

# Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Kebermaknaan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Tenaga Kependidikan UNY di Masa Pandemi

## *The Effect of Organizational Communication Climate and Work Meaningfulness Towards the Organizational Commitment of The UNY Education Personnel*

Perdaning Widyanti<sup>1)</sup>, Puji Lestari<sup>2)\*</sup>, Prayudi Ahmad<sup>3)</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta

<sup>2,3</sup> Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas Pembangunan Veteran

<sup>1</sup> Jl. Colombo, Karang Malang, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281, Indonesia

<sup>2,3</sup> Jl. Babarsari no.2 Yogyakarta, Indonesia

pujilestarai@upnyk.ac.id<sup>2)</sup>

Diterima : 1 November 2023 || Direvisi : 13 December 2023 || Disetujui: 4 April 2024

**Abstrak** - Strategi WFH di masa Pandemi Covid-19 memengaruhi iklim komunikasi dalam organisasi dan berdampak pada komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi dan kebermaknaan kerja terhadap komitmen organisasi pada tenaga kependidikan di Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini merujuk pada Teori Hubungan Manusiawi yang dikembangkan oleh Elton Mayo. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah iklim komunikasi organisasi dan makna kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, baik secara terpisah maupun secara bersamaan. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatif kuantitatif dan melibatkan 366 anggota tenaga kependidikan di UNY yang memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi. Hasil penelitian ini mengungkap bahwa iklim komunikasi organisasi dan makna kerja memiliki dampak positif baik secara terpisah maupun bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini memberikan wawasan tambahan mengenai komitmen organisasi di kalangan PNS, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti iklim komunikasi organisasi dan makna kerja dalam konteks Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini berhasil menguji Teori Hubungan Manusiawi pada populasi tendik yang berstatus sebagai PNS di UNY. Kontribusi yang dihasilkan dari kajian ini mengenai komitmen organisasi PNS yang dipengaruhi oleh iklim komunikasi dan kebermaknaan kerja.

**Kata Kunci:** komitmen organisasi, iklim komunikasi, kebermaknaan kerja

**Abstract** - This research aims to analyze the influence of organizational communication climate and job meaningfulness on organizational commitment among the educational staff at Yogyakarta State University. This study refers to the Human Relations Theory developed by Elton Mayo. The hypotheses proposed in this research are that organizational communication climate and job meaningfulness have an influence on organizational commitment, both separately and collectively. This research employs a quantitative explanatory method and involves 366 members of the educational staff who have the status of Civil Servants (Pegawai Negeri Sipil or PNS). Data analysis is conducted using regression analysis. The results of this study reveal that both organizational communication climate and job meaningfulness have a positive impact, both individually and collectively, on organizational commitment. This research provides additional insights into organizational commitment among PNS, which is influenced by factors such as organizational communication climate and job meaningfulness in the context of Yogyakarta State University.

**Keywords:** organizational commitment, communication climate, work meaningfulness

## PENDAHULUAN

Awal tahun 2020 dunia menghadapi pandemi Covid-19 yang mengubah cara kerja di banyak organisasi dengan konsep "*Work From Home*" (WFH), didukung teknologi. Covid-19 telah menjadi ancaman besar bagi semua organisasi di dunia dan menyebabkan perubahan dalam metode kerja dan juga interaksi manusia dalam organisasi. Karyawan pada sektor pemerintahan menerapkan sistem WFH, konsep baru yang memerlukan penyesuaian dan dapat menimbulkan konflik dengan tanggung jawab rumah tangga. WFH, meskipun memberikan fleksibilitas, memiliki kelemahan seperti kurangnya pengawasan langsung dan kurangnya komunikasi tatap muka. WFH seringkali juga disalahgunakan oleh tenaga kependidikan untuk melanggar kedisiplinan.

Berdasarkan survei awal di Fakultas Ilmu Sosial UNY, karyawan di Subbagian Pendidikan menyatakan tetap produktif saat bekerja dari rumah, meskipun sebelumnya mereka bekerja secara langsung di dalam organisasi. Pandemi Covid-19 mengakibatkan adanya kebijakan *social distancing*, yang mengubah pola perilaku sehari-hari dan cara kerja menjadi virtual. Hal ini mempengaruhi komunikasi di antara anggota tim dan tingkat keterlibatan dalam pekerjaan dapat terpengaruh, dengan potensi mengurangi tingkat komitmen dalam struktur organisasi.

Sejak Maret 2022, beberapa perguruan tinggi di DIY, termasuk UNY, menerapkan pembatasan kegiatan di kampus. Kegiatan perkuliahan dilaksanakan secara daring, begitu pula dengan layanan administrasi. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (tendik) menjalankan tugas dan kewajiban mereka secara virtual. Pembatasan ini memberikan dampak pada pembagian fokus kerja karyawan, yang kini melibatkan pekerjaan di luar kantor, dan juga menimbulkan potensi masalah komunikasi virtual antar karyawan serta dengan atasan. Kondisi ini tentu karena didukung dengan adanya teknologi yang memungkinkan pekerjaan dilakukan dari rumah. Berbeda halnya dengan layanan perpustakaan yang masih memerlukan layanan bersifat fisik dan memerlukan interaksi langsung seperti peminjaman koleksi fisik.

Perubahan ini juga berdampak pada iklim komunikasi organisasi, yang berhubungan dengan hubungan antar anggota organisasi, kinerja, dan produktivitas, meskipun komunikasi dapat dilakukan secara virtual, namun juga meningkatkan risiko kesalahpahaman (Suranto Aw, 2018). Kesalahpahaman tersebut dapat dikarenakan pesan yang tersampaikan tidak secara langsung dapat mengakibatkan kesalahan penafsiran dari penerima pesan. *Social distancing* membuat perubahan yang mengakibatkan perbedaan

dalam komunikasi antar rekan kerja dan tingkat keterlibatan dalam pekerjaan, serta berpotensi memengaruhi komitmen dalam organisasi. Dampaknya terlihat pada pembagian fokus kerja karyawan, yang kini melibatkan tugas di luar lingkup pekerjaan kantor, sementara kurangnya efektivitas komunikasi virtual dapat menimbulkan masalah atau kesalahpahaman antara sesama karyawan maupun dengan atasan.

Sebuah studi berhasil menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi di masa pandemi COVID-19 berkorelasi secara positif terhadap kesejahteraan mental pekerja (Prasad et al., 2020). Minimnya interaksi atau komunikasi antar pekerja menjadi salah satu aspek yang disoroti karena hal tersebut membawa perasaan terisolasi pada individu. Redding berpendapat bahwa iklim komunikasi dapat didefinisikan dari perspektif yang berbeda dan bersifat abstrak, tetapi masih nyata dan memengaruhi operasi perusahaan yang melingkupi suasana emosional pegawai dengan adanya rasa nyaman saat menyelesaikan tugasnya (Harjana, 2007).

Komunikasi Organisasi melibatkan berbagai bentuk komunikasi di dalam dan antara berbagai tingkatan lingkungan kerja. Jenis komunikasi ini meliputi interaksi antar individu, presentasi oleh eksekutif, kerja kelompok untuk tugas tertentu, dan penggunaan media seperti memo, email, dan konferensi online. Ini adalah proses pertukaran pesan dalam jaringan hubungan yang saling terkait, digunakan untuk mengatasi ketidakpastian lingkungan dalam konteks organisasi (Ramadani et al., 2015).

