

HASIL CEK_IKLIM ORGANISASI

by Artikel Iklim Organisasi

Submission date: 03-Dec-2022 01:44PM (UTC+0700)

Submission ID: 1970032306

File name: 12103-41185-1-PB.pdf (144.31K)

Word count: 3629

Character count: 23560

IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN UPAH TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN

Nizarwan Hadi¹, Aulia², Erita Yuliasesti Diah Sari³

¹Jurusan Magister Psikologi Sains, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

Email: nizarwanhadi44@gmail.com

²Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

Email: auliazenlovel@gmail.com

³Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta

Email: erita.sari@psy.uad.ac.id

Masuk : 13-06-2021, revisi: 07-08-2021, diterima untuk diterbitkan : 13-08-2021

ABSTRACT

Employee commitment is an important factor in improving organizational performance. There are several factors that affect employee commitment, one of which is the organizational climate. The organizational climate is an effective management device for integrating employee motivation with the tasks and objectives of the organization. The purpose of this study is to empirically examine the role of organizational climate, work motivation, and wage satisfaction on employee organizational commitment. The method used in this study is a quantitative method with a correlation approach. The participants of this study were permanent employees of company "X" with an age range of 25-50 years, having a minimum service period of two years with a total of 160 subjects. The analytical technique used to test the hypothesis is multiple regression analysis technique. The results showed that the variables of organizational climate, work motivation and wage satisfaction simultaneously played a role in organizational commitment. The effective contribution of organizational climate, work motivation and wage satisfaction simultaneously is 69.7%. While partially, each variable of organizational climate, work motivation, and wage satisfaction has a positive role with organizational commitment.

Keywords: *Organizational climate, organizational commitment, wage satisfaction, work motivation*

ABSTRAK

Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Ada beberapa faktor yang memengaruhi komitmen karyawan, salah satunya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi adalah suatu perangkat manajemen yang efektif untuk mengintegrasikan motivasi karyawan dengan tugas dan tujuan dari organisasi. Tujuan penelitian ini adalah menguji secara empiris peran iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan upah terhadap komitmen organisasi karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Partisipan penelitian ini adalah karyawan tetap perusahaan "X" dengan rentang usia 25-50 tahun, memiliki masa kerja minimal yaitu dua tahun dengan jumlah subjek sebanyak 160 orang. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan upah secara simultan berperan terhadap komitmen organisasi. Sumbangan efektif iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan upah secara simultan adalah sebesar 69.7%. Sementara secara parsial, masing-masing variabel iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan upah memiliki peran positif dengan komitmen organisasi.

Kata Kunci: Iklim organisasi, komitmen organisasi, kepuasan upah, motivasi kerja

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia atau di dalam dunia kerja biasa disebut dengan karyawan merupakan salah satu aset penting bagi organisasi. Karyawan yang bekerja pada organisasi dituntut mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien karena kinerja sumber daya manusia mampu

memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi organisasi. Begitu pula dengan komitmen karyawan terhadap organisasi, dalam hal ini akan tampak pada sikap karyawan yang mampu menerima nilai-nilai dan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Karyawan juga bersedia menerima dan berusaha secara sungguh-sungguh atas nama organisasi, serta berkeinginan untuk mempertahankan diri agar selalu berada di lingkungan organisasi (Suyasa & Coawanta, 2004). Memperoleh karyawan yang kompeten saat ini masih menjadi tantangan utama bagi suatu organisasi sehingga karyawan yang sudah ada harus dipertahankan (Kentami & Rostiana, 2020).

