**HUBUNGAN IKLIM ORGNISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BANK BPD DIY SYARIAH CABANG CIK DITIRO**

M. Wildanu Septia Mara Utama

Email : wildanseptia@gmail.com

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan bank BPD DIY cabang Cik Ditiro Yogyakarta. penelitian ini membahas dua variable yaitu, variable bebas (iklim organisasi) dan variable terikat (komitmen organisasi). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui iklim organisasi yang terjadi didalam perusahaan dan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen yang dibuat oleh karyawan bank BPD DIY syari’ah Cabang Cik Ditiro Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan analisis deskriptif kuantitatif, penentuan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dan metode pengukurannya menggunakan skala *likert,* serta dalam penentuan uji relibilitas peneliti menggunakan rumus *Spearman Brown.* Kemudian, hasil penelitian ini di analisis dengan menggunakan korelasi product moment. Hasil penelitian ini bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dengan data yang di peroleh dari variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan memiliki distribusi normal dan korelasi linier, dengan nilai Frekuensi (F) sebesar 43,849 (p > 0,00) serta nilai signifikasi *deviation from linearity* menunjukan angka sebesar 0,674. Selanjutnya skor koefisien determinasi (*R Squared*) sebesar 0,471 yang berarti iklim organisasi memberi perubahan yang efektif sebesar 47,1 % terhadap komitmen organisasi pada karyawan bank BPD DIY cabang Cik Ditiro Yogyakarta.

Kata kunci : Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi

**ORGNIZATION CLIMATE RELATIONSHIP WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON EMPLOYEE BANK BPD DIY SYARIAH CABANG CIK DITIRO**

M. wildanu Septia mara utama

Email

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**Abstract**

 This study entitled the relationship of organizational climate with organizational commitment in the employees of the Yogyakarta branch of the DIY Ditiro Bank BPD. This study discusses two variables, namely, the independent variable (organizational climate) and the dependent variable (organizational commitment). The purpose of this study is to determine the organizational climate that occurs within the company and to find out how the relationship between organizational climate and the commitments made by employees of the BPD DIY syari'ah bank, Cik Ditiro Branch, Yogyakarta. The research method used is quantitative descriptive analysis, the determination of the sample using simple random sampling techniques and the measurement method using a Likert scale, as well as in determining the researchers' relability test using the Spearman Brown formula. Then, the results of this study were analyzed using product moment correlation. The results of this study that there is a relationship between organizational climate with organizational commitment with data obtained from organizational climate variables with organizational commitment to employees have a normal distribution and linear correlation, with a frequency (F) of 43.849 (p> 0.00) and the value of the significance of the deviation from linearity shows a number of 0.674. Furthermore, the coefficient of determination (R Squared) score of 0.471, which means the organizational climate gives an effective change of 47.1% of organizational commitment to employees of the BPD DIY branch of the Cik Ditiro Yogyakarta branch.

**Keywords:** Organizational Climate, Organizasional Commitment

**PENDAHULUAN**

Kegiatan industri berkaitan erat dengan aktivitas perusahaan baik eksternal maupun internal. Persaingan industri yang ketat merupakan tantangan sekaligus pemacu setiap perusahaan atau institusi untuk terus berkembang demi eksistensinya. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau pun target yang telah ditentukan. Unit Usaha Syariah Bank Pembangunan Daerah (BPD) DIY ini merupakan wujud perhatian khusus dari Bank BPD DIY dalam mengembangkan usahanya dan memberikan pelayanan perbankan kepada masyarakat dengan transaksi berpola syariah. Diharapkan dengan kehadiran unit usaha syariah Bank BPD DIY dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk memberikan fasilitas pelayanan produk perbankan berprinsip syariah yang semakin baik dan bervariasi sehingga dapat memenuhi kebutuhan para konsumen. Karyawan adalah mahluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan dan mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011). Sumber daya organisasi yang ada, sumber daya manusialah yang paling menentukan tercapainya tujuan organisasi (Jeffry 2013).