Iklim komunikasi dalam konteks ini merujuk pada kondisi atau atmosfer yang ada dalam organisasi, yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk pesan yang disampaikan, interaksi manusia, respons individu terhadap orang lain, konflik interpersonal, harapan, dan persepsi tentang peluang untuk pengembangan pribadi dalam konteks organisasi (Pace & Faules, 2015:148). Istilah "iklim" digunakan sebagai metafora untuk menggambarkan suasana yang mungkin berbeda dalam organisasi, tetapi memiliki kesamaan tertentu.

Berdasarkan konsep dimensi iklim komunikasi yang dikemukakan oleh Redding pada tahun 1976, Peterson dan Pace mengembangkan *Communication Climate Inventory* (CGI) (Pace & Faules, 2015: 157). Alat ukur ini dirancang untuk mengukur enam efek komunikasi yang ideal dalam iklim organisasi. *Communication Climate Inventory* menggunakan enam dimensi utama, yaitu kepercayaan, pengambilan keputusan bersama, dukungan, keterbukaan komunikasi, mendengarkan, dan perhatian terhadap kinerja. Kepercayaan, sebagai salah satu dimensi, merupakan usaha bersama dari semua anggota organisasi untuk membangun dan memelihara hubungan yang didasarkan

pada kepercayaan dan kredibilitas, baik dalam kata-kata maupun tindakan. Kepercayaan ini penting karena mendukung terciptanya pemahaman dan komunikasi yang terbuka di dalam organisasi.

Teori Hubungan Manusiawi Elton Mayo menyoroiti peran interaksi sosial di antara rekan kerja dalam meningkatkan produktivitas. Peran pemimpin sebagai wakil organisasi juga berpengaruh pada produktivitas. Interaksi sosial ini membangun ikatan emosional dan identitas, yang mendasari komitmen. Komunikasi, baik formal maupun informal, membentuk iklim komunikasi organisasi yang mendorong komitmen dan peningkatan produktivitas (Pace & Faules, 2015).

Email dan WhatsApp memiliki potensi kesalahpahaman saat dilakukannya WFH. Hal tersebut juga terjadi di UNY. WFH juga mengurangi pengawasan langsung pemimpin terhadap penyelesaian tugas karyawan, yang dapat memengaruhi komitmen terhadap pekerjaan. Komitmen organisasi, yang esensial untuk keterlibatan individu dalam mencapai tujuan organisasi, erat terkait dengan makna kerja, yang tumbuh dari keyakinan bahwa kontribusi karyawan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Wolowska, 2014).

Menurut Hackman & Oldham (Hackman & Oldham, 1976) Pekerjaan harus direncanakan dengan memperhatikan lima karakteristik dasar, yang mencakup identifikasi tugas, keragaman keterampilan, signifikansi tugas, otonomi, dan daya tanggap. Sifat pekerjaan ini menciptakan tiga keadaan psikologis yang penting, yakni perasaan memiliki makna, perasaan bertanggung jawab atas hasil kerja, dan pemahaman terhadap dampak usaha individu. Makna atau signifikansi pekerjaan secara empiris dapat diukur sejauh mana seseorang yakin bahwa pekerjaannya memiliki nilai yang dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan nilai-nilai yang kredibel.

Pekerjaan yang bermakna berarti bagi karyawan, membangun antusiasme untuk bekerja, dan karyawan senang bekerja (Milliman et al., 2003). Menurut Gavin dan Mason, memberikan peluang kepada karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang memiliki makna bagi mereka dapat meningkatkan kebahagiaan, harapan, harga diri, kesehatan, dan perkembangan pribadi karyawan. (Rego & Cunha, 2008). Sebagai dampaknya karyawan berkontribusi (secara fisik, mental dan emosional) untuk organisasi, melihat pekerjaan sebagai suatu misi dan pengalaman, bukan hanya pekerjaan, di mana karyawan akan terlibat secara emosional, merasa untuk organisasi. Keterikatan ini dapat meningkatkan komitmen emosional karyawan (Allen & Meyer, 1991)

Kebermaknaan kerja tercapai bila karyawan memahami dengan jelas kemampuan mereka, apa yang diharapkan dari mereka, dan bagaimana agar berhasil

dalam lingkungan kerja mereka (Steger et al., 2013: 350; Steger & Dik, 2009:312). Kebermaknaan kerja dalam diri seseorang memungkinkan adanya kepercayaan dalam dirinya terkait perannya dalam pekerjaan tersebut. Hal tersebut terkait dengan perasaan individu tentang pekerjaannya, tujuan yang dicapai, dan tindakannya di tempat kerja. Pekerjaan yang bermakna lebih mungkin dialami ketika individu mengetahui bahwa dirinya berjuang untuk tujuan organisasi, dan ketika mereka berkontribusi untuk kepentingan sosial yang lebih besar.

Steger, et.al (2013:357 menyebutkan ada tiga aspek dalam kebermaknaan kerja: makna positif dalam pekerjaan, penciptaan makna melalui pekerjaan, dan motivasi untuk kebaikan yang lebih besar. Makna positif mencerminkan gagasan makna psikologis dalam teori karakteristik kerja oleh Hackman dan Oldham, di mana karyawan merasa pekerjaan mereka penting secara pribadi. Penciptaan makna melalui pekerjaan memungkinkan seseorang memahami konteks kehidupan yang lebih luas melalui pekerjaannya. Motivasi untuk kebaikan yang lebih besar mengacu pada kesadaran bahwa pekerjaan mereka dapat memberikan kontribusi pada kebaikan yang lebih besar.

Pekerjaan yang bermakna dapat memberikan semangat dan rasa senang pada diri karyawan. Semangat tersebut diperoleh karena adanya situasi psikologis yang positif dimana individu tersebut merasa memiliki kontribusi secara penting, positif, dan berharga untuk sebuah tujuan yang dijalani melalui tindakan ketika menjalankan tanggung jawab yang diberikan (Albrecht, 2013; Ryan & Deci, 2020). Selain itu pekerjaan yang bermakna akan meningkatkan harapan, kesehatan, harga diri, kebahagiaan, dan pengembangan pribadi. Sebagai dampaknya karyawan akan memberikan kontribusi secara mental, fisik, dan emosi untuk organisasi dan melihatnya sebagai pengalaman dan misi yang memenuhi kebutuhan psikologis karyawan. Keterikatan ini akan membentuk komitmen afektif terhadap organisasi (Haryokusumo et al., 2019). Pernyataan ini didukung oleh Shuck, et all menyebutkan bahwa rasa kebermaknaan adalah landasan untuk mengembangkan pekerjaan yang berhubungan dengan sikap yang memengaruhi komitmen, kinerja dan niat untuk tinggal di sebuah organisasi (Middlebrook, 2017).

Dukungan peserta didik dan layanan pendidikan sangat penting selama pandemi ini. Meskipun kegiatan akademik terbatas, layanan administrasi dan pendidikan tidak boleh terbatas. Pandemi mendorong tenaga kependidikan untuk memberikan dukungan tanpa batasan waktu. Namun, beberapa karyawan mungkin mencoba menghindari tanggung jawab dengan alasan jadwal WFH. Karyawan yang memiliki pandangan

positif terhadap pekerjaan akan tetap memberikan kinerja optimal, bahkan dalam situasi WFH yang sibuk.

