

**Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan
Divisi *Sortation* Perusahaan**

Abdul Ghani

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: abdulghani5412@gmail.com

Dewi Susita

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: dewisusita@unj.ac.id

Suherman

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: suherman@unj.ac.id

ABSTRACT

This study aims to: (1) Knowing the description of the work ethic, organizational climate, and organizational commitment of employees of the sorting division of PT A. (2) Analyzing the effect of work ethic on organizational commitment to employees of the sorting division of PT A. (3) Analyzing the influence of organizational climate on organizational commitment to employees of the sorting division of PT A. (4) Analyzing the effect of work ethic and organizational climate together on organizational commitment to employees of the sorting division of PT A. The type of data used is quantitative. The sample in this study was 122 people who were determined by the slovin formula. Collecting data using observation, interviews, and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS software version 25.0. Based on the analysis, it was found that work ethic has a positive and significant effect on organizational commitment, organizational climate has a positive and significant influence on organizational commitment, and work ethic and organizational climate together have a positive and significant influence on organizational commitment.

Keywords: Work Ethic, Organizational Climate, Organizational Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui deskripsi dari etos kerja, iklim organisasi, dan komitmen organisasi karyawan divisi *sortation* PT A. (2) Menganalisis pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan divisi *sortation* PT A. (3) Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan divisi *sortation* PT A. (4) Menganalisis pengaruh etos kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada karyawan divisi *sortation* PT A. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 122 orang yang ditentukan dengan rumus slovin. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.0. Berdasarkan analisis ditemukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, serta etos kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Etos Kerja, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin pesat serta dunia yang semakin global membuat persaingan dalam bidang bisnis menjadi lebih terbuka dan memaksa setiap perusahaan untuk menunjukkan keunggulan kompetitif yang mereka miliki. Keunggulan kompetitif perusahaan dapat dicapai melalui kinerja yang optimal dan maksimal dari sumber daya manusia yang berkontribusi di dalamnya (Chrisnanto & Riyanto, 2020). Salah satu ciri karyawan yang berkualitas adalah memiliki rasa komitmen terhadap organisasi di dalam dirinya. Komitmen organisasi adalah perasaan yang dirasakan karyawan berupa keterikatan antara dirinya dengan organisasi. Seberapa tinggi tingkat komitmen yang dimiliki karyawan akan berpengaruh pada seberapa besar kinerja perusahaan yang akan tercapai.

PT A memiliki permasalahan terkait dengan komitmen para karyawan. Berdasarkan data perputaran (*turnover*) karyawan selama 3 tahun terakhir menunjukkan tren peningkatan dan pada tahun 2020 tingkat *turnover* karyawan sudah melebihi 10%.

Tahun	Jml Karyawan Awal	Kry Out	Kry In	Jml Karyawan Akhir	Persentase
2018	186	23	18	181	11,17%
2019	181	22	23	182	12,40%
2020	182	25	22	179	13,02%

Sumber: HRD Divisi Sortation. (2021)

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah etos kerja yang dimiliki karyawan. Menurut Saleh & Utomo (2018), etos kerja adalah perilaku-perilaku luhur yang ada dalam diri karyawan berupa sikap disiplin, jujur, bertanggungjawab, sabar, tekun, berpedoman terhadap etika yang berlaku pada organisasi tempat ia berada. Menurutnya, performa dan komitmen seorang karyawan juga ditentukan oleh etos kerja yang dimiliki. Karyawan yang tidak memiliki etos kerja, akan menjalankan pekerjaan seolah-olah merasa terbebani dengan tugas yang diberikan sehingga tampak tidak bersemangat dan tidak bersungguhsungguh yang dapat berdampak pada tidak meningkatnya kualitas organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan divisi HRD, salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen pada diri karyawan adalah rendahnya etos kerja yang mereka miliki. Dugaan kondisi etos kerja yang rendah dalam diri karyawan ini diperkuat oleh data terkait kedisiplinan jam kerja karyawan. Masih banyak karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja. Selain itu seringkali ditemukan karyawan yang pergi untuk istirahat lebih awal dan terdapat pula beberapa karyawan yang terlambat masuk kembali ke tempat kerja setelah beristirahat. Selain itu HRD juga menceritakan perilaku-perilaku karyawan yang menunjukkan sikap tidak disiplin dan ketidakseriusan mereka dalam bekerja. HRD beberapa kali menemukan karyawan yang melakukan absen hadir di pagi hari kemudian pergi meninggalkan tempat kerja. Hal lain yaitu masih banyak karyawan yang tidak bersemangat dan terkadang kehilangan fokus sehingga sering kali ditemukan kesalahan kerja. Beberapa karyawan juga terlihat tidak memperlakukan barang yang tengah mereka kerjakan dengan baik dan hati-hati.

