

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI,
KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
STMIK AMIKOM PURWOKERTO**

Oleh :

Yusmedi Nurfaizal

(Dosen STMIK AMIKOM Purwokerto)

ABSTRACT

This study entitled "Climate Relations Leadership Organizational Commitment Organizational Performance And Compensation Of Employees STMIK AMIKOM Purwokerto". Research conducted in 2009 and took place in Purwokerto AMIKOM STMIK. This type of research is survey research. The population in this study were all employees at Purwokerto AMIKOM STMIK totaling 46 people. The sampling technique in this study using a Proportional Stratified Random Sampling by strata of employee status results showed that organizational climate, organizational commitment, leadership and compensation has a positive relationship with employee performance STMIK AMIKOM Purwokerto.

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Commitment, Leadership, Compensation, Employee Performance*

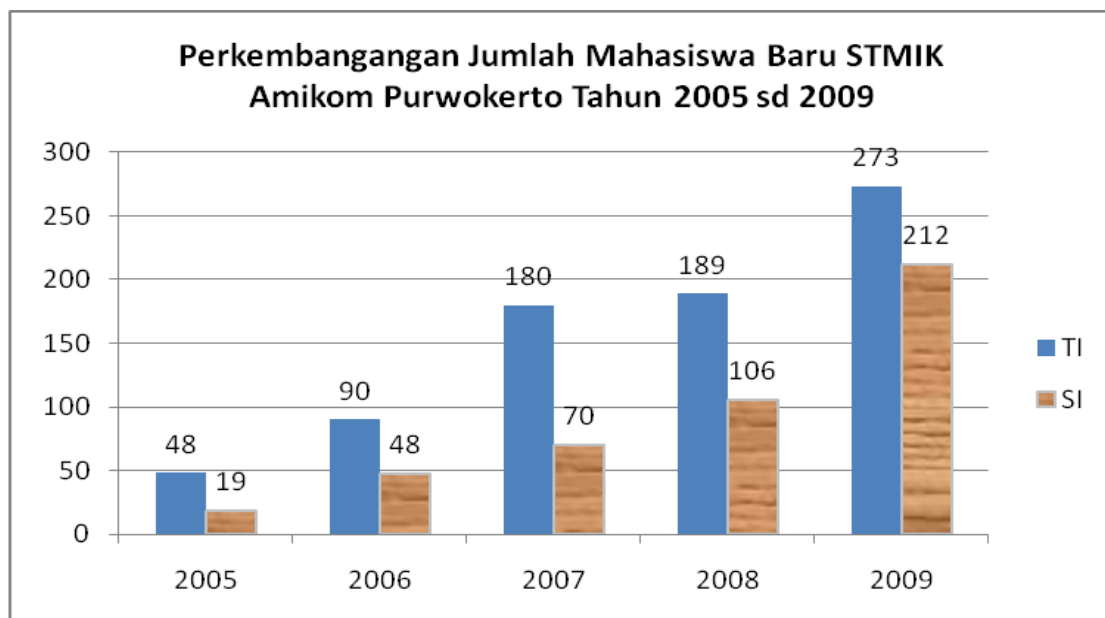
PENDAHULUAN

Penggunaan teknologi informasi dalam organisasi telah meningkat secara dramatis. Sejak tahun 1980-an, sekitar 50% modal baru digunakan untuk pengembangan SI (Westland dan Clark, 2000) dalam Venkatesh et al., (2003). Teknologi informasi diadakan untuk menunjang aktifitas usaha di semua tingkatan organisasi. Penggunaan teknologi informasi mencakup sampai ke tingkat operasional untuk meningkatkan kualitas produk serta produktivitas operasi, oleh karena itu teknologi informasi harus dapat diterima dan digunakan oleh seluruh karyawan dalam organisasi sehingga investasi yang besar untuk pengadaan SI akan diimbangi pula dengan produktivitas yang besar pula.

STMIK AMIKOM Purwokerto adalah salah satu sekolah tinggi yang berbasis teknologi informasi yang ada di Purwokerto. STMIK AMIKOM Purwokerto dalam mengembangkan sumber daya manusia selalu mengantisipasi berbagai tantangan ke depan yang memerlukan titik tumpu pada pengembangan yang strategis dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya ilmu pengetahuan yang berbasis komputer dan informatika yang harus siap beradaptasi di dunia industri dengan

cepat. Berkaitan dengan pendidikan global, STMIK AMIKOM Purwokerto berupaya menghasilkan lulusan sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan lulusan perguruan tinggi lain di pasar lokal maupun global, bermoral pancasila, berkualitas, produktif dan profesional, serta berjiwa entrepreneur untuk menciptakan lapangan pekerjaan sendiri sehingga di masa yang akan datang STMIK AMIKOM Purwokerto dapat menjadi perkaryawanan terbaik di Indonesia yang dapat menjadi kebanggaan bangsa.

Untuk mengetahui perkembangan jumlah mahasiswa STMIK AMIKOM Purwokerto tahun 2005 sampai dengan tahun 2009 dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.

Perkembangan Jumlah Mahasiswa Baru STMIK AMIKOM Purwokerto Tahun 2005 sd 2009

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat jumlah mahasiswa baru STMIK AMIKOM Purwokerto Tahun 2005 sampai dengan tahun 2009 mengalami peningkatan. Pada awal pendirian jumlah mahasiswa baru adalah sebanyak 67 mahasiswa dan pada tahun 2009 menerima mahasiswa baru sebanyak 485 mahasiswa. Tingkat penyelesaian tugas karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto Tahun 2009 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Waktu penyelesaian tugas karyawan

Tugas	Waktu Penyelesaian	
	Target	Realisasi
Pelayanan KHS	2 Menit	5 menit
Registrasi Mahasiswa Baru	5 Menit	7 - 10 Menit
Pelayanan KRS	2 Menit	5 Menit

Sumber : STM IK AMIKOM Purwokerto Tahun 2009

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa waktu penyelesaian tugas belum sesuai dengan yang telah ditargetkan. Hal ini dapat dilihat dari pelayanan KHS dan Pelayanan KRS yang semestinya dapat selesai dalam waktu 2 menit, tetapi pada kenyataannya sampai 5 menit. Registrasi mahasiswa baru yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu 5 menit, tetapi pada kenyataannya mencapai 7 sampai 10 menit. Berdasarkan kondisi di atas, peningkatan kinerja karyawan perlu terus diupayakan, salah satunya adalah dengan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Apakah iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan STM IK AMIKOM Purwokerto?

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada tahun 2009 dan mengambil lokasi di STM IK AMIKOM Purwokerto. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di STM IK AMIKOM Purwokerto yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Stratified Proportional Random Sampling dengan strata status karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut William, Castetter terdapat 3 (tiga) kelompok variabel yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor organisasi seperti iklim organisasi,

kompensasi, pengawasan, pelatihan, seleksi dan penempatan. Faktor individu terdiri komitmen, profesionalisme, disiplin kerja, demotivasi, kelemahan intelektual dan kelemahan fisik. Faktor sosial meliputi ketidakpuasan, hubungan masyarakat dan kebutuhan sosial (dalam Sedarmayanti, 2001). Faktor-faktor lain yang dapat menghubungkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan hubungan industrial (Simanjuntak, 2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Vivi dan Rorlen (2007) menemukan hubungan kuat antara iklim organisasi dengan kinerja. Hal ini juga didukung oleh Suci Indriyati (2008) yang menemukan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja.

Hasil penelitian Fink (1992), Mayer dan Schoorman (1992), Baugh dan Roberts (1994), Ward dan Davis (1995), Brett dan Slocum (1995), Thomas et.al (1996), Benkhoff (1997), (dalam Sutanto, 1999) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Penelitian ini mengatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik (Konovsky & Cropanzano 1991, Mayer & Schoorman, 1992, Sager & Johnson, 1995). Penelitian Orpen (1997) menemukan bahwa motivasi dan komitmen mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja.

a. Iklim organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada STMIK AMIKOM Purwokerto. Artinya bahwa jika iklim organisasi semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang perlu diperhatikan untuk memperbaiki iklim organisasi meliputi tingkat kepedulian terhadap orang lain, melalui rapat secara teratur karyawan terlibat secara aktif dalam menyelesaikan masalah, pemeliharaan norma-norma organisasional untuk keberhasilan organisasi, pencapaian target merupakan perhatian utama dalam organisasi, organisasi menyediakan fasilitas pelatihan yang cukup bagi karyawan, organisasi memberi pengakuan pentingnya pengembangan karyawan, penghargaan berupa uang untuk karyawan di organisasi sesuai dengan tugas tanggung jawab, manajemen dalam organisasi memperhatikan

keluhan karyawan secara obyektif, penugasan kerja dalam organisasi disusun secara logis dan jelas, karyawan dalam organisasi mempunyai kesempatan yang cukup untuk mencapai kemajuan, supervisor menggunakan pengalaman dan kompetensinya dalam memhubungani anak buahnya, fasilitas kesejahteraan yang diberikan organisasi dibandingkan dengan organisasi lain, karyawan diberi keamanan kerja yang cukup dan manajemen berusaha dengan sungguh-sungguh memperhatikan kepentingan karyawan sekalipun dalam situasi sulit.

Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh William, Castetter bahwa variabel yang memhubungani kinerja karyawan, yaitu faktor iklim organisasi (dalam Sedarmayanti, 2001), sedangkan Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa faktor yang dapat memhubungani kinerja karyawan adalah iklim organisasi. Hasil penelitian sebelumnya yang selaras dengan penelitian ini adalah penelitian Hidayat (2009) yang menemukan bahwa iklim organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Vivi dan Rorlen (2007) menemukan hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja. Hal ini juga didukung oleh Suci Indriyati (2008) yang menemukan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja

b. Komitmen organisasi

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada STMIK AMIKOM Purwokerto. Artinya jika komitmen organisasi ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan komitmen organisasi meliputi rasa bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi, rasa membanggakan organisasi kepada orang lain, karyawan benar-benar merasakan bahwa masalah organisasi merupakan masalahnya juga, rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya, adanya perasaan bahwa berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tidak etis, tidak akan merasa bahwa tawaran organisasi lain merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi, karyawan dididik untuk percaya terhadap

nilai tetap setia pada satu organisasi, kuatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa, terlalu merugikan untuk meninggalkan organisasi saat ini, kehidupan akan sangat terganggu, jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi ini sekarang dan merasa bahwa hanya mempunyai sangat sedikit pilihan bila mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi.

Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh William, Castetter bahwa variabel yang memhubungkan kinerja karyawan, yaitu faktor komitmen organisasi (dalam Sedarmayanti, 2001), sedangkan Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa faktor yang dapat memhubungkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Hasil penelitian Fink (1992), Mayer dan Schoorman (1992), Baugh dan Roberts (1994), Ward dan Davis (1995), Brett dan Slocum (1995), Thomas et.al (1996), Benkhoff (1997), (dalam Sutanto, 1999) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Penelitian ini mengatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik (Konovsky & Cropanzano 1991, Mayer & Schoorman, 1992, Sager & Johnson, 1995). Penelitian Orpen (1997) menemukan bahwa motivasi dan komitmen mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja.

c. Kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada STMIK AMIKOM Purwokerto. Artinya jika kepemimpinan yang ada semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang perlu diperhatikan agar kepemimpinan semakin baik di STMIK AMIKOM meliputi wewenang dari pimpinan yang cukup kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut tugas, keputusan yang dibuat pimpinan dapat diterima karyawan, komunikasi yang dilakukan pimpinan terutama dalam memberikan pengarahan tentang pelaksanaan tugas, pengawasan terhadap sikap karyawan di kantor, pengawasan terhadap tingkah laku karyawan di kantor, pengawasan terhadap

perbuatan karyawan di kantor, pimpinan memberikan keleluasaan untuk berinovasi terhadap penyelesaian pekerjaan, pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan pendapat dan pimpinan memberikan tanggung jawab penuh kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas.

Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh William, Castetter bahwa variabel yang menghubungkan kinerja karyawan, yaitu faktor kepemimpinan (dalam Sedarmayanti, 2001), sedangkan Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa faktor yang dapat menghubungkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Selaras dengan hasil penelitian Sukarno (2006) dan Rindarto (2009) yang menemukan bahwa kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

d. Kompensasi

Hasil penelitian yang berikutnya adalah bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada STMIK AMIKOM Purwokerto. Artinya jika kompensasi ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kompensasi ini meliputi kompensasi yang diterima berupa gaji, pembayaran bilamana tidak bekerja karena sakit, pembayaran bilamana tidak bekerja dalam rangka cuti, bonus yang diberikan kepada karyawan, jaminan kesehatan kepada karyawan, jaminan kecelakaan kepada karyawan, pemenuhan program rekreasi kepada karyawan, tempat beribadat yang disediakan dan bea siswa yang diberikan kepada para karyawan yang berprestasi.

Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh William, Castetter bahwa variabel yang menghubungkan kinerja karyawan, yaitu faktor kompensasi (dalam Sedarmayanti, 2001). Sedangkan Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa faktor yang dapat menghubungkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Selaras dengan hasil penelitian Sukarno (2006) dan Rindarto (2009) yang menemukan bahwa kompensasi berhubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Kinerja seseorang juga dapat berkaitan dengan faktor lain, seperti yang terlihat pada hasil penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Teguh Djiwanto dan Manogar

Hasibuan, 2004, menunjukkan bahwa ada hubungan dari insentif, motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, 2009 menunjukkan bahwa ada hubungan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, iklim organisasi, kemampuan kerja karyawan. Hasil penelitian Agus, (2005) menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan dan koordinasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan hal yang perlu diperhatikan adalah iklim organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kompensasi karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto. Hal yang MENJADI prioritas dalam peningkatan kinerja karyawan STMIK AMIKOM Purwokerto adalah faktor komitmen organisasi tanpa mengabaikan faktor lainnya. Upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan komitmen karyawan adalah dengan menumbuhkan rasa bangga pada STMIK AMIKOM Purwokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Simanjuntak. Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta
- Sitepu, Nirwana S.K. 1994. *Analisis Jalur (Path Analisis)*. FMIPA Universitas Padjajaran. Bandung
- Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. CV. Alfa Beta. Bandung
- Sutanto, E. M.. 1999. The Relationship Between Employee Commitment and Job Performance. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol 1, No. 1, Septeber. 47-55
- Timpe. D.A. 1999. *Motivasi Pegawai: Seri Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

Venkatesh. V.. and Davis. F.D.. 2003. "User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View." *MIS Quarterly*. Vol.27. No.3. September, pp.425-475

Vivi dan Rorlen. 2007. Hubungan Iklim Organisasi dan Kedewasaan Dengan kinerja Karyawan PT Graha Tungki Arsitektika Jakarta. *Business and Management Journal Bunda Mulia*. Vol 3 No. 1. Maret 2007, 51-59