

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT. X Bandung

Ikhsan Maulana Ibrahim^{*}, Lisa Widawati

Prodi Ilmu Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

^{*} ikhsanmaulanaa17@gmail.com, lisa.widawati@gmail.com

Abstract. Operators have an important role because they are human resources that are directly related to production equipment in identifying the main components. However, almost all operators perceive work situations that are not in their scope. Research conducted by Adela, Scott & Pace (2004) states that a positive organizational climate can instill strong feelings on the part of employees to maintain membership in the organization or be more committed. Employees who are committed to the values and goals of the organization will tend to work harder, not be absent from work, have a high intention to survive (Meyer and Allen, 1997). This research aims to determine the effect of organizational climate on organizational commitment to employees at PT. X Bandung. The research method used is the causality method with the number of subjects 54 employees. Data analysis used simple linear regression analysis. The measuring instrument used in this study is the organizational climate from the Litwin and Stringer Organizational Climate Questionnaire (LSOCQ) questionnaire developed by Litwin & Stringer and organizational commitment from Mowday, Steers, Porter (1979). The results of this study indicate that there is a positive influence of organizational climate on organizational commitment of (R Square = 0.410) or 41%.

Keywords: *Organizational Climate, Organizational Commitment, Employees.*

Abstrak. Operator memiliki peranan penting karena merupakan sumber daya manusia yang langsung berhubungan dengan alat produksi dalam mengidentifikasi komponen utama. Namun hampir semua operator mempersepsikan situasi kerja yang tidak mengenakan dalam ruang lingkungannya. Penelitian yang dilakukan oleh Adela, Scott & Pace (2004) menyebutkan bahwa iklim organisasi yang positif dapat menanamkan perasaan yang kuat di pihak karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi atau lebih berkomitmen. Karyawan yang berkomitmen pada nilai dan tujuan organisasi akan cenderung untuk lebih bekerja keras, tidak mangkir dari pekerjaan, memiliki niat yang tinggi untuk bertahan (Meyer and Allen, 1997). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan di PT. X Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas dengan jumlah subjek 54 orang karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Iklim organisasi dari kuesioner Litwin and Stringer Organizational Climate Questionnaire (LSOCQ) yang dikembangkan oleh Litwin & Stringer dan komitmen organisasi dari Mowday, Steers, Porter (1979). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif iklim organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar (R Square = 0,410) atau sebesar 41%.

Kata Kunci: *Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Karyawan.*

A. Pendahuluan

Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh individu atau sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi. Hasil penelitian Nuari (2017) menjelaskan jika dalam iklim organisasi yang baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga akan memunculkan komitmen pegawai untuk tetap berada dalam organisasi. Selain itu, iklim organisasi yang kondusif dapat menjadi alat bagi pemimpin untuk memotivasi karyawan. Karyawan yang termotivasi tentunya akan lebih produktif dan akhirnya berdampak pada kinerja karyawan dan organisasinya (Etty Susanty, 2013).

Menurut Litwin & Stringer (1968) iklim organisasi merupakan persepsi subjektif seseorang terhadap kondisi lingkungan organisasinya yang akan berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasinya dikatakan sebagai suatu iklim organisasi. Iklim organisasi mempunyai beberapa dimensi yaitu meliputi struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan, dukungan, standar, konflik, resiko dan identitas Litwin dan Stringer (1968, dalam Beth Ann Heyart, 2011).

