

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA
PT. MPM FINANCE PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pada
Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang*



Oleh:

DINA ZUERNI
(2010 / 56487)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA PT. MPM FINANCE PADANG

Nama : Dina Zuerni
TM / NIM : 2010 / 56487
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia (SDM)
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2016

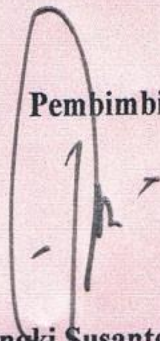
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Rini Sarianti, S.E, M. Si
NIP 19650306 199001 2 001

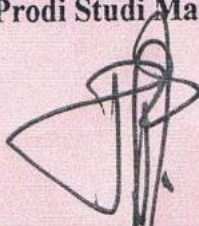
Pembimbing II



Perengki Susanto, S.E, M. Sc
NIP 19810404 200501 1 002

Diketahui oleh

Ketua Prodi Studi Manajemen



Rahmiati, S.E, M.Sc
NIP. 19740825 199802 2 001

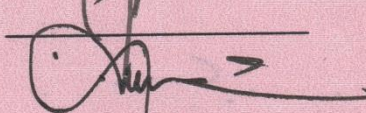
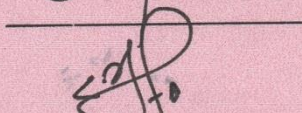
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*

PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA PT. MPM FINANCE PADANG

Nama : Dina Zuerni
TM/Nim : 2010/56487
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2016

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua	Rini Sarianti, S.E, M.Si	
2	Sekretaris	Perengki Susanto, S.E, M.Sc	
3	Anggota	Dr. Sulastri, M.Pd, M.M	
4	Anggota	Chichi Andriani, S.E,M.M	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dina Zuerni
Nim / TM : 56487/2010
Tempat/Tgl. Lahir : Padang/27 Mei 1992
Program : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jln. Adinegoro No. 29 Lubuk Buaya
No. HP/Telpon : 081372258159
Judul Skripsi : Pengaruh Keadilan Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap
Komitmen Organisasional Karyawan PT. MPM Finance Padang

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis atau skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang (FE UNP) maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Karya tulis / skripsi ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh Tim pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik karena karya tulis/ skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juli 2016

Yang menyatakan,


Dina Zuerni
NIM.56487



ABSTRAK

Dina Zuerni (2010/56487). **Pengaruh Keadilan Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada PT. MPM Finance Padang.**

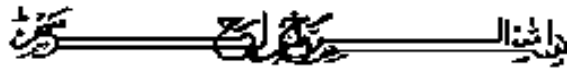
Pembimbing **I. Rini Sarianti, S.E, M.Si**
II. Perengki Susanto, S.E, M.Sc

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional (2) pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. MPM Finance Padang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik *total sampling* dengan sampel berjumlah 30 orang. Jenis penelitian ini tergolong penelitian deskriptif kausatif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Pengujian analisis dengan menggunakan SPSS versi 17.00.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. MPM Finance Padang. (2) Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. MPM Finance Padang

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Keadilan Organisasi, Iklim Organisasi

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Keadilan Organisasi dan Iklim Organisasional terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada PT. MPM Finance Padang”**. Salam dan salawat kepada Rasullullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Rini Sarianti, S.E, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Perengki Susanto, S.E, M.Sc selaku pembimbing II dan Penasehat Akademik yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Sulastri, M.pd, M.M selaku penguji I dan Ibu Chichi Andriani, S.E, M.M selaku Penguji II yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Prof. Yunia Wardi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Rahmiati, S.E, M.Sc selaku Ketua program studi Manajemen dan Bapak Gesit Thabrani, S.E, M.T selaku sekretaris program studi manajemen, Bapak Supan Weri Mandar S.Pd selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu dosen staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan perkuliahan dan karya ilmiah.
7. Manager PT. MPM Finance Padang beserta karyawan-karyawan lain yang telah membantu penulis dalam penelitian dan pengambilan data.
8. Teristimewa penulis ucapkan pada Ayahanda Zulkifli dan Ibunda Erni serta adik tersayang Dilla Zuerni dan seluruh keluarga besar tercinta yang tak pernah berhenti memberikan dukungan, kasih sayang, doa, semangat, baik materil maupun moril kepada Penulis demi penyelesaian Strata Satu (S1) ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan Manajemen 2010, alumni, senior dan adik-adik junior serta semua pihak yang telah memberikan dorongan dalam penyelesaian karya tulis ini.

