

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan pelaksanaan penelitian

a. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, perlu adanya persiapan yang matang agar tidak terjadi suatu kendala di lapangan. Adapun langkah-langkah penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu :

- a) Langkah pertama adalah mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, yaitu peneliti merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai dari peneliti tersebut, setelah berhasil mengidentifikasi masalah, langkah selanjutnya adalah menentukan tema, variabel dan hipotesis penelitian karena penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Untuk mendukung hipotesis tersebut, peneliti melakukan studi literatute untuk mencari, mempelajari dan memahami literatur-literatur yang relevan mengenai teori, asumsi, maupun data-data yang terkait baik dari buku bacaan, jurnal atau hasil penelitian terdahulu yang berupa skripsi ataupun karya ilmiah.

- b) Langkah kedua adalah mencari sasaran penelitian yang sesuai dan cocok dengan permasalahan yang akan dikaji. Karena peneliti ingin meneliti hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dalam dunia institusi yaitu perbankan, maka dipilihlah Bank Jatim Cabang Bawean sebagai sasaran dalam penelitian ini dengan alasan peneliti menganggap fenomena yang terjadi di Bank Jatim Cabang Bawean sesuai dengan permasalahan yang akan dikaji yaitu adakah hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi di Bank Jatim Cabang Bawean.
- c) Langkah ketiga adalah menyusun desain penelitian, karena penelitian kuantitatif, maka desain penelitian bagaikan alat penentu bagi peneliti dalam melakukan proses penyusunan instrument penelitian untuk menghasilkan data yang valid dan dapat dipercaya. Ada beberapa langkah yang dilakukan dalam penyusunan instrument penelitian ini : pertama menentukan dimensi yang sesuai dengan keadaan di institusi lalu membuat indikator setiap variabel, yaitu variabel iklim organisasi dan variabel komitmen organisasi. Kedua membuat *blue print* sesuai dengan proporsinya. Ketiga membuat dan menyusun aitem soal yang mencakup aitem yang

mengandung pertanyaan yang bersifat *Favorable* dan aitem soal yang mengandung pertanyaan yang bersifat *Unfavorable*. Kemudian aitem tersebut dipertimbangkan lagi kelayakannya, lalu disusun menurut nomor urut yang telah ditentukan. Keempat, penentuan skoring alat ukur. Setiap aitem yang disusun dalam kuisisioner diberi nilai masing-masing alternative jawaban. Dalam penelitian ini digunakan skala Likert, dengan alternative yang bergerak interval 1-4 yaitu iklim organisasi dan komitmen organisasi dengan alternative a) Sangat Setuju (SS), b) Setuju (S), c) Tidak Setuju (TS), d) Sangat Tidak Setuju (STS).

- d) Langkah terakhir, melakukan persiapan administrasi. Sebelum melakukan penelitian, ada beberapa hal yang berkaitan dengan persyaratan administrasi yang harus dipenuhi sehubungan dengan prosedur penekitian, antara lain meliputi : pertama, mengajukan surat permohonan ijin penelitian kepada ketua program studi psikologi yang selanjutnya disetujui oleh ketua jurusan dan dekan Fakultas Dakwah. Kedua, peneliti membawa surat ijin penelitian ke Bank Jatim Cabang Bawean beserta satu berkas proposal penelitian skripsi dalam

rangka meminta ijin untuk melakukan penelitian pada karyawan Bank Jatim Cabang Bawean.

b. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan sejak tanggal 23 Juni – 16 Juli. Subjek yang akan dijadikan responden adalah semua karyawan baik karyawan tetap maupun outsourcing yang bekerja di Bank Jatim Cabang Bawean. Peneliti menyebarkan angket dibantu oleh karyawan.

Setelah melakukan penelitian lapangan, peneliti melakukan analisis statistik untuk mengetahui bagaimana hubungan kausalitas yang terjadi antar variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi, yang kemudian dilanjutkan dengan membuat laporan hasil penelitian.

2. Deskripsi Responden Penelitian

Berikut adalah gambaran umum responden berdasarkan jenis kelamin, dan usia.

2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	23	74,2%

2.	Perempuan	8	25.8 %
Total		31	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat memberikan penjelasan bahwasannya berdasarkan jenis kelamin dari 31 responden yang menjadi subjek dalam penelitian, persentase laki-laki sebesar 74,2 % dan responden perempuan sebesar 25,8%, hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki .

Tabel 4.2 Usia

No	Usia	Usia	Persentase
1.	19-24	16	51,6%
2.	25-30	11	35,5%
3.	31-36	1	3,2 %
4.	37-42	2	6,5 %
5.	43-48	1	3,2 %
Total		31	100%

Pada tabel diatas kebanyakan karyawan yang bekerja di Bank Jatim Cabang Bawean adalah usia 19-24 tahun dengan persentase 51,6%, 35,5% pada rentang usia 25-30 tahun, 3.2% pada rentang usia 31-36 tahun, 6,5% pada usia 37-42 tahun dan 3,2% pada rentang usia 43-48 tahun.

3. Profil Bank Jatim

Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, yang dikenal dengan sebutan Bank JATIM, didirikan pada tanggal 17 Agustus 1961 di Surabaya. Landasan hukum pendirian adalah Akte Notaris Anwar Mahajudin Nomor 91 tanggal 17 Agustus 1961 dan dilengkapi dengan landasan operasional Surat Keputusan Menteri Keuangan Nomor BUM.9-4-5 tanggal 15 Agustus 1961.

Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1967 tentang Pokok-Pokok Perbankan, pada tahun 1967 dilakukan penyempurnaan melalui Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Nomor 2 Tahun 1976 yang menyangkut Status Bank Pembangunan Daerah dari bentuk Perseroan Terbatas(PT) menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Secara operasional dan seiring dengan perkembangannya, maka pada tahun 1990 Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur meningkatkan statusnya dari Bank Umum menjadi Bank Umum Devisa, hal ini ditetapkan dengan Surat Keputusan Bank Indonesia Nomor 23/28/KEP/DIR tanggal 2 Agustus 1990.

Untuk memperkuat permodalan, maka pada tahun 1994 dilakukan perubahan terhadap Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 1992 tanggal 28 Desember 1992 menjadi Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Nomor 26 Tahun 1994 tanggal 29 Desember 1994 yaitu merubah Struktur Permodalan/Kepemilikan dengan diijinkannya Modal Saham dari Pihak Ketiga sebagai salah satu unsur kepemilikan dengan komposisi maksimal 30%.

Dalam rangka mempertahankan eksistensi dan mengimbangi tuntutan perbankan saat itu, maka sesuai dengan Rapat Umum Pemegang Saham Tahun Buku 1997 telah disetujui perubahan bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah menjadi Perseroan Terbatas. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 1998 tentang Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah, maka pada tanggal 20 Maret 1999 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur telah mensahkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 1999 tentang Perubahan Bentuk Hukum Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

Sesuai dengan Akte Notaris R. Sonny Hidayat Yulistyo, S.H. Nomor 1 tanggal 1 Mei 1999 yang telah ditetapkan dengan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Nomor C2-8227.HT.01.01.Th tanggal

5 Mei 1999 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 25 Mei 1999 Nomor 42 Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Nomor 3008, selanjutnya secara resmi menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

Anggaran Dasar Bank telah mengalami beberapa kali perubahan. Perubahan pada tahun 2006 tercantum dalam akta yang dihadapan Notaris Untung Darnosoewirjo, S.H., No.108 tanggal 27 April 2006 berkaitan dengan penambahan kegiatan Unit Usaha Syariah dan perubahan jumlah saham seri A dan seri B, dan perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, dalam Surat Keputusan No.W10-00182.HT.01.04-TH.2007 tanggal 7 Februari 2007. Perubahan pada tahun 2007 berkaitan dengan tambahan modal dasar Bank dan komposisi jumlah saham seri A dan B, dan perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dalam Surat Keputusan No.C-07001HT.01.04-TH.2007 tanggal 17 Desember 2007.

Di tahun 2008, berdasarkan Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham seperti yang dituangkan dalam akta No.56 tanggal 17 April 2008 yang dibuat oleh Untung Darnosoewirjo, S.H., berkaitan dengan tambahan modal dasar Bank dan komposisi jumlah saham seri A dan B dan juga penyesuaian anggaran dasar perseroan berdasarkan Undang-undang No.40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang

diperbaharui dalam Akta No.38 tanggal 30 Desember 2008 yang dibuat dihadapan Notaris Untung Darnosoewirjo, S.H., dan telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.AHU-15113.AH.01.02.Tahun 2009 tertanggal 23 April 2009.

Selanjutnya Anggaran Dasar telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir dengan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-AH.01.10-31887 tahun 2012 tanggal 31 Agustus.