Hackman dan Oldham (1976) mengidentifikasi lima karakteristik pekerjaan yang menciptakan kondisi psikologis tertentu, seperti keragaman keterampilan, otonomi, signifikansi tugas, identifikasi tugas, dan umpan balik. Kelima karakteristik ini mendorong karyawan untuk merasakan makna dalam pekerjaan mereka, merasa bertanggung jawab atas hasilnya, dan memahami dampak usaha mereka. Keterlibatan dan makna kerja karyawan menjadi indikator penting untuk komitmen organisasi.

Robins dan Judge (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai upaya karyawan menunjukkan keberpihakan pada tujuan dan organisasi tempatnya berafiliasi. Steers, Porter, dan Begley (1996) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah ikatan psikis individu pada organisasi, termasuk keterlibatan kerja, loyalitas, dan keyakinan akan nilai-nilai organisasi..

Pengertian lain disebutkan oleh Meyer (1997) bahwa Komitmen organisasi mencerminkan hubungan antara karyawan dan organisasi dan masuk akal bagi karyawan untuk mengambil keputusan apakah mereka ingin menjadi anggota organisasi dan mengizinkan karyawan untuk tetap bersama dalam organisasi. Senada dengan pengertian tersebut Ashkanasy, Wilderom dan Peterson (2000) Komitmen organisasi adalah keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, aktif berkontribusi, dan mempercayai nilai serta tujuan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, komitmen organisasi ASN di UNY mencerminkan hubungan psikologis mereka dengan organisasi, mencakup keyakinan dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari UNY.

Merujuk pendapat Allen dan Meyer (Allen & Meyer, 1991) jenis komitmen dibagi menjadi tiga yakni: komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, dan komitmen afektif. Komitmen berkelanjutan adalah dorongan untuk tetap di organisasi karena menghindari kerugian investasi. Komitmen normatif muncul karena tekanan sosial untuk tetap bertahan.

Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah komitmen yang bermula dari dorongan dalam diri individu untuk terus mempertahankan keanggotaannya karena individu merasakan nilai dan tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan tujuan pribadinya. Selanjutnya Alen dan Mayer (Culpepper, 2000) yang menyebutkan komitmen afektif terbentuk karena adanya ikatan emosional terhadap organisasi yang ditandai dengan adanya komponen (a) identifikasi karyawan terhadap nilai-nilai dan keyakinan yang ada di organisasi; (b) keterlibatan karyawan dalam permasalahan yang dihadapi

organisasi; (c) kenikmatan yang diperoleh karyawan karena menjadi anggota organisasi (Culpepper, 2000).

Meyer dan Allen mengemukakan bahwa komitmen afektif pada organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti karakteristik pribadi, peran dalam organisasi, struktur organisasi, dan pengalaman kerja. Dalam kerangka teorinya, komitmen afektif juga dipengaruhi oleh iklim psikologis karyawan yang terdiri dari dua dimensi, yaitu keamanan psikologis dan kebermaknaan kerja. Kebermaknaan kerja, menurut Kahn, adalah hasil dari investasi individu berupa energi psikologis, kognitif, dan emosional dalam keyakinan bahwa kontribusi mereka berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. (Wolowska, 2014: 129).

Terdapat 8 faktor yang me ngaruhi komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, pertukaran ekstrinsik, pertukaran intrinsik, imbalan ekstrinsik, imbalan intrinsik, kepuasan terhadap kepemimpinan, dan komunikasi (Young, Worchel, and Woehr 1998:345). Faktor komunikasi disini merupakan komunikasi organisasi, termasuk didalamnya adalah iklim komunikasi

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Ane Dwi Septiana (2020) dan Dini Restu Enggarwati (2016), membahas tentang Iklim Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi. Septiana (2020) menemukan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dengan faktor seperti kepercayaan dan kekhawatiran terhadap capaian kinerja tinggi berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya, mendengarkan dalam komunikasi dari bawah ke atas tidak berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi aparatur sipil negara. Penelitian ini mengukur komitmen organisasi dalam tiga dimensi: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan.

Enggarwati (2016), dalam penelitiannya tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi, menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi memengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai mediator. Perubahan dalam iklim komunikasi dapat memengaruhi perilaku karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi komitmen dan kinerja mereka.

Gap dalam penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memahami dampak perubahan iklim komunikasi organisasi dan kebermaknaan kerja terhadap tingkat komitmen organisasi tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Negeri Yogyakarta selama masa pandemi. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung mengeksplorasi dampak iklim komunikasi organisasi

atau kebermaknaan kerja secara terpisah, tanpa mempertimbangkan interaksi antara keduanya dalam konteks pandemi. Ada kebutuhan untuk mengisi kesenjangan ini dengan menyelidiki bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan saling memengaruhi dalam menciptakan komitmen organisasi.

*Novelty* penelitian ini terletak pada pendekatan holistik terhadap perubahan dalam pola kerja dan komunikasi organisasi selama pandemi. Penelitian ini juga memperkenalkan kebermaknaan kerja sebagai variabel penting yang dapat memoderasi hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan komitmen organisasi. Pemahaman tentang bagaimana kebermaknaan kerja memainkan peran dalam menguatkan atau memperlemah pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi dapat memberikan wawasan strategis untuk pengelolaan sumber daya manusia di masa pandemi dan situasi krisis serupa.

Selain itu, fokus penelitian pada tenaga kependidikan sebagai kelompok yang memiliki peran kunci dalam mendukung kegiatan akademik memberikan perspektif yang khusus dan relevan dalam konteks perguruan tinggi. Dengan memahami bagaimana perubahan kerja dan komunikasi berdampak pada komitmen organisasi tenaga kependidikan, penelitian ini dapat memberikan panduan untuk pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih baik di masa pandemi dan situasi serupa.

Berdasarkan konteks yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi pada tenaga kependidikan di Universitas Negeri Yogyakarta pada masa pandemi. Tujuan kedua dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dampak kebermaknaan kerja terhadap tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan di UNY selama masa pandemi. Selanjutnya, tujuan penelitian ini juga mencakup evaluasi sejauh mana iklim komunikasi organisasi dan kebermaknaan kerja dapat bersama-sama memengaruhi tingkat komitmen organisasi dari tenaga kependidikan di UNY selama masa pandemi. Fokus penelitian ini memberikan nilai tambah dengan menggarisbawahi peran sentral yang dimainkan oleh tenaga kependidikan dalam mendukung berbagai aspek kegiatan akademik di lingkungan UNY.

Penelitian ini memberikan kontribusi berupa analisis perubahan pola kerja dan komunikasi yang terkait dengan bekerja dari rumah (WFH), identifikasi perubahan dalam iklim komunikasi organisasi, serta penekanan pada peran kebermaknaan kerja. Melalui pendekatan empiris, penelitian ini juga mengukur dampak langsung iklim komunikasi dan kebermaknaan

kerja terhadap tingkat komitmen organisasi, memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia UNY selama masa pandemi dan krisis lainnya.