Dengan pengetahuan serba terbatas penulis berusaha menyajikan skripsi ini walaupun dapat dikatakan jauh dari sempurna dan penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis khususnya. Amin.

Padang, Juli 2016

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	
1. Komitmen Organisasional	11
2. Keadilan Organisasi	18
3. Iklim Organisasi	22
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka Konseptual	29
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Ruang Lingkup dan Jenis Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel	32
D. Jenis dan Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	35

G. Instrumen Penelitian	37
H. Uji Coba Instrumen Penelitian	38
I. Hasil Uji Coba Instrumen	41
J. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	
1. Sejarah Singkat PT. MPM Finance	48
2. Visi, Misi dan Nilai-nilai Utama PT. MPM Finance Padang	51
3. Struktur Organisasi Perusahaan	51
4. Tugas Pokok dan Fungsi Masing-masing Bagian	54
B. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Responden	57
2. Deskripsi Variabel Penelitian	60
C. Hasil Analisis Data dan Pembahasan	
1. Hasil Analisis Data	63
2. Pembahasan	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	74
B. Keterbatasan Penelitian	74
C. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1 Fenomena Komitmen Organisasional	3
2 Fenomena Keadilan Organisasi	5
3 Fenomena Iklim Organisasi	7
4 Penelitian Terdahulu	28
5 Rekapitulasi jumlah karyawan PT. MPM Finance Padang	33
6 Definisi Operasional	36
7 Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan	37
8 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	38
9 Hasil Uji Validitas	41
10 Hasil Uji Reliabilitas	41
11 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
12 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
13 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
14 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
15 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (Y)	60
16 Distribusi Frekuensi Variabel Keadilan Organisasi (X1)	61
17 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi (X2)	62
18 Uji Normalitas	64
19 Uji Multikolinearitas	65
20 Hasil Uji Linearitas	66
21 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 Kerangka Konseptual	30
2 Struktur Organisasi	53
3 Uji Heterokedastisitas	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Uji Coba Kuesioner Penelitian	78
2 Tabulasi data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional (Y)	83
3 Tabulasi data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Keadilan Organisasi (X ₁)	84
4 Tabulasi data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Iklim Organisasi (X ₂)	85
5 Hasil Uji Coba Penelitian Variabel Komitmen Organisasional (Y)	86
6 Hasil Uji Coba Penelitian Variabel Keadilan Organisasi (X ₁)	88
7 Hasil Uji Coba Penelitian Variabel Iklim Organisasi (X ₂)	90
8 Kuesioner Penelitian	92
9 Tabulasi Data Penelitian Komitmen Organisasional (Y)	97
10 Tabulasi Data Penelitian Keadilan Organisasi (X ₁)	98
11 Tabulasi Data Penelitian Iklim Organisasi (X ₂)	99
12 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional (Y)	100
13 Distribusi Frekuensi Keadilan Organisasi (X ₁)	105
14 Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi (X ₂)	109
15 Hasil Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasional (Y)	113
16 Hasil Distribusi Frekuensi Keadilan Organisasi (X ₁)	114
17 Hasil Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi (X ₂)	115
18 Uji Normalitas	116
19 Uji Multikolinearitas	117
20 Uji Heterokedastisitas	118
21 Uji Linearitas	119
22 Analisis Regresi Linear Berganda	120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan sistem pengelolaannya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang memiliki komitmen demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas organisasi.

Sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia merubah paradigma orang dalam dunia kerja. Kunci utama dari majunya sebuah organisasi adalah sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri, yaitu karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang komitmennya tinggi pada organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif pada organisasinya, karyawan akan memiliki rasa yang tetap membela organisasinya, selalu giat dalam pencapaian untuk meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut pendapat Wibowo (2014:428) komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan

loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun, untuk memperoleh komitmen yang tinggi diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya.

PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance (PT. MPM Finance) adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan kendaraan dan alat berat. MPM finance merupakan anak perusahaan dari MPM Rent yang juga merupakan bagian dari MPM Group. MPM Finance membedakan diri terhadap kompetitor dengan menyediakan produk pembiayaan yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan, dengan mudah dan cepat. Visi dari MPM Finance yaitu menjadi perusahaan ternama yang digemari setiap insan yang diciptakan oleh sumber daya manusia yang terampil dan penuh semangat dibawah para pemimpin yang berwibawa dan bersahaja. Oleh karena itu perusahaan ini memerlukan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan dengan mewawancarai 10 orang karyawan PT. MPM Finance Padang, penulis mengidentifikasi fenomena yang menunjukkan masih rendahnya komitmen karyawan PT. MPM Finance Padang dan bertolak belakang dengan tiga indikator komitmen organisasional seperti yang dijelaskan oleh J.P Meyer dan J.J Allen dalam Wirawan (2013:714). Hal ini dapat dilihat dari kesimpulan hasil wawancara pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Fenomena Komitmen Organisasional pada PT. MPM Finance Padang