Komitmen karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja organisasi (Setiawan & Zamralita, 2017). Organisasi yang memiliki karyawan dengan komitmen tinggi akan membuat organisasi menjadi lebih kompetitif karena karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya kreatif dan inovatif (Suseno, 2015). Benrazavi dan Silong (2013) menyatakan bahwa kesediaan untuk bekerja dalam tim membuat lingkungan organisasi lebih diinginkan karena budaya kerja tim dapat mengarah pada komitmen yang menguntungkan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif, salah satunya yaitu meningkatkan kerja sama dalam tim. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen yang rendah memiliki kecenderungan negatif terhadap organisasi di tempat mereka bekerja. Keadaan demikian dapat terjadi karena individu memiliki kecenderungan untuk mengundurkan diri dikarenakan sudah tidak menyukai tempat mereka bekerja, tidak memiliki keinginan untuk turut merealisasikan tujuan organisasi, serta semangat kerja yang menurun (Meyer et al., 1989).

Mowday et al. (2013) berpendapat bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu: 1) identifikasi, yakni penerimaan dan kepercayaan karyawan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, 2) keterlibatan, yakni kesediaan karyawan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dengan melibatkan diri dalam aktivitas kerja organisasi, dan 3) loyalitas, yakni kesediaan karyawan untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, bila perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Topik komitmen organisasi dalam kajian psikologi industri organisasi pada dasarnya bukan merupakan sesuatu hal yang baru. Namun hingga saat ini, topik tersebut masih banyak diangkat dalam berbagai penelitian, mengingat bahwa sampai dengan saat ini masih sering ditemui karyawan yang memiliki komitmen yang rendah, atau karyawan sendiri belum memahami pentingnya komitmen organisasi dalam bekerja. Hal ini selaras dengan yang disampaikan Waspodo dan Minadaniati (2012) yang menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang belum memahami arti komitmen secara utuh, sementara perkara ini sangatlah penting demi terciptanya kondisi kerja yang kondusif dan nyaman, sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien.

Boon et al. (2006) menyatakan bahwa ada banyak faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, diantaranya yaitu iklim organisasi. Kolb et al. (1971) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu perangkat manajemen yang efektif untuk mengintegrasikan motivasi karyawan dengan tugas dan tujuan dari organisasi. Adapun aspek-aspek iklim organisasi menurut Kolb et al. (1971) yaitu konformitas, tanggung jawab, standar pelaksanaan pekerjaan, penghargaan, kejelasan organisasi, dukungan dan kehangatan, dan kepemimpinan. Frimansah dan Santy (2011) menyatakan bahwa iklim organisasi pada dasarnya mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan dan iklim organisasi yang kondusif juga akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga komitmen karyawan tetap terjaga. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti dan Manara (2014) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi karena pemaknaan personal yang positif terhadap

lingkungan organisasi merupakan hal yang penting untuk meningkatkan komitmen pada karyawan. Akan tetapi, dalam penelitian yang dilakukan oleh Farha et al. (2017) menyebutkan bahwa karyawan yang sudah terbiasa dengan keadaan yang sudah ada tidak merasa bahwa kondisi lingkungan kerja sudah sangat mendukung keseimbangan hidup mereka dan hal ini mempengaruhi kepuasan mereka terhadap pekerjaan maupun hidup mereka.

Selain iklim organisasi, salah satu faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasi adalah motivasi kerja (Robbins, 2001). Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Greenberg dan Baron (2003) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan yang membangkitkan, mengarahkan, semangat kerja, serta bertanggung jawab demi mencapai suatu tujuan. Adapun aspek-aspek motivasi kerja menurut Greenberg dan Baron (2003) yaitu *arousal*, *direct behavior*, dan *maintaining behavior*. Mathieu dan Farr (1991) menjelaskan bahwa motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Devi (2009) bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi pula, demikian juga sebaliknya. Namun, Wardhani et al. (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara gaji yang diterima dengan beban pekerjaan yang mengakibatkan karyawan kurang termotivasi.