Selain masalah mengenai rendahnya etos kerja yang dimiliki karyawan, variabel lain yang diduga mempengaruhi komitmen organisasi adalah iklim organisasi. Iklim organisasi menurut Davis dan Newstrom adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi Runtu (2018). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti mendapatkan keterangan dari beberapa karyawan bahwa sebagian besar sering kali kurang merasa akrab dengan rekan kerja yang berbeda generasi, maupun atasan mereka yang berbeda generasi pula. Berdasarkan keterangan yang didapat, HRD menceritakan bahwa karyawan sering mengeluhkan pimpinan mereka yang semena-mena. Beberapa menceritakan

bahwa pimpinan mereka seringkali membuat keputusan yang merugikan para karyawan. Hal ini diperparah karena karyawan tidak diikutsertakan dalam pembuatan kebijakan. Karyawan seringkali merasa masukan-masukan yang diberikan tidak dipertimbangkan dalam pembuatan peraturan. Padahal, kebijakan dan peraturan yang dibuat akan berdampak langsung kepada mereka. Selain itu karyawan mengeluhkan tidak adanya reward bagi mereka yang berkinerja baik. Sebaliknya, jika target tidak tercapai, justru karyawan akan diberikan *punishment* yang sangat merugikan mereka. Hal ini menunjukkan buruknya iklim organisasi ditinjau dari dimensi penghargaan dan struktur organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kondisi etos kerja, iklim organisasi, dan komitmen organisasi pada karyawan divisi *sortation* PT A. Serta untuk menguji apakah etos kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, apakah iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, dan apakah etos kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama dapat memprediksi komitmen organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri pada suatu organisasi, dengan menggantungkan tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota menurut (Robbins & Judge 2016). Sedangkan menurut Kholiq & Miftahuddin (2019), komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai ikatan yang terjalin antara dirinya dengan organisasi dalam upaya mempertahankan status dirinya sebagai anggota, serta membantu organisasi mencapai tujuan yang diharapkan. Sementara itu Köse & Köse (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai nilai-nilai yang ada di dalam diri karyawan yang terdiri dari loyalitas dan kepercayaan yang membuat dirinya memiliki perasaan terikat dengan organisasi tempat mereka berada.

Komitmen organisasi adalah rasa terikat antara karyawan dengan organisasi yang membuat karyawan bersedia berpartisipasi mengembangkan bisnis untuk mencapai visi dan misi organisasi, serta membuat karyawan memiliki perasaan untuk menjadi anggota organisasi dalam jangka waktu yang lama menurut Siregar et al. (2019). Sedangkan menurut Hidayati & Rahmawati (2016), komitmen organisasi adalah perasaan seorang karyawan yang mengidentifikasi dirinya terhadap aturan, nilai, dan tujuan organisasi sehingga membuatnya memiliki keinginan untuk mempertahankan dirinya sebagai anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, komitmen organisasi dapat disintesis sebagai perasaan yang dirasakan karyawan berupa keterikatan dan keterkaitan antara dirinya dengan nilai-nilai organisasi, yang membuatnya memiliki kesediaan untuk berpartisipasi dan berupaya membantu perusahaan dalam rangka mencapai visi dan misi yang dituju, serta menjadikannya loyal untuk tetap bertahan di dalam organisasi.

Etos Kerja

Jansen P. Sinamo mendefinisikan etos kerja sebagai seperangkat perilaku kerja yang positif, yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Saleh & Utomo. 2018). Sedangkan menurut Pandji Anoraga, etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat dalam memandang suatu pekerjaan (Hardi et al. 2020). Bila individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi, sebaliknya jika etos kerja dengan sendirinya akan rendah, maka pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan.

