
LINK OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND QUALITY OF WORK LIFE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION**Oleh****Siti Nur Azizah¹⁾, Sri Anggraeni²⁾****^{1,2} Management, Universitas Putra Banga, Indonesia****E-mail: [1sitinuraziz@yahoo.com](mailto:sitinuraziz@yahoo.com)****Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate and quality of work life on organization commitment with job satisfaction as an intervening variable in civil servant employees UPTD Public health center Poncowarno. The sampling method used in this study is nonprobability sampling with purposive sampling technique. The total sampling in this study was 31 respondents. Methods of data collection using questionnaire using a Likert scale of 4 categories. The data analysis used was the validity and reliability instrument test, classical assumption test, hypothesis test and path analysis using SPSS 23.0 for windows. The results of this study indicate that based on the validity and reliability test all variables are declared valid and reliable. Both structural models meet the criteria for classical assumption test with no multicollinearity, heteroscedasticity, and meet the assumption of normality. Based on the t test, organizational climate has no effect on job satisfaction. Quality of work life has a significant on job satisfaction. Organization climate has a significant on organization commitment. Quality of work life has no effect on organization commitment. Job satisfaction has a significant on organizational commitment.

Keywords: Organizational Climate, Quality of Work Life, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Pada kondisi saat ini, manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi dan berperan dalam mewujudkan tujuan organisasi, sehingga dalam hal ini dibutuhkan komitmen dari karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Menurut Robbins dalam Aulia (2020:3), komitmen organisasi merupakan sampai tingkatan dimana seseorang karyawan memiliki satu tujuan dengan organisasinya serta memiliki niat memelihara keanggotannya dalam organisasi tersebut. Seseorang yang berkomitmen pada organisasi yang tinggi selalu berpihak untuk kepentingan organisasi,

bersungguh-sungguh mencapai tujuan organisasi dan selalu menjadi anggota yang fanatik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Suryanto, selaku kepala Tata Usaha (TU) UPTD Puskesmas Poncowarno), mengatakan bahwa komitmen organisasi pegawai kurang baik, hal ini dibuktikan dengan pegawai yang belum memiliki rasa keterikatan terhadap organisasi dan merasa organisasi adalah bagian dari hidupnya. Pegawai susah untuk terikat dengan pekerjaannya karena setiap pegawai belum memiliki tanggungjawab penuh atas tugas yang diberikan.

Organisasi yang memiliki komitmen yang baik akan menjadikan pegawai merasa puas dalam melakukan setiap pekerjaannya. Robbins dalam Aulia (2020:3) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara

jumlah pekerjaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Keither dan Kinicki dalam Widodo (2015) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relative puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada UPTD Puskesmas Poncowarno adalah iklim organisasi, hal ini dikemukakan oleh Ausri dkk (2018) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, jika iklim organisasi baik maka komitmen organisasi bagi karyawan akan semakin tinggi pula. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dideskripsikan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi (Tagiuri dan Litwin dalam Susanty, 2013). Sedangkan menurut Stringer dalam Susanty (2013) mendefinisikan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akan atau dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Suryanto, selaku kepala Tata Usaha (TU) UPTD Puskesmas Poncowarno), iklim organisasi kurang kondusif. Hal ini dibuktikan dengan komunikasi antar pegawai yang terjalin kurang baik dan harmonis serta kurang adanya dukungan dari organisasi untuk pegawai yang telah menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu kualitas kehidupan kerja. Dalam penelitian Andre, dkk (2019) kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi artinya perubahan

komitmen organisasai oleh karyawan dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi atau perasaan karyawan terhadap organisasai baik fisik maupun mental. Dalam hal ini persepsi fisik karyawan terhadap organisasi adalah lingkungan kerja yang aman adapun persepsi mental terhadap organisasai antara lain rasa aman, bangga, puas, dan adil (Kaswan, 2017:359)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesa penelitian sebagai berikut :

H1. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno

H2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno

H3. Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno

H4. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno

H5.Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno

H6.Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno

H7. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno

METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas, komitmen organisasi sebagai variabel terikat (*dependent variable*), dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi pada penelitian adalah pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non*

probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 31 pegawai.

