

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), didirikan pada tahun 1970 yang bertujuan mengelola kependudukan dan program keluarga berencana. BKKBN telah berperan penting dalam upaya pemerintah Indonesia untuk mengelola pertumbuhan penduduk, meningkatkan kesejahteraan keluarga, serta menyediakan layanan keluarga berencana. (BKKBN B. K., 2022). Permasalahan remaja yang ditangani oleh BKKBN seperti pernikahan dini, NAPZA, dan HIV Aids, guna menangani permasalahan tersebut BKKBN membentuk Forum GENRE. Forum GENRE bertujuan untuk mendukung remaja dalam memahami dan mengaplikasikan perilaku hidup sehat dan berakhlak (*healthy and ethical life behaviors*), dengan tujuan membangun ketahanan remaja (*adolescent resilience*) yang menjadi dasar bagi terbentuknya keluarga kecil yang bahagia dan sejahtera (BKKBN, 2014) . Selain itu, guna mengefektifkan tercapainya tujuan forum GENRE, BKKBN juga membentuk beberapa organisasi lain yang dapat membantu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai mulai dari PIK-M (Pusat Informasi dan Konseling Mahasiswa), PIK-R (Pusat Informasi dan Konseling Remaja) dan BKR (Bina Keluarga Remaja) yang berada dalam naungan forum GENRE.

Pada dasarnya INSAN GENRE dan PIK-M bukan merupakan organisasi *profit*, organisasi *profit* maupun *non-profit* memiliki standart anggota dengan

kualitas kerja dan komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, tentu saja komitmen anggota organisasi *profit* dan *non-profit* tentu berbeda (Shafira & Widawati, 2023). Forum GENRE Indonesia yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia tak terkecuali di Jember, Jawa Timur, peranan dari komunitas INSAN GENRE dan PIK-M Jember dibutuhkan dalam hal ini sesuai dengan fokus tujuan mereka yakni untuk menghindarkan masyarakat khususnya remaja dari bahaya resiko yang sering dialami karena pada dasarnya anggota dari INSAN GENRE dan PIK-M merupakan remaja hingga dewasa. Sehingga dari adanya permasalahan tersebut, INSAN GENRE dan PIK-M Jember diharapkan dapat memberikan dukungan atau dorongan kepada remaja Jember mengenai pemahaman atau edukasi untuk mengurangi banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh kalangan remaja saat ini (BKKBN, 2014). Begitu pentingnya pemberian edukasi kepada remaja tentang pernikahan dini dan NAPZA harus diimbangi dengan peranan komunitas sosial khususnya INSAN GENRE dan PIK-M Jember sebagai wadah bagi para aktivis remaja dalam peningkatan kualitas remaja, anggota INSAN GENRE merupakan remaja yang tersebar di wilayah Jember yang memiliki dedikasi tinggi terhadap masyarakat terutama pada remaja yang memiliki masalah TRIAD KRR (seksualitas, HIV dan AIDS serta NAPZA). Salah satu organisasi yang bertujuan menyediakan konseling, informasi, dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam memberikan layanan konseling, pendampingan, dan informasi tentang kesehatan reproduksi kepada remaja di wilayah Jember adalah PIK-M.

Guna mencapai tujuan dari INSAN GENRE dan PIK-M dibutuhkan peran anggota yang mampu berkinerja dengan optimal. Ling dan Bhatti (Suharto, Suyanto, & Nedi, 2019) menjelaskan bahwa pencapaian yang optimal dalam pekerjaan terjadi ketika anggota menunjukkan komitmen yang kuat terhadap badan atau organisasi tempat mereka bekerja dan ikatan psikologis yang kuat dengan tempat tersebut. Komitmen organisasi menurut (Allen & Meyer, 1997) dapat diartikan dengan sebuah sikap atau bentuk perilaku keterikatan emosi seseorang terhadap organisasi yang berbentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat memberikan dampak positif baik pada anggota individual maupun pada keseluruhan organisasi, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kesejahteraan anggota, dan mendukung kesuksesan jangka panjang organisasi (Meyer & Herscovitch, 2001). Situasi yang disebabkan ketika anggota mengalami kurangnya komitmen organisasi akan dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Hal ini juga menciptakan sikap apatis terhadap organisasi dan kurangnya tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Bodroastuti & Ruliaji, 2016).

Komitmen Organisasi memiliki konsep yang berbeda dengan komitmen karier, seseorang dapat berkomitmen terhadap kariernya namun tidak berkomitmen dengan Organisasi dan begitu pula sebaliknya. Komitmen organisasi merupakan sikap ataupun bentuk perilaku keterikatan emosi individu terhadap organisasi yang berbentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi (Allen & Meyer, 1997). Reber dan Reber menjelaskan

bahwa komitmen adalah proses interaksi antar individu yang menggabungkan kepentingan individu untuk mencapai kemajuan bersama. Dalam proses ini, individu mungkin harus melakukan pengorbanan pribadi dan menerima kesepakatan yang mungkin tidak selalu sesuai dengan keinginan pribadi mereka. Venusita mendefinisikan komitmen organisasi sebagai motivasi dalam diri individu untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, dengan lebih memprioritaskan kepentingan organisasi (Ma'rufi & Anam, 2019).