No	Indikator	Fenomena	Jawaban		Persentase	
			Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Komitmen Afektif (<i>affective commitment</i>)	Masih banyak ditemukan karyawan yang tidak senang menghabiskan karirnya pada perusahaan dan lebih memilih untuk mencari karir di perusahaan lain.	5	5	50%	50%
2	Komitmen Berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>)	Karyawan merasa memiliki banyak pilihan pekerjaan jika keluar dari organisasi.	6	4	60%	40%
3	Komitmen Normatif (<i>normative commitment</i>)	Kurangnya daya inovasi dan tanggungjawab terhadap pengembangan PT. MPM Finance Padang	8	2	80%	20%

Sumber: Pengolahan data primer (2015)

Dari data yang diperoleh pada tabel 1 , dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional karyawan PT. MPM Finance Padang masih tergolong rendah. Hal ini dapat terlihat 8 dari 10 orang karyawan menjawab “setuju” pada fenomena ketiga, dimana lebih banyak karyawan yang kurang memiliki daya inovasi serta tanggungjawab terhadap pengembangan PT. MPM Finance Padang. Hal ini berarti bahwa *Normative Commitment* belum diterapkan dengan baik oleh karyawan. Perusahaan tentu perlu memperhatikan alasan mengapa masih terjadinya fenomena-fenomena yang mengakibatkan rendahnya komitmen organisasi pada perusahaan tersebut.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, salah satunya adalah keadilan organisasi. Untuk mewujudkan karyawan yang berkomitmen tinggi, perusahaan perlu memperlakukan karyawan secara adil. Menurut Griffin (2004:15) apabila organisasi memperlakukan karyawan-karyawannya secara adil dan menyediakan balas jasa dan jaminan kerja yang memadai, karyawan tersebut akan besar kemungkinan akan memiliki kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi. Perhatian terhadap persepsi keadilan sangat penting, karena karyawan yang merasa diperlakukan adil oleh perusahaan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Keadilan organisasi dicerminkan oleh rasa adil terhadap perlakuan yang diterimanya ditempat kerja, tentang perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan mereka seperti tingkat imbalan kerja, kenaikan dan pengakuan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara awal yang penulis lakukan terhadap 10 orang karyawan PT. MPM Finance Padang, fenomena keadilan organisasi yang terjadi di PT. MPM Finance Padang bertolak belakang dengan tiga indikator keadilan organisasi seperti yang dijelaskan oleh Robbins (2008:249) yaitu:

Tabel 2. Fenomena Keadilan Organisasi pada PT. MPM Finance Padang

No	Indikator	Fenomena	Jawaban		Persentase	
			Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Keadilan distributive	Adanya imbalan kerja (<i>keadilan distributif</i>) yang tidak sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan PT. MPM Finance Padang	7	3	70%	30%
2	Keadilan procedural	Karyawan tidak diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan pandangannya.	6	4	60%	40%
3	Keadilan interaksional	Ada beberapa karyawan yang merasakan perbedaan sikap pimpinan yang tidak <i>fair</i> terhadap sesama karyawan dan kurangnya informasi yang diberikan pimpinan terkait dengan keputusan yang dibuat.	7	3	70%	30%

Sumber: Pengolahan data primer (2015)

Tabel 2 menunjukkan bahwa PT. MPM Finance Padang belum memperlakukan karyawan secara adil. Hal ini dapat terlihat bahwa 7 dari 10 orang karyawan setuju bahwa sikap pemimpin tidak *fair* terhadap sesama karyawan di tempat kerja PT. MPM Finance Padang.

Menurut Robbins dan Judge (2008:249), karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut, adalah adil. Keadilan distributif sangat berkaitan antara kepuasan dengan hasil-hasil (misalnya, kepuasan dengan imbalan kerja) dan komitmen organisasional. Sedangkan keadilan prosedural berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Jadi karyawan yang

merasa puas akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah iklim organisasi. Menurut Stringer dalam Wirawan (2007:131) menyebutkan bahwa dimensi iklim organisasi yang dapat mempengaruhi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu salah satunya adalah komitmen. Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap komitmen pegawai karyawan PT. MPM Finance Padang.