Seiring dengan perkembangan perekonomian dan dalam rangka memenuhi persyaratan sebagai BPD Regional Champion yang salah satunya parameternya adalah untuk memperkuat permodalan, maka dilakukan perubahan Anggaran Dasar Perseroan berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Luar Biasa Perseroan Terbatas Nomor 89 tanggal 25 April 2012, dibuat oleh Notaris Fathiah Helmi, S.H., di Jakarta yang telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan HAM berdasarkan Surat Keputusan Nomor AHU-22728.AH.01.02.Tahun 2012 tanggal 30 April 2012, telah didaftarkan dalam Daftar Perseroan sesuai dengan Undang Undang Perseroan Terbatas dengan Nomor AHU-0038044.Tahun 2012 Tanggal 30 April 2012 serta berdasarkan Surat Keputusan Bapepam Nomor tanggal 29 Juni 2012 dinyatakan efektif untuk pernyataan pendaftaran dan

kemudian pada tanggal 12 Juli 2012, PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur mencatatkan 20% sahamnya di Bursa Efek Indonesia atau menjadi perseroan terbuka dan berubah nama menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk.

3.1. Identitas Perusahaan

- a) Nama Perusahaan : PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk
- b) Nama Panggilan : Bank Jatim
- c) Kantor Pusat : Jl. Basuki Rahmat No. 98-104 Surabaya 60271, P.O Box 917, Telepon (031) 5310090; 5310099, 13 lines (hunting), faks: (031)5311056, teleks: (031)32376; 32379 BPD KP IA
- d) Kantor Cab. Bawean: Jl. Kawedanan No.03 Sangkapura. Telepon : (0325) 421558; 422470
- e) Didirikan : 17 Agustus 1961 (Kantor Pusat)
01 Maret 2004 (Kantor Cab. Bawean)
- f) Modal Dasar : Rp. 2,5 Triliun
- g) Pemilik : 1. Pemerintah Provinsi Jawa Timur
2. Pemerintah Daerah Jawa Timur
- h) Jumlah Aset : Rp. 24,85 Triliun
- i) Jumlah Kantor : 1 Kantor Pusat
40 Kantor Cabang Konvensional

1 Kantor Cabang Syariah
 64 Kantor Cabang Pembantu Konvensional
 3 Kantor Cabang Pembantu Syariah
 164 Kantor Kas
 47 Kantor Layanan Syariah
 115 *Payment Point*
 57 Kas Mobil Keliling
 4 Kas Mobil ATM
 1 *Cash Deposit Machine* (CDM)
 262 Anjungan Tunai Mandiri (ATM) tergabung dengan 33.988 terminal ATM jaringan ATM BERSAMA, 23.773 terminal ATM PRIMA, 119.350 *Electronic Data Capture* (EDC) PRIMA Debit dan 7.435 terminal ATM jaringan *Malaysian Electronic Payment System* (MEPS).

j) Alamat Website : <http://www.bankjatim.co.id>

k) Alamat Email : humas@bankjatim.co.id

l) Info Bank Jatim : 14044

3.2 Lokasi Perusahaan

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Cabang Bawean berlokasi sangat strategis yaitu terletak di pusat Kota

Sangkapura, tepatnya di Jl. Kawedanan No.03 dekat dengan alun-alun, pusat perekonomian dan pusat pemerintahan.

4. Deskripsi Hasil Penelitian

4. 1. Pengukuran Analisis Isi Validitas dan Reliabilitas

Menurut Azwar (2007), semua item yang mencapai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 dianggap sebagai item yang memuaskan. Namun, apabila item lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria dari 0,3 menjadi 0,2 sehingga jumlah item yang diinginkan dapat terpenuhi. Adapun kaidah yang digubakan adalah :

Jika *correlated item total correlation* > r tabel maka dinyatakan tidak valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha* digunakan adalah jika nilai alpha lebih dari 0,6 berarti kiat atau reliabel (Azwar, 2010:96)

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Iklim Organisasi

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Iklim Organisasi	0,886	Reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas variabel iklim organisasi diperoleh koefisien *Alpha* sebesar $0,886 > 0,6$ maka instrumen tersebut reliabel

artinya tiga puluh aitem tersebut reliabel sebagai instrumen pengumpulan data untuk mengukur iklim organisasi.

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,675	Reliabel

Adapun hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasi diperoleh koefisien *Alpha* sebesar $0,675 > 0,6$ maka instrumen tersebut reliabel artinya tiga puluh aitem tersebut reliabel sebagai instrumen pengumpulan data untuk mengukur iklim organisasi.

