

**PENGARUH DIMENSI IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL**
Studi pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan

**Marnesiah
Th. Agung M. Harsiwi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jalan Babarsari 43-44, Yogyakarta**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen organisasional pada karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan. Data yang digunakan merupakan data primer. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebar pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan analisis regresi berganda komitmen organisasional secara signifikan dipengaruhi oleh dimensi iklim organisasi secara bersama-sama. Secara individual komitmen organisasional pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan dipengaruhi oleh iklim organisasi yaitu komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi, sedangkan desain organisasi, kerja tim, pengambilan keputusan, dan budaya tidak berpengaruh.

Kata kunci: dimensi iklim organisasi, komitmen afektif, komitmen *continuance*, dan komitmen normatif.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada era modern saat ini, perusahaan-perusahaan besar dituntut untuk meningkatkan kualitas dari segi manajemen baik itu di bidang sumber daya manusia, produksi, pemasaran serta keuangan. Sumber daya manusia menjadi aspek yang paling penting dalam sebuah organisasi yang harus dikelola dan diatur dengan baik, sehingga dapat meningkatkan peran aktif dari karyawan sehingga tercipta manajemen

organisasi yang efektif serta efisien (Armstrong, 1990). Iklim organisasi harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Iklim Organisasi yang baik akan mendorong karyawan untuk aktif dalam bekerja sehingga membuat produktivitasnya semakin baik karena dengan adanya kesesuaian iklim organisasi yang baik akan mendukung para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan puas terhadap pekerjaannya dan berujung pada komitmen karyawan.

Setiap organisasi memiliki iklim organisasional dan tingkat komitmen yang berbeda-beda, tergantung pada penerimaan individu secara emosional terhadap iklim kerja yang telah diciptakan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan. Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan memiliki deskripsi pekerjaan yang berbeda-beda sehingga perlu untuk mengetahui iklim organisasi dan komitmen organisasi. Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan merupakan salah satu kantor konsultan dari banyaknya kantor konsultan yang ada di Yogyakarta dengan alamat JL. Cempaka, No 146, 55283, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281.

Pemberdayaan sangat penting bagi para karyawan sehingga karyawan merasa dihargai dalam pekerjaannya, faktor lingkungan membuat karyawan sendiri bisa merasakan nyaman atau tidaknya mereka dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahan yang paling utama adalah meningkatkan kinerja para karyawan melalui kualitas pelayanan kepada konsumen agar Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan tetap menjadi kantor konsultan yang memiliki kredibilitas yang tinggi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana dimensi iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif pada karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan?
2. Bagaimana dimensi iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen *continuance* pada karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan?
3. Bagaimana dimensi iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen normatif pada karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen afektif pada karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen *continuance* pada karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen normatif pada karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.

LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, akan membahas mengenai teori tentang iklim organisasi dan komitmen organisasional yang digunakan sebagai dasar dalam melakukan penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijelaskan mengenai komitmen organisasional dan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif, selanjutnya yaitu mengenai iklim organisasi dan yang menjadi faktor-faktor iklim organisasi yaitu, desain organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja tim, pengambilan keputusan, budaya, kepuasan kerja dan motivasi. Dalam bab ini juga terdapat kerangka penelitian dan hipotesis.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2008, dalam Kusmawarsari, 2013), komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tertentu. Karyawan yang memiliki komitmen adalah karyawan yang menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam suatu organisasi (Darmawan, 2013).