Dalam penelitian ini, peneliti memilih PT. X sebagai perusahaan atau organisasi yang akan diujikan. PT. X adalah salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi Beton Cor cair (Ready Mix). Keberadaan perusahaan yang mulai berproduksi sejak tahun 1991 ini turut serta dalam pembangunan di setiap kota maupun daerah di Indonesia. Perusahaan ini berpusat di Jakarta, PT. X memiliki beberapa anak cabang di daerah, di antaranya : Plant Buah Batu Bandung. Dalam perusahaan manufaktur, operator memiliki peranan penting dalam mengolah bahan baku karena merupakan sumber daya manusia yang langsung berhubungan dengan alat produksi dalam mengidentifikasi komponen utama bahan baku tersebut. Jumlah operator yang ada di PT. X Bandung secara keseluruhan berjumlah 54 orang. Setelah dilakukan wawancara kepada beberapa operator, hampir seluruhnya operator mempersepsikan situasi kerja yang tidak mengenakan dalam ruang lingkungannya. Secara keseluruhan operator mempersepsikan masalah – masalah yang berada di perusahaan khususnya masalah dilapangan tidak dihadapi secara terbuka dan jujur. Persepsi operator dalam lingkungan internal ini disebut dengan iklim organisasi.

Penting bagi organisasi mengetahui bagaimana persepsi pekerja mengenai pekerjaan dan situasi kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Adela, Scott & Pace (2004) menyebutkan bahwa iklim organisasi yang positif dapat menanamkan perasaan yang kuat di pihak karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi atau lebih berkomitmen. Karyawan yang berkomitmen pada nilai dan tujuan organisasi akan cenderung untuk lebih bekerja keras, tidak mangkir dari pekerjaan, memiliki niat yang tinggi untuk bertahan, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan cenderung memiliki produktivitas yang meningkat (Meyer and Allen, 1997). Steers & Porters (1988) menyebutkan bahwa ada tiga aspek pada komitmen organisasi antara lain identifikasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Lalu keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Dan yang terakhir loyalitas, adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.

Penelitian Nuari (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen dengan nilai $r = 0,590$. Maka semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah komitmen organisasi pada pegawai. Begitupun juga dengan penelitian Kartina (2019) bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dengan nilai $r = 0.470$. Maka perusahaan yang memiliki iklim positif akan membuat karyawan menjadi lebih betah mengerjakan pekerjaannya, tidak peduli seberapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu, karyawan yang teridentifikasi tugasnya dengan baik serta mendapat dukungan oleh perusahaannya akan meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja Hanafi (2015).

Adela, Scott & Pace (2004) menyebutkan bahwa sebelumnya Fink (1992) menemukan bahwa iklim organisasi cenderung berhubungan positif dengan komitmen karyawan pada organisasi. Misalnya, dalam studinya, iklim organisasi positif ketika komitmen organisasi

tinggi. Studi empirisnya tentang komitmen organisasi di dua perusahaan manufaktur AS. Dan dalam penelitian Adela, Scott & Pace (2004) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dengan nilai r sebesar 0,660. Namun terdapat keterbatasan studi yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu dengan mencampur subjek supervisor dengan operator perusahaan tersebut. Apabila diterapkan di perusahaan manufaktur lain hasil penelitiannya akan berbeda.

Sehingga berdasarkan beberapa literatur review dan khususnya pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terhadap kedua variabel yang sama namun hanya terhadap operator di perusahaan manufaktur. Maka, peneliti akan melakukan penelitian mengenai :

“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. X Bandung”

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran Iklim Organisasi pada Karyawan di PT. X Bandung?
2. Bagaimana Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT.X Bandung?
3. Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT. X Bandung?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan di PT. X Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Iklim Organisasi

Menurut Litwin & Stringer (1968) iklim organisasi merupakan persepsi subjektif seseorang terhadap kondisi lingkungan organisasinya yang akan berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasinya. Dimana iklim dalam organisasi dapat diperoleh dengan cara mengumpulkan persepsi dan respons subyektif anggota organisasi terhadap lingkungan organisasi itu melalui dimensi-dimensi iklim organisasi.

