# Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat

**Ramdani Ali1\*, Hadiyanto2\* , Irsyad3\* , Tia Ayu Ningrum4\***

\*1Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

\*2Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

3Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

4Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

**INFO ARTIKEL**

**Riwayat Artikel:**

Dikirim pada tanggal 13 Agustus 2025

Direvisi pada tanggal 20 Agustus 2025

Diterima pada tanggal 25 Agustus 2025

Terbit online pada tanggal 30 September 2025

**Kata kunci**:

Iklim Organisasi, Komitmen Pegawai



*This is an open access article under the CC BY license.*

*Copyright © 2022 by Author. Published by Laboratory of Educational Administration Departemen Universitas Negeri Padang*

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena iklim kerja yang kurang optimal seperti peratian dan apresiasi pimpinan, kurangnya keamanan, serta fasilitas kerja yang terbatas di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi iklim organisasi, komitmen pegawai dan pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan teknik total sampling dengan jumlah responden sebanyak 54 pegawai. Instrumen penelitian berupa angket dengan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berada pada kategori baik (87%) dan komitmen pegawai juga dalam kategori tinggi (86%). Terdapat hubungan signifikan antara iklim organisasi dan komitmen pegawai dengan hasil uji coba angket dan taraf signifikansi 5% (0,444) yaitu item 45 variabel X (iklim organisasi) dan 35 item variabel Y (komitmen pegawai) valid. Kesimpulannya, iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

***\*Penulis Korespondensi:***

Ramdani Ali

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

1. **PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tidak lepas dari pengaruh sumber daya manusia yang dimiliki dalam mencapai tujuan, karena organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan tidak akan tumbuh dengan sendirinya. Komitmen ikut dipengaruhi oleh iklim organisasi tempat seorang 3 karyawan bekerja. Jika iklim dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan pada organisasi terhadap organisasi menjadi makin luntur. (Rina & Games, 2022)

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh McGuire and McLaren (2009) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berhubungan positif dengan komitmen karyawan pada organisasi.

Komitmen pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperrti motivasi kerja, pengalaman kerja dan iklim organisasi, menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki peran penting dalam membentuk komitmen karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen karyawan.

Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang disarankan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan prilaku pekerja terhadap pekerjaannya (James L. Gibson, John M. Ivancevich, 1997). Iklim organisasi adalah studi tentang persepsi yang dimiliki tiap individu terhadap berbagai aspek linkungan dalam organisasi. Aspek dari iklim organisasi adalah struktu, standar, tanggung jawab, dukungan, serta komitmen.

Iklim organisasi adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara pimpinan dengan pegawai, pegawai dengan pegawai atau antar individu yang menjadi ciri khas yang ikut mempengaruhi keadaan di lembaga/instansi. Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi. Beberapa penelitian menemukan bahwa iklim organisasi memiliki kaitan erat dengan komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Hadiyanto & Mathew, 2023).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagagan Provinsi Sumatera Barat, mengingat adanya fenomena masalah dalam komitmen pegawai dan iklim organisasi. Populasi penelitian mencakup pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan tersebut, dengan sampel diambil dari mereka yang terlibat langsung. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran jelas tentang pengaruh dan tantangan iklim organisasi dalam konteks ini.

Melalui penelitian ini, dapat diidentifikasi strategi yang efektif untuk pelaksanaan iklim organisasi yang efektif dan mendukung optimalnya komitmen pegawai.

1. **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian korelasional adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua atau lebih pada variabel, tanpa melakukan perubahan, tambahan, serta manipulasi terhadap data yang sudah ada (Fauzi et al., 2022). Menggunakan teknik korelasional, peneliti mencoba melihat pengaruh iklim orgaisasi (X) terhadap komitmen pegawai (Y) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat.

Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat, berjumlah 93 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Stratified Proportional Random Sampling, yang memungkinkan penarikan sampel dari strata berbeda dengan proporsi yang sesuai untuk memastikan representatif. Pengambilan sampel yaitu berdasarkan bidang dengan mengelompokkan setiap bidang, sehingga sampel akhir yang diambil adalah 54 pegawai.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang dirancang dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden. Kuesioner terdiri dari dua bagian: satu untuk mengukur iklim organisasi dan satu lagi untuk mengukur komitmen pegawai. Skala Likert terdiri dari lima opsi jawaban: Selalu (5), Sering (4), Kadang-kadang (3), Jarang (2), dan Tidak Pernah (1). Bobot jawaban ini diberi skor yang kemudian digunakan dalam analisis data. Intrumen telah diuji validitas dan rebilialitasnya.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 27. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk memastikan keakuratan data. Uji validitas mengidentifikasi item yang tidak memenuhi standar, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal instrumen. Data dianalisis dengan uji normalitas untuk memeriksa distribusi residual dan uji linearitas untuk mengetahui hubungan antara variabel. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji regresi linear sederhana untuk menguji atau memprediksi pengaruh satu variabel independen terhadap idependen, serta uji t untuk mengukur keberartian korelasi. Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen pegawai.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
2. **Komitmen Pegawai**