Sebaran aitem dalam skala iklim organisasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.5. Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Iklim Organisasi

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
1	Aitem1	0,393	0,25	Valid
2	Aitem2	0,012	0,25	Gugur
3	Aitem3	0,227	0,25	Valid
4	Aitem4	0,224	0,25	Gugur
5	Aitem5	0,341	0,25	Valid

6	Aitem6	0,203	0,25	Gugur
7	Aitem7	0,606	0,25	Valid
8	Aitem8	0,374	0,25	Valid
9	Aitem9	0,498	0,25	Valid
10	Aitem10	0,557	0,25	Valid
11	Aitem11	0,423	0,25	Valid
12	Aitem12	0,554	0,25	Valid
13	Aitem13	0,366	0,25	Valid
14	Aitem14	0,239	0,25	Valid
15	Aitem15	0,589	0,25	Valid
16	Aitem16	0,600	0,25	Valid
17	Aitem17	0,282	0,25	Valid
18	Aitem18	0,493	0,25	Valid
19	Aitem19	0,591	0,25	Valid
20	Aitem20	0,572	0,25	Valid
21	Aitem21	0,312	0,25	Valid
22	Aitem22	0,462	0,25	Valid
23	Aitem23	0,636	0,25	Valid
24	Aitem24	0,558	0,25	Valid
25	Aitem25	0,557	0,25	Valid
26	Aitem26	0,600	0,25	Valid
27	Aitem27	0,517	0,25	Valid

28	Aitem28	0,010	0,25	Gugur
29	Aitem29	0,326	0,25	Valid
30	Aitem30	0,625	0,25	Valid

Berdasarkan tabel di atas tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel iklim organisasi terdapat beberapa aitem dikatakan tidak valid yaitu aitem 2, 4, 6 dan 28 karena r hitung lebih kecil dari r tabel (0,25). Dengan kata lain aitem ini tidak dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan beberapa aitem dikatakan valid yaitu aitem 1, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29 dan 30, karena r hitung lebih besar dari r tabel (0,25). Dengan kata lain aitem ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebaran aitem dalam skala komitmen organisasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.6 Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Komitmen Organisasi

No	Item	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
1	Aitem1	0,558	0,25	Valid
2	Aitem2	0,081	0,25	Gugur
3	Aitem3	0,155	0,25	Gugur

4	Aitem4	0,359	0,25	Valid
5	Aitem5	-0,218	0,25	Gugur
6	Aitem6	0,181	0,25	Gugur
7	Aitem7	0,317	0,25	Valid
8	Aitem8	0,428	0,25	Valid
9	Aitem9	0,199	0,25	Gugur
10	Aitem10	-0,101	0,25	Gugur
11	Aitem11	-0,352	0,25	Gugur
12	Aitem12	0,235	0,25	Valid
13	Aitem13	-0,581	0,25	Gugur
14	Aitem14	-0,414	0,25	Gugur
15	Aitem15	0,685	0,25	Valid
16	Aitem16	0,547	0,25	Valid
17	Aitem17	-0,642	0,25	Gugur
18	Aitem18	0,486	0,25	Valid
19	Aitem19	0,483	0,25	Valid
20	Aitem20	0,350	0,25	Valid
21	Aitem21	0,419	0,25	Valid
22	Aitem22	0,462	0,25	Valid
23	Aitem23	0,576	0,25	Valid
24	Aitem24	0,452	0,25	Valid
25	Aitem25	0,604	0,25	Valid

26	Aitem26	0,591	0,25	Valid
27	Aitem27	0,518	0,25	Valid
28	Aitem28	-0,251	0,25	Gugur
29	Aitem29	0,314	0,25	Valid
30	Aitem30	0,253	0,25	Valid

Berdasarkan tabel di atas tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel komitmen organisasi terdapat beberapa aitem dikatakan tidak valid yaitu aitem 2, 3, 5, 6, 9, 10, 11, 13, 14, 17 dan 28 karena r hitung lebih kecil dari r tabel (0,25). Dengan kata lain aitem ini tidak dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan beberapa aitem dikatakan valid yaitu aitem 1, 4, 7, 8, 12, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29 dan 30 karena r hitung lebih besar dari r tabel (0,25). Dengan kata lain aitem ini dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

4.2. Uji Normalitas

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment* dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows* versi 15,0. Sebelum melakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu harus melakukan uji coba asumsi dasar sebagai prasyarat untuk dapat menggunakan uji korelasi *Product Moment* sebagai teknik analisis datanya. Uji asumsi dasar yaitu uji normalitas data.