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Penelitian 1  
 Ha1 : Iklim Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasi .  
 H0 :  $\beta_1 \leq 0$   
 H1 :  $\beta_1 > 0$
2. Hipotesis Penelitian 2  
 Ha2 : *Work Meaningfulness* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Komitmen Organisasi .  
 H0 :  $\beta_2 \leq 0$   
 H2 :  $\beta_2 > 0$
3. Hipotesis Penelitian 3  
 Ha3 : Iklim Komunikasi Organisasi dan *Work meaningfulness* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasi  
 H0 :  $\beta_1 \beta_2 \leq 0$   
 H3 :  $\beta_1 \beta_2 > 0$

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Yogyakarta dengan melibatkan 366 tenaga kependidikan berstatus PNS sebagai sampel total/sensus. Menurut Sugiyono & Lestari (2021), sensus merupakan teknik pengambilan sampel yang mengambil seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui angket dengan skala likert 5 pilihan jawaban. Untuk mengukur iklim komunikasi organisasi, digunakan Communication Climate Inventory karya Pace dan Peterson. Kebermaknaan kerja diukur dengan skala WAMI (*The Work And Meaning Inventory*) oleh Steger, Dik, dan Duffy (2012). Skala komitmen organisasi disusun menggunakan indikator komitmen afektif menurut Allen dan Meyer (Allen & Meyer, 1991). Komitmen organisasi dinilai melalui identifikasi, menikmati keanggotaan, dan keterlibatan.

Definisi konseptual dan operasional pada variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1** Definisi Konseptual dan Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Aspek
1.	Komitmen Afektif Organisasi	adalah ikatan psikologis individu pada organisasi	Komitmen organisasi tenaga kependidikan di Universitas	a. kepercayaan dan penerimaan penuh atas nilai-nilai

		meliputi identifikasi terhadap organisasi, dan menikmati keanggotaan dalam organisasi.	Negeri Yogyakarta adalah ikatan psikologis yang mencakup identifikasi terhadap organisasi, keterlibatan, dan kepuasan terhadap keanggotaan dalam organisasi.	dan tujuan organisasi (identifikasi) b. keinginan untuk mempertahankan iri agar tetap menjadi anggota organisasi (menikmati keanggotaan) c. keterlibatan terhadap kepentingan organisasi (keterlibatan).	secara mendalam dan memiliki arti penting bagi karyawan dan ditunjukkan dengan keterlibatan secara penuh dalam pekerjaan.	mendalam dan memiliki arti penting bagi kependidikan di UNY dan ditunjukkan dengan keterlibatan secara penuh dalam pekerjaan	meaning in work) b. Membuat makna melalui pekerjaan (Meaning making through work) c. Motivasi yang lebih baik (Greater good motivation)
2.	Iklim Komunikasi Organisasi	Aktivitas yang terdapat dalam sebuah organisasi guna memperlihatkan para anggota organisasi bahwa organisasi tersebut menaruh harapan serta kepercayaan	Pesan dan peristiwa yang terjadi di UNY membentuk iklim komunikasi, yang melibatkan kombinasi peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respons tendik terhadap rekan sejawat, harapan, konflik interpersonal, dan persepsi terhadap peluang pertumbuhan di lingkungan UNY.	a. Kepercayaan (Trust) b. Partisipasi Dalam Keputusan (Participative decision making) c. Dukungan (Supportiveness) d. Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke Bawah (Openness in downward communication) e. Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas (Listening in upward communication) f. Peduli Terhadap Tujuan Kinerja Tinggi (Concern for high performance goals)			
3.	Work Meaningfulness	adalah kondisi pekerjaan yang dipahami	kondisi pekerjaan yang dipahami secara	a. Makna positif dalam bekerja (Positive			

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Skala pengukuran diujicobakan pada 30 orang untuk menguji validitas dan reliabilitas. Setelah memvalidasi dan memastikan item-item yang reliabel, pengambilan data dilakukan pada anggota populasi lainnya. Skala ordinal diubah menjadi skala interval menggunakan Metode Interval Berurutan. Data yang telah diubah menjadi data interval kemudian diuji dengan asumsi klasik dan diikuti oleh uji hipotesis.

Validitas instrumen diuji menggunakan metode korelasi Pearson (product moment) dan korelasi item-total yang dikoreksi. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua item dalam skala tersebut valid, dan tidak ada item yang perlu dieliminasi

**Tabel 2** Hasil Uji Validitas

No	Intrumen	Jumlah Item	Jumlah Item Valid	% Valid	No. Gugur
1.	Iklim Konumikasi Organisasi (X <sub>1</sub> )	12	12	100%	--
2.	Kebermaknaan Kerja (X <sub>2</sub> )	10	10	100%	--
3.	Komitmen Organisasi (Y)	12	12	100%	--

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Ringkasan uji reliabilitas dengan menggunakan metode alpha Cronbach telah dieksekusi menggunakan perangkat lunak SPSS versi 19, dan hasilnya dapat ditemukan dalam Tabel 3.

**Tabel 3** Hasil Uji Reliabilitas

No	Intrumen Penelitian	Koefisien Reliabilitas (Alpha Croncbach)	Keterangan

1.	Iklm Organisasi (X <sub>1</sub> )	0.930	Reliabel
2.	Kebermaknaan kerja (X <sub>2</sub> )	0.947	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi (Y)	0.963	Reliabel

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Analisis nilai koefisien Alpha Cronbach mengenai variabel iklim komunikasi organisasi mencapai 0,930, sementara untuk variabel komitmen organisasi mencapai 0,947. Selain itu, nilai keseluruhan komposit variabel komitmen organisasi adalah 0,963. Semua nilai ini melampaui ambang batas 0,80, menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat dianggap dapat dipercaya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri dari laki-laki sebanyak 249 (68%) dan perempuan sebanyak 117 orang (32%). Keberadaan PNS perempuan masih lebih rendah bila dibandingkan laki-laki, secara umum kondisi demikian juga banyak ditemui di instansi atau organisasi pemerintah lain di Indonesia. Dimungkinkan ini disebabkan oleh adanya pandangan dalam masyarakat kita bahwa peran perempuan lebih diutamakan di ranah domestik seperti pemeliharaan dan pengasuhan keluarga. Laki-laki sebagai kelompok maskulin lebih terbebani dalam tanggung jawab terhadap urusan finansial keluarga.

Rentang usia subyek penelitian terbagi dalam 4 kelompok yaitu  $\leq 30$  tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun, dan  $\geq 50$  tahun. PNS yang berusia  $\geq 50$  tahun mendominasi dengan jumlah 175 orang atau 48%. Disusul kemudian PNS yang berusia 41 – 50 tahun sejumlah 143 orang (39%). PNS dalam rentang usia 31 – 40 tahun berjumlah 44 orang (12%), dan sisanya sebanyak 1% atau 4 orang berusia kurang dari 30 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa PNS di UNY banyak yang memasuki usia mendekati pensiun. Hal ini dapat disebabkan karena adanya kebijakan moratorium rekrutmen CPNS serta kebijakan pimpinan UNY untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan melalui rekrutmen tenaga non PNS baik sebagai tenaga kontrak, harian lepas, maupun *student employee*. Menurut Douglas.T Hall, responden berada dalam dua tahapan usia pengembangan karir, yakni masa kemampuan (*Establishment*), di mana individu memahami lingkungan dan menetapkan posisi dalam organisasi, dan masa pemeliharaan (*Maintenance*) pada rentang usia 45 hingga 64 tahun. Pada titik ini, individu tidak mencoba untuk mengukir tempat dalam

organisasi, melainkan menegaskan posisi mereka. Individu pada tahap ini mungkin memerlukan penyegaran teknis di bidangnya dan harus didorong untuk mengembangkan keterampilan profesional baru untuk menghindari stagnasi dan penurunan (Palupi, 2004).