Komitmen merupakan kesepakatan atau perjanjian yang telah dibuat untuk tidak dilanggar. Dengan demikian komitmen merupakan suatu perjanjian terhadap apa yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. (Rina & Games, 2022) mengatakan komitmen adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dan bersedia bekerja keras demi mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil tabulasi data Komitmen Pegawai (Y), diperoleh rata-rata total sebesar 146,72 dari nilai maksimum sebesar 170, atau 86%, yang berarti berada dalam kategori “tinggi”. Hasil dari masing-masing indikator, didapati indikator tertinggi berada pada pencapaian 87% di indikator loyalitas. (Riajaya & Kadarwati, 2005) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas meliputi adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.Untuk mengetahui rata-rata indikator dari komitmen pegawai dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 1. Tingkat Capaian Indikator Komitmen Pegawai (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Indikator | Rata-Rata | % Tingkat Pencapaian | Kategori |
| 1. | Kesadaran | 16,44 | 82% | Tinggi |
| 2. | Keterlibatan | 20,93 | 84% | Tinggi |
| 3. | Tanggung Jawab | 23,89 | 85% | Tinggi |
| 4. | Keinginan | 21,41 | 86% | Tinggi |
| 5. | Kesepakatan | 25,87 | 86% | Tinggi |
| 6. | Loyalitas | 20,69 | 87% | Tinggi |
| 7. | Kepercayaan | 21,74 | 87% | Tinggi |
| **Total Skor Rata-rata** | | 150,96 | 86% | Tinggi |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa indikator yang terendah ada pada indikator kesadaran sebesar 82% untuk tingkat pencapaian tertinggi berada pada indikator loyalitas dan kepercayaan yang memperoleh nilai persentase sebesar 87%. Semua kategori indikator termasuk dalam kategori tinggi.

Indikator terendah berada pada indikator kesadaran dengan persentase 82%. Menurut Made et al., (2021) Kesadaran merujuk pada kesadaran atau kemampuan individu untuk menyadari dan memahami diri sendiri, lingkungan sekitarnya, serta pengalaman yang sedang dialami. Untuk meningkatkan kesadaran diperlukan kedisiplinan dalam diri seseorang. Kedisiplinan yang didasari dengan kesadaran pegawai akan dapat mendukung pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepada pegawai. Ini dapat dilakukan dengan hadir tepat waktu, ketaatan pada peraturan kerja serta pemahaman terhadap standar dalam kerja.

1. **Iklim Organisasi**

Iklim organisasi adalah suasana kerja yang dialami oleh karyawan, seperti ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasana yang memadai jaminan sosial yang memadai, promosi jabatan, kedudukan dan pengawasan yang memadai, Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi terhadap dimensi-dimensi iklim organisasi (Wirawan, 2007). Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang relatif bertahan lama dalam organisasi seperti yang dipersepsikan dan dirasakan oleh anggotanya meliputi struktur, ketetapan yang berlaku, praktik organisasi serta perilaku anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya (Lussier, 2005).

**Tabel 2.** **Tingkat Capaian Indikator Komitmen Pegawai (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Indikator | Rata-Rata | % Tingkat Pencapaian | Kategori |
| 1. | Penghargaan / Imbalan | 16,44 | 82% | Baik |
| 2. | Struktur Organisasi | 20,85 | 83% | Baik |
| 3. | Lingkungan fisik | 17,28 | 86% | Baik |
| 4. | Afiliasi | 20,69 | 86% | Baik |
| 5. | Evaluasi | 17,33 | 87% | Baik |
| 6. | Kerja sama | 21,81 | 87% | Baik |
| 7. | Keamanan | 30,59 | 87% | Baik |
| 8. | Dukungan pimpinan | 24,67 | 88% | Baik |
| 9. | Pengawasan | 26,31 | 88% | Baik |
| **Total Skor Rata-rata** | | 195,98 | 87% | Baik |

Berdasarkan tabel di atas indikator terendah iklim organisasi ada pada indikator penghargaan/imbalan dengan tingkat pencapaian 82%, sedangkan indikator tertinggi berada pada indikator dukungan pimpinan dan pengawasan sebesar 88% dan semua indiakator termasuk kategori baik.