Menurut Allen dan Meyer (1997, dalam Marlina, 2012), Komitmen terbagi atas tiga komponen, yaitu:

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi. Komitmen afektif adalah suatu proses dimana melalui hal tersebut seseorang akan berpikir mengenai hubungan anggota organisasi itu sendiri dengan organisasinya dalam hal nilai dan kesatuan tujuan. Pada tingkat ini menunjukkan tingkat dimana tujuan individu dan nilai menyatu dengan organisasi yang

diperkirakan secara langsung mempengaruhi keinginan individu untuk tetap tinggal dalam organisasi, sehingga karyawan yang masih bergabung dengan organisasi karena memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dapat dikatakan memiliki afektif yang tinggi.

b. Komitmen *continuance* (*continuance commitment*)

Komitmen *continuance* merupakan komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki persepsi seperti itu disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi. Hal ini juga dapat dilihat sebagai suatu keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi karena pertimbangan biaya ketika mereka keluar.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif adalah perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Keinginan karyawan untuk tinggal dalam organisasi berdasarkan pada tugas, loyalitas dan kewajiban moral. Tipe ini mungkin berasal dari budaya individu atau etika kerja, karena karyawan merasa bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi. Perasaan loyalitas dan tugas mendasari komitmen normatif yang mempengaruhi individu untuk tetap tinggal dalam organisasi karena memang itu kewajibannya, dan mereka. Komitmen ini juga menimbulkan perasaan kewajiban kepada karyawan untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.

Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi mengacu pada aspek lingkungan yang sadar dirasakan oleh anggota organisasi (Amstrong, 2003, dalam Noordin, dkk, 2010). Ada kesepakatan umum bahwa iklim organisasi adalah suatu konsep multi-dimensi, dan bahwa sejumlah dimensi khas bisa digambarkan.

Adapun pendapat lain mengenai delapan dimensi iklim organisasi menurut beberapa para ahli seperti yang dikutip oleh Noordin, dkk (2010), yaitu:

1. Litwin dan Stringer (1968), seperti dikutip oleh Mirda (2015) struktur merefleksikan perasaan karyawan yang diorganisasi dengan baik dan definisi yang jelas tentang peran dan tanggung jawab mereka. Dengan kata lain, peran dan

tanggung jawab yang jelas dalam sebuah organisasi membuat karyawan lebih nyaman dan menikmati pekerjaannya.

2. Sergiovanni (1983), seperti dikutip oleh Susanty (2013), Komunikasi di setiap organisasi harus diwujudkan dengan adanya komunikasi yang efektif antar anggota yang bebas dari berbagai hambatan untuk membangun kinerja yang lebih baik.
3. Menurut Forehand (1964), seperti dikutip oleh Kusmawarsari (2013), pola kepemimpinan atau gaya kepemimpinan merupakan kekuatan besar dalam menentukan iklim yang dapat berdampak langsung baik pada kepuasan maupun produktivitas.
4. Davidson, dkk., (2001), seperti dikutip oleh Rahman (2010), kerja sama merupakan hubungan yang hangat dan dukungan dari rekan kerja akan membentuk iklim dan suasana kerja yang hangat dan kondusif dalam kelompok kerja sehingga dapat meringankan beban kerja.
5. Menurut Rentoul & Frazer (1983), seperti dikutip oleh Eaton (1998), pengambilan keputusan menggambarkan bagaimana keterlibatan parakaryawan dalam pengambilan kebijakan dalam organisasi. Organisasi dapat dikatakan mempunyai keterlibatan dalam pengambilan keputusan yang tinggi ketika didalam organisasi tersebut karyawan diberikan kesempatan untuk turut berpartisipasi dan terlibat dalam pengambilan keputusan didalam organisasi.
6. Menurut Davis (1962), seperti dikutip oleh Mirda (2015), setiap organisasi memiliki budaya, tradisi dan metode yang berbeda-beda, yang secara keseluruhan akan membentuk iklim dalam hubungan antar manusia di dalam organisasi tersebut. Iklim dalam suatu organisasi seperti halnya kepribadian dalam diri manusia. Dalam membangun iklim yang dapat memotivasi karyawan untuk berproduksi dan memperoleh kepuasan, pihak manajemen perlu untuk menyadari beberapa hal dasar, seperti membangun hubungan antar individu yang efektif
7. Menurut Neuman (1978), seperti dikutip oleh Hasrian (2009), iklim organisasi merupakan salah satu cara untuk memahami kepuasan kerja dari karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
8. Litwin dan Stinger (1968), seperti dikutip oleh Wirawan (2007), mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Hipotesis