Rentang tingkat pendidikan tendik UNY sangat beragam, dari tingkat SD hingga S3. Mayoritas tenaga kependidikan di UNY yaitu sebanyak 43% atau sejumlah 156 orang mengenyam pendidikan hingga program Sarjana (S1). Lulusan SLTA/ sederajat sebanyak 110 orang (30%). 6% atau sebanyak 21 orang mengenyam pendidikan hingga SLTP/ sederajat. Tendik dengan latar pendidikan Diploma sebanyak 41 orang (11%). 31 orang (8%) berpendidikan pasca sarjana (S2) dan hanya 1 orang yang berpendidikan hingga S3. Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas staf mengenyam pendidikan tinggi (Diploma dan Sarjana). Meski demikian masih banyak tendik yang berpendidikan SLTA seperti yang umum dijumpai di instansi pemerintahan lain dikarenakan pada umumnya staf tersebut mengerjakan tugas administrasi kantor. Staf yang berpendidikan SLTP dan SD merupakan tendik yang bertugas sebagai pembantu umum dengan kepangkatan Juru Tingkat 1. Pada umumnya tugas mereka adalah sebagai caraka, juru taman, dan juru parkir. Tenaga pendidikan yang berpendidikan pasca sarjana mayoritas menempati posisi sebagai coordinator dan kepala biro. Sejalan dengan perkembangan UNY yang telah berstatus PTNBH dan peningkatan persaingan, pimpinan universitas berupaya mengembangkan kualitas tenaga kependidikan dengan mendorong tendik untuk melanjutkan studi.

Sebagian besar tenaga di UNY telah bekerja selama lebih dari 15 tahun, dengan jumlah mencapai 204 orang atau sekitar 56% dari total. Ada juga 105 responden atau sekitar 29% yang memiliki masa kerja antara 11 hingga 15 tahun. Sementara itu, 41 orang atau sekitar 11% dari responden memiliki masa kerja di rentang 6 hingga 10 tahun. Sedangkan, sisanya, yaitu 16 orang atau sekitar 4%, telah bekerja kurang dari 5 tahun.

Meningkatnya usia dan masa kerja, menjadikan kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas. Berkurangnya kesempatan tersebut meningkatkan keterikatan psikologis terhadap organisasi (Mowday et al., 1982). Berdasarkan data demografi masa kerja, diketahui bahwa mayoritas responden telah mengabdikan UNY selama lebih dari 15 tahun, maka responden dalam penelitian ini dimungkinkan mengalami peningkatan keterikatan psikologis terhadap Universitas Negeri Yogyakarta.

Hasil analisis data terkait iklim komunikasi organisasi tenaga kependidikan UNY selama pandemi

COVID-19 menunjukkan nilai tengah sebagai berikut: rata-rata (mean) sebesar 46,86; nilai tengah (median) 47,00; nilai yang paling sering muncul (mode) 48; dan tingkat variasi dari rerata (standar deviasi) sebesar 6,575. Rentang skornya berada dalam kisaran 26 hingga 60. Dalam penelitian ini, skor diklasifikasikan ke dalam lima kategori, sesuai dengan opsi jawaban pada instrumen penelitian. Distribusi frekuensi iklim komunikasi organisasi tenaga kependidikan UNY selama pandemi COVID-19 berdasarkan kategori skor dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4** Kategorisasi Iklim Komunikasi Organisasi Tenaga Kependidikan UNY di Masa Pandemi COVID-19

No.	Kategori Jawaban	Norma	Frekuensi	
			f	%
1.	Sangat Baik	51-60	106	29.0
2.	Baik	41-50	198	54.1
3.	Cukup Baik	31-40	57	15.6
4.	Tidak Baik	21-30	5	1.3
5.	Sangat Tidak Baik	12-20	0	0.0
	Jumlah		366	100.0

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Dari tabel 4, 29,0% dari 366 responden tenaga kependidikan UNY menganggap iklim komunikasi organisasi sangat baik, 54,1% menganggapnya baik, 15,6% cukup baik, dan 1,3% tidak baik, tanpa ada yang menyatakan sangat tidak baik. Mayoritas, yaitu 54,1%, menganggap iklim komunikasi organisasi baik. Rerata (mean) adalah 46,86, yang masuk dalam kategori baik, menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi di penelitian ini dapat dianggap baik.

Penilaian ini dipengaruhi oleh berbagai faktor. Meskipun dalam situasi pandemi dan kurangnya interaksi langsung dengan rekan kerja, komunikasi tetap terjaga melalui saluran seperti WhatsApp Group (WAG), menggantikan komunikasi tatap muka yang biasa terjadi dalam situasi normal. Meskipun terkadang terdapat kesalahpahaman, hal ini dapat diatasi dengan konfirmasi melalui pesan pribadi atau komunikasi langsung saat ada kesempatan bertemu. Selain itu, atasan juga menyediakan saluran komunikasi melalui apel pagi yang diadakan setiap hari Senin. Dalam apel ini, pimpinan universitas dan fakultas memberikan informasi penting tentang kondisi organisasi, kemajuan, dan program kerja. Hal ini memberikan keterbukaan kepada seluruh sivitas akademika, terutama tenaga kependidikan yang dalam situasi normal sulit mendapatkan informasi tersebut. Faktor lain yang berkontribusi pada iklim komunikasi

yang baik adalah pemeliharaan budaya ketimuran oleh tenaga kependidikan. Budaya ini mengedepankan harmoni, meredam konflik, dan memprioritaskan keharmonisan, sehingga setiap individu berupaya menciptakan iklim komunikasi yang mendukung.

Penelitian ini menggunakan angket untuk mengukur tingkat kebermaknaan kerja (*work meaningfulness*) tenaga kependidikan UNY selama pandemi COVID-19, dengan rentang skor antara 10 hingga 50. Hasil analisis data menunjukkan nilai tendensi sentral yang berikut: rerata (mean) sebesar 39,06; median 39,00; mode 38; dan standar deviasi sebesar 6,396. Rentang skornya mulai dari 20 hingga 50, dengan skor terendah 20 dan skor tertinggi 50, sebagaimana tergambar pada Tabel 5.

**Tabel 5** Kategorisasi *Work Meaningfulness* Tenaga Kependidikan UNY di Masa Pandemi COVID-19

No.	Kategori Jawaban	Norma	Frekuensi	
			f	%
1.	Sangat Tinggi	43-50	111	30.4
2.	Tinggi	35-42	177	46.4
3.	Cukup	26-34	78	21.3
4.	Rendah	18-25	7	1.9
5.	Sangat Rendah	10-17	0	0.0
	Jumlah		366	100.0

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Berdasar tabel 5 diketahui 366 orang responden tenaga kependidikan UNY 30,4% menyatakan *work meaningfulness* sangat tinggi; 46,4% menyatakan tinggi; 21,3% menyatakan cukup; dan 1,9% menyatakan rendah; serta tidak ada responden yang menyatakan sangat rendah. Dilihat dari mayoritas responden; 46,4% menyatakan bahwa *work meaningfulness* tinggi. Adapun rerata (*mean*) yang diperoleh sebesar 39,06 berada pada rentang interval 35 s/d 42 kategori tinggi; dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *work meaningfulness* pada penelitian ini berada pada kategori tinggi.