Kesiapan individu untuk berubah merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi ketika terjadi perubahan. Organisasi yang akan melakukan perubahan memerlukan dukungan karyawan yang terbuka, mempersiapkan diri dengan baik, dan siap untuk berubah. Penelitian yang dilakukan oleh Julita dan Wan Rafaei (2010) menemukan bahwa locus of control dan komitmen organisasi memainkan peran penting terhadap kesiapan untuk berubah. Visagle dan Steyn (2011) mengungkapkan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kesiapan untuk berubah. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peranan dalam kesiapan karyawan terhadap perubahan organisasi yang dapat berpengaruh pada organisasi untuk mencapai kesuksesan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi adalah karyawan yang terlibat aktif pada pencapaian nilai dan tujuan organisasi, sehingga kesiapan untuk berubah dapat dengan mudah dicapai karyawan yang memiliki komitmen organisasi (Pramadani dan Fajrianthi, 2012).

Persaingan yang kuat antara individu yang satu dengan yang lainnya untuk tetap dapat mempertahankan pekerjaannya sehingga menuntut karyawan untuk memiliki prestasi yang baik agar perusahaan tempatnya bekerja tetap mau mempertahankannya dan tidak mencari karyawan lain untuk menggantikannya. Hal ini menyebabkan karyawan akan selalu menemui kesulitan dan tantangan. Keberhasilan untuk menghadapi kesulitan tersebut terletak pada kecerdasan menghadapi dan merespons kesulitan hidup yang dijalani oleh masing-masing karyawan. Kemampuan seorang individu untuk mengubah persepsi mengenai situasi yang pada awalnya dimaknai sebagai hambatan, diubah menjadi peluang bagi dirinya untuk meraih sukses dibutuhkan oleh karyawan.

Adapun komponen komitmen tersebut diantaranya, pertama: *Affective Commitment* melibatkan kelekatan emosional karyawan pada organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan pada organisasi. Kedua, *Continuance commitment* melibatkan komitmen yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu apabila meninggalkan organisasi, misalnya pertimbangan akan kehilangan senioritas dalam promosi atau keuntungan-keuntungan lainnya, dan; Ketiga, *Normative commitment* melibatkan kewajiban dan tanggung jawab yang dirasakan karyawan untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi (Dessler, 2011).

Dari rincian beberapa poin diatas terdapat salah satu yang harus tertanam didalam diri seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Karena didalam sebuah organisasi nilai-nilai komponen tersebut menjadi daya sumber untuk kemajuan suatu organisasi. Alasanya, bila seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif dapat mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan karena adanya keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) akan mempertahankan keanggotaannya di perusahaan karena adanya kebutuhan untuk tetap bekerja seprti bekerja untuk mendapatkan gaji demi untuk mencukupi kebutuhan sehari-harinya baik untuk keluarga maupun dirinya sendiri.

Seorang karyawan sangat penting memiliki sebuah komitmen didalam suatu organisasi, dimana sebuah komitmen dapat menumbuh kembangkan perusahaan diberbagai sektor. Bank BPD DIY dapat berkembang dengan baik dan dapat dilihat dari beberapa prestasi yang peroleh baik di tingkat local hingga nasional. Hal ini tidak terlepas dari tingginya kerja keras karyawan serta peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk karyawannya. Setiap perusahaan memiliki aturan untuk menanamkan komitmen pada karyawan, salah satunya dengan membangun komunikasi dalam organisasi, membimbing dan menyeleksi karyawan dengan tingkat kompetensi yang tinggi serta dengan memberi sangsi pada karyawan yang melanggar aturan perusahaaan.

 Komitmen yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan dalam wujud misi, visi dan tujuan perusahaan dapat diciptakan dengan bantuan memberikan penjelasan segala sesuatu yang telah ditargetkan oleh organisasi yang meliputi produk, hubungan nasabah dengan perusahaan dan pendidikan bagi karyawan. Menurut Steers (1985) dalam Sopiah (2008: 156) menjelaskan tinggi rendahnya komitmen organisasi dipengaruhi tiga aspek, yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Selain itu, Menurut Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukaan terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi antara lain: Personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, pengalaman kerja. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan teori diatas komitmen karyawan dalam organisasi mengikuti iklim yang terjadi dalam organisasi. Salah satunya tradisi yang dibangun antar karyawan seperti teori menurut Steers (1985) dalam Sopiah (2008: 156) menjelaskan tinggi rendahnya komitmen organisasi dipengaruhi tiga aspek, yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan memiliki kinerja dan semangat yang baik pasti dikarenakan beberapa hal, baik lingkungan karyawan yang mendukung, sistem kerja yang baik, target yang cukup menjanjikan maupun hubungan komunikasi antar karyawan dengan atasan terjalin dengan baik. Pendapat Davis (2001) factor yang menentukan iklim organisasi salah satunya ialah Lingkungan Fisik, artinya Iklim organisasi sebagian besar ditentukan oleh sikap manajemen terhadap orang-orang dan hakekat hubungan diantara pegawai-pegawai dan diantara kelompok-kelompok. Faktor yang mempengaruhi iklim, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pengaruhnya terhadap perilaku manusia, yaitu: Hakekat pekerjaan, Luas, bentuk dan susunan organisasi, dan Kesehatan dan keselamatan kerja. Factor lingkungan fisik tersebut dapat menanamkan nilai kemanusiaan pada karyawan, menumbuhkan kebersamaan antar karyawan yang mana setiap karyawan dapat berkomunikasi serta menjalin sebuah ikatan, serta adanya komunikasi dua arah baik sesama karyawa maupun kepada atasan.