Menurut Litwin & Stringer (1968) dimensi - dimensi dalam iklim organisasi terdiri dari:

1. Struktur (*Structure*)
Persepsi karyawan terhadap peraturan, kendala yang dihadapi dan prosedur yang diterapkan.
2. Tanggung jawab (*Responsibility*)
Persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang merupakan tanggung jawab harus dikerjakan dan diselesaikan.
3. Penghargaan (*Reward*)
Persepsi karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan, dihargai oleh atasan maupun karyawan lain, karyawan merasakan keadilan pada kebijakan gaji dan promosi.
4. Risiko (*Risk*)
Persepsi karyawan terhadap pekerjaan ketika mengalami tantangan dan keberesikoan dalam organisasi.
5. Kehangatan (*Warmth*)
Persepsi karyawan terhadap suasana yang dirasakan terjalin persahabatan yang baik dalam kelompok kerja.
6. Dukungan (*Support*)
Persepsi karyawan dalam kelompok merasakan dukungan dan terbantu oleh atasan dan karyawan lain.
7. Standar (*Standard*)
Persepsi karyawan terhadap standar kinerja yang diberlakukan untuk tujuan pribadi dan kelompok.
8. Konflik (*Conflict*)
Persepsi karyawan terhadap perasaan untuk mendengar pendapat yang berbeda dan menyelesaikan masalah oleh atasan maupun karyawan lain.
9. Identitas (*Identity*)

Persepsi karyawan terhadap rasa berharganya sebagai anggota tim kerja dalam lingkungan perusahaan.

Komitmen Organisasi

Porter, Mowday dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi.

Porter, Mowday, dan Steers (1982) membagi komitmen organisasi menjadi tiga aspek sebagai berikut :

1. Identifikasi (*identification*)
Keyakinan dan penerimaan karyawan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai yang berlaku di organisasi, serta rasa bangga karena menjadi bagian dari organisasi, sebagai dasar dari komitmen pegawai pada organisasi
2. Keterlibatan (*involvement*)
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan berusaha sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Keterlibatan karyawan ini sesuai dengan peran dan tanggung jawab dalam jabatannya di organisasi.
3. Loyalitas (*loyalty*)
Keinginan yang kuat karyawan untuk bertahan di dalam organisasi dan menjadi bagian dari organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian kausalitas. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian operator di PT. X Bandung berjumlah 54 orang. Pada penelitian ini pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebar secara *online* dalam bentuk *google form* dan *offline* dalam bentuk *hardcopy* dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan PT. X Bandung. Selanjutnya data penelitian diolah menggunakan analisis regresi linier sederhana yang terdiri dari uji asumsi normalitas, uji heterokedastisitas, uji linearitas, pengujian regresi dan pengujian koefisien determinasi menggunakan *software SPSS Statistics 22*.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, gambaran umum bahwa karyawan di PT X Bandung yang memiliki Iklim Organisasi positif secara keseluruhan sebanyak 29 karyawan dan 25 orang memiliki iklim organisasi negatif. Hasil ini menunjukkan hampir keseluruhan karyawan memiliki iklim organisasi positif, sesuai dengan teori Litwin & Stringer (1968) dimana persepsi subjektif tiap karyawan terhadap kondisi lingkungan organisasinya yang akan berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasinya di perusahaan.

Dimensi iklim organisasi paling positif dimiliki karyawan adalah struktur artinya karyawan mempersepsikan perasaan yang dimiliki oleh individu terhadap batasan-batasan yang ada selama bekerja di dalam organisasi, dan termasuk peran dan mekanisme yang diterapkan pada lingkungan organisasi. Lalu tanggung jawab artinya karyawan dalam perusahaan mempersepsikan rasa tanggung jawab terhadap peran dan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari dalam menyelesaikan tugas dan mempertanggung jawabkan hasilnya. Kemudian konflik artinya karyawan mempersepsikan mengenai permasalahan pada organisasi dan bagaimana cara menyelesaikan permasalahan tersebut. Jika ada permasalahan maka diskusikan dengan rekan kerja dan tidak diacuhkan. Hasil ini sejalan dengan teori Litwin & Stringer (1968) dimana iklim dalam organisasi dapat diperoleh dengan cara mengumpulkan persepsi dan respons subyektif anggota organisasi terhadap lingkungan organisasi itu melalui dimensi-dimensi iklim organisasi.