Tenaga pendidikan UNY dapat merasakan positif dalam bekerja baik pekerjaan tersebut dilakukan dari rumah ataupun dari kantor. Didukung dengan hasil wawancara dengan beberapa tendik, bahwa mereka menganggap pekerjaannya berkontribusi positif bagi organisasi tempatnya bekerja dan terutama bagi mahasiswa yang dilayani. Tendik, terutama di Sub bagian Pendidikan merasa bahagia apabila dapat membantu mahasiswa untuk menyelesaikan masa studinya tepat waktu. Perasaan bahwa kontribusinya berarti bagi hidup dan masa depan orang lain membawa perasaan positif dalam dirinya. Selain itu adanya pemaknaan bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah

bagian dari ibadah menjadi faktor tingginya pemaknaan kerja bagi tenaga kependidikan di UNY. Pemaknaan tersebut mendorong tendik untuk bekerja dengan baik karena baginya pekerjaan tersebut membawa manfaat bagi orang yang dilayaninya, seperti apa pun kondisi saat ini. Falsafat Jawa seperti *nerimo ing pandum* dan *urip iku urup* yang menjadi pegangan hidup mayoritas tendik, agaknya juga membawa pengaruh dalam memaknai pekerjaan. Melalui pekerjaannya dirinya dapat membawa manfaat bagi kemaslahatan masyarakat, dalam hal ini sivitas akademika yang dilayani. Dengan *nrimo ing pandum*, tendik melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan ikhlas, menerima imbalan yang diberikan dengan rasa syukur.

Komitmen organisasi pada tenaga kependidikan UNY selama pandemi COVID-19 diukur melalui angket dengan skor rentang 12 hingga 60. Hasil analisis data menunjukkan nilai tengah dengan rata-rata sebesar 48,81, median 49,00, mode 49, dan standar deviasi sebesar 6,791. Rentang skor berkisar dari 24 hingga 60, dengan kategorisasi skor dalam lima kategori sesuai opsi jawaban instrumen penelitian. Distribusi frekuensi komitmen organisasi dapat ditemukan dalam Tabel 6.

**Tabel 6** Kategorisasi Komitmen Organisasi Tenaga Kependidikan UNY di Masa Pandemi COVID-19

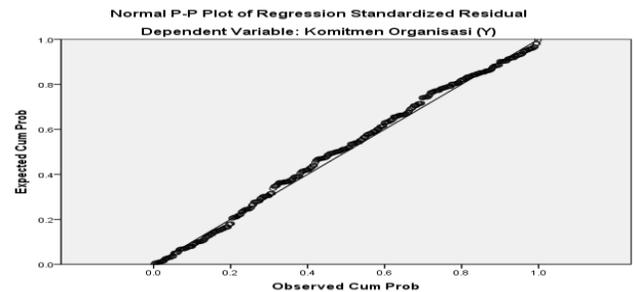
No.	Kategori Jawaban	Norma	Frekuensi f	%
1.	Sangat Tinggi	51-60	155	42.4
2.	Tinggi	41-50	164	48.4
3.	Cukup	31-40	44	12.0
4.	Rendah	21-30	3	0.8
5.	Sangat Rendah	12-20	0	0
Jumlah			366	100

Sumber: Olahan Peneliti (2022).

Tabel 6, menunjukkan bahwa dari 366 responden tenaga kependidikan UNY, 42,4% menyatakan komitmen organisasinya sangat tinggi, 44,8% menyatakan tinggi, 12,0% menyatakan cukup, dan 0,8% menyatakan rendah. Tidak ada yang menyatakan sangat rendah. Mayoritas responden (44,8%) menyatakan komitmen organisasinya tinggi. Rerata (mean) sebesar 48,81, berada pada rentang interval 41 hingga 50, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada penelitian ini berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, hampir semua tenaga kependidikan yang berstatus PNS menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini mencerminkan keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan memberikan usaha ekstra, terutama dalam situasi pandemi yang memaksa mereka untuk bekerja dari rumah. Beberapa dari mereka bahkan tetap berangkat ke kantor di luar

jadwal kerja dari rumah untuk menyelesaikan tugas-tugas yang tidak dapat dilakukan di rumah karena berbagai alasan.

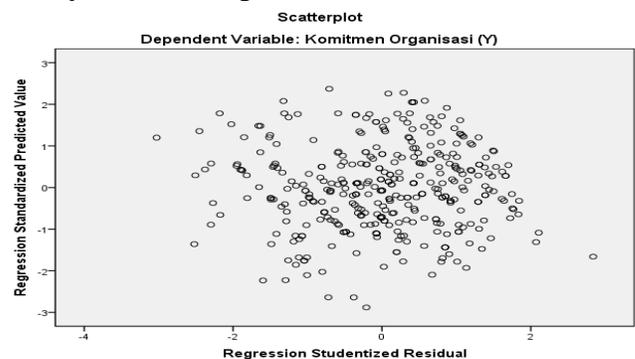
Penggunaan uji normalitas karena dalam analisis statistik parametrik diasumsikan bahwa data yang harus ada adalah data yang harus berdistribusi normal. Setelah diolah dengan software SPSS 19 maka didapatkan hasil sebagai berikut



**Gambar 1** Uji Normalitas  
Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2022

Gambar 1 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, serta grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Heteroskedastisitas bersyarat adalah kondisi di mana variansi residual antar pengamatan berbeda. Penggunaan metode apa pun untuk menguji variabilitas varians variabel tersebut akan menghasilkan estimasi koefisien regresi yang tidak efisien. Setelah dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 19, hasilnya adalah sebagai berikut:



**Gambar 2** Uji Heteroskedastisitas  
Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2022

Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas karena tidak terlihat pola yang jelas, dan titik-titik tersebar merata di sekitar angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas telah memenuhi syarat. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengecek apakah model regresi menunjukkan korelasi antara variabel

bebas (independen). Untuk mendeteksi multikolinieritas, kita dapat mempertimbangkan nilai koefisien inflasi variasi (VIF). Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih dari 10, itu menunjukkan adanya masalah multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada masalah multikolinieritas. Hasil analisis menggunakan perangkat lunak SPSS menunjukkan bahwa nilai VIF berada dalam batas yang diterima.

**Tabel 7** Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Iklim Komunikasi Organisasi (X <sub>1</sub> )	0.897	1.115
Work Meaningfulness (X <sub>2</sub> )	0.897	1.115

Sumber: Olahan Penelitian (2022)

**Tabel 8** Uji Autokorelasi

DW <sub>hitung</sub>	dL	dU	4-dU	4-dL	Keterangan/kesimpulan
1.997	1.79148	1.80229	2.19771	2.20852	Tidak Autokorelasi

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2022

Hasil output menunjukkan bahwa semua nilai VIF kurang dari 10, menandakan tidak terjadi multikolinieritas, dan dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas telah terpenuhi.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menentukan apakah ada korelasi antara nilai-nilai observasi berturut-turut dari variabel terikat. Nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,997, yang terlihat pada Tabel 8. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, nilai DW berada di antara 1,80229 dan 2,20852, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi yang signifikan.