Sebuah survey yang dilakukan Reza Purwa Koswara (2012) di PT. Bank UOB Buana Bandung bahwasanya, setelah melakukan survey 105 populasi dan ditarik menjadi 55 sampel yang diambil untuk data penelitian memberi hasil yang menunjukan iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa peningkatan dari karakteristik pekerjaan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja para pegawai. iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap tingginya tingkat kepuasan kerja. Jika ditarik kesimpulan iklim organisasi dalam suatu perusahan dapat meningkatkan tinggi rendahnya komitmen karyawan dalam melakukan tugasnya. Titik tujuan atau visi misi suatu perusahaan tidak lebih untuk mencapai sebuah kepuasan kerja setiap karyawan. Komitmen karyawan dapat terlihat ketika karyawan merasa puas dalam bekerja, sehingga kemajuan sebuah perusahaan akan semakin terlihat perkembangannya.

Iklim organisasi menurut Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan 2007) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Sedangkan menurut Amundson (dalam Martini & Rostiana, 2003) bahwa 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. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Karyawan merasakan bahwa iklim organisasi tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang memberikan kemanfaatan pribadi. Dengan demikian, iklim organisasi yang diciptakan memegang peranan penting dalam kemampuan organisasi menciptakan tujuannya.

Visi dan misi organisasi yang jelas pada suatu organisasi akan memudahkan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan akan bekerja berdasarkan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan. Nilai-nilai dalam kehidupan juga sangat perlu ditanamkan pada setiap karyawan di dalam sebuah organisasi, karena dengan membangun nilai saling menghormati atau menanamkan nilai toleransi antar sesama dapat menumbuhkan rasa kebersamaan yang kuat untuk bekerjasama meraih tujuan bersama. Namun, setelah melakukan wawancara sebagian karyawan bank BPD DIY cabang cik ditiro Yogyakarta tentang penyebab permasalahan kurang adanya komitmen karyawan dalam organisasi dikarenakan iklim organisasi yang yang terjadi di dalam perusahaan yang membuat karyawan tidak komitmen dalam bekerja.

Iklim organisasi yang terjadi di dalam perusahaan dapat mempengaruhi tanggapan dan cara berfikir setiap individu dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang karyawan di bank BPD DIY cabang cik ditiro Yogyakarta. hal ini dikarenakan, Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Selain itu, banyak karyawan mengharapkan agar iklim organisasi di bank BPD DIY lebih mengutamakan adanya kebaikan dalam berkomunikasi, dan adanya saling menghargai antar sesama.

**METODE**

Subjek dalam penelitian ini adalah 59 karyawan bank BPD DIY cabang cik ditiro Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Skala yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu, skala iklim organisasi dan komitmen organisasi. Pada skala iklim organisasi terdapat 18 aitem-aitem yang bersifat favoreble yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pada skala komitmen organisasi terdapat 18 aitem-aitem yang bersifat favourable yang akan digunakan dalam penelitian ini.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil kategorisasi subjek dapat diketahui bahwa subjek yang berada pada kategori Komitmen organisasi rendah 0 (0%) subjek, yang berada pada Komitmen organisasi sedang sebanyak 13 (22,03%), subjek yang berada pada kategori Komitmen organisasi tinggi sebanyak 46 (77,96%). Sehinggga dari hasil kategorisasi subjek berdasarkan skor Komitmen organisasi yang di peroleh subjek dapat disimpulkan bahwa sebagian subjek memiliki Komitmen organisasi yang cenderung tinggi dan sedang. Dari hasil uji normalitas variabel iklim organisasi diperoleh KS-Z = 0,086 Dengan p = 0,200 dan variabel komitmen organisasi diperoleh KS-Z = 0,066 Dengan p = 0,200. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabeliklim organisasi dan variabel komitmen organisasi terdistribusi secara normal. Dari hasil uji linieritas diperoleh F = 43,849 dan p = 0,000 berarti hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi merupakan hubungan yang linier. Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,687 dengan p = 0.000 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada karyawan bank BPD DIY syariah cabang cik dutiro yogyakarta. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,471 yang artinya sumbangan variabel Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebesar 47,1%.