Seorang karyawan yang menjalankan tugas atau tanggungjawabnya dalam sebuah organisasi juga memerlukan dukungan dari atasan maupun rekan kerjanya, karena dalam kehidupan sosial menjaga hubungan baik dengan orang lain adalah kunci utama dalam mencapai keberhasilan. Perasaan kekeluargaan serta adanya dorongan dan dukungan dalam bekerja akan memberikan semangat kepada karyawan untuk meningkatkan komitmennya. Jika pegawai bekerja di ruangan yang nyaman dan bersih, hubungan atasan dan bawahan yang kondusif dan birokrasi yang longgar akan menimbulkan sikap positif. Dari sini akan tercipta komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara awal pada 10 orang karyawan PT.MPM Finance Padang, penulis menemukan beberapa fenomena yang terlihat sehubungan dengan iklim organisasi sebagaimana terlihat dalam table 3 berikut:

Tabel 3. Fenomena Iklim Organisasi Pada PT. MPM Finance Padang

No	Indikator	Fenomena	Jawaban		Persentase	
			Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Struktur organisasi	Dalam melaksanakan tugas karyawan menunggu perintah dari pimpinan	6	4	60%	40%
2	Standar-standar dalam suatu organisasi	Karyawan yang keluar kantor pada saat jam kerja untuk melakukan suatu kegiatan yang tidak berhubungan dengan kepentingan organisasi	8	2	80%	20%
3	Tanggung jawab anggota organisasi	Karyawan kadang-kadang suka menunda suatu pekerjaan. Mereka lebih cenderung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jika keadaan sudah mendesak.	5	5	50%	50%
4	Penghargaan terhadap kinerja	Karyawan merasa tidak dihargai kerja kerasnya oleh pimpinannya.	7	3	70%	30%
5	Dukungan anggota organisasi	kurangnya rasa menghargai privasi antar sesama karyawan, kurangnya kepercayaan dan saling keterbukaan dalam organisasi serta kurangnya simpatik dan pemberian dukungan baik dari atasan maupun dari sesama pegawai.	8	3	80%	30%

Sumber: Pengolahan data primer (2015)

Tabel 3 menunjukkan iklim organisasi pada PT. MPM Finance Padang masih kurang kondusif. Kurang kondusifnya iklim organisasi dapat terlihat bahwa 8 dari 10 orang karyawan yang setuju bahwa masih kurangnya

rasa menghargai privasi antar sesama karyawan, kurangnya kepercayaan dan saling keterbukaan dalam organisasi serta kurangnya simpatik dan pemberian dukungan baik dari atasan maupun dari sesama karyawan. Masih adanya karyawan yang keluar kantor saat jam kerja untuk melakukan suatu kegiatan yang tidak berhubungan dengan kepentingan organisasi. Hal ini berarti iklim organisasi PT. MPM Finance Padang belum mendukung untuk terciptanya komitmen organisasional karyawan itu sendiri.

Berdasarkan fenomena-fenomena pada ketiga tabel diatas, maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk membahasnya lebih rinci, dan akan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Keadilan Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen organisasional karyawan pada PT. MPM Finance Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Dalam hal ini penulis membahas variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen secara spesifik dengan melihat fenomena, fakta dan data yakni mengenai pembahasan PT. MPM Finance Padang. Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional karyawan PT. MPM Finance Padang masih rendah ditunjukkan dari kurangnya daya inovasi dan tanggung jawab terhadap pengembangan PT. MPM Finance Padang
2. Kurangnya keadilan organisasi yang dirasakan karyawan PT. MPM Finance Padang.

3. Iklim organisasi yang belum berjalan optimal pada PT. MPM Finance Padang.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian tentang Komitmen Organisasional yang difokuskan pada PT. MPM Finance Padang. Agar penelitian ini lebih terarah, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian pada:

1. Keadilan Organisasi pada PT. MPM Finance Padang.
2. Iklim Organisasi pada PT. MPM Finance Padang.
3. Komitmen Organisasional karyawan pada PT. MPM Finance Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. MPM Finance Padang.
2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. MPM Finance Padang.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan kegunaan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. MPM Finance Padang

2. Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. MPM Finance Padang

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi Penulis, Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan untuk menambah pengalaman yang penting dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi Peneliti Lebih Lanjut, Sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis.
3. Bagi Perusahaan, Sebagai masukan untuk memperbaiki manajemen perusahaan. Sebagai umpan balik untuk mengambil keputusan manajemen, sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. KAJIAN TEORI

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen sangat erat kaitannya dengan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memilih suatu organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Luthans (2006:249) komitmen organisasional merupakan:

1. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok
2. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi
3. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Mathis dan Jackson (2000) seperti yang dikutip Sopiah (2008:155) mengatakan komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi dalam Robbins (2010:40) merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk memepertahankan keanggotaannya dalam di dalam organisasi tersebut.