Sapada et al. (2018) mengartikan etos kerja sebagai isyarat yang berisi tentang kepribadian, temperamen, karakter, perilaku, dan kepercayaan terhadap sesuatu. Sikap ini tidak

hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok, bahkan masyarakat. Sedangkan Runtu et al. (2019) mendefinisikan etos kerja adalah sebuah nilai yang diyakini dalam hati, yang terbentuk dari beberapa komponen seperti sikap, etika dan nilai-nilai yang membentuk karakter individu. Dimana karakter seseorang dapat diwujudkan dalam perkataan dan tindakan (tingkah laku).

Etos kerja juga dapat diartikan sebagai standar perilaku yang memandu pekerja individu dalam pekerjaan mereka dan dalam hubungan dengan sesama pekerja, pelanggan dan agen ekonomi lainnya (pesaing, pemegang saham, pemasok, dealer, dan sebagainya) menurut Osibanjo et al. (2018). Omisore & A. (2015) mendefinisikan etos kerja secara sederhana adalah seperangkat prinsip yang berkaitan dengan moral, terutama yang berlaku untuk perilaku manusia. Dalam istilah khusus, etika kerja adalah tentang apa yang secara moral benar, terhormat, dan dapat diterima oleh sebagian besar orang dalam suatu organisasi, masyarakat, atau kelompok. Itu juga merupakan aturan perilaku yang telah menjadi seperangkat norma masyarakat, kelompok atau organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, etos kerja dapat disintesis sebagai sebuah prinsip atau nilai yang mendefinisikan cara pandang seseorang terhadap sesuatu (dalam hal ini pekerjaan) yang terbentuk dari pemikiran, nilai-nilai, dan keyakinan yang ada dalam dirinya.

Iklm Organisasi

Iklm organisasi dipakai oleh Tagiuri dan Litwin pada tahun 1968 yang mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*). Kemudian mereka mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Kualitas lingkungan organisasi ini dialami oleh para karyawan di dalam organisasinya tersebut dalam bentuk nilai, ciri atau sifat organisasinya.

Menurut Davis dan Newstrom, iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Runtu. 2018). Sementara itu, menurut Gibson (1987), iklim organisasi merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama (Susanty. 2013).

Pendapat yang dikemukakan Wirawan (2007) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Di dalam literatur yang sama, Stringer mendefinisikan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi (Susanty. 2013). Sedangkan Taiguri dan Litwin mendefinisikan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh para anggota secara terus menerus sehingga mempengaruhi perilaku mereka, atau bisa juga disebut sekumpulan karakteristik khas suatu organisasi (Wirawan. 2007).

Dari beberapa pendapat diatas, iklim organisasi dapat disintesis sebagai keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim

organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

KERANGKA TEORITIK

Pengaruh Etos Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang positif, yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral menurut Jansen P Sinamo dalam (Saleh & Utomo, 2018). Sedangkan menurut Anoraga, etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat dalam memandang suatu pekerjaan (Hardi et al. 2020). Pandangan yang luhur terhadap pekerjaan akan membuat para karyawan memandang pekerjaan sebagai hal berharga bagi dirinya sehingga tidak mudah berpindah-pindah perusahaan.