Hasil penelitian ini berarti sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Selanjutnya perolehan koefisien determinasi (*R Squared*) dengan skor memuaskan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi, yang berarti iklim organisasi memberi perubahan yang efektif terhadap komitmen organisasi pada karyawan bank BPD DIY cabang Cik Ditiro Yogyakarta. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap bergabung sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Hasil penelitian sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa tingkat iklim organisasi adalah salah satu faktor dari komitmen organisasi yang turut mempengaruhi komitmen organisasi secara positif. Karyawan yang menilai diri sendiri sebagai orang yang penting, efektif, berarti dan berharga bagi perusahaan akan mengintegrasikan organisasi dalam kehidupannya, internalisasi dan menjadikan tujuan dan nilai organisasi sebagai bagian dari kehidupannya serta akan berkeinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi. hasil tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chovwen (2012) yang juga menentukan adanya hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Semakin positif persepsi pekerjaan mengenai iklim organisasi maka semakin tinggi komitmennya dalam organisasi.

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan bank BPD DIY terlihat tinggi, dimana total skor rata-rata komponen komitmen ditunjukan pada nilai afektif, normatif dan berkesinambungan yang tinggi dengan di tunjukan pada nilai corelasi antar variable. Dalam komponen komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif di mana karyawan dapat merasakan ketiganya dalam tingkatan yang berbeda-beda. Berdasarkan skor empirik data deskriptif kuantitatif nilai Mean (rerata) dan Standar Deviasi pada variable iklim organisasi (variable bebas), yang berarti tingkat iklim organisasi pada subjek penelitian tergolong tinggi. Sedangkan nilai skor empiric pada variable komitmen organisasi (variable terikat) diatas yang berarti tingkat komitmen organisasi pada subjek penelitian tergolong tinggi. Komitmen organisasi yang tergolong tinggi mempunyai peranan penting bagi perusahaan dalam proses operasional. Katz & Kahn juga menyatakan bahwa komitmen yang tinggi akan membuat perusahaan lebih kompetitif karena para karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya kreatif dan inovatif. Demikian juga komitmen organisasi pada bank BPD DIY cabang Cik Ditiro Yogyakarta mempunyai peranan penting bagi individu anggota suatu perusahaan untuk membangun kerjasama, memupuk semangat kerja, dan menciptakan loyalitas pada perusahaan. Selain itu, terdapat penelitian yang menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas karyawan di salam organisasi yang secara relative bertahan dan dapat dirasakan oleh karyawan serta mampu mempengaruhi tingkah laku karyawan yang terkait dengan tanggungjawab, identitas, dukungan, kehangatan dan konflik. Sebuah perusahaan yang memiliki karyawan banyak pasti memiliki pola iklim yang berbeda dengan karyawan sedikit, dimana pola iklim yang terjadi didalam perusahaan sangat berpengaruh dengan semangat kerja pada karyawan. Iklim di dalam organisasi tidak lain adalah sebuah budaya yang diterapkan pimpinan kepada para karyawan, maksudnya sebuah budaya yang baik seperti terjalinnya komunikasi yang baik antar karyawan, dan disetiap pekerjaan saling mendukung ketika ada konflik, maka hal tersebut berpengaruh dengan komitmen karyawan dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Edowati (Diah Nur, 2011) pada karyawan bank pemerintah dan bank asing Jakarta yang mengatakan ada hubungan yang bermakna antara iklim organisasi dengan komitmen di bank pemerintah. Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan didalam suatu organisasi yang secara relatif bertahan dan dapat dirasakan oleh karyawan serta mampu mempengaruhi tingkah laku karyawan.