Ini menunjukkan bahwasannya indikator penghargaan harus diperhatikan lagi agar komitmen pegawai dalam bekerja tidak pudar atau menurun. Begitupun untuk struktur organisasi agar lebih diperhatikan lagi dan ditingkatkan dengan cara memerhatikan kinerja pegawai dan menata struktur organisasi sesuai dengan kemampuan pegawai di organisasi itu sendiri. (Robbins & Judge, 2015), dukungan pimpinan termasuk dalam gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan, yaitu sejauh mana pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan, kebutuhan, dan perasaan bawahan. Pemimpin yang mendukung menciptakan lingkungan kerja yang hangat, terbuka, dan suportif. Pimpinan yang mendukung akan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraann bawahannya.

1. **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai**

Hasil uji regresi linear sederhana didapatkan Fhitung yaitu 1,683 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas kurang dari 0,00 kurang dari 0,05 dapat diartikan terdapat pengaruh antara variabel x dan variabel y.

Gambar 1. Uji hipotesis Variabel komitmen pegawai dan organisasi

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 4143.332 | 1 | 4143.332 | 903.012 | .000b |
| Residual | 238.594 | 52 | 4.588 |  |  |
| Total | 4381.926 | 53 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X | | | | | | |

Dari hasil pada tabel ouput SPSS versi 27 tersebut diketahui bahwa F hitung = 903.012 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05, maka dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel iklim organisasi (x) memiliki pengaruh terhadap variabel komitmen kerja (y).

Selanjutnya uji T dilakukan untuk melihat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen pegawai.

Gambar 2. Uji parsial Iklim organisasi dan komitmen pegawai

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | | | Standardized Coefficients | | t | | Sig. | |
| B | | Std. Error | | Beta | |
| 1 | (Constant) | | 2.241 | | 4.958 | |  | | .452 | | .653 | |
| Iklim Organisasi | | .759 | | .025 | | .972 | | 30.050 | | .000 | |
| a. Dependent Variable: Komitmen Pegawai | | | | | | | | | | | |

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh (parsial) X terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,005 dan nilai t hitung 30,050 sedangkan untuk t tabel diperoleh dari df= N-2 df=54-2=52 sehingga t tabel didapati sebesar 1,674 dan dapat disimpulkan bahwasannya nilai t hitung 30,050 > t tabel 1,674. menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap komitmen pegawai. Dari hasil tersebut maka Ha diterima dan berbunyi **“**Ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan”.

Untuk menemukan besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen pegawai, dihitung koefisien determinasi.

Gambar 3. Koefisiensi determinansi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .890a | .792 | .788 | 5.534 |
| a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Komitmen Pegawai | | | | |

Berdasarkan output di atas diketahui nilai R square sebesar 0,792 hal ini berarti bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 79,2% dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen pegawai mencapai 79,2%, menandakan betapa pengaruh peran komunikasi interpersonal ini dalam mendukung kinerja anggota. Namun, hasil penelitian juga menyoroti perlunya perhatian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi komitmen pegawai. Sisanya 20,8% pengaruh berasal dari variabel lain yang tidak dianalisis dalam studi ini. Oleh karena itu, penting untuk terus melakukan evaluasi guna memaksimalkan iklim organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya empati untuk meningkatkan efektivitas komunikasi interpersonal, serta mengoptimalkan kinerja anggota.

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat di simpulkan beberapa hal: 1. Komitmen Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat sudah tinggi, yaitu dengan tingkat capaian responden sebesar 86 %. 2. Iklim Organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat sudah baik, yaitu dengan tingkat capaian responden 87%. 3. Terdapat pengaruh yang berarti secara positif dan signifikan antara Iklim organisasi terhadap komitmen pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat sebesar 79,2%.

### DAFTAR PUSTAKA

Fauzi, Y. N., Irawati, R., & Aeni, A. N. (2022). *Model Pembelajaran Flipped Classroom Dengan Media Video Untuk Meningkatkan Pemahaman I*. *8*(4), 1537–1549.

Hadiyanto, & Mathew, B. (2023). *Classroom & School Climate : Theory, Research, Development, And Implication*. Pustaka Tunggal.

James L. Gibson, John M. Ivancevich, Dan J. H. D. (1997). *"Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara.

Lussier, R. N. (2005). *Human Relations In Organizations: Applications And Skill Building* (Edisi Ke-6). Mcgraw-Hill/Irwin.

Made, N., Oktaviani, I., Bagus, I., & Manuaba, S. (2021). *Kontribusi Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru*. *9*(1), 116–126.

Riajaya, D. P., & Kadarwati, F. T. (2005). *Pengaruh Kerapatan Tanam Galur Harapan Kapas Terhadap Sistem Tumpangsari Dengan Jagung*. *11*(2), 67–72.

Rina, & Games, D. (2022). *Pengaruh Komitmen Kerja , Softskill , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Kesehatan Genus*. *2*(2).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior, 16th Edition* (16th Ed.). Boston : Pearson Education.

Wirawan. (2007). *Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian.* Salemba Empat.