Selanjutnya Mathieu dan Zajac (1990) menyatakan bahwa faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu upah. Andalen dan Darmastuti (2015) menyatakan bahwa penyebab lain yang memengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan upah karena individu merasakan adanya rasa keadilan (*equity*) terhadap upah yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan upah dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan upah atau gajinya ketika persepsi terhadap upah dan apa yang mereka dapatkan sesuai dengan yang diharapkan (Lum et al., 1998). Adapun aspek-aspek kepuasan upah menurut Lum et al. (1998) yaitu tingkat upah, tunjangan/kompensasi, kenaikan upah, dan struktur administrasi upah.

Hersudadikawati (2004) mengatakan bahwa pada prinsipnya kepuasan gaji atau upah merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepuasan upah tidak berkaitan dengan komitmen seseorang terhadap organisasinya melainkan kepuasan untuk dirinya sendiri. Namun di sisi lain, De Gieter et al. (2011) mengungkapkan bahwa semakin puas seorang karyawan terhadap upah yang diterima, maka semakin kecil keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya, begitu pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan upah sangat berhubungan dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, maka penulis tertarik untuk mengkaji secara empiris terkait iklim organisasi, motivasi kerja, kepuasan upah, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, pertanyaan yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah: Apakah terdapat peran iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan upah terhadap komitmen organisasi pada karyawan?

2. METODE PENELITIAN

Partisipan Penelitian

Partisipan pada penelitian ini adalah karyawan tetap perusahaan “X” yaitu perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage* dengan rentang usia 25-50 tahun, memiliki masa kerja minimal yaitu dua tahun dengan jumlah subjek sebanyak 160 orang.

Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah metode pengukuran skala Likert dalam bentuk skala psikologi untuk pengukuran variabel bebas dan variabel terikatnya. Peneliti menggunakan empat skala, yaitu skala komitmen organisasi, skala iklim organisasi, skala motivasi kerja, dan skala kepuasan upah. Komitmen organisasi dalam penelitian ini mengadopsi alat ukur komitmen organisasi yang telah diadaptasi oleh Setiawan (2020) dari Mowday et al. (2013). Contoh salah satu butir dari variabel komitmen organisasi adalah “saya bersedia melakukan banyak upaya di luar tuntutan yang diharapkan demi kesuksesan perusahaan ini”.

Koefisien reliabilitas komitmen organisasi pada penelitian ini adalah sebesar $r_{tt}=0.896$. Selanjutnya, iklim organisasi dalam penelitian ini mengadopsi alat ukur yang telah diadaptasi oleh Priambodo (2019) berdasarkan alat ukur iklim organisasi dari Kolb et al. (1971). Contoh salah satu butir dari variabel iklim organisasi adalah “Peraturan yang dibuat oleh perusahaan sudah cukup adil dan bijak”. Koefisien reliabilitas iklim organisasi pada penelitian ini adalah sebesar $r_{tt}=0.940$. Begitu pula motivasi kerja dalam penelitian ini mengadopsi alat ukur yang telah diadaptasi oleh Juwita (2019) berdasarkan alat ukur motivasi kerja dari Greenberg dan Baron (2003). Contoh salah satu butir dari variabel motivasi kerja adalah “menjadi karyawan yang berprestasi adalah hal yang penting bagi saya.”

Koefisien reliabilitas alat ukur motivasi kerja pada penelitian ini adalah sebesar $r_{tt}=0.930$. Sementara skala kepuasan upah pada penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan empat aspek dari Lum et al. (1998). Contoh salah satu butir dari variabel kepuasan upah adalah “perusahaan memberi program tunjangan yang bermanfaat bagi seluruh karyawan”. Adapun koefisien reliabilitas alat ukur kepuasan upah pada penelitian ini adalah sebesar $r_{tt}=0.866$. Berdasarkan perolehan koefisien reliabilitas keempat alat tersebut memperlihatkan bahwa semua alat ukur dapat dikatakan reliabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Seluruh analisis data menggunakan program komputer, yaitu *Statistical Packages for Social Sciences* (SPSS) versi 26 untuk *windows*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan uji hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi atau prasyarat seperti uji normalitas, linearitas, dan multikolinieritas sebagai syarat dilakukannya uji parametrik dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai p *value* adalah sebesar $p>0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual telah memenuhi asumsi distribusi normal. Hasil uji normalitas berdasarkan nilai residual disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas Sebaran