Uji kenormalan bertujuan untuk menguji apakah data sampel terdistribusi secara normal atau tidak normal, untuk menguji kenormalan data yang responden pengujianya kurang dari 100 maka digunakan Shapiro Wilk. Karena uji *Shapiro Wilk* adalah salah satu cara untuk menguji kebaikan yang pantas (*goodness of fit*) dan baik digunakan apabila responden pengujian kurang dari 100 (Kuncono, 2005). Dalam hal ini digunakan untuk menentukan apakah distribusi frekuensi pengamatan dari suatu variabel secara signifikan berbeda dari yang diharapkan atau distribusi frekuensi teoritis. Sehingga hipotesis statistiknya adalah distribusi frekuensi hasil pengamatan bersesuaian dengan distribusi frekuensi harapan (teoritis) (Sevilla, 1993).

Untuk melihat apakah sebaran variabel-variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal atau tidak dengan melakukan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dengan bantuan *SPSS* versi 15,0. Adapun uji normalitas yang digunakan adalah menggunakan *Produc Momen*. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas adalah jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut adalah normal dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut adalah tidak normal.

Tabel 4.7 Uji Normalitas Data Iklim Organisasi

	Signifikansi	Keterangan
Iklim Organisasi	0,001	Sig < 0,005 : tidak normal

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *Shapiro-Wilk* tersebut untuk variabel iklim organisasi diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,005$ yang artinya data tersebut tidak normal.

Tabel 4.8 Uji Normalitas Data Komitmen Organisasi

	Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,001	Sig < 0,005 : tidak normal

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *Shapiro-Wilk* tersebut untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,005$ yang artinya data tersebut tidak normal.

B. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan analisis Statistik Non Parametrik (*Kendall's Tau*) karena data yang dihasilkan pada uji normalitas (*Saphiro Wilk*) tidak berdistribusi normal maka menggunakan statistik non parametrik.

Dalam hal ini pengujian hipotesis dilakukan dengan hipotesis dengan menggunakan (*Kendall's Tau*) dan telah dikemukakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Bank Jatim Cabang Bawean. Untuk melakukan pengujian hipotesis tersebut, maka dilakukan analisis data dengan menggunakan uji *Kendall's Tau* dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* versi 15,0.

Hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Pengujian Hipotesis

Kendall's Tau	Correlation	Signifikansi
Iklim Organisasi	0,276	0,039
Komitmen Organisasi		

Pada tabel correlations, diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,276 dengan signifikansi sebesar 0,039, berdasarkan data tersebut maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (*p-value*) dengan galatnya.

- a) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima
- b) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa koefisien korelasi adalah 0,276 dengan signifikansi 0,039. Karena signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, berarti H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara

iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Bank Jatim cabang Bawean.

Dengan taraf kepercayaan 0,05 (5%) maka dapat diperoleh harga r tabel 0,25. Ternyata harga r hitung lebih besar dari pada r tabel ($0,276 < 0,25$), sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan bank Jatim Cabang Bawean. H_a diterima dengan ketentuan apabila terdapat tanda positif (+) pada harga koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, jika tanda negatif (-) pada koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan (muhiid, 2010:102). Jadi, hasil yang didapat pada penghitungan ini adalah 0,276 artinya ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan semakin tinggi pula komitmen organisasi, dan sebaliknya. Hal ini iklim organisasi yang diterapkan oleh perusahaan mempunyai hubungan secara positif dengan komitmen organisasi, artinya hubungan kedua variabel (x dan y) adalah berbanding lurus, semakin tinggi iklim organisasi akan diikuti dengan tingginya komitmen organisasi.

C. Pembahasan

Berdasarkan kaidah correlations (Correlations Coefficient) jika signifikansi $> 0,05$, maka H_o diterima dan jika signifikansi $< 0,05$, maka H_o ditolak (muhiid, 2010: 101), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa koefisien 0,276 dengan signifikansi 0,039, karena signifikansi $< 0,05$, maka

Ho ditolak berarti Ha diterima. Hasil yang didapat pada perhitungan ini adalah 0,276 artinya ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi artinya hubungan kedua variabel adalah berbanding lurus atau searah.

Hasil yang didapat pada perhitungan ini adalah 0,276 yang artinya ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan semakin tinggi pula komitmen organisasi, dan sebaliknya. Hal ini *iklim organisasi* yang diterapkan oleh perusahaan mempunyai hubungan secara positif dengan komitmen organisasi, artinya hubungan kedua variabel (x dan y) adalah berbanding lurus, semakin bagus atau baik iklim organisasi maka akan diikuti dengan tingginya komitmen korganisasi..