Selanjutnya, bila dianalisa melalui iklim organisasi bahwa terlihat karyawan bank BPD DIY cabang Cik Ditiro Yogyakarta mempersepsikan iklim organisasinya dengan hasil cukup positif. Pengalaman positif yang dimiliki karyawan dalam organisasinya mendapat kontribusi terhadap komitmen organisasi dengan nilai corelasi R kuadrat yang kuat. Sehingga untuk jangka panjangnya dapat berpengaruh pada rasa keharusan karyawan untuk membalasnya. Rasa kewajiban yang dimiliki karyawan untuk bertahan dalam organisasi adalah hasil dari internalisasi nilai dan keyakinan suatu kelompok. Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan setelah merasakan keadaan lingkungan dalam organisasi, sehingga iklim organisasi sebagai keperibadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya, dengan memandang yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi tersebut. Iklim organisasi akan diungkap melalui skala iklim organisasi yang disusun dengan menggunakan aspek-aspek iklim organisasi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer (dalam Lussier: 2005) meliputi yaitu: Tanggung jawab, Identitias, Kehangatan, Dukungan dan Konflik. Jadi, dengan data diatas bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi yang terjadi di bank BPD DIY cabang Cik Ditiro Yogyakarta menunjukan banyak karyawan yang menganggap iklim yang terjadi di dalam perusahaan sangat baik dengan jumlah presentase yang kuat.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi, namun generalisasi dari hasil penelitian ini terbatas pada populasi penelitian. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dapat digunakan sebagai prediktor variabel bebas yang mempengaruhi komitmen organisasi. Pegawai di saat bekerja membutuhkan iklim yang mendukung untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja atau kelompok kerja. Manfaat interaksi antar individu yang ada di tempat kerja adalah bias saling menukar informasi, pengalaman, dan yang terpenting hubungan sosial dari rekan kerja dapat terjalin secara harmonis sehingga membuat pegawai merasa nyaman dan senang, tidak merasa tertekan dan bebas utuk dapat merealisasikan diri dalam menunjukkan kemampuannya. Pernyataan ini menunjukan bahwa dalam kehidupan dengan toleransi yang tinggi terdapat pengaruh nilai dalam diri dan nilai social tandap disadari yang membentuk komitmen dalam diri seseorang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dalam perusahaan bank BPD DIY cabang Cik Ditiro Yogyakarta dipersepsikan cukup baik atau positif oleh sebagian besar partisipan sebagai responden penelitian, pengalaman positif yang terjadi didalam perusahaan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam memberi penilaian. Aspek iklim organisasi yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan adalah kemampuan menciptakan: hubungan akrab harmonis antara sesama pegawai; suasana kerja sama yang baik antar pegawai; sifat terbuka menerima ide, kritik, saran dari pegawai; kebebasan berkreativitas; dan suasana kekeluargaan dalam hubungan sosial kerja. Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan didalam suatu organisasi yang secara relatif bertahan dan dapat dirasakan oleh karyawan serta mampu mempengaruhi tingkah laku karyawan.

Menurut Gavin (Iqbal, 2011) persepsi mengenai iklim organisasi merupakan hasil dari karakter karyawan, karakter organisasi, dan interaksi antar keduanya. Sama halnya seperti komitmen dimana karyawan yang memiliki nilai yang sama dengan nilai perusahaan maka akan kedepan akan lebih bertahan dalam perusahaannya. Hal ini juga terjadi pada karyawan bank BPD DIY cabang Cik Ditiro Yogyakarta, dimana para karyawan merasakan bahwan terdapat kesesuaian karakteristik dirinya dengan perusahaan, sehingga banyak karyawan yang mempersepsikan iklim organisasi dengan positif. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi dapat digunakan sebagai prediktor variabel bebas yang mempengaruhi komitmen organisasi. Dengan melihat penjelasan dari beberapa hasil penelitian diatas, perbandingan nilai mean empiric yang lebih tinggi disbanding nilai min hiptetik pada masing-masing variable, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan bank BPD DIY cabang Cik Ditiro Yogyakarta memiliki komitmen organisasi yang cenderung tinggi. Serta pada iklim organisasi yang cenderung positif dan dirasakan oleh sebagian besar karyawan bank BPD DIY cabang Cik Ditiro Yogyakarta. oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang baik antar iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan bank BPD DIY cabang Cik Ditiro Yogyakarta.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

 Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi. Ditunjukkan oleh nilai r sebesar 0,674 dengan p = 0.000 (p < 0,05). Artinya semakin baik iklim organisasi pada perusahaan bank BPD DIY maka semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki karyawan untuk selalu bekerja dengan sungguh-sungguh di bank BPD DIY cabang Cik Ditiro Yogyakarta. sebaliknya, semakin rendah atau buruk iklim organisasi dalam perusahaan bank BPD DIY akan mempengaruhi nilai komitmen setiap karyawan dalam mengemban tanggung jawabnya di bank BPD DIY cabang Cik Ditiro Yogyakarta.