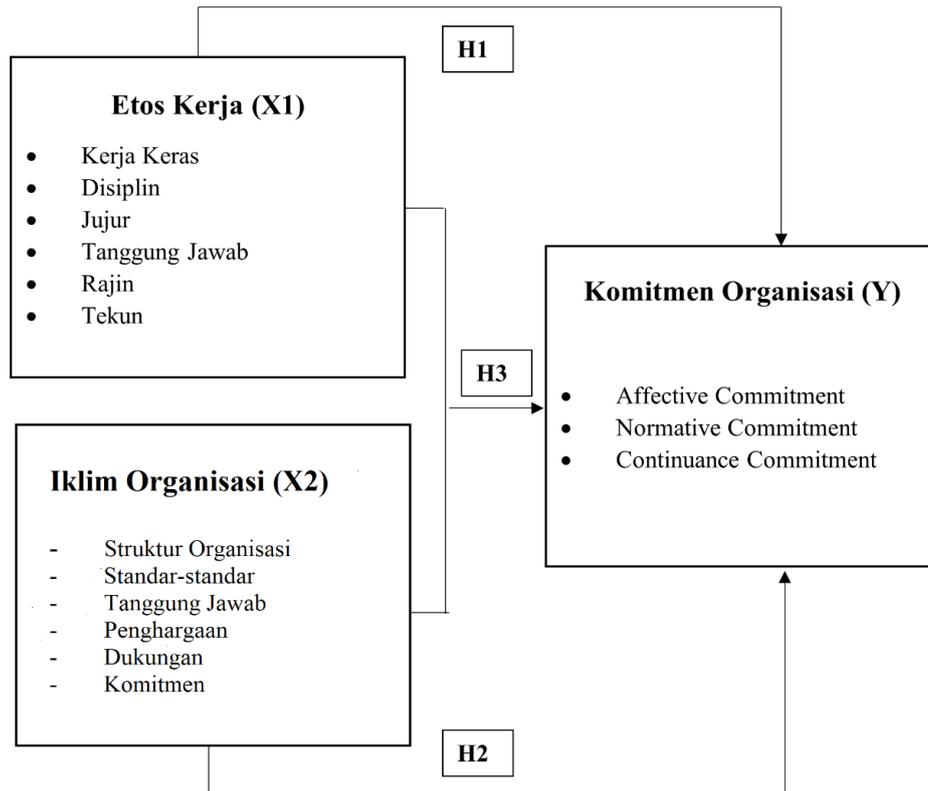
Penelitian yang dilakukan oleh Prasada et al. (2020) menjelaskan bahwa etos kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kontribusi sebesar 54,2 %. Begitupun penelitian yang dilakukan Asenge et al. (2020), dan juga Cahyadi (2018) yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan memiliki nilai ketulusan dalam bekerja sehingga akan senang hati berpartisipasi terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan bekerja dengan semangat, kreatif, berorientasi pada produktivitas, bertanggungjawab, komitmen, disiplin, jujur, dan memiliki integritas yang baik (Hardi et al., 2020).

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Iklim organisasi menurut Stringer didefinisikan sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi–persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi (Wirawan. 2007). Sedangkan Taiguri dan Litwin mendefinisikan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi (Wirawan. 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Bahrami et al. (2016) serta penelitian lain yang dilakukan Arsih et al. (2018) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya (Widiarti & Dewi, 2016).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Berberoglu (2018) dan penelitian yang dilakukan Srimaulani et al. (2017) juga memberikan kesimpulan yang sama, yakni iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Jika iklim dalam organisasi kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial keamanan kurang, maka akan membuat komitmen karyawan pada organisasi semakin lama akan menjadi luntur. Jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu karyawan tersebut akan berusaha mempertahankan keanggotaannya, mengidentifikasi, serta mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan organisasi.



Gambar. 1 Model Penelitian

Sumber: Data diolah oleh peneliti. (2021)

Hipotesis:

Hipotesis 1 (H1)

H₀ : Etos Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan divisi sortation PT. “A”.

H_a : Etos Kerja (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan divisi sortation PT. “A”.

Hipotesis 2 (H2)

H₀ : Iklim Organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan divisi sortation PT. “A”.

H_a : Iklim Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan divisi sortation PT. “A”.

Hipotesis 3 (H3)

H₀ : Model Penelitian Etos Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) tidak dapat memprediksi Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan divisi sortation PT. “A”.

H_a : Model Penelitian Etos Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2) dapat memprediksi Komitmen Organisasi (Y) pada karyawan divisi sortation PT. “A”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 179 karyawan divisi *sortation* PT A. Kemudian yang dijadikan sampel adalah sebanyak 122 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari hasil wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner. Selain itu, data sekunder juga digunakan dalam penelitian ini yang didapatkan dari data perusahaan, serta literatur akademis lainnya. Pengujian atau metode analisis data yang akan digunakan adalah

metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui adakah pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti. Peneliti menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25 untuk mengolah dan menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Untuk mendapatkan gambaran mengenai objek yang diteliti, penelitian ini mengklasifikasikan responden menjadi empat kategori yang berbeda, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Berikut adalah deskripsi responden berdasarkan kategori yang sudah diklasifikasikan:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Category	Characteristics	Frequency	Percentage
Gender	Male	117	95,9 %
	Female	5	4,1 %
Age	17-20 years	27	22,1 %
	21-25 years	83	68,1 %
	26-30 years	10	8,2 %
	31-35 years	2	1,6 %
Length of Work	< 1 tahun	20	16,4 %
	1 – 3 tahun	97	79,5 %
	4 – 6 tahun	5	4,1 %
Education	< SMA	19	15,7 %
	SMA/Sederajat	103	84,3 %
	D3	0	0
	S1	0	0