Jika dilihat dari penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh Noordin, dkk., (2010), ditemukan hasil penelitian dimensi iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasional. Komitmen afektif berkorelasi dengan delapan komponen iklim organisasi: struktur/desain organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, pengambilan keputusan, budaya, kepuasan kerja dan motivasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: **H₁ : Dimensi iklim organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.**

Noordin, dkk., (2010), juga menguji pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen *continuance*. Hasil penelitiannya menyatakan komitmen *continuance* dipengaruhi oleh lima iklim organisasi, yaitu komunikasi, kepemimpinan, budaya, kepuasan kerja, motivasi. Dalam studi ini dapat disimpulkan iklim organisasional berpengaruh terhadap komitmen *continuance* meskipun hanya lima iklim yang mempengaruhinya. Berdasarkan hal tersebut, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: **H₂ : Dimensi iklim organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen *continuance* karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.**

Penelitian Noordin, dkk., (2010), menyatakan komitmen normatif secara signifikan dipengaruhi oleh tujuh iklim organisasi: struktur/desain organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, budaya, kepuasan kerja dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: **H₃ : Dimensi iklim organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen normatif karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.**

METODE PENELITIAN

Obyek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan. Obyek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan yang berjumlah 58 orang.

Populasi dan Sampel

Menurut Hartono (2013), obyek merupakan suatu entitas yang akan diteliti. Obyek dapat berupa perusahaan, manusia, karyawan, dan lainnya. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.

Objek dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan yang berlokasi di JL. Cempaka, No 146, 55283, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan, yang mempunyai masa kerja minimal 1 tahun. Berikut adalah cara untuk menentukan jumlah sampel;

Rumus sampel yang digunakan:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel (10%)

Perhitungan sampel:

$$n = \frac{58}{1 + 58(10\%)^2}$$

$$n = 37$$

Jadi, sampel minimum yang diambil untuk penelitian pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan berjumlah 37 karyawan.

Metode Pengujian Instrumen

Metode pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat penelitian yang digunakan telah benar-benar mencerminkan variabel atau atribut-atribut yang diukur. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Kuncoro (2009) reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah diuji validitasnya dan telah dinyatakan sebagai butir yang valid.

Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Analisis regresi berganda biasanya meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2010). Variabel independen dalam penelitian ini yakni dimensi iklim organisasi yang meliputi variabel desain/struktur organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, pengambilan keputusan, budaya, kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan variabel dependen yakni komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada analisis data akan disajikan mengenai hasil analisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dimensi iklim organisasi (desain organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja tim, pengambilan keputusan, budaya, kepuasan kerja, motivasi) terhadap komitmen organisasional (komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif).

1. Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi terhadap Komitmen Afektif

Nilai *adjusted R square* (R^2) sebesar 58,3% menunjukkan komitmen afektif dipengaruhi oleh dimensi iklim organisasi yang terdiri dari variabel desain organisasi (X_1), komunikasi (X_2), kepemimpinan (X_3), kerja tim (X_4), pengambilan keputusan (X_5), budaya (X_6), kepuasan kerja (X_7), motivasi (X_8) dan sisanya yakni 41,7% dijelaskan oleh variabel lain selain kedelapan dimensi iklim organisasi yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil regresi yaitu H1 yang berbunyi “Dimensi iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif karyawan Kantor Akuntan

dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan” tidak sepenuhnya terbukti karena dimensi yang berpengaruh hanya **komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi**, namun untuk keseluruhan dimensi iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.

2. Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi terhadap Komitmen *Continuance*

Nilai *adjusted R square* (R^2) sebesar 53,0% menunjukkan komitmen *continuance* dipengaruhi oleh dimensi iklim organisasi yang terdiri dari variabel desain organisasi (X_1), komunikasi (X_2), kepemimpinan (X_3), kerja sama tim (X_4), pengambilan keputusan (X_5), budaya (X_6), kepuasan kerja (X_7), motivasi (X_8) dan sisanya yakni 47,0% dijelaskan oleh variabel lain selain kedelapan dimensi iklim organisasi yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil regresi yaitu H2 yang berbunyi “Dimensi iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen *continuance* karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan” tidak sepenuhnya terbukti karena dimensi yang berpengaruh hanya **komunikasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja**, namun untuk keseluruhan dimensi iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen *continuance* karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.

3. Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi terhadap Komitmen Normatif

Nilai *adjusted R square* (R^2) sebesar 61,7% menunjukkan komitmen normatif dipengaruhi oleh dimensi iklim organisasi yang terdiri dari variabel desain organisasi (X_1), komunikasi (X_2), kepemimpinan (X_3), kerja sama tim (X_4), pengambilan keputusan (X_5), budaya (X_6), kepuasan kerja (X_7), motivasi (X_8) dan sisanya yakni 38,3% dijelaskan oleh variabel lain selain kedelapan dimensi iklim organisasi yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil diatas yaitu H3 yang berbunyi “Dimensi iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen normatif karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan” tidak sepenuhnya terbukti karena dimensi yang berpengaruh hanya **komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi**, namun untuk keseluruhan dimensi iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen normatif karyawan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen afektif, komitmen *continuance* serta komitmen normatif. Dimensi iklim organisasional, seperti komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Iklim organisasi, seperti komunikasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen *continuance*. Selanjutnya, iklim organisasi, yaitu komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen normatif. Hal ini menunjukkan beberapa dimensi iklim organisasi di Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan memiliki pengaruh dengan komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif.

Keadaan iklim organisasi di Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan mampu memberikan pengaruh pada rasa keterikatan masing-masing karyawan terhadap Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan. Iklim yang kondusif akan meningkatkan rasa kepemilikan yang tinggi terhadap organisasi, yaitu Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan. Iklim organisasi yang terbentuk di Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan juga mempengaruhi perasaan loyalitas karyawan. Karyawan akan semakin loyal dengan organisasi apabila iklim di Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan kondusif. Karyawan juga merasa bertanggung jawab untuk tetap tinggal di organisasi dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi akan semakin tinggi ketika suasana yang diciptakan di lingkungan Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan berlangsung dengan baik. Sementara itu, keadaan atau suasana kerja yang buruk maupun baik tidak mempengaruhi keberlanjutan hidup para karyawan. Karyawan merasa bekerja di Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan keberlanjutan hidupnya sudah tercukupi sehingga dapat dikatakan kecil kemungkinan untuk pindah ke pekerjaan yang lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian, dapat disimpulkan hasil dari analisis regresi berganda secara bersama-sama ada pengaruh dimensi iklim organisasi

yaitu terdiri dari variabel desain organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, pengambilan keputusan, budaya, kepuasan kerja, motivasi terhadap komitmen organisasional yaitu terdiri dari komitmen afektif, komitmen *continuance*, dan komitmen normatif.

Secara individual hanya dimensi organisasional yaitu komunikasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen *continuance*.

Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis mengajukan saran bagi organisasi dalam hal ini Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan sebagai berikut:

1. Perlunya penambahan jumlah responden dan peningkatan kualitas pernyataan pada kuesioner agar mudah dimengerti oleh responden, sehingga lebih menggambarkan iklim kerja sesungguhnya dari objek yang diteliti.
2. Penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya mengganti variabel independen untuk mengetahui faktor yang lebih mempengaruhi komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, *continuance* dan normatif dan untuk Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan agar lebih menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan kepada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, efisiensi dan menciptakan lingkungan dalam organisasi sebagai tempat yang paling menarik dan kondusif untuk bekerja. Dalam penelitian pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan ini menunjukkan masalah yang ada dalam kehidupan kerja di perusahaan. Hal ini menjadi antisipasi penelitian yang mana berfungsi sebagai “ukuran dasar” dari iklim organisasi pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan, sebagian untuk menggambarkan iklim saat ini, tetapi juga untuk mengidentifikasi aspek-aspek yang dapat diubah. Jika penelitian ini diulang untuk beberapa tahun kedepan, mungkin akan mendapatkan perbandingan dengan yang sekarang. Diharapkan dari temuan penelitian ini akan membantu dalam memperbaiki iklim organisasi dan

meningkatkan komitmen karyawan pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari dalam penelitian ini, penulis menemui beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Kalimat dan jumlah pernyataan dalam kuesioner yang sulit dimengerti akan mempengaruhi responden dalam menjawab kuesioner sehingga jawaban yang didapatkan kurang maksimal, sehingga dalam riset ini ada beberapa variabel yang tidak berpengaruh.
2. Dalam penelitian ini, dimensi iklim organisasi pada Kantor Akuntan dan Konsultan Pajak Cornel dan Rekan tidak sepenuhnya mempengaruhi komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif karyawan, sehingga pada hipotesis yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap komitmen organisasi tidak sepenuhnya benar.

Daftar Pustaka

- Armstrong., (1990),”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: PT Gramedia.
- Allea, N. J., dan Meyer, J. P., (1990),” The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization”, *Journal Of Occupational Psychology*, Vol.63, pp. 1-18.
- Antartika, R., (2015),” Kemampuan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT X Kiaracandong”, diakses dari www.repository.widyatama.ac.id pada tanggal 24 Maret 2017.
- Bertens, K., (2013), *Pengantar Etika Bisnis*, Penerbit : Kanisius
- Boedijoewono, N., (2007), *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis Jilid 1*, Unit Penerbit dan Percetakan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Churiya, M, (2010),”IKLIM ORGANISASI Organizational Climate”, diakses dari <http://madziatul.blogspot.co.id/2010/04/iklim-organisasi.html> pada tanggal 8 Maret 2010.
- Darmawan, D., (2013), *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya.
- Eaton, G., (1998),”Affect of Organizational Climate on Faculty Job Satisfaction and Job Stress in a Texas Community College District”, diakses dari www.lil.ui.ac.id pada tanggal 22 Maret 2017.

- El-Kassar, A.N., Chams, N., Karkoulian, S., (2011), "Organizational Climate and its Effects on the employees's Commitment", *The Business Review*, Vol.19, No.1, pp. 127-135.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., Percin, N., (2010) "Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 22 Iss: 5, pp.693 – 717, diakses dari <http://www.emeraldinsight.com> pada tanggal 22 Maret 2017.
- Hadi. S., (2000), *Statistika*, Jilid 2, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hadijah, H., (2012), "Pengaruh Multi-Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Pada Perguruan Tinggi Swasta di Bandung", diakses pada www.ejournal.upi.edu tanggal 24 Maret 2017.
- Hartono, Y., (2013), "Entitas dan Atribut", diakses pada www.yohanesbudihartono.blogspot.com pada 24 Maret 2017.
- Hasrian, N., (2009), "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja : Studi Kasus Sekolah Menengah Atas (SMAN) A kota Depok Provinsi Jawa Barat", diakses dari www.lil.ui.ac.id pada tanggal 22 Maret 2017.
- Hendry, (2010), "Iklim Organisasi", diakses dari <https://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/iklim-organisasi/> pada tanggal 7 Maret 2017.
- Jack, R., (2015), "Pengertian dan Teori Kepuasan Kerja Karyawan Menurut Para Ahli", diakses dari <http://dominique122.blogspot.co.id> pada tanggal 24 Maret 2017.
- Krisnuastra, (2013), "Iklim Organisasi", diakses dari <http://criscroz.wordpress.com/2013/10/05/iklim-organisasi/> pada tanggal 7 Maret 2017.
- Kriyantono, Rachmat., (2007), *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat., (2009), "Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi", Erlangga, Jakarta.
- Kusmawarsari, Antyaning, A., (2013), "Pengaruh Dimensi Iklim Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional pada Dosen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta", diakses dari www.ejournal.uajy.ac.id pada tanggal 10 Maret 2017.
- Lusi, A., (2014), "38 Pengertian Menurut Para Ahli", diakses dari <http://lusysaycin07.blogspot.co.id> pada tanggal 24 Maret 2017.
- Marlina, Dede., (2012), "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan", diakses dari www.repository.usu.ac.id pada tanggal 22 Maret 2017.