**SARAN**

Berdasarkan hasil analisis terdapat beberapa saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan

Perusahaan bank BPD DIY sebaiknya mengutamakan iklim organisasi yang bisa di presepsikan positif oleh karyawan di dalam perusahaan, hal ini dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam melakukan aktifitas kerja, karena ketika karyawan dalam mempresepsikan positif iklim organisasi maka nilai komitmen karyawan untuk tetap bekerja dalam perusahaan juga semakin tinggi.

1. Subjek

Kepada subjek agar lebih meningkatkan komitmen organisasi dan agar lebih mengutamakan kewajiba-kewajiban dan peraturan yang ada di dalam perusahaan

1. Peneliti selanjutnya

Apabila peneliti selanjutnya menggunakan tema yang sama dalam penelitian sebaiknya lebih memperhatikan faktor lain dari penilitian ini, antara lain nilai-nilai kemanusiaan, komunikasi dua arah, rasa kebersamaandan keakraban, visi dan misi organisasi, dan nilai sebagai dasar perekrutan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alwi, Syafaruddin. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi. Keunggulan Kompetitif., Yogyakarta: BPFE UGM.

Azwar, Saifuddin. (2010). Metode Penelitian.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dessler, Gary, (2011). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta

Hasibuan,. (2011). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah.* Jakarta: H Masagung

Jonathan R. Tompkins. (2005). The Organizational Culture Perspective and Symbolic Management Theory, University of Montana

Julita & Wan Rafaei, (2010), Relationship of organizational commitment, locus of control, and readiness to change among nurses. Psycho behavioral science and quality of life:The 6 research colloquium.

Juliansyah Noor. (2011). Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group

Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Penerbit ANDI

Luthans, (2012), Organizational Behavior Organizational Bahavior, 10th, Edition, Mc Graw- Hill Companies, Inc.

Lussier, N, Robert. (2005). *Human Relations in Organization*. Applications and Skill Building. New York : Mc Graw Hill

Meyer & Allen, (2010), Commitment to Organizational and occupations, extention and test of a three component conceptualizations, journal of applied psychology, 78 halaman 538-551

Mowday, Steer, & Porter. (2009). Employee-organization Hnkages In P. Warr (Ed.), Orgatiization, and occupational psychology, New York: Academic Press,

Schermerhorn. (2004), Manajemen, edisi kelima, Andi Yogyakarta

Steers. (2008), Antecedents and Outcomes of Organzational Commitment, Administrative Science Quarterly

Stoltz, P. G. (2004). *Adversity quotient: mengubah hambatan menjadi peluang (terjemahan)*. Jakarta: Grasindo

Surekha, (2001), *Adversity Intellengence*. Pustaka Umum: Jakarta

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

Undang-undang Peraturan Daerah (Perda) No 2 Tahun 1993 yang mengatur tentang Bank Pembangunan Daerah (BPD). Yogyakarta.

http://[www.bpddiy.co.id/index.php?page=profile&sub=sejarah](http://www.bpddiy.co.id/index.php?page=profile&sub=sejarah)

Wijaya, Andree, Suhaji (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Nurandini, Arina. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang

Pramadhani, A. B. & Fajrianthi. (2012). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Vol. 1 No. 02, Juni 2012, 102-109

Rachmawati, R. (2009). Hubungan antara *adversity intelligence* dan persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavio*ur pada karyawan PT. Padma Soode Indonesia. *Skripsi*. (Tidak diterbitkan). Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.

Chovwen, C. (2012). *Predictors of organizational commitment of factory employees. Ife PsychologIA*, 20(2), 184-191

Iqbal. A. (2011). *The influence of personal factors on the perceived organizational climate: Evidence from Pakistani industrial organization. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2 (9), 511-527

Khasanah, Diah Nur. (2011). *Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Lussier, R. N. (2005). *Human Relations in Organizations: Applications and skills building (6th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.*