1a) didukung. Hal ini diperoleh *path analysis* IO ke Kepuasan Kerja (KK) dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,30 dan nilai  $p= 0,04$ . Sedangkan KK ke KO dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,54 dan nilai  $p< 0,01$ , serta IO ke KO dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,28 dan nilai  $p< 0,01$ . Selanjutnya, nilai beta pada *direct model* yaitu sebesar 0,37 (gambar 4.5 lebih besar dari *indirect model* dengan nilai 0,28 (gambar 4.6). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi sebagian (*partial mediation*) pada pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Secara skematis ditunjukkan pada gambar 4.10.



Sumber: Hasil Olahan PLS, 2015

**Gambar 4.6.**  
Hasil Uji Model Keseluruhan

- 1) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen organisasi.

Hasil pengolahan data pada gambar 4.5 menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,37 dan signifikan dengan nilai  $p< 0,01$ . Hasil ini berarti bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, **Hipotesis 1a didukung.**

- 2) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil pengolahan data pada gambar 4.7 menunjukkan bahwa nilai beta pada *direct model* yang semula 0,37(gambar 4.5) turun menjadi 0,28 pada *indirect model* (gambar 4.6) namun tetap signifikan dengan nilai  $p < 0,01$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi sebagian (*partial mediation*) pada pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Hasil ini berarti bahwa, iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, **Hipotesis 1b didukung.**

- 3) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil pengolahan data pada gambar 4.6 menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,30 dan signifikan dengan nilai  $p = 0,04$ . Hasil ini berarti bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, **Hipotesis 2 didukung.**

- 4) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil pengolahan data pada gambar 4.6 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,54 dan signifikan dengan nilai  $p < 0,01$ . Hasil ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh

positif terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, **Hipotesis 3 didukung.**

## **Pembahasan**

Hasil pengujian pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi (H1a) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hasil ini mendukung hasil penelitian Luh Putu Suarningsih dkk., 2013, dan Adhi Setyanto dkk., (2013) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Iklim organisasi yang penekanannya adalah persepsi karyawan terhadap organisasi, kemungkinan memiliki kaitan erat dengan emosi karyawan dan identifikasi karyawan terhadap organisasi. Ketika seseorang memiliki persepsi yang baik atau positif berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, struktur dan standar kerja akan menyebabkan dosen dan karyawan merasa punya kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Hasil pengujian efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh iklim organisasi pada komitmen organisasi (H1b) menunjukkan hasil yang signifikan walaupun hanya memediasi sebagian. Hasil pengujian ini mendukung penelitian Bhaesajangan, (2010) dalam Etty Susanty, (2012) yang menemukan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Artinya, peningkatan iklim organisasi bersama-sama dengan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional dan sebaliknya.

Hasil pengujian pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja (H2) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hasil ini mendukung hasil

penelitian Castro dan Martin (2010), Bhaesajsangan (2010) dan Adenike (2011) dalam Etty Susanty, (2012) yang menemukan bahwa variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan. Davis dan Newstrom dalam Elviera Sari, (2009) menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Namun Iklim organisasi yang terus berubah menyebabkan permasalahan dalam organisasi semakin kompleks. Oleh karena itu, apabila karyawan itu diperhatikan secara tepat dengan menghargai mereka, mengembangkan kemampuan mereka, organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang. Artinya, adanya iklim organisasi yang kondusif, akan memberikan dampak positif kepada kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi (H3) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hasil ini mendukung hasil penelitian Jeane Capricornia, (2013), Adhi Setyanto et dkk., (2013) dan Devi Kurniasari Dan Abdul Halim, (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Mathis dan Jackson, (2011) dalam Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana, (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

## **PENUTUP**

### **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama (H1a) menunjukkan adanya pengaruh langsung dan positif antara iklim organisasi dan komitmen organisasi dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi (FE) di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Hasil uji hipotesis pertama (H1b) menunjukkan adanya pengaruh positif antara iklim organisasi dan komitmen organisasi dosen dan karyawan FE di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
3. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dosen dan karyawan FE di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen dan karyawan FE di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

### **KETERBATASAN PENELITIAN**

1. Ukuran sampelnya kecil dan peneliti belum membedakan pengaruh perbedaan dari setiap kriteria yang disyaratkan untuk responden.
2. Isu penelitian yang diungkap adalah komitmen organisasi dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi. Pemilihan ini berdampak pada generalisasi yang bersifat terbatas.