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode enter. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa.

**Tabel 9** Hasil Regresi Berganda dengan *Dependent Variable* Komitmen Afektif Organisasi

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig. (p)	Partial Correlations
(Constant)	19.567	2.324	8.418	0.000*	--

Iklm Komunikasi Organisasi (X <sub>1</sub> )	0.291	0.046	0.300	6.320	0.000*	0.315
Work Meaningfulness (X <sub>2</sub> )	0.367	0.052	0.335	7.049	0.000*	0.347

R = 0.516  
 R Square (R<sup>2</sup>) = 0.266  
 Std Error of the Estimate (e) = 6.38106  
 F<sub>hitung</sub> = 65.925  
 Sig. (p) = 0.000

Sumber: Olahan Peneliti (2022)

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Ganda (*Multiple Correlation*)

R<sup>2</sup> = Koefisien Determinan Sig. = Signifikansi atau *p-value*

\*) = Signifikan pada taraf 5%

Hasil analisis regresi menemukan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,516, dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,266. Koefisien determinasi ini menggambarkan bahwa iklim komunikasi organisasi dan kebermaknaan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 26,6% terhadap komitmen afektif organisasi pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) selama pandemi COVID-19. Sebesar 73,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji signifikansi dampak variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji F-statistik menunjukkan hasil perhitungan dengan nilai F-regresi sebesar 65,925 dan signifikansi (p-value) sebesar 0,000 (p<0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa dampak iklim komunikasi organisasi dan kebermaknaan kerja terhadap komitmen organisasi pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) selama pandemi COVID-19 memiliki signifikansi statistik. Adanya koefisien positif dalam garis regresi untuk semua variabel menandakan pengaruh positif dan signifikan dari iklim komunikasi organisasi serta kebermaknaan kerja terhadap komitmen organisasi pada tenaga kependidikan UNY selama pandemi COVID-19. Detail konstanta dan koefisien beta untuk setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 9, yang memungkinkan rumusan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 19,567 + 0,291 X_1 + 0,367 X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam iklim komunikasi organisasi atau *work meaningfulness* akan menyebabkan peningkatan dalam komitmen organisasi. Jika iklim

komunikasi organisasi meningkat satu unit, komitmen organisasi akan meningkat sebanyak 0,291, dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*). Demikian pula, jika work meaningfulness meningkat satu unit, komitmen afektif organisasi akan meningkat sebanyak 0,367, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi, begitu juga dengan *work meaningfulness* yang juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa iklim komunikasi organisasi dan *work meaningfulness* memberikan kontribusi bersamaan terhadap komitmen organisasi pada tenaga kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) selama pandemi COVID-19. Analisis regresi menghasilkan nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,516, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,266, F-Regresi sebesar 65,925, dan signifikansi (p-value) dari F-Regresi adalah 0,000. Meskipun kontribusinya signifikan, sekitar 73,4% dari variasi dalam komitmen tersebut masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan penelitian menekankan bahwa baik iklim komunikasi organisasi maupun makna kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen tenaga kependidikan UNY selama pandemi COVID-19. Meskipun demikian, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang mungkin memengaruhi komitmen organisasi guna merumuskan strategi yang lebih holistik.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Septina (2020) dan Enggarwati (2016). Penelitian ini juga mendukung pendapat Young, Worchel, dan Woehr (1998) mengemukakan 8 faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, pertukaran ekstrinsik, pertukaran intrinsik, imbalan ekstrinsik, imbalan intrinsik, kepuasan terhadap kepemimpinan, dan komunikasi (Young et al., 1998).

Komunikasi yang efektif antara tenaga kependidikan berdampak positif pada komitmen organisasi. Komunikasi pribadi dengan rekan kerja dan atasan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan meningkatkan semangat karyawan. Selama pandemi, kegiatan pelatihan *outdoor* tetap diadakan, dan apel pagi baik tatap muka maupun daring menjadi saluran komunikasi penting. Waktu kerja dari kantor (WFO) dimanfaatkan untuk memperkuat komunikasi informal antara tenaga kependidikan. Faktor usia juga berperan, dengan orang yang lebih dewasa cenderung lebih

bijaksana dalam mengatasi konflik dan memprioritaskan tanggung jawab. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada tenaga kependidikan UNY selama pandemi COVID-19, seperti yang terlihat dari nilai koefisien beta ( $\beta_2$ ) sebesar 0,367 dengan  $t_{hitung}=7,049$  dan  $p<5\%$ . Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat *work meaningfulness*, semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi pada tenaga kependidikan UNY selama pandemi COVID-19; dan sebaliknya. Dengan demikian penelitian terhadap populasi tendik PNS di UNY berhasil membuktikan teori karakteristik kerja dari Hackman and Oldham (Hackman & Oldham, 1976) yang mengatakan bahwa pekerjaan hendaknya didesain untuk memunculkan rasa kebermaknaan karyawan yang akan mendorong motivasi karyawan untuk menunjukkan komitmen pada organisasi dan menunjukkan kinerja dan produktivitas yang tinggi.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa *work meaningfulness* pada tenaga kependidikan UNY di masa pandemi COVID-19 berada pada kategori tinggi; mayoritas responden menyatakan tinggi (46,4%); demikian pula komitmen organisasinya berada pada kategori tinggi; mayoritas responden menyatakan tinggi (44,8%). Peningkatan komitmen organisasi agar menjadi sangat tinggi, bisa dilakukan dengan peningkatan *work meaningfulness*. Hasil studi tersebut juga ditemukan oleh penelitian Geldenhuys, Laba, dan Venter (2014) bahwa kebermaknaan kerja akan menghasilkan sesuatu yang positif seperti komitmen organisasi yang menunjukkan pentingnya kebermaknaan kerja sebagai tema yang penting untuk fungsi kerja yang lebih baik. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Steger & Dik (Steger & Dik, 2009); Geldenhuys dkk. (Geldenhuys et al., 2014) yang menyatakan bahwa individu yang menganggap pekerjaan mereka memiliki makna yang signifikan akan cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Pentingnya makna dalam pekerjaan sangat terkait dengan pencapaian optimal dalam menjalankan tugas, dan juga menekankan bahwa pekerjaan memiliki peran penting sebagai pendorong motivasi. Steger dkk. (Steger et al., 2012), juga telah mengungkapkan bahwa pekerjaan yang memiliki makna yang mendalam berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat komitmen terhadap organisasi.

Penelitian ini mendukung pendapat Rosso, dkk yang menjelaskan pentingnya mempertimbangkan semua aspek *meaningful work* (Rosso et al., 2010). Perilaku didefinisikan oleh individu yang dengan sengaja mencari makna dalam pekerjaannya dengan mengalami keterlibatan dan keterikatan dengan lingkungan kerjanya. Jika organisasi mengizinkan

anggota yang berpengalaman untuk berpartisipasi, hasil kerja yang positif bagi anggota dan organisasi akan tercapai.