- Mirida, Iswa, F., (2015),” Pengaruh Dimensi Iklim Organisasional Terhadap Komitmen Afektif Karyawan di Rumah Sakit Panti Nugroho”, diakses dari www.ejournal.uajy.ac.id pada tanggal 8 Maret 2017.
- Moedi, Dinda., (2013), “Analisis Work-Life Balance, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta”, diakses dari www.ejournal.uajy.ac.id pada tanggal 19 Juli 2017.
- Noordin, F., Omar, S., Sehan, S., and Idrus, S., (2010), “ Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment”, *International Business & Economics Research Journal*, Vol. 9, No. 2, pp. 1-8.
- Novita, Sari., (2014), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Perawat Pada Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator”, diakses dari www.ejournal.uajy.ac.id pada tanggal 19 Juli 2017.
- Nugrahani, dan Eddy. M., (2010),” Pengaruh Faktor-Faktor Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi”, diakses dari http://www.upy.ac.id/digilib/journal/trisiwi/11.iklim_organisasi.pdf pada tanggal 7 Maret 2017.
- Purba, V., (2013),” Teamwork : Studi Indigenou Pada Karyawan PNS dan Karyawan Swasta Bersuku Jawa di Pulau Jawa”, diakses dari www.lib.unnes.ac.id pada tanggal 24 Maret 2017.
- Rahman, D., (2010),” Hubungan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Intrinsik pada Karyawan CV. Sambung Nyowo di Yogyakarta” diakses dari <http://www.academia.edu> pada 22 Maret 2017.
- Roen, F., (2011), “Iklim Organisasi (Organizational Climate)”, diakses dari <http://perilakuorganisasi.com/iklim-organisasi-organization-climate.html> pada tanggal 7 Maret 2017.
- Sanjaya, A., (2015),” Pengertian Pengambilan Keputusan Definisi Proses dan Pertimbangannya”, diakses dari <http://www.landasanteori.com> pada tanggal 24 Maret 2017.
- Suarningsih, Ni Luh, P., Alamsyah, A., Thoyib, A., (2013), “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit”, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 11, No. 2, hal. 233-240.
- Sugiyono, (2007), *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Susanty, E., (2013),”Iklim Organisasi : Manfaat Bagi Perusahaan”, diakses dari www.elib.unikom.ac.id pada tanggal 22 Maret 2017.

Tunjungsari, S., Husna, R., Maghfiro, A., Natalia, M., (2011),” Struktur dan Desain Organisasi”, diakses dari www.anahuraki.lecture.ub.ac.id pada tanggal 24 Maret 2017.

Wirawan, (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.

Zadittaqwa, R, (2010),” Hubungan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Intrinsik pada Karyawan CV. Sambung Nyowo di Yogyakarta”, diakses dari [http://www.academia.edu/9211033/Hubungan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Intrinsik pada Karyawan CV. Sambung Nyowo di Yogyakarta](http://www.academia.edu/9211033/Hubungan_antara_Iklim_Organisasi_dan_Kepuasan_Kerja_dengan_Motivasi_Intrinsik_pada_Karyawan_CV._Sambung_Nyowo_di_Yogyakarta) pada tanggal 8 Maret 2017.