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2014:428), komitmen organisasional adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetapa dalam perusahaan di masa depan. Komitmen biasanya lebih kuat di antara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen.

Dari beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan

organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya menurut Mcshane dan Von Glinow (2010:113) dalam Wibowo (2007:431) memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional. Cara untuk membangun komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. *Justice and support* (keadilan dan dukungan). *Affective commitment* lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral.
2. *Shared values* (nilai bersama). *Affective commitment* menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.
3. *Trust* (kepercayaan). Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko.
4. *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional). Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja

memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.

5. *Employee involvement* (pelibatan pekerja). Pelibatan pekerja meningkatkan *affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron (1995) dalam Winarta (2008:24), faktor-faktor komitmen organisasi meliputi:

1. Karakteristik kerja yaitu pekerjaan yang menuntut tanggung jawab besar dan adanya kesempatan promosi terbuka lebar akan mencapai komitmen organisasional yang lebih tinggi.
2. Penghargaan yang wajar, adil dan memuaskan bagi karyawan akan menghasilkan komitmen yang lebih tinggi.
3. Kesempatan mendapatkan pekerjaan alternatif. Karyawan yang mempunyai keyakinan dan mampu mendapatkan pekerjaan di tempat lain akan lebih rendah komitmen organisasionalnya.
4. Perlakuan terhadap karyawan baru. Metode seleksi dan training, komunikasi yang baik serta jelasnya nilai-nilai organisasi akan mempengaruhi komitmen karyawan.
5. Karakteristik personal. Individu dengan kedudukan yang baik dan masa jabatan yang lama cenderung mempunyai komitmen yang lebih tinggi dibanding yang masa kerjanya baru.

Luthans (2006:249), mengatakan bahwa komitmen organisasi ditentukan oleh 1) variable personal, meliputi: usia, masa jabatan dalam

organisasi, dan disposisi individu seperti kontrol atribusi baik internal ataupun eksternal, dan 2) variable organisasional meliputi desain pekerjaan, nilai, dukungan dan gaya kepemimpinan.

Arep dan Hendri (2003:77) menyatakan bahwa rendahnya komitmen dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: 1) kepemimpinan, 2) kecerdasan, 3) insentif yang diterima, 4) motivasi kerja, 5) kerjasama, 6) kesesuaian penempatan kerja dan 7) iklim organisasi.

c. Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Meyer dan Allen dalam Harwin (2014) membedakan komitmen organisasi atas tiga tipe komponen, yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

a. Emosional

Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

b. Identifikasi

Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

c. Keterlibatan karyawan dalam organisasional

2. Komitmen Berkelanjutan Komponen berkelanjutan berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi.

a. Kerugian bila meninggalkan organisasi

Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.

b. Karyawan membutuhkan organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1984), karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasi

manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

3. Komitmen normative

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

a. Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain.

Komitmen yang terjadi apabila karyawan terus bekerja untuk organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai tahap komitmen normatif yang tinggi sangat mementingkan pandangan orang lain terhadap dirinya jika karyawan meninggalkan organisasi.

b. Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi

Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibanya untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja sekarang. Dengan kata lain komitmen yang ada dalam diri karyawan disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan karyawan terhadap organisasi.

2. Keadilan Organisasi

a. Pengertian Keadilan Organisasi

Keadilan menyangkut persepsi seseorang tentang perlakuan yang diterimanya dari orang lain. Persepsi individu atas rasa adil ditempat kerja dapat dianggap sebagai faktor yang dapat memicu peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Robbins (2008:249), keadilan organisasi merupakan persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut adalah adil. Kim (dalam Bakshi, 2009) menyatakan bahwa karyawan yang merasa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasi, mereka cenderung untuk mengembangkan dan memelihara hubungan komitmen dengan organisasi.

Menurut Mowday (1982) dalam Widyaningrum (2010:100), perlakuan adil menurut persepsi anggota organisasi merupakan salah satu syarat untuk mendukung efektifitas operasi organisasi, karena terciptanya rasa keadilan dapat menumbuhkan sikap dan perilaku positif karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perwujudan sikap dan perilaku positif anggota organisasi dapat dilihat dari pemihakan (komitmen) pegawai pada tujuan organisasi, terpeliharanya motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kerelaan mengorbankan sebagian kepentingan pribadi untuk organisasi, yang semuanya akan berujung pada perbaikan kinerja organisasi.