Unstandardized Residual	Sig (p)	Keterangan
0.087	0.200	Normal

Hasil uji linearitas yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa ketiga variabel bebas penelitian memiliki nilai *p value* sebesar $p < 0.05$ terhadap variabel tergantung. Hal ini berarti setiap variabel bebas memiliki korelasi yang linier dengan variabel tergantung. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Linearitas

Variabel	F (Linearity)	Sig (p)
Iklm Organisasi-Komitmen Organisasi	29.342	0.000
Motivasi Kerja-Komitmen Organisasi	75.549	0.000
Kepuasan Upah-Komitmen Organisasi	74.227	0.000

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki nilai VIF sebesar 1.281, variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF sebesar 1.567, dan variabel kepuasan upah memiliki nilai VIF sebesar 1.547. Hal ini berarti bahwa di antara variabel variabel dinyatakan tidak terjadi multikolinear dengan kriteria $VIF < 10$. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Iklm Organisasi	0.781	1.281
Motivasi Kerja	0.638	1.567
Kepuasan Upah	0.646	1.547

² Berdasarkan uji asumsi/prasyarat dari uji normalitas, linearitas, dan multikolinieritas yang sebelumnya telah terpenuhi, maka metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini dapat diteruskan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis berganda menunjukkan nilai R adalah sebesar 0.853 dengan $p < 0.000$, artinya secara simultan ada hubungan antara iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan upah dengan komitmen organisasi karyawan. Sementara nilai R Square adalah sebesar 0.697 yang menunjukkan bahwa sumbangan iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan upah terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 69.7%. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

R	R²	F	Sig (p)	Keterangan
0.835	0.697	50.548	0.000	Signifikan

Hasil analisis korelasi antar masing-masing variabel independen dengan variabel dependen penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis minor pada penelitian ini dapat diterima. Koefisien korelasi variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada penelitian ini adalah sebesar $r=0.499$, dengan taraf signifikansi (p) sebesar $p<0.01$. Koefisien korelasi variabel motivasi kerja dengan komitmen organisasi adalah sebesar $r=0.727$, dengan taraf signifikansi (p) sebesar $p<0.01$. Berikutnya koefisien korelasi variabel kepuasan upah dengan komitmen organisasi adalah sebesar $r=0.732$, dengan taraf signifikansi (p) sebesar $p<0.01$. Hasil analisis korelasi antar variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5

Hasil Uji Analisis Korelasi Antar Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Variabel	Zero-Order	Sig (p)
Iklim Organisasi-Komitmen Organisasi	0.499	0.000
Motivasi Kerja-Komitmen Organisasi	0.727	0.000
Kepuasan Upah-Komitmen Organisasi	0.732	0.000

Selanjutnya hasil analisis menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 5.7%, sumbangan efektif variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 30.7%, dan sumbangan efektif variabel kepuasan upah terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 31.9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan upah memiliki sumbangan efektif lebih besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan variabel iklim organisasi dan motivasi kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya peran secara simultan antara variabel iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan upah terhadap komitmen organisasi. Peneliti menyimpulkan beberapa penjelasan sebagai berikut: a) terdapat peran yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Susanty (2012) yang mengungkapkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Organisasi yang telah memiliki iklim yang baik akan mempermudah karyawan dalam beradaptasi dan membaur dengan siapapun yang ada di dalam organisasi tersebut, b) terdapat peran yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tania (2013) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja yang tinggi dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasinya, dan c) terdapat peran kepuasan upah dengan komitmen organisasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Novita (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang artinya terdapat pengaruh antara kepuasan karyawan atas upah yang diterima dengan komitmen organisasi. Kepuasan terhadap upah dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan upah secara simultan memiliki peran terhadap komitmen organisasi karyawan perusahaan X. Kepuasan upah dan motivasi kerja memberikan sumbangan efektif yang relatif sama besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan iklim organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat terlihat dari semangat kerja yang nyata seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan karyawan dengan tingkat kepuasan upah yang tinggi dapat terlihat dari sikap yang optimis demi tercapainya tujuan organisasi.