Sumber: Data diolah oleh peneliti. (2021)

Uji Instrumen

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

	Butir	r-hitung	r-tabel	Ket
Variabel Etos Kerja	X1.01	0,570	0,176	Valid
	X1.02	0,629	0,176	Valid
	X1.03	0,611	0,176	Valid
	X1.04	0,584	0,176	Valid
	X1.05	0,647	0,176	Valid
	X1.06	0,536	0,176	Valid
	X1.07	0,637	0,176	Valid
	X1.08	0,610	0,176	Valid
	X1.09	0,556	0,176	Valid
	X1.10	0,617	0,176	Valid
	X1.11	0,611	0,176	Valid
	X1.12	0,588	0,176	Valid
	X1.13	0,746	0,176	Valid
Variabel Iklim Organisasi	X2.01	0,798	0,176	Valid
	X2.02	0,750	0,176	Valid
	X2.03	0,760	0,176	Valid

	Butir	r-hitung	r-tabel	Ket
	X2.04	0,770	0,176	Valid
	X2.05	0,758	0,176	Valid
	X2.06	0,728	0,176	Valid
	X2.07	0,775	0,176	Valid
	X2.08	0,743	0,176	Valid
	X2.09	0,688	0,176	Valid
	X2.10	0,699	0,176	Valid
	X2.11	0,754	0,176	Valid
	X2.12	0,682	0,176	Valid
	X2.13	0,705	0,176	Valid
	X2.14	0,629	0,176	Valid
	X2.15	0,756	0,176	Valid
	X2.16	0,669	0,176	Valid
	X2.17	0,699	0,176	Valid
	X2.18	0,653	0,176	Valid
	X2.19	0,780	0,176	Valid
Variabel Komitmen Organisasi	Y.01	0,775	0,176	Valid
	Y.02	0,659	0,176	Valid
	Y.03	0,765	0,176	Valid
	Y.04	0,712	0,176	Valid
	Y.05	0,732	0,176	Valid
	Y.06	0,725	0,176	Valid
	Y.07	0,723	0,176	Valid
	Y.08	0,718	0,176	Valid
	Y.09	0,719	0,176	Valid
	Y.10	0,699	0,176	Valid
	Y.11	0,682	0,176	Valid
	Y.12	0,625	0,176	Valid
	Y.13	0,614	0,176	Valid
	Y.14	0,714	0,176	Valid
	Y.15	0,643	0,176	Valid
	Y.16	0,625	0,176	Valid
	Y.17	0,682	0,176	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti. (2021)

Tabel di atas merupakan hasil uji validitas untuk menguji apakah pernyataan pada penelitian valid dan dapat diujikan atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument pernyataan dinyatakan valid, dan begitupun sebaliknya. Dengan jumlah sampel sebanyak 122 orang ($N=122$) dan taraf signifikansi 5%, didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0.176. Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengkaji etos kerja, iklim organisasi, dan komitmen organisasi bernilai valid dan dapat diujikan.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variable	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Etos Kerja (X1)	.930	13
Iklim Organisasi (X2)	.974	19
Komitmen Organisasi (Y)	.962	17

Sumber: Data diolah oleh peneliti. (2021)

Tabel di atas merupakan hasil uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi kuesioner. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70 maka instrument dinyatakan reliabel dan sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha < 0,70, maka instrument penelitian dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengujian, ketiga variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,7.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.07257225
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		1.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.157
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data diolah oleh peneliti. (2021)