Menurut Koopman (2003) dalam widyaningrum (2010:102), keadilan merupakan norma universal dan menjadi hak asasi manusia, karena keberadaan setiap orang dalam situasi dan konteks apapun menghendaki diperlakukan secara adil oleh pihak lain, termasuk dalam organisasi. Keadilan organisasi adalah hasil persepsi subyektif individu atas perlakuan yang diterimanya dibanding dengan orang lain disekitarnya. Keadilan merupakan nilai universal dan menjadi hak asasi yang telah diterima luas secara internasional.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap seberapa adil atau layak perlakuan organisasi terhadap dirinya.

b. Indikator Keadilan Organisasi

Dalam Robbins (2008:249) konsep keadilan dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Keadilan *Distributive*

Keadilan Organisasi pada awalnya fokus pada *distributive* yang melibatkan perasaan adil tidaknya hasil yang mereka terima, yaitu keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan diantara individu-individu. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima adil. Menurut teori individual membandingkan input dan output, dimana input dan output tersebut membentuk persepsi keadilan distributive.

2. Keadilan *procedural*.

Keadilan *procedural* adalah keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan. Dua elemen penting dalam keadilan prosedural adalah pengendalian proses dan penjelasan. Pengendalian proses adalah peluang untuk mengemukakan pandangan seseorang tentang hasil-hasil yang diinginkan kepada para pembuat keputusan. Penjelasan adalah alasan-alasan secara jelas yang diberikan kepada seseorang oleh manajemen atas hasil.

3. *Keadilan interaksional.*

Keadilan interaksional adalah persepsi individu tentang tingkat sampai mana ia diperlakukan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat oleh atasan. Ketika individu diperlakukan dalam cara yang tidak adil, mereka merespons dengan membalas dendam (misalnya mengkritik seorang pengawas), karena keadilan atau ketidakadilan interaksional sangat dikaitkan dengan pembawa informasi (biasanya pengawas seseorang).

c. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Didalam organisasi sangat diperhatikan dalam pembuatan keputusan secara adil, dan mereka merasa diuntungkan, jika organisasi melaksanakan prosedur secara adil. Beberapa penelitian yang berhubungan antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional seperti dalam penelitian yang dilakukan Pareke dan

Suryana (2009) dalam penelitian Harris (2015:89) menyatakan bahwa keadilan organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi keadilan organisasional di suatu perusahaan, maka komitmen organisasional karyawan juga semakin tinggi. Pendapat ini juga didukung oleh studi Casron, et al. (2003) dalam widyaningrum (2010) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen.

Robbins (2008:252) menyatakan persepsi keadilan ini khususnya keadilan distributif sangat berkaitan antara kepuasan kerja dengan hasil-hasil (misalnya, kepuasan dengan imbalan kerja) dan komitmen organisasional, sedangkan keadilan prosedural berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Menurut Samad (2006) dalam penelitian She dan Elisabeth (2012:43) menyatakan bahwa keadilan prosedural dan keadilan distributif secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Griffin (2004:15) menyatakan apabila organisasi memperlakukan karyawan-karyawannya secara adil dan menyediakan balas jasa dan jaminan kerja yang memadai, karyawan tersebut akan besar kemungkinan akan memiliki kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi.

3. Iklim Organisasi

a. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi secara individual dan kelompok dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Tagiuri dalam (Achmad, 2007:144) “iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan dan dialami oleh para anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan yang bias dijelaskan dalam bentuk satu set karakteristik atau atribut organisasi”. Pendapat lain diungkapkan oleh Wirawan (2008:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Boone dan Kurtz dalam Swastha (2002:130) dalam kurniasari (2013) iklim organisasi merupakan kualitas dari proses interaksi dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adanya iklim organisasi yang baik akan dapat menimbulkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2008:121) mengemukakan bahwa 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. Dari beberapa definisi ahli di atas, dapat penulis ambil kesimpulan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi secara individual dan kelompok dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi.

Menurut Achmad (2007:147) juga menegaskan tentang kesamaan konsep iklim organisasi dan budaya organisasi diantara: 1) Fenomena yang ingin diungkapkan oleh kedua konsep tersebut adalah lingkungan internal organisasi, 2) Keduanya menegaskan pentingnya peran orang-orang yang ada didalam organisasi dalam menyikapi upaya organisasi untuk memahami lingkungannya, 3) Baik budaya organisasi maupun iklim organisasi berupaya untuk mengintegrasikan orang-orang di dalam organisasi agar memiliki sudut pandang yang sama dalam memahami fenomena lingkungan internal organisasi.