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan *SPSS for windows versi 23.0*. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika.

Definisi operasional komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memiliki suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotannya dalam organisasi tersebut Robbins dalam Aulia (2020). Adapun batasan pengukuran komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen dalam Luthan (2011), sebagai berikut: komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif

Tagiuri dan Litwin dalam Susanty (2013) mendefinisikan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dideskripsikan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Adapun batasan pengukuran iklim organisasi menurut Robert Stringer dalam Larasati (2016) sebagai berikut: struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan dan dukungan

Kaswan (2017) menyatakan kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi atau perasaan karyawan terhadap organisasi baik fisik maupun mental. Dalam hal ini persepsi fisik karyawan terhadap organisasi adalah lingkungan kerja yang aman. Adapun persepsi mental terhadap organisasi antara lain rasa aman, bangga, puas. Adapun batasan pengukuran kualitas kehidupan kerja menurut Cascio Wayne dalam Arifin (2012) yaitu sebagai berikut: sistem imbalan yang inovatif, lingkungan kerja, restrukturisasi kerja

Keither dan Kinicki dalam Widodo (2015) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan

kerja seseorang dapat telatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dana atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Adapun batasan pengukuran kepuasan kerja menurut Robbins dalam Andiani (2020) ada lima yaitu sebagai berikut: kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2006). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan uji statistik semua variabel lolos uji variabel.

Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka variabel tersebut reliabel dan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r kritis	Keterangan
Iklim Organisasi	0,691	0,60	Reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja	0,638	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,896	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,849	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha lebih dari r tabel atau $\alpha > 0,60$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel dalam kuesioner adalah reliabel

Tabel 2
Hasil Uji t struktur 1

Variabel dependent	<i>thitung</i>	sig	Keterangan
Iklim Organisasi	0,765	0,451	Tidak signifikan
Kualitas Kehidupan Kerja	3.120	0.004	Signifikan

Variabel independent (Y): Kepuasan kerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel iklim organisasi sebesar $0,451 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $0,765 < t$ tabel $2,045$ maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga ditolak. Bekerja sesuai dengan suasana tenang membuat seseorang berusaha untuk menciptakan iklim yang baik dalam sebuah organisasi. Atribut pekerjaan lain seperti pemberian penghargaan yang di berikan juga mampu mempengaruhi kepuasan pada pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanty (2012) yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis ke dua menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X2) sebesar $0,004 < 0,05$ dan hasil perhitungangan diperoleh angka t hitung sebesar $3,130 > t$ tabel $2,045$, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga diterima. Pengaruh kualitas kehidupan kerja yang positif mengidentifikasi bahwa setiap pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dan memiliki kesempatan untuk mewujudkan diri untuk menjadi orang yang mampu mewujudkannya. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Setyoningrum

(2020) yang menyatakan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3
Hasil Uji t struktur 2

Variabel dependen	<i>T hitung</i>	sig	Keterangan
Iklim Organisasi	3,570	0,001	signifikan
Kualitas Kehidupan Kerja	1,046	0.305	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	3,555	0,001	Signifikan

Variabel independent (Y): Komitmen organisasi

Hasil pengujian ke tiga menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel iklim organisasi sebesar $0,001 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $3,570 > t$ tabel $2,048$, maka dapat dikatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga berdasarkan nilai signifikan pengaruh variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi diterima. Pengaruh iklim organisasi yang positif mampu membentuk perasaan komitmen pada pegawai, sehingga iklim organisasi yang dipersepsikan sangat kuat. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Widiarti dan Dewi (2016) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk kualitas kehidupan kerja sebesar $0,305 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $1,046 < t$ tabel $2,048$, maka dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sehingga berdasarkan nilai signifikan pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi ditolak dan berdasarkan nilai t pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi ditolak. Hal ini

berarti bahwa apabila kualitas kehidupan kerja pegawai ditingkatkan maka komitmen organisasi akan menurun. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2017) yang menyatakan bahwa *quality work of life* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa tingkat signifikan untuk variabel kepuasan kerja sebesar $0,001 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $3,555 > t$ tabel $2,048$, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga berdasarkan nilai signifikan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diterima dan berdasarkan nilai t pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diterima. Kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan keinginan untuk bertahan dan memiliki sikap positif terhadap tugas dan pekerjaannya, serta mau berkorban dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Antari (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengujian hipotesis ke enam dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi dengan menggunakan *sobel test* sebesar test statistic $< t$ tabel yaitu $0,747 < 2,048$ dan $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,454 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi mediasi antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno.