Tabel di atas merupakan hasil uji normalitas yang digunakan untuk melihat apakah sebaran data pada variabel penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai residual yang terdistribusi secara normal apabila menunjukkan probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari tabel tersebut dapat terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) atau nilai signifikansi menunjukkan angka 0,157 yang lebih besar dari syarat minimum 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa residual variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat untuk dapat dilakukan uji statistik parametrik.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Antara Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Etos Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined) 4499.548	37	121.609	9.843	.000
		Linearity 2561.319	1	2561.319	207.320	.000
		Deviation from Linearity 1938.229	36	53.840	4.358	.000
Within Groups		1037.771	84	12.354		
Total		5537.320	121			

Sumber: Data diolah oleh peneliti. (2021)

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Antara Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Iklim Organisasi * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	10456.401	37	282.605	3.439	.000
		Linearity	6669.255	1	6669.255	81.167	.000
		Deviation from Linearity	3787.145	36	105.198	1.280	.178
	Within Groups		6902.067	84	82.167		
Total			17358.467	121			

Sumber: Data diolah oleh peneliti. (2021)

Tabel di atas merupakan hasil pengujian linearitas yang bertujuan untuk mengetahui persamaan hubungan linear antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai signifikansi (*linearity*) lebih kecil dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antar kedua variabel. Dari hasil pengujian terlihat bahwa nilai signifikansi kedua hubungan adalah 0,00 dimana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel etos kerja (X1) dengan iklim organisasi (Y) dan antara iklim organisasi (X2) dan komitmen organisasi (Y) keduanya memiliki hubungan yang linear.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.613	3.002		.537	.592		
	Etos Kerja	.753	.116	.485	6.512	.000	.687	1.455
	Iklim Organisasi	.305	.065	.348	4.677	.000	.687	1.455

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti. (2021)

Tabel di atas merupakan hasil pengujian multikolinearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kedua variabel bebas, yaitu etos kerja dan iklim organisasi. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai VIF lebih kecil dari 5 atau nilai signifikansi < 0,05 maka tidak terjadi multikolinearitas. Dari tabel tersebut terlihat nilai VIF untuk variabel etos kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) keduanya menunjukkan angka 1,455. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi diterima dikarenakan nilai VIF memenuhi syarat yakni kurang dari 5.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations			
		Etos Kerja	Iklim Organisasi	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Etos Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.641**	-.041
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.652
		N	122	122	122
	Iklim Organisasi	Correlation Coefficient	.641**	1.000	-.003
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.977
		N	122	122	122
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.041	-.003	1.000
		Sig. (2-tailed)	.652	.977	.
		N	122	122	122

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah oleh peneliti. (2021)

Tabel diatas merupakan hasil uji multikolinearitas yang bertujuan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi antara *unstandardized residual* dengan variabel etos kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,652, dan nilai korelasi antara *unstandardized residual* dengan variabel iklim organisasi sebesar 0,977. Dengan begitu, dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.613	3.002		.537	.592
	Etos Kerja	.753	.116	.485	6.512	.000
	Iklim Organisasi	.305	.065	.348	4.677	.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti. (2021)

Tabel di atas merupakan hasil analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengukur pengaruh antara satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari tabel tersebut didapatkan persamaan:

$$Y = 1,613 + 0,753 X_1 + 0,305 X_2$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta pada persamaan tersebut adalah 1,613. Artinya apabila variabel etos kerja dan iklim organisasi konstan ($X=0$) maka nilai dari komitmen organisasi adalah 1,613.
- Nilai koefisien etos kerja adalah 0,753. Nilai tersebut dapat diartikan jika variabel etos kerja naik sebesar satu satuan, dan diasumsikan nilai variabel lain tetap, maka nilai komitmen organisasi akan naik sebesar 0,753. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

- Nilai koefisien iklim organisasi adalah 0,305. Nilai tersebut dapat diartikan jika variabel iklim organisasi naik sebesar satu satuan, dan diasumsikan nilai variabel lain tetap, maka nilai komitmen organisasi akan naik sebesar 0,305. Dari hal tersebut dapat disimpulkan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Tabel 10. Hasil Uji t Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.613	3.002		.537	.592
	Etos Kerja	.753	.116	.485	6.512	.000
	Iklim Organisasi	.305	.065	.348	4.677	.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti. (2021)