Sementara itu, Robert Stringer dalam Wirawan (2008:126) menyatakan bahwa budaya dan iklim organisasi merupakan dua hal

yang berbeda. Budaya organisasi menekankan diri pada asumsi-asumsi tidak diucapkan yang mendasari organisasi, sedangkan iklim organisasi berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai. Iklim organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Jika budaya organisasi relative bersifat tetap dalam jangka panjang sedangkan iklim organisasi bersifat relative sementara dan dapat berubah dengan cepat. Budaya organisasi mempunyai banyak variabel, sehingga terlalu besar untuk dikelola secara normal. Mengubah budaya organisasi lebih sulit daripada mengubah perilaku organisasi anggotanya. Iklim organisasi lebih mudah diakses dan diukur ketika mengubah perilaku di tempat kerja.

Dari kedua pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya dan iklim organisasi merupakan dua hal yang berbeda. Penerapan budaya dapat mempengaruhi perilaku organisasi secara positif, namun pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi dapat bersifat positif dan dapat bersifat negative. Oleh karena itu, untuk mengubah budaya organisasi dapat dimulai dengan mengubah iklim organisasi. Namun, baik iklim maupun budaya organisasi sesungguhnya berupaya untuk mengungkapkan hubungan antara *actor* (orang-orang di dalam organisasi) dengan lingkungan internalnya meski cara yang digunakan untuk mengungkapkannya berbeda.

b. Indikator Iklim Organisasi

Menurut Stringer dalam Wirawan (2008:131) ada beberapa indikator yang bisa digunakan dalam mengukur iklim organisasi suatu perusahaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Struktur organisasi

Struktur organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.

2. Standar-standar dalam suatu organisasi

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

3. Tanggung jawab anggota organisasi

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

4. Penghargaan terhadap kinerja

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

5. Dukungan anggota organisasi

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

c. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Tagiuri dalam (Achmad, 2007:144) “ iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan dan dialami oleh para anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka dan yang bias dijelaskan dalam bentuk satu set karakteristik atau atribut organisasi”. Menurut Stringer dalam Wirawan (2007:131) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi yang dapat mempengaruhi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu salah satunya adalah komitmen.

Beberapa penelitian yang berhubungan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasional seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Affandi (2002) dalam Suarningsih (2011) menemukan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen.

B. PENELITIAN TERDAHULU

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat penelitian sebelumnya yang mengkaji dan meneliti masalah yang serupa yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum (2010) meneliti tentang pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen dan OCB pegawai rumah sakit bersalin Pura Raharja Surabaya. Dengan pengumpulan data melalui survey terhadap tenaga penunjang medis, paramedik, penunjang medik, dan tenaga non medis sebanyak 54 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan keadilan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai, keadilan organisasi berpengaruh terhadap OCB pegawai, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai, kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB pegawai, dan komitmen berpengaruh terhadap OCB pegawai.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Harris (2015) yang berjudul Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja pegawai dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara di CV. Tanaya *Fiberglass* sebanyak 38 pegawai di bagian produksi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu *saturation*

sampling. Menyatakan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Suarningsih (2013) dengan Judul Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja karyawan di Rumah Sakit Lawang Medika Malang dengan jumlah sampel sebanyak 81 responden. Iklim organisasi diukur dengan menggunakan modifikasi *Organizational Climate Questionnaire (OCQ)*. Analisis data yang digunakan adalah uji *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional.

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

No.	Neme Peneliti	Judul Penelitian	Independe nt variable (X)	Dependent variable (Y)	Hasil penelitian
1.	Widyaningrum (2010)	Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen dan OCB pegawai rumah sakit bersalin Pura Raharja Surabaya	Keadilan Organisasi	Komitmen Organisasion al	Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai
2.	Harris (2015)	Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja pegawai dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara di CV. Tanaya <i>Fiberglas</i>	Keadilan Organisasi	Komitmen Organisasion al	Hasil uji hipotesis menunjukan bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional
3.	Suarningsih (2013)	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja karyawan di Rumah Sakit Lawang Medika Malang	Iklim Organisasi	Komitmen Organisasion al	Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi

C. KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual atau kerangka berfikir ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji tingkat komitmen organisasional karyawan pada PT. MPM Finance Padang yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keadilan organisasi dan iklim organisasi.