Pengujian hipotesis ke tujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai mediasi dengan menggunakan *sobel test* sebesar test statistic $> t$ tabel yaitu $2,346 > 2,048$ dan $p\text{-value} < \alpha$ yaitu $0,01 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa terjadi mediasi antara kualitas kehidupan kerja

terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sudaryatun (2014) yang berjudul pengaruh *quality of work life* dan konflik peran terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi *quality of work life* terhadap komitmen organisasi dan berpengaruh positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai yang merasakan kepuasan terhadap tujuan-tujuan organisasi yang dapat mempertahankan keanggotaannya kondisi yang menggambarkan hubungan antara individu dalam memutuskan untuk tetap bersama organisasi merupakan perilaku atas kesadaran dan kesediaan seseorang guna menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang sudah berlaku. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Poncowarno dengan cara meningkatkan iklim organisasi, kualitas kehidupan kerja serta kepuasan kerja. Puskesmas Poncowarno dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada pegawai. Hal ini karena pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, gaji, rekan kerja, pimpinan dan promosi yang membuat pegawai merasa berkomitmen terhadap organisasi dan meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aulia, Nadhea Palpy. 2020. Pengaruh Leader Member Exchange dan Quality of Work Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Swalayan Mitra Sehati). JIMMBA
- [2] Andriani, C. 2020. Pemberian Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan

- Kepuasan Kerja Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. UM Bengkulu.
- [3] Antari, N. L. S. 2019. pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention (studi pada losari hotel sunset bali). *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1, 31-37.
- [4] Astitiani, N. L. P. S., & Surya, I. B. K. 2016. Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 156-167.
- [5] Ausri, S. R., Susilo, H., & Widyo Sulisty, M. C. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172-179.
- [6] Darmawan, Imam. 2017. Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Risalah*, Vol.28, No.2, Desember 2017: 76-81.
- [7] Fitria, R. 2016. Pengaruh kompetensi guru dan iklim organisasi Terhadap kinerja guru pendidikan agama islam sekolah Dasar di Kecamatan Gunung Talang Kabupaten Solok. *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 169-176.
- [8] Gaunya, C. R. 2016. Organizational climate as a determinant of job satisfaction among public sector employees in Kisii County, Kenya. *Journal of Resources Development and Management*, 23, 47-53
- [9] Indra, L. N. I. S. N. 2017. Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sma negeri 1 wringinanom di gresik. *E-Journal Manajemen Branchmarck*, 3(3).
- [10] Larasati, W. 2016. Penanganan pengaduan masyarakat sebagai pendukung iklim organisasi (Studi Deskriptif Kualitatif Penanganan Pengaduan Masyarakat di Seksi Informasi dan Sarana Komunikasi Kantor Imigrasi Kelas I Yogyakarta). *Profetik: Jurnal Komunikasi*, 9.
- [11] Lubis, W. U., & Zulkarnain, Z. 2018. pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 3.
- [12] Nabilah, F. P., Tewel, B., & Trang, I. 2017. pengaruh pelatihan, pendidikan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor pembangkitan minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5.
- [13] Putra, I. G. A. Y. L., & Sudharma, I. N. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 5.
- [14] Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 53-64.
- [15] Sari, R. M., & Riana, I. G. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT Jenggala Keramik Bali. Universitas Udayana.
- [16] Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 105-110.
- [17] Setyoningrum, D. P., & Diphojoyo, G. U. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit

-
- Pelayanan Publik Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bnp2tki). *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 38-52.
- [18] Sudiq, R. A. S. D. 2020. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada PT. Segar Murni Utama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 921-930.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN