

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Robbins & Judge (2008), merupakan suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut

Menurut Luthans (dalam Mafrudoh 2015) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan untuk ingin terus menjadi bagian dalam organisasi dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya agar sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasinya tersebut.

2. Aspek Komitmen Organisasi

Tiga aspek utama komitmen organisasional (Robbins & Judge, 2008) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative.

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) keinginan untuk tetap bertahan karena dengan pertimbangan nilai ekonomi yang dirasa apabila bertahan dalam suatu organisasi lebih baik bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Anggapan bahwa organisasi telah memberikan banyak hal yang membuat seorang anggotanya memiliki kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Sedangkan menurut Steers (1985) mengenai aspek utama dalam komitmen organisasi yaitu :

a. Aspek Identifikasi

Organisasi dapat melakukan dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi. Sehingga diharapkan karyawan dengan rela memberikan sumbangsih agar tujuan organisasi tercapai. Karena karyawan dapat berpikir tujuan organisasi yang ada akan membawa mereka pada pemenuhan akan kebutuhan.

b. Aspek Keterlibatan

Misalnya melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan sehingga karyawan dapat merasakan bahwa hasil akhir merupakan keputusan bersama. Karyawan akan merasa diterima sebagai bagian

dari perusahaan. Hal ini dapat membuat karyawan mau bekerja dengan senang hati baik dengan pimpinan maupun rekan sekerjanya.

c. Aspek Loyalitas

Karyawan memiliki makna kesediaan seorang untuk melonggarkan hubungannya dengan organisasi, jika dirasa perlu bahkan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Sehingga dari aspek yang diungkapkan oleh Robbins & Judge (2008) dan Steers (1985) dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Aspek Identifikasi, yang mana aspek identifikasi memiliki kesamaan arti dengan aspek komitmen afektif. Yaitu terdapat perasaan bahwa ada rasa yakin terhadap organisasinya, sehingga dari keyakinan tersebut muncul perasaan rela dalam melakukan sesuatu untuk organisasi. Dan apa yang dilakukan yaitu agar tujuan organisasi tercapai.
- b. Aspek komitmen berkelanjutan, dalam hal ini individu mempertimbangkan secara ekonomi akan rugi jika meninggalkan organisasi.
- c. Aspek keterlibatan, yaitu melibatkan pegawai dalam menentukan keputusan. Dengan seperti itu pegawai merasa bahwa keberadaannya dihargai dan diterima oleh organisasi
- d. Aspek loyalitas, memiliki kesamaan arti dengan aspek komitmen normatif. Yaitu keinginan untuk bertahan dalam organisasi untuk

waktu yang lama karena alasan moral atau etis. Pegawai memiliki kesungguhan dalam melakukan pekerjaan bahkan mementingkan kepentingan lain termasuk kepentingan pribadinya.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Berdasarkan aspek yang telah disimpulkan maka indikator-indikator untuk mengukur setiap aspek dari komitmen organisasi, yaitu :

- a. Aspek Identifikasi : Rasa bangga terhadap organisasi, keterikatan, perasaan nyaman berada di lingkungan organisasinya.
- b. Aspek komitmen kontinuan : pertimbangan untung rugi, kinerja yang baik
- c. Aspek keterlibatan : Peran aktif, dan partisipasi.
- d. Komitmen loyalitas : kesediaan untuk menetap, semangat kerja.

4. Faktor-faktor yang Menyebabkan Komitmen Organisasi

Faktor penyebab (anteseden) komitmen organisasi berdasarkan ketiga komponen komitmen organisasi (Allen & Meyer, 1990) yaitu,

- a. Anteseden komitmen afektif terdiri dari karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural. Karakteristik struktural meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas. Dari empat faktor penyebab tersebut, anteseden yang paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa aman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja.

- b. Antecedent komitmen kontinuans terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Karyawan yang merasa telah berkorban ataupun mengeluarkan investasi yang besar terhadap organisasi akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi. Begitupun karyawan yang merasa tidak memiliki pekerjaan lain yang lebih menarik akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena belum tentu memperoleh sesuatu yang lebih baik dari apa yang diperoleh selama ini.
- c. Antecedent komitmen normatif terdiri dari pengalaman individu sebelum masuk dalam organisasi serta pengalaman sosialisasi selama berada di dalam organisasi. Komitmen normatif karyawan dapat tinggi jika sebelum masuk kedalam organisasi, orang tua karyawan yang juga bekerja dalam organisasi tersebut menekankan pentingnya kesetiaan pada organisasi. Agar komitmen normatif karyawan tinggi maka organisasi harus menanamkan kepercayaan pada karyawan bahwa organisasi mengharapkan loyalitas.

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Davis & Newstorm (1985) iklim organisasi adalah lingkungan dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Pengertian ini dapat mengacu lingkungan suatu departemen, unit perusahaan yang penting seperti pabrik.

Brown dan Leigh (Susanty, 2012) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi.

Kemudian dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi seorang pegawai terhadap suatu kondisi didalam tempat kerjanya, yangkemudian mempengaruhi bagaimana pegawai tersebut menjalankan aktifitas kerjanya ataupun dalam sikap terhadap pekerjaannya

2. Aspek-aspek Iklim Organisasi

Davis dan Newstorm (1996), yang menjadi aspek penting dalam iklim organisasi adalah :

a. Kualitas kepemimpinan

Kulaitaskepemimpinan ini diukur dari persepsi karyawan yang berkenaan dengan kepemimpinan atasan, yakni kepemimpinan yang

berorientasi pada tugas, meliputi pemberian instruksi dalam melaksanakan tugas, kapan, dan bagaimana pekerjaan dilakukan, dan hasil yang akan dicapai. Kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan meliputi, membantu kepentingan karyawan dan memperhatikan karyawan.

b. Tanggung jawab dan kepercayaan

Hal tanggung jawab dan kepercayaan ini diukur dari persepsi individu terhadap tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan organisasi kepada karyawan. Tanggung jawab dan kepercayaan itu berupa kesempatan untuk menjadi “atasan” bagi dirinya sendiri.

c. Partisipasi Karyawan

Tingkat partisipasi karyawan diukur berdasarkan persepsi individu mengenai tingkat peran serta karyawan dalam proses pengambilan putusan. Partisipasi merupakan peran serta bawahan dalam situasi kelompok yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan.

d. Komunikasi

Pengukuran terhadap komunikasi berarti mengukur persepsi karyawan mengenai tingkat kapasitas individu atau kelompok untuk meminta atau memberikan informasi, kerjasama dalam mendefinisikan masalah dan mencari jalan keluarnya, termasuk didalamnya adalah sikap terbuka terhadap informasi yang baru, memebina hubungan baik dan saling percaya antar karyawan

e. Keadilan Kompensasi

Keadilan kompensasi diukur dari persepsi karyawan tentang keadilan terhadap imbalan yang diterimanya dalam organisasi sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

f. Tekanan

Diukur persepsi pegawai atau karyawan mengenai adanya tuntutan terhadap standar performansi dan waktu penyelesaian tugas.

Pendapat lain dikemukakan oleh Kolb & Rubin (1984) terdapat 7 aspek yang dapat mengidentifikasi iklim organisasi pada suatu organisasi, yaitu :

a. Konformitas

Konformitas yaitu terbentuk karena adanya perasaan yang sama antara karyawan mengenai banyaknya peraturan, prosedur, dan hukum dalam menjalankan pekerjaan.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yaitu dimana setiap anggota memiliki tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

c. Standar

Standar merupakan tekanan dari organisasi pada kualitas tampilan serta membuat produknya terkenal. Karyawan merasa terantang untuk menjalankan komitmen.

d. Imbalan perasaan dari karyawan

Bahwa kerja keras karyawan pasti akan diketahui dan mendapatkan imbalan yang pantas atas usahanya.

e. Kejelasan organisasi

Kejelasan organisasi yaitu persaaan karyawan bahwa perusahaan terorganisir dengan baik serta memiliki tujuan yang jelas.

f. Dukungan dan kehangatan

Persahabatan diantara seluruh anggota organisai merupakan nilai yang paling penting untuk membentuk hubungan baik dalam lingkungan kerja.

g. Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu karyawan menerima pemimpin yang ada dalam perusahaan dan segala keputusannya.

Dari aspek-aspek yang diungkapkan oleh Davis & Newstorm (1996) dan Kolb & Rubin (1984), dapat disimpulkan bahwa aspek iklim organisasi yaitu meliputi kualitas kepemimpinan, konformitas, tanggung jawab dan kepercayaan, keadilan kompensasi, pertisipasi karyawan, standar, imbalan perasaan dari karyawan, dukungan dan kehangatan, dan kejelasan organisasi

3. Indikator Iklim Organisasi

Berdasarkan analisis kesimpulan aspek-aspek yang disebutkan diatas didapatkan indikator untuk mengukur aspek iklim organisasi, yaitu :

- a. Kualitas kepemimpinan :Kejelasan dalam memberi instruksi, dan hubungan antara atasan dan bawahan.
- b. Konformitas : Tekanan, ketaatan pada peraturan
- c. Kejelasan organisasi :Pelaksanaan tugas penunjang organisasi, kualitas pelaksanaan tugas-tugas pokok.
- d. Keadilan kompensasi : Tepat waktu dalam pemberian gaji dan kesesuaian dalam memeberi gaji.
- e. Tanggung jawab & kepercayaan : Kebebasan beraktualisasi dalam penyelesaian tugas, kepercayaan terhadap kualitas anggota
- f. Partisipasi : Keaktifan, dan loyalitas terhadap kegiatan organisasi
- g. Dukungan dan kehangatan : Keterbukaan,dan kekompakan antar anggota
- h. Imbalan perasaan : Rasa simpati, penghargaan terhadap karyawan
- i. Standar : Kinerja yang baik, Sarana penunjang peningkatan kualitas pegawai

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Seperti yang dikemukakan oleh Stringer (2002) yang menjelaskan tentang faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim organisasi

a. Lingkungan Eksternal

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.

b. Strategi organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi memengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

c. Peraturan organisasi

★ Peraturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

d. Kekuatan sejarah

Semakin tua umur organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasi.

Kemudian pada tulisan Robbins dalam Idrus (2006) (Bianca & Susihono, 2012) menjelaskan faktor –faktor iklim organisasi, yaitu :

- a. Rasa tanggung jawab dan kemandirian yang dimiliki setiap anggota (*individual initiative*),
- b. Tingkat resiko yang boleh atau mungkin dipikul oleh anggotanya untuk mendorong mereka menjadi agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko (*risk tolerance*),
- c. Tingkat unit-unit kerja dalam organisasi yang mendorong untuk beroperasi dalam koordinasi yang baik (*integration*)
- d. Tingkat kejelasan komunikasi, bantuan dan dukungan dari manajemen terhadap unit kerja bawahannya (*management support*),
- e. Sejumlah peraturan dan sejumlah pengawasan yang digunakan untuk mengatur dan mengawasi perilaku karyawan (*control*),
- f. Tingkat identifikasi diri tiap anggota organisasi secara keseluruhan melebihi grup kerja atau bidang profesi masing-masing (*identity*),
- g. Tingkat alokasi dan penghargaan seperti promosi jabatan dan honor berdasarkan kinerja pegawai sebagai lawasan dari senior, anak mas (*rewards*)
- h. Tingkat toleransi terhadap konflik dan kritik keterbukaan yang muncul dalam organisasi (*conflict tolerance*),
- i. Tingkat keterbatasan komunikasi dalam organisasi yang sesuai otorisasi pada hirarki formal (*communications patterrus*)

C. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)

1. Definisi Puskesmas

Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Sebagai Unit Pelaksana Teknis Dinas kesehatan kabupaten/kota (UPTD), Puskesmas berperan menyelenggarakan sebagian dari tugas teknis operasional dinas kesehatan kabupaten/kota dan merupakan unit pelaksana tingkat pertama serta ujung tombak pembangunan kesehatan di Indonesia (Kepmenkes 128 tahun 2004).

Sedangkan menurut Permenkes No. 75 Tahun 2014 Puskesmas merupakan Fasyankes yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.

Dalam Permenkes No. 75 tahun 2014 tentang Puskesmas juga disebutkan bahwa Puskesmas merupakan FKTP milik pemerintah yang ada di setiap kecamatan untuk menjadi *Gate Keeper* yang berkualitas di tingkat pelayanan kesehatan primer, dan diharapkan mampu meningkatkan mutu pelayanan kesehatan

2. Konsep Dasar dan Prinsip Dasar Penyelenggaraan Puskesmas

Konsep Dasar Penyelenggaraan Yankes Di Puskesmas menurut Permenkes No. 75 tahun 2014 adalah standar pelayanan minimal, standar sdm kesehatan minimal, standar alkes – obat minimal, dan standar sarpras minimal. Prinsip penyelenggaraan puskesmas yaitu :

- a. Paradigma Sehat
- b. Pertanggungjawaban Wilayah
- c. Kemandirian Masyarakat
- d. Pemerataan
- e. Teknologi Tepat Guna
- f. Keterpaduan Dan Kesenambungan.

3. Tujuan Puskesmas

Tujuan Puskesmas tercantum dalam Permenkes No. 75 tahun 2014 yakni bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang :

- a. Memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat;
- b. Mampu menjangkau pelayanan kesehatan yang bermutu;
- c. Hidup dalam lingkungan yang sehat;
- d. Memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.

4. Tugas dan Fungsi Puskesmas

a. Tugas

Melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat.

b. Fungsi

- 1) Penyelenggaraan upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama di wilayah kerjanya;
- 2) Penyelenggaraan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama di wilayah kerjanya.

5. Organisasi Puskesmas

a. Struktur Organisasi

Dalam Kepmenkes 128 tahun 2004 struktur organisasi puskesmas tergantung dari kegiatan dan beban tugas masing-masing puskesmas. Penyusunan struktur organisasi puskesmas di satu kabupaten/kota dilakukan oleh dinas kesehatan kabupaten/kota, sedangkan penetapannya dilakukan dengan Peraturan Daerah. Sebagai acuan dapat dipergunakan pola struktur organisasi puskesmas sebagai berikut:

- 1) Kepala Puskesmas
- 2) Unit Tata Usaha yang bertanggungjawab membantu Kepala Puskesmas dalam pengelolaan : data dan informasi, perencanaan dan penilaian, keuangan, umum dan pengawasan

- 3) Unit Pelaksana Teknis Fungsional Puskesmas : upaya kesehatan masyarakat, termasuk pembinaan terhadap UKBM, upaya kesehatan perorangan.
- 4) Jaringan pelayanan puskesmas : unit puskesmas pembantu, unit puskesmas keliling, dan unit bidan di desa/komunitas.

b. Kriteria Personalia

Kriteria personalia yang mengisi struktur organisasi puskesmas disesuaikan dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing unit puskesmas. Khusus untuk Kepala Puskesmas kriteria tersebut dipersyaratkan harus seorang sarjana di bidang kesehatan yang kurikulum pendidikannya mencakup kesehatan masyarakat.

c. Eselon Kepala Puskesmas

Kepala Puskesmas adalah penanggungjawab pembangunan kesehatan di tingkat kecamatan. Sesuai dengan tanggungjawab tersebut dan besarnya peran Kepala Puskesmas dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan di tingkat kecamatan, maka jabatan Kepala Puskesmas setingkat dengan eselon III-B. Dalam keadaan tidak tersedia tenaga yang memenuhi syarat untuk menjabat jabatan eselon III-B, ditunjuk pejabat sementara yang sesuai dengan kriteria Kepala Puskesmas yakni seorang sarjana di bidang kesehatan kesehatan yang kurikulum pendidikannya mencakup bidang

D. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Diungkapkan oleh Meyer & Allen, Komitmen organisasional terdiri dari 3 (tiga) komponen, yaitu. komitmen afektif yang berkenaan dengan komitmen pada organisasi yang didasari atas pertimbangan adanya kecocokan nilai pribadi dengan organisasi sehingga timbul kedekatan emosional. Komitmen kontinuan merupakan komitmen pada organisasi yang didasarkan pada pertimbangan untung rugi yang akan dialami pegawai apabila meninggalkan organisasi serta ketersediaan pekerjaan lain. Sedangkan komitmen normatif berkenaan dengan kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi (Pakpahan, 2017).

Dari aspek komitmen yang disebutkan oleh Mayer & Allen disebutkan secara garis besar yaitu adanya kesesuaian nilai antara anggota dengan organisasi sehingga akan ditunjukkan dengan kinerja yang baik agar sesuai dengan ketentuan dalam organisasi, yang selanjutnya, pertimbangan kerugian yang akan dialami ketika keluar dari organisasi, kemudian adanya keinginan untuk menetap karena adanya perasaan nyaman dan telah mengabdikan untuk organisasi dalam waktu yang lama.

Brown dan Leigh (Susanty, 2012) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan organisasi.

Aspek komitmen organisasi yang disampaikan oleh Mayer & Allen dan Iklim organisasi yang disampaikan oleh Brown & Leight tentang pentingnya iklim organisasi untuk membentuk pegawai yang mampu mencapai potensi yang maksimal ketika terbentuk iklim yang baik.

E. Kerangka Berpikir

Komitmen merupakan suatu bentuk sikap seseorang merasa bangga menjadi anggota dalam organisasi tersebut, sehingga akan tetap ingin bertahan dalam keanggotaan tersebut dalam waktu yang lama dan yang tak kalah penting adalah keinginan untuk berusaha agar yang dilakukan pegawai sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Seorang pegawai Puskesmas yang merupakan pelayan bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan berupa kesehatan, tentunya memerlukan kesungguhan dan totalitas dalam melakukan pekerjaannya.

Disisi lain manajemen dari Puskesmas itu sendiri juga harus mengelola pegawainya agar memiliki pegawai yang dapat bertanggungjawab, siap untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan memiliki kerelaan sepenuh hati dalam melakukan pekerjaannya. Disebutkan dalam aspek keterlibatan bahwa manajemen Puskesmas perlu melibatkan pegawainya dalam proses menentukan kebijakan, sehingga pada akhirnya pegawai merasa dianggap keberadaannya dan merasa berperan lebih dalam organisasi. Dengan seperti itu maka tumbuh perasaan semangat bekerja dan dengan senang hati dalam bekerja. Kemudian disebutkan dalam aspek loyalitas mengenai kesetiaan pegawai yang ingin terus mengabdikan pada

organisasi dalam waktu yang lama, bahkan menjadikan kepentingan organisasi merupakan hal yang harus diutamakan. Kemudian hal lain yang perlu diperhatikan adalah sejauh mana manajemen Puskesmas mampu untuk mengendalikan pegawai agar memiliki kesadaran meningkatkan kualitas diri para pegawai. Karena pekerjaan sebagai pelayan kesehatan tentu bukan hal yang ringan.

Dari uraian anteseden penelitian Allen dan Meyer (1990) mendapatkan kesimpulan bahwa anteseden komitmen organisasi terdiri dari karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, serta pengalaman karyawan terhadap organisasi.

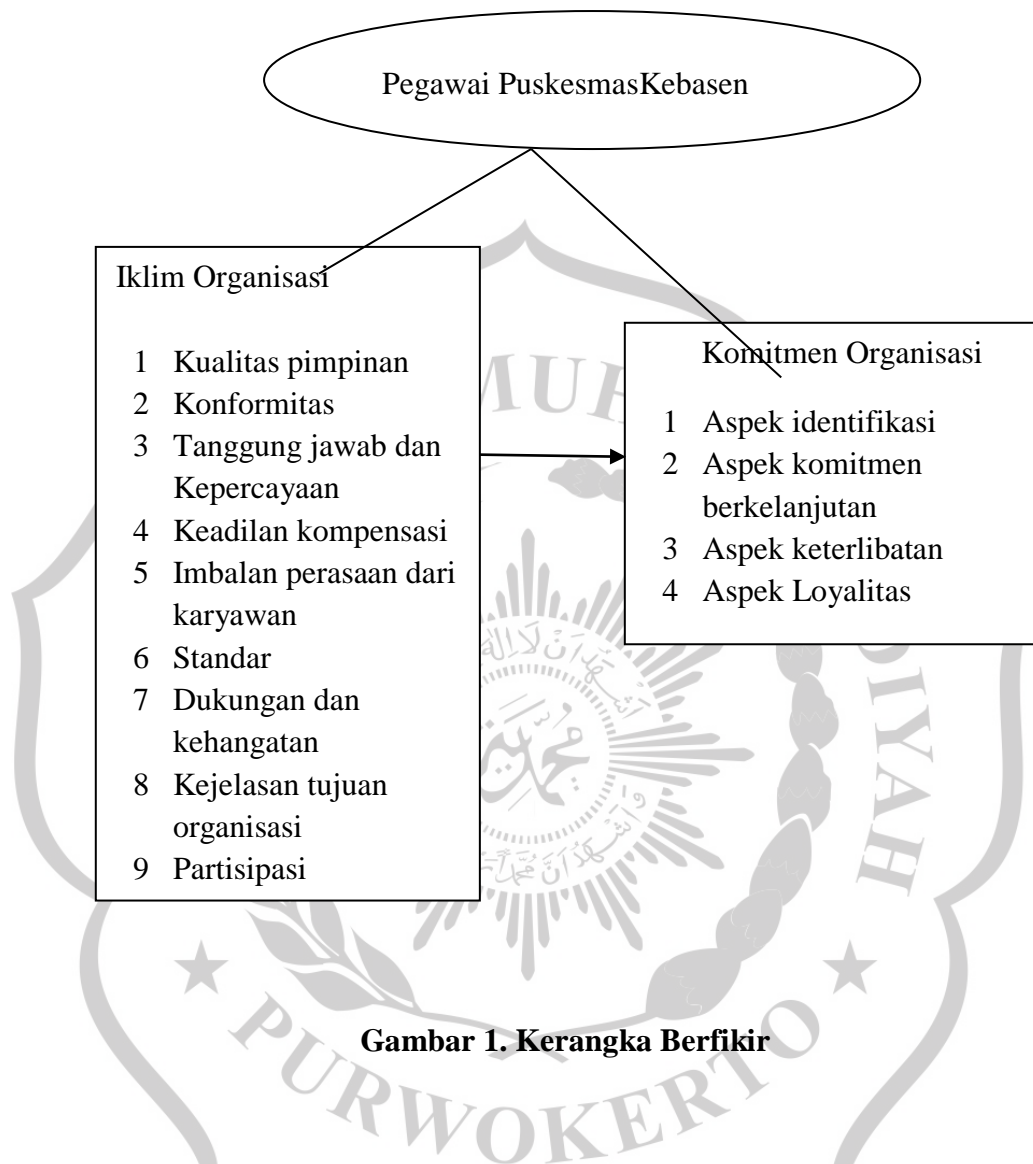
Disebutkan dalam anteseden komitmen mengenai anteseden komitmen normative bahwa pengalaman sosial selama berada dalam organisasi dapat mempengaruhi komitmen. Dalam hal ini pengalaman sosial bisa berkaitan dengan lingkungan organisasi atau dengan kata lain yaitu iklim organisasi. Pada umumnya dalam sebuah lingkungan pekerjaan dibutuhkanlah sebuah kondisi yang membuat para pegawainya nyaman. Seperti yang disebutkan dalam aspek iklim organisasi secara garis besar, yaitu dengan adanya perhatian oleh pimpinan terhadap pegawainya sehingga dengan seperti itu pegawai merasa dihargai keberadaannya. Ditambah lagi dengan pemberian upah yang sebanding dengan beban kerjanya. Kemudian hubungan antar pegawai yang seharusnya ditingkatkan agar adanya suasana yang positif dalam lingkungan kerjanya, kemudian memunculkan rasa tanggung jawab dari setiap pegawai sehingga minat partisipasi pegawai bisa sesuai dengan yang

diinginkan. Dengan itu maka untuk ada kemungkinan para pegawainya ada keinginan untuk membalas dengan cara menjadi pegawai yang berkomitmen bagi organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijono (2015) mengungkapkan adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Iklim organisasi dirasa mampu untuk membuat pegawai melakukan aktifitas kerja dengan produktif sehingga cukup untuk mendorong untuk memiliki komitmen organisasi. Komitmen tersebut bisa berupa semakin loyalnya pegawai, kinerja yang semakin meningkat, semakin bertanggungjawab kepada pekerjaannya dan tentunya akan semakin baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Memang jika dianalisis ada kesesuaian sebab akibat antara variable iklim dan komitmen organisasi. Yang mana disebutkan ada beberapa kesamaan antara aspek iklim organisasi dan aspek komitmen organisasi yaitu mengenai tanggung jawab, partisipasi, dan loyalitas, sehingga bisa dikatakan bahwa memang terdapat adanya hubungan pada tentang aspek-aspek iklim organisasi ada hubungannya dengan aspek komitmen organisasi, serta antasenden yang bisa menyebabkan adanya komitmen organisasi pegawai.

Kemudian berdasarkan aspek dari variable komitmen dan iklim organisasi maka hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berfikir

F. Hipotesis

Ada hubungan antara Iklm Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Puskesmas Kebasen.