Hasil data karakteristik responden menunjukkan rata-rata karakteristik dari responden memiliki Iklim Organisasi yang positif.

Berdasarkan usia responden sebanyak 55% rentang usia 29 - 34 tahun, 54,56% rentang usia 23 - 28 tahun, dan 50% rentang usia 17 - 22 tahun memiliki Iklim Organisasi yang positif. Dan berdasarkan lama kerja responden sebanyak 53,85% mempunyai pengalaman kerja selama lebih dari 5 tahun, sebanyak 50% mempunyai pengalaman kerja selama 3 - 5 tahun, dan sebanyak 60% mempunyai pengalaman kerja selama kurang dari 3 tahun memiliki Iklim

Organisasi yang positif di perusahaan ini.

Gambaran umum komitmen organisasi karyawan di PT X Bandung yang memiliki komitmen organisasi tinggi secara keseluruhan sebanyak 41 karyawan dan 13 orang karyawan memiliki komitmen organisasi rendah. Hasil ini menunjukkan hampir keseluruhan karyawan memiliki komitmen organisasi tinggi, sesuai dengan Porter, Mowday dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi.

Aspek komitmen organisasi paling tinggi dimiliki karyawan adalah aspek identifikasi artinya karyawan memiliki keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan, serta rasa bangga karena menjadi bagian dari perusahaan ini. Lalu Keterlibatan artinya karyawan berpartisipasi dan berusaha sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan peran dan tanggung jawab karyawan dalam jabatannya di perusahaan. Kemudian loyalitas artinya keinginan positif karyawan untuk bertahan di dalam perusahaan dan menjadi bagian dari perusahaan. Hasil ini sejalan dengan teori Porter, Mowday dan Steers (1982) keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi yang mempunyai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Hasil data karakteristik responden menunjukkan rata-rata karakteristik dari responden memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi. Berdasarkan usia responden sebanyak 75% rentang usia 29 – 34 tahun, sebanyak 77,27% rentang usia 23 - 28 tahun dan sebanyak 75% rentang usia 17 – 22 tahun memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi. Dan berdasarkan lama kerja responden sebanyak 88,46% mempunyai pengalaman kerja selama lebih dari 5 tahun, sebanyak 60% mempunyai pengalaman kerja selama 3 - 5 tahun, dan sebanyak 80,00% mempunyai pengalaman kerja selama kurang dari 3 tahun memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi.

Pada penelitian ini, hipotesis yang diungkapkan pada penelitian diatas berbunyi, terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT X Bandung. Dari hasil analisis data ditemukan bahwa nilai sig 0,000 ($p < 0,05$). Sehingga pada penelitian ini mendukung hipotesa penelitian yang telah diungkapkan sebelumnya secara signifikan. Selanjutnya diperoleh nilai R square sebesar 0,410 atau dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 41% pada karyawan di PT X Bandung.

Tabel 1. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641 ^a	,410	,399	19,087

a. Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi

b. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Berdasarkan hasil analisis regresi yang sudah didapat dari kedua variabel penelitian, yaitu iklim organisasi terhadap komitmen organisasi diperoleh persamaan garis regresi $Y = 57,080 + (0,641X)$. Hasil dari analisis penelitian ini juga menemukan besaran pengaruh iklim organisasi sebanyak 41% dan sisanya sebanyak 59% dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu, faktor personal dan faktor non organisasi.

Tabel 2. Hasil Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	63,974	12,929		4,948	,000
Iklim_Organisasi	,487	,081	,641	6,016	,000

a. Dependent Variable: Komitmen_Organisasi

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ridha & Hatta (2016) menyatakan bahwa semakin positif iklim organisasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dengan nilai $r = 0,470$. Lalu penelitian Nuari (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen dengan nilai $r = 0,590$. Maka semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah komitmen organisasi pada pegawai.. Begitupun juga dengan penelitian Kartina (2019) bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi dengan nilai $r = 0,470$.