Menurut Bacal (1999), keberhasilan suatu organisasi dengan membentuk iklim yang kondusif akan mampu mempengaruhi komitmen karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan (*job performance*). Sedangkan Sumardiono (2005) berpendapat bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Sementara Miner (1988) mengatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasinya banyak dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap manajemen, iklim organisasi, dan sistem kerja organisasi yang bersangkutan. Dari pandangan tersebut dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Martini (2003) juga menguji hal serupa, hasil studinya menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap iklim organisasi dapat

memberi gambaran keputusan karyawan untuk berkomitmen pada organisasi. Selain itu, Sumardiono (2005) menguji pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan dengan subyek penelitian karyawan Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil studinya menunjukkan bahwa faktor - faktor iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan. (Tri Siwi Nugrahani dan Eddy Murianto)

Beberapa penelitian menemukan bahwa iklim organisasi memiliki kaitan erat dengan komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Affandi (2002) menemukan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Akbar (2009) dan Henaldy (2009) menemukan adanya pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. (Suarningsih, 2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Siwi Nugrahani dan Eddy Murianto menggunakan sampel 50 karyawan PT Kimia Farma Apotek yang berada di wilayah bisnis Yogyakarta, Solo, dan Semarang Hasil pengujian hipotesis tersebut memberi bukti empiris bahwa terdapat pengaruh positif faktor-faktor iklim organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, standar, tanggung jawab, penghargaan, dan identifikasi terhadap komitmen organisasi, khususnya di PT. Kimia Farma Apotek.

Penelitian yang dilakukan Dwi sadela Maharanghita (2007) yang dilakukan di PT. Pertamina (Persero) UP V Balikpapan yang hasil

penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara iklim dengan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan Devi Kurniasari (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi nilai *p-value* lebih kecil daripada α ($0,037 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak.

Apabila iklim organisasi cukup kondusif, maka anggota organisasi akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Tingkat motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi akan tercermin dari kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja adalah memenuhi harapan/kebutuhan mereka dalam berorganisasi, jika kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan berusaha untuk tetap bekerja dengan baik pada organisasi tersebut. Hal inilah yang kemudian melahirkan komitmen karyawan pada organisasi, sehingga mereka menggunakan seluruh kemampuannya dengan baik untuk perkembangan kemajuan organisasinya dan pada akhirnya tujuan organisasi akan dapat terwujud. Kusjainah (1998), telah melakukan studi empiris mengenai iklim organisasi. Hasil studinya membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap pembentukan komitmen karyawan pada perusahaan. Semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi, atau semakin buruk iklim organisasinya, maka akan semakin rendah komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

Sedangkan hasil dari penelitian Hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Bank Jatim Cabang Bawean ini bahwasanya iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berdasarkan pengujian analisis korelasi Kendall's tau yang memperoleh koefisien 0,276 dengan signifikansi 0,039, karena signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil yang didapat pada perhitungan ini adalah 0,276 artinya ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi artinya hubungan kedua variabel adalah berbanding lurus atau searah.

Baik atau tidaknya iklim organisasi dengan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dalam penelitian ini dapat diketahui dengan cara membandingkan mean empirik dan mean hipotetiknya. Tabel berikut menunjukkan mean hipotetik dan mean empirik :

Tabel 4.10 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Iklim Organisasi	26	104	65	13	136	200	152	12,93
Komitmen Organisasi	19	76	47,5	9,5	75	102	87,96	6,04

Berdasarkan tabel di atas, perbandingan antara mean empirik dengan mean hipotetiknya, tampak bahwa mean empirik iklim organisasi ($m_e = 152$) berada di atas mean hipotetiknya ($m_h = 47,5$) sehingga dapat

disimpulkan bahwa berdasarkan mean empirik, penelitian ini mempunyai iklim organisasi yang cukup baik. Sementara perbandingan komitmen organisasi antara mean empirik dengan mean hipotetiknya, tampak bahwa mean empirik komitmen organisasi ($m_e = 87,96$) berada di atas di atas mean hipotetiknya ($m_h = 47,5$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan mean empirik, subjek penelitian ini mempunyai komitmen yang tinggi dimana antara mean empirik dan mean hipotetik memiliki selisih yang besar yaitu 40,46.