Namun demikian, persepsi terhadap iklim organisasi tetap mampu meningkatkan keberpihakan, keterlibatan, dan loyalitas, serta meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai organisasi karena sejatinya iklim organisasi dapat menciptakan lingkungan yang dapat membuat karyawannya merasa nyaman sehingga mampu mencapai potensi dan meningkatkan performa karyawan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Ritchie (2000) bahwa iklim organisasi menembus kehidupan organisasi dalam berbagai cara untuk memengaruhi setiap aspek organisasi.

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Ucapan terima kasih dalam penelitian ini penulis tujukan kepada fakultas psikologi program studi magister psikologi sains dan perusahaan X di Yogyakarta.

REFERENSI

- Andalen, A., & Darmastuti, I. (2015). *Pengaruh kepuasan gaji, pengembangan karyawan, dan dukungan organisasional terhadap turnover intention (studi pada karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia)* [Skripsi, Universitas Diponegoro].
- Benrazavi, S. R., & Silong, A. D. (2013). Employees' job satisfaction and its influence on willingness to work in teams. *Journal of Management Policy and Practice*, 14(1), 127-140.
- Boon, O. K., Safa, M. S., & Arumugam, V. (2006). TQM practices and affective commitment: A case of Malaysian semiconductor packaging organizations. *International Journal of Management and Entrepreneurship*, 2(1), 37-55.
- De Gieter, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2011). Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 48(12), 1562-1569.
- Devi, E. K. D. (2009). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada karyawan outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)* [Thesis, Universitas Diponegoro].
- Farha, Soebandono, J. P., & Fuady, A. (2017). Peran kepuasan kerja sebagai mediator antara keseimbangan hidup-kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 213-220.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Organizational citizenship behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. Prentice Hall.

- Hersudadikawati, E. (2004). *Pengaruh kepuasan atas gaji terhadap keinginan untuk berpindah kerja, dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi empiris pada dosen akuntansi perguruan tinggi swasta Jawa Tengah)* [Thesis, Universitas Diponegoro].
- Kentami, M. R. T. D., & Rostiana. (2020). Peran engaging leadership terhadap komitmen organisasional dalam proximal withdrawal states. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(2), 527-535.
- Kolb, D. A., Rubin, I. M., & McIntyre, J. M. (1971). *Organizational psychology*. Prentice-Hall.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(3), 305-320.
- Mathieu, J. E., & Farr, J. L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 127.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 152-156.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Novita, D. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap komitmen karyawan koperasi mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(1), 159-166.
- Ritchie, M. (2000). Organizational culture: An examination of its effect on the internalization process and member performance. *Southern Business Review*, 1-13.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior* (9th ed.). Englewood Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Setiawan, Y. A., & Zamralita. (2017). Gambaran komitmen organisasi perusahaan bidang konstruksi PT. XYZ di Jakarta Barat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 79-87.
- Suseno, M. N. M. (2015). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.
- Suyasa, P. T., & Coawanta, J. A. (2004). Sikap terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 1-21.
- Susanty, E. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(2), 121-134.
- Tania, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT Dai Knife di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1702-1710.
- Wardhani, W. K., Susilo, H., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1).
- Waspodo, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) karyawan pada PT Trubus Swadaya Depok. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 3(1), 1-16.

Widyastuti, E., & Manara, M. U. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 66-76.

HASIL CEK_IKLIM ORGANISASI

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

docplayer.info

Internet Source

3%

2

Submitted to Surabaya University

Student Paper

3%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 3%