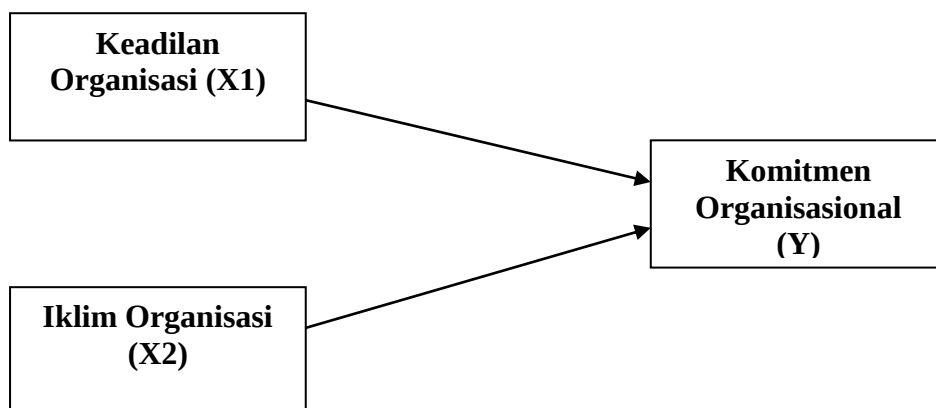
Sumberdaya manusia mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecendrungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standar. Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, seseorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawannya.

Iklim organisasi yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan yang harmonis. Seorang karyawan yang menjalankan tugas atau tanggung jawabnya dalam sebuah organisasi juga memerlukan dukungan dari atasan maupun rekan kerjanya, karena dalam kehidupan sosial menjaga hubungan baik dengan orang lain adalah kunci utama dalam mencapai keberhasilan. Apabila iklim organisasi disuatu organisasi tersebut baik akan

menciptakan komitmen organisasional karyawan yang tinggi, begitu pula sebaliknya.

Keadilan organisasi merupakan persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Karyawan menganggap adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil-hasil yang mereka terima, cara diterimanya hasil-hasil tersebut adalah adil. Apabila organisasi memperlakukan karyawan-karyawannya secara adil dan menyediakan balas jasa dan jaminan kerja yang memadai, karyawan tersebut akan besar kemungkinan akan memiliki kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi. Dengan demikian karyawan yang merasa puas akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Jika karyawan berkomitmen pada perusahaan, mereka mungkin lebih produktif. Berdasarkan uraian diatas, dapat digambarkan hubungan ketiga variabel penelitian seperti pada gambar kerangka konseptual berikut:

Dalam penelitian ini akan didapat pengaruh antara variabel keadilan organisasi dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT. MPM Finance Padang yang dapat dilihat dalam kerangka konseptual penelitian berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas dan bertitik tolak dari permasalahan yang diajukan dan tujuan penelitian serta kajian teori mengenai penelitian diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. MPM Finance Padang.

H2 : Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. MPM Finance Padang

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian melalui analisis regresi linear berganda antara variabel-variabel bebas keadilan organisasi dan iklim organisasi terhadap variabel terikat komitmen organisasional karyawan, PT. MPM Finance Padang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel keadilan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. MPM Finance Padang. Artinya semakin baik keadilan organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan pada PT. MPM Finance Padang.
2. Variabel iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. MPM Finance Padang. Artinya semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan pada PT. MPM Finance Padang.

B. Keterbatasan Penelitian

Secara objektif masih banyak faktor lain yang turut mempengaruhi komitmen organisasional. Namun, dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yang akan diteliti pada faktor yang menurut penulis sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu keadilan organisasi dan iklim organisasi karyawan PT. MPM Finance Padang.

C. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

Untuk dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan, sebaiknya PT. MPM Finance Padang, disarankan meningkatkan proses dan pengendalian manajer dalam menentukan promosi jabatan, pimpinan PT. MPM Finance padang harus mengambil keputusan berdasarkan pada informasi yang akurat dan lengkap serta tidak menguntungkan kelompok atau individu tertentu., dan lebih memperhatikan dan meningkatkan hubungan dan kerja sama yang harmonis diantara seluruh karyawan,. Peningkatan dukungan anggota di dalam perusahaan dilakukan dengan cara mengarahkan karyawan untuk bekerja secara *team work*. Semakin kondusif iklim organisasi, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan PT. MPM Finance Padang karena iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan yang berdampak langsung terhadap komitmen organisasional.

2. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Diharapkan nanti pada penelitian selanjutnya digunakan sampel yang lebih banyak lagi. Dan peneliti yang akan datang dapat menambah faktor lain dari komitmen organisasional.