Hasil penelitian Hanafi (2015) yaitu terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi, dilihat dari nilai r sebesar 0,403. Maka perusahaan yang memiliki iklim positif akan membuat karyawan menjadi lebih betah mengerjakan pekerjaannya, tidak peduli seberapa banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Selain itu, karyawan yang teridentifikasi tugasnya dengan baik serta mendapat dukungan oleh perusahaannya akan meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja. Penelitian Adela, Scott & Pace (2004) yaitu terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi, dilihat dari nilai r sebesar 0,660, penelitian ini dilakukan di perusahaan manufaktur Australia.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa simpulan yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

Gambaran umum mengenai kondisi iklim organisasi karyawan di PT X Bandung, menunjukkan bahwa sebanyak 25 orang karyawan (46,30%) memiliki iklim organisasi negatif dan 29 orang karyawan (53,70%) memiliki iklim organisasi positif.

Gambaran umum mengenai kondisi komitmen organisasi karyawan di PT X Bandung menunjukkan bahwa sebanyak 13 orang karyawan (24,07%) memiliki komitmen organisasi rendah. Sedangkan 41 orang karyawan (75,93%) memiliki komitmen organisasi tinggi

Terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Iklim organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,410 atau sebesar 41% terhadap komitmen organisasi. Sedangkan 59% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu.

Daftar Pustaka

- [1] Adela, Scott & Pace (2004). The Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Climate in Manufacturing
- [2] Allen, Natlie J., John P. Meyer. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization Journal of Occupational

- Psychology. 63, 1-18
- [3] Colquitt, J.A., Wesson, M.J., Porter, C.O.L.H., Conlon, D.E., & Ng, K.Y. 2001. Justice At The Millenium : A Meta-Analytic Review Of 25 Years Of Organizational Justice Research. *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, pp. 425 – 445.
- [4] Colquitt, Jason A. (2014). *Organizational Behavior – Improving performance and commitment*. Edition 4. MC Graw – Hill Education.
- [5] Ety Susanty (2013). *Iklim Organisasi : Manfaatnya bagi organisasi*.
- [6] Hanafi (2015). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Sri Rejeki Isman.
- [7] Heyart, Beth Ann. (2011). *The Role of Organizational Climate and Culture in Service Encounters*. Wayne State University, Doctor of Philosophy Wayne State University.
- [8] Kartina (2019). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Dewan Pengurus Wanadri periode 2016-2019 di Kota Bandung. *Prosiding Psikologi*
- [9] Keisa (2019). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Readiness for Change pada Perawat Rawat Inap di RSU “X” Sumedang. *Prosiding Psikologi*.
- [10] Litwin, GH & Stringer, RA, JR, (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston : Harvard University Press.
- [11] Luthans, Fred. (2006) *Organizational Behavior*. Ninth edition. New York: McGraw Hill.
- [12] M Ibrahim Ridha, Hatta (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Komitmen Kerja pada Karyawan PT. LEN Industri Bandung. *Prosiding Psikologi*
- [13] Miftahun dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal psikologi volume 37, No. 1, 94 – 109*.
- [14] Nuari (2017). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Semarang. *Jurnal Empati*
- [15] Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, T.T., and Boulian, P.V. 1974. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59 (5): pp. 603- 9.
- [16] Simamora, Henry. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- [17] Steers, R.M. & Porter. (1985). *Efektivitas organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- [18] Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- [19] Susiawan, Muhid (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia* September 2015, Vol. 4, No. 03, hal 304 – 313.
- [20] Tommy dan Julia. (2004). Sikap terhadap budaya organisasi dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi* Vol. 2 No. 1.
- [21] Tri Muji (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP*.
- [22] Safira, Gita, Damayanti D Temi. (2021). *Pengaruh Academic Self Efficacy terhadap Penyesuaian Akademik Mahasiswa pada Pembelajaran Jarak Jauh*. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(2), 109-118.