Tabel di atas merupakan hasil uji t parsial yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dari hasil perhitungan, jika nilai df yang didapatkan dari jumlah sampel-jumlah variabel yaitu sebesar 119 dan taraf signifikansi 5 % atau 0,05, maka nilai t tabel yang digunakan adalah 1,98010, maka:

Variabel etos kerja (X₁) memiliki t hitung sebesar 6,512 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1,98010, serta memiliki nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil-hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Variabel iklim organisasi (X₂) memiliki t hitung sebesar 4,677 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1,98010, serta memiliki nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil-hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Tabel 11. Hasil Uji F Simultan

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7279.106	2	3639.553	71.557	.000 ^b
	Residual	6052.575	119	50.862		
	Total	13331.680	121			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Etos Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti. (2021)

Tabel di atas adalah hasil pengujian F simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. nilai F_{tabel} dapat diketahui dengan cara mengurangi jumlah sampel dengan jumlah variabel bebas (df = n-k) atau 122 – 2 = 120. Berdasarkan perhitungan, nilai F_{tabel} dari 120 adalah 3,07 sehingga nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 71,557 > 3,07. Sementara itu nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan hasil perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel}, serta perbandingan antara nilai signifikansi, maka H₀ dinyatakan ditolak, dan H_a diterima. Dalam artian lain, dapat disimpulkan bahwa etos kerja

dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.546	.538	7.132	1.650

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Etos Kerja
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti. (2021)

Tabel di atas merupakan hasil pengujian koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase pada variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,546 atau 54,6%. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 54,6%, sedangkan 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, didapatkan hasil variabel etos kerja memiliki nilai t hitung yang lebih besar dibanding t tabel ($6,512 > 1,98010$), serta memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Dari hasil tersebut membuktikan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi atau pada hipotesis 1 H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, semakin tinggi nilai etos kerja di dalam diri karyawan divisi *sortation* PT A, maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap PT A, begitupun sebaliknya. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putratama & Puspitadewi (2021), Hardi et al. (2020), dan Yuliani (2021). Hasil dari penelitian yang dilakukan membuktikan terdapat pengaruh yang kuat antara etos kerja yang dimiliki karyawan terhadap rasa komitmennya terhadap organisasi. Etos kerja merupakan sikap dan pandangan seseorang terhadap pekerjaan. Jika karyawan memandang pekerjaan adalah rahmat dan harga diri, karyawan akan menunjukkan sikap kerja yang khas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, didapatkan hasil variabel iklim organisasi memiliki nilai t hitung yang lebih besar dibanding t tabel ($4,677 > 1,98010$), serta memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Dari hasil tersebut membuktikan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi atau pada Hipotesis 1 H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik dan semakin nyaman iklim yang tercipta di dalam perusahaan, maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap perusahaan, begitupun sebaliknya. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariana & Mujiati (2018), Ni Luh Putu Suarningsih (2013), dan Purnama & Riana (2020). Hasil dari penelitian tersebut memberikan kesimpulan yang sama bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Iklim organisasi yang baik, kondusif, dan nyaman akan mendatangkan perasaan menyenangkan bagi para karyawan dalam bekerja, serta hal ini akan menimbulkan rasa memiliki dan menghargai akan organisasi sehingga menimbulkan tekad dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat dan timbulnya komitmen kepada organisasi.

Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, hasilnya menunjukkan bahwa etos kerja dan iklim organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi sehingga H_0 ditolak, H_a diterima pada Hipotesis 3. Dari hasil uji F juga menunjukkan hasil yang sejalan, dimana dari hasil perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 71,557 dimana lebih besar dari F_{tabel} yang memiliki nilai 3,07 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $71,557 > 3,07$. Sementara itu nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$. Dari hasil pengujian yang dilakukan dan nilai yang didapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan iklim organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan divisi *sortation* PT A.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengujian dan analisis di atas, maka hasil dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin baik etos kerja yang tertanam dalam diri karyawan, maka akan semakin kuat komitmen yang mereka miliki terhadap organisasi, begitupun sebaliknya.
2. Iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin baik dan nyaman iklim yang terdapat di dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat pula komitmen karyawan terhadap perusahaan, begitupun sebaliknya.
3. Etos kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi divisi *sortation* PT A.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan penjelasan mengenai hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang semoga dapat menjadi masukan bagi perusahaan:

1. Untuk mengatasi permasalahan pada rendahnya etos kerja karyawan, perusahaan dapat menumbuhkan hal tersebut dengan rutin memberikan motivasi kepada karyawan sebelum memulai bekerja dengan cara *briefing* atau lainnya. Kemudian perusahaan juga diharapkan memberikan timbal balik atas kerja keras karyawan dengan penghargaan dalam bentuk apapun yang akan membuat karyawan merasa bahwa kerja keras mereka sangat dihargai.
2. Untuk mengatasi permasalahan pada rendahnya iklim organisasi, perusahaan dapat memperbaiki komunikasi antar sesama rekan kerja, maupun atasan dengan bawahan. Sebisa mungkin atasan harus mengikutsertakan bawahan dalam pembuatan kebijakan yang nantinya akan berdampak langsung kepada mereka. Sehingga dengan komunikasi yang baik dan pengambilan keputusan yang demokratis, akan menciptakan iklim yang baik dan nyaman.
3. Untuk mengatasi rendahnya komitmen dalam diri karyawan, perusahaan harus senantiasa memenuhi kebutuhan para karyawan. Perusahaan harus memperhatikan kondisi kebutuhan karyawan berupa kompensasi yang diberikan, beban kerja, jenjang karir, jaminan kesehatan dan keselamatan, sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada mereka agar mereka merasa senang dan nyaman menjadi bagian dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariana, I. G. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5314–5342.
- Arshih, R. B., Sumadi, & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Jurnal Sains*

Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8(2), 164–179.

- Asenge, B., Lubem, E., & D, P. D. P. (2020). Effect of Work Ethics on Employee Commitment in the Nigerian Insurance Industry. *Global Journal of Management and Business Research*, 20(12).
- Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M. sadat, Montazer-alfaraj, R., & Ranjbar Ezzatabadi, M. (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), 96–100. <https://doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(399), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda. *Psikoborneo*, 6(4).
- Hardi, S. F., Machasin, & Rosyetti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 31(2), 46–55.
- Hidayati, T., & Rahmawati. (2016). The Effect On The Job Satisfaction Organization, Performance Of Employees Commitment, And Service Performance. *Kinerja : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(1), 1–12.
- Kholiq, D. A., & Miftahuddin, M. (2019). Effect Of Job Embeddedness, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 5(1). <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8154>
- Köse, S. D., & Köse, T. (2017). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Personnel. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 54–59. <https://doi.org/10.9790/487x-1901025459>
- Ni Luh Putu Suarningsih. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2), 233–240. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/565/575>
- Omisore, B. O., & A., O. A. (2015). Work Ethics, Values, Attitudes and Performance In The Nigerian Public Service: Issues, Challenges and The Way Forward. *Journal of Public Administration and Governance*, 5(1), 157. <https://doi.org/10.5296/jpag.v5i1.7367>
- Osibanjo, A., Akinbode, J., Falola, H., & Oludayo, O. (2018). Work Ethics and Employees' Job Performance. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 12(1), 107–117.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6787>
- Purnama, N. L. P. D., & Riana, I. G. (2020). Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2576. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p06>
- Putratama, A. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan lapangan PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 119–130.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Runtu, D., Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). Effect of work ethics on job performance with adversity quotient as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 8(5), 98–103. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i5.457>
- Runtu, D. Y. N. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit X Jakarta Timur. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 125–137.

- <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i3.79>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti STIE AMA Salatiga*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2018). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance. *The International Journal of Engineering and Science (JES)*, 6(2), 28–36. <https://doi.org/10.31227/osf.io/gcep4>
- Siregar, E., Luddin, M. R., & Suyatno, T. (2019). The Effect of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior Toward Service Quality at Universitas Kristen Indonesia. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 3(1), 58–73. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.03.01.06>
- Srimaulani, Taufiqurrahman, & Noviasari, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Studi Kasus PT. Kurnia Subur di Rengat. *JOM Fekon Universitas Riau*, 4(1).
- Susanty, E. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi. *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan*, 230–239. <http://repository.ut.ac.id/4918/>
- Widiarti, N., & Dewi, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 254575.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi* (1st ed.). Salemba Empat.
- Yuliani, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus PT Akindo Karya Gemilang). *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 26–35.