## **SARAN**

1. Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan ukuran sampel dan kriteria responden lebih detail lagi agar bisa melihat apakah ada perbedaan pengaruh berdasarkan kriteria responden yang disyaratkan.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti di berbagai fakultas yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta atau di perguruan tinggi lain dan juga dapat membandingkan hasil yang didapat dari beberapa fakultas sehingga konsep yang dimodelkan dapat ditingkatkan generalisasinya.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini, sehingga dapat menyempurnakan tentang pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Adhi Setyanto et.al, 2013, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (*Intention To Quit*) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group)", *Jurnal studi manajemen dan organisasi*, Volume 10, Nomor 1, Januari, Hal 75-80.

Andre Harjana, 2006, "Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi", *Jurnal Ilmu Komunikasi*, Volume 3, Nomor 1, Juni, Hal 1-36.

Arum Darmawati et.al, 2013, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior", *Jurnal Ekonomi*, Volume 9, Nomor 1, April, Hal 10-17.

Chaur-Luh TSAI, 2014, "The Organizational Climate and Employees' Job Satisfaction In the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port", *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, Volume 30, Nomor 3, Desember, Hal 373-392.

David J. Weiss et.al, 1967, "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire", University of Minnesota.

Devi Kurniasari dan Abdul Halim, 2013, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember", *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Volume 8, Nomor 2, Mei, Hal 273-284.

Dwi Ratmono dan Ertambang Nahartyo, "Model Mediasi Dan Moderasi Dalam Hubungan Antara Sistem Pengendalian Manajemen, Inovasi, Dan Kinerja", *Jurnal Management Accounting Research (2012)*.

Elviera Sari, 2009, "Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Volume 16, Nomor 1, Januari- April, hal. 18-24.

Etty Susanty, 2012, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka", *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 8, Nomor 2, September, Hal 121-134.

Fery Kustianto dan Ahmad Abidin Iskhake, 2015, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pt Garam (Persero)", *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, Volume 1, Nomor 1, Februari, Hal 42-55.

Fred Luthans, 2006, *Perilaku organisasi*, Edisi 10, Andi Offset, Yogyakarta.

Intiyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, 2009, "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 6, Nomor 1, Juni, Hal 117-139.

Jeane Capricornia, 2013, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Pt Perdana Jatiputra", Hal 1-9, <http://eprints.binus.ac.id/27041/>. Diakses tanggal 11 Agustus 2015 pukul 10.00 WIB

Kaswan, 2015, *Sikap kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*, cv. Alfabeta, Bandung.

Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, 2013, *Analisis SEM-PLS dengan Warp-PLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinear dalam Penelitian Social Dan Bisnis*, ANDI Yogyakarta, Yogyakarta.

Natassia Ayudiarini, 2012, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja", Hal 1-16, [www.gunadarma.ac.id/library/articles/.../Artikel\\_94107008](http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/.../Artikel_94107008). Diakses tanggal 11 september 2015 pukul 08.00 WIB.

Ni Luh Putu Suarningsih,, Arief Alamsyah dan Armanu Thoyib, 2013, "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit", *Jurnal aplikasi manajemen*, Volume 11, Nomor 2, Juni, Hal 233-240.

Ni Made Dwi Puspitawati dan I Gede Riana, 2014, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan", *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, Volume 8, Nomor 1, Februari, Hal 68-80.

Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Andi Offset, Yogyakarta.

Stephen Jaros, 2007, "Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues", *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, Volume 6, Nomor 4, Hal 7-25.

Uma Sekaran, 2013, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business)*, Buku 1, Edisi keempat, Salemba Empat, Jakarta.

Uma Sekaran, 2013, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business)*, Buku 2, Edisi keempat, Salemba Empat, Jakarta.