Penelitian ini menegaskan bahwa baik iklim komunikasi organisasi maupun makna kerja memberikan dampak positif dan signifikan pada komitmen tenaga kependidikan UNY selama pandemi COVID-19. Dalam analisis regresi, terdapat koefisien korelasi ganda ( $R$ ) sebesar 0,516 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,266. Uji F-Regresi menunjukkan nilai sebesar 65,925 dengan tingkat signifikansi ( $p$ ) 0,000, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $p < 0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil uji F-Regresi ini signifikan. Kontribusi bersama iklim komunikasi organisasi dan makna kerja terhadap komitmen tenaga kependidikan UNY selama pandemi COVID-19 adalah sebesar 26,6%, sementara 73,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Faktor-faktor yang membentuk keterikatan individu secara kolektif membentuk kerangka pikiran individu yang beragam. Komitmen emosional menandakan hubungan psikologis yang kuat antara individu dan organisasi. Hubungan ini menjadi pendorong kuat bagi karyawan untuk bekerja tanpa perlu dorongan eksternal. Mereka mampu mengelola motivasi kerja mereka tanpa tekanan dari luar, sehingga komitmen ini memacu kinerja mereka.

Komunikasi memainkan peran kunci dalam membentuk komitmen organisasi. Interaksi antara karyawan dan pimpinan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Komunikasi yang positif dan terbuka memungkinkan pertukaran pemahaman dan membangun hubungan yang baik. Koordinator Administrasi juga memegang peran penting sebagai penghubung antara karyawan dan pimpinan dalam membentuk komitmen terhadap organisasi.

Penelitian ini menyoroti pentingnya komunikasi terbuka antara karyawan, atasan, dan pimpinan universitas dalam membentuk makna kerja karyawan. Iklim komunikasi yang kondusif membuat pekerjaan sehari-hari menjadi lebih bermakna. Oleh karena itu, organisasi dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap makna pekerjaan dengan mendorong komunikasi terbuka di semua tingkatan, termasuk dari pimpinan.

Iklim komunikasi yang positif dan tingkat makna kerja yang tinggi, karyawan merasa senang melaksanakan pekerjaan mereka, bahkan dalam situasi pandemi. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja dengan produktivitas tinggi, menunjukkan kinerja yang baik, dan tetap setia pada organisasi. Meskipun demikian, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk

memahami faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi komitmen organisasi, seperti usia, jenis kelamin, kepuasan komunikasi, dan gaya komunikasi atasan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini mengonfirmasi Teori Hubungan Manusiawi pada populasi tenaga kependidikan PNS di UNY, yang menunjukkan bahwa komunikasi yang sehat antarindividu dalam organisasi memengaruhi komitmen mereka. Iklim komunikasi yang baik, dengan elemen seperti kepercayaan, dukungan, dan keterbukaan, membantu menumbuhkan komitmen karyawan pada UNY, bahkan selama pandemi. Demikian pula, Teori Karakteristik Kerja terbukti pada populasi PNS UNY, di mana kebermaknaan kerja mendorong motivasi karyawan untuk menunjukkan komitmen pada organisasi dan mencapai produktivitas yang tinggi. Namun, penelitian ini hanya berlaku untuk tenaga pendidikan PNS di UNY dan tidak berlaku untuk tenaga kependidikan non-PNS. Penelitian mendukung konsep bahwa iklim komunikasi organisasi dan makna kerja berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi, dengan sekitar 26,6% kontribusi, sementara faktor lain yang belum diteliti menyumbang 73,4%. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel tambahan seperti gender, usia, gaya kepemimpinan, dan kepuasan komunikasi untuk lebih memahami faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi.

Penelitian ini memberikan kontribusi berupa analisis perubahan pola kerja dan komunikasi yang terkait dengan bekerja dari rumah (WFH), identifikasi perubahan dalam iklim komunikasi organisasi, serta penekanan pada peran kebermaknaan kerja. Melalui pendekatan empiris, penelitian ini juga mengukur dampak langsung iklim komunikasi dan kebermaknaan kerja terhadap tingkat komitmen organisasi, memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia UNY selama masa pandemi dan krisis lainnya.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih kepada Rektor Universitas Negeri Yogyakarta atas kontribusi dan dukungan yang telah diberikan dalam penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in Positive Organizational Psychology (Advances in Positive Organizational Psychology, Vol. 1)* (pp. 237–260). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001013](https://doi.org/https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001013)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component

- conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89. [https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Ashkanasy, N. M., Wilderom, C. P., & Peterson, M. F. (Eds.). (2000). *Handbook of organizational culture and climate*. Sage Publication.
- Culpepper, R. A. (2000). A test of revised scales for the Meyer and Allen (1991) three-component commitment construct. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 604–616.
- Enggarwati, D. R. (2016). *Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi (Studi pada Bangi Kopi Surabaya)*. Universitas Airlangga.
- Geldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Harjana, A. A. (2007). Iklim komunikasi keorganisasian. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 167–177.
- Haryokusumo, D., Darmajaya, J. B., & Haryokusumo, D. (2019). Pengaruh dukungan organisasi dan komunitas pada komitmen afektif dengan kebermaknaan kerja sebagai pemoderasi. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 5(2), 1–19.
- Meyer, J. P. (1997). Organization commitment. *International Review of Industrial and Organization Psychology*, 12, 175–228.
- Middlebrook, B. (2017). *Why do I spend 40 hours a week in an office?: why meaningful work matters and how to create it*.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1016/C2013-0-11207-X>
- Pace, R. W., & Faules, D. (2015). *Komunikasi organisasi*. Remaja Rosdakarya.
- Palupi, S. S. (2004). Hubungan kepuasan kerja dan iklim komunikasi dalam organisasi terhadap komitmen organisasi. In *Universitas Indonesia*.
- Prasad, K., Vaidya, R. W., & Mangipud, M. R. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: an empirical analysis during Covid-19 pandemic concerning information technology industry in hyderabad. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, Vol XI(2), 1–13.
- Ramadani, D., Lestari, P., & Susilo, M. E. (2015). Audit Komunikasi Organisasi Wahana Lingkungan Hidup Indonesia (Walhi) Yogyakarta. *Jurnal ASPIKOM*, 2(4), 282. <https://doi.org/10.24329/aspikom.v2i4.78>
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, Vol. 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/110003-066X.55.1.68>
- Septina, A. D. (2020). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi berdasarkan perspektif Aparatur Sipil Negara non struktural. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.31445/jskm.2020.1964>
- Steers, R. M., Porter, L. W., & Bigley, G. A. (1996). *Motivation and leadership at work*. McGraw-Hill.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If One is Looking for Meaning in Life, Does it Help to Find Meaning in Work? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303–320. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Sugiyono, & Lestari, P. (2021). *Communication Research Methods (Quantitative, Qualitative, Text Analysis, How to Write Articles for National and International Journals)*. Alfabeta.
- Suranto Aw. (2018). *Komunikasi organisasi: prinsip komunikasi untuk peningkatan kinerja organisasi*. Remaja Rosdakarya.
- Wolowska, A. (2014). Determinants of organizational commitment. *Human Resources Management & Ergonomics*, III(1), 129–146.
- Young, B. S., Worchel, S., & Woehr, D. J. (1998). Organizational Commitment Among Public Service Employees. *Public Personnel Management*, 27(3), 339–348. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/00910260980270304>

*Halaman ini sengaja dikosongkan*