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor mulai dari faktor eksternal maupun internal. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan organisasi yang mana kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam membangun komitmen di organisasi. Dalam konteks organisasi besar, manajer harus mampu memengaruhi berbagai pihak, termasuk atasan, rekan kerja, dan bawahan. Tugas utama seorang pemimpin adalah mengarahkan dan mempengaruhi anggota tim agar mencapai kesejahteraan dan hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawannya, sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Purnomo, 2018). Adapun faktor internal salah satunya adalah *job involvement*, Penelitian yang dilakukan oleh Lodhal dan Kejner yang merumuskan bahwa *job involvement* merupakan suatu performa kerja yang dapat menunjukkan suatu derajat seseorang yang akan berdampak pada *self-esteem* (Prasetyo, Ardiwinata, & Yanuarti, 2019). *Job involvement* (komitmen kerja) merupakan tingkat pengidentifikasian individu dengan

pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri lakukan (Robbins & Coulter, 2012). Individu yang memiliki tingkat *job involvement* yang tinggi akan memihak serta benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins & Coulter, 2012). Individu yang *job involvement* akan beranggapan bahwa pekerjaannya adalah bagian yang terpenting dalam hidupnya dan akan secara tidak langsung terpengaruh secara pribadi dengan seluruh situasi pekerjaannya. Sementara itu, seseorang yang tidak memiliki *job involvement* melakukan pekerjaan karena seseorang itu hidup dari pekerjaannya tersebut. Melakukan pekerjaan bukan merupakan bagian yang terpenting dalam hidupnya (Lodhal & Kerjner, 1965).

INSAN GENRE dan PIK-M Jember memberikan kesempatan kepada para remaja untuk bergabung sebagai pengurus baru melalui seleksi yang dilaksanakan setiap tiga tahun sekali. Proses ini dimulai dengan tahap administrasi, diikuti serangkaian tes dan wawancara untuk menilai kemampuan dan komitmen calon pengurus. Surat Keputusan (SK) akan diberikan langsung oleh Kepala Dinas DP3AKB kepada para pengurus yang terpilih. Setiap tahun, INSAN GENRE juga membuka kesempatan bagi remaja berbakat untuk menjadi Duta Genre melalui seleksi yang ketat dan transparan. Para Duta Genre terpilih akan berperan aktif dalam mempromosikan perilaku hidup sehat dan berakhlak di kalangan generasi muda. Duta Genre yang berprestasi dan menunjukkan komitmen tinggi kemudian dapat mengikuti proses perekrutan pada periode berikutnya. INSAN GENRE mampu merancang program kerjanya

sendiri, tidak hanya menerima turunan dari BKKBN, sehingga benar-benar merupakan organisasi yang mandiri dalam merencanakan kegiatannya, INSAN GENRE dan PIK-M juga memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) yang mengatur organisasi, menjadikannya sebuah organisasi yang otonom.

Pada organisasi INSAN GENRE Jember memiliki beberapa organisasi yang berada didalam naungannya salah satunya yaitu, PIK-M. anggota organisasi genre dan PIK-M terdiri dari anggota yang memiliki latar belakang beragam seperti asal daerah, usia, serta pendidikan. Anggota organisasi INSAN GENRE dan PIK-M berasal dari berbagai wilayah jember, pada dasarnya kegiatan serta program yang dilakukan oleh INSAN GENRE dan PIK-M tentu berkaitan dengan BKKBN namun bukan berarti organisasi INSAN GENRE tidak memiliki program lain, program-program yang telah dirancang oleh BKKBN yang dilakukan oleh GENRE antara lain sosialisasi yang dilakukan di kecamatan maupun desa desa seluruh kabupaten Jember, adapun program-program kerja yang memang INSAN GENRE bentuk melalui diskusi bersama anggota mulai dari *GenRe Podcast*, *Sosial Experiment*, nyantri bareng GenRe, lomba kreasi vidio, *GenRe goes to school*, pembinaan PIK-R, internalisasi, dan masih banyak lagi program-program yang memang dibentuk dan dilakukan oleh GenRe kegiatan yang saat ini dilakukan oleh organisasi INSAN GENRE sangatlah penting mulai dari pengembangan internalisasi yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi, proses internalisasi dalam INSAN GENRE merupakan upaya dari organisasi untuk mengembangkan serta memaksimalkan

potensi anggota adapun acara rutin tahunan yaitu acara hari keluarga nasional serta program rutin pembinaan SMP yang ada di jember dilakukan setiap minggu

INSAN GENRE dan PIK-M menghadapi tantangan, salah satunya adalah kurangnya beberapa aspek komitmen organisasi dari anggotanya. Hal ini terlihat dari kurangnya *Normative Commitment* yang ditandai dengan jarangny pertemuan rutin dengan intensitas yang tinggi dengan banyak kegiatan yang direncanakan oleh GENRE belum terlaksana, padahal menurut rencana awal seharusnya sudah dilaksanakan. Hal ini menunjukkan adanya kendala dalam pelaksanaan program yang telah disusun. Misalnya, beberapa kegiatan sosialisasi dan edukasi yang direncanakan untuk meningkatkan kesadaran remaja tentang kesehatan reproduksi masih tertunda. Selain itu, program evaluasi bulanan yang dirancang untuk menilai dan meningkatkan kinerja anggota juga belum berjalan sesuai jadwal. Keterlambatan ini berdampak pada pencapaian tujuan organisasi dan menimbulkan kekhawatiran tentang efektivitas perencanaan dan koordinasi di dalam GENRE. Banyak anggota hanya hadir jika ada hal penting yang perlu dirapatkan atau didiskusikan. Bahkan, beberapa program kerja penting seperti sosialisasi, pemilihan duta GENRE, dan acara internal seperti evaluasi atau rapat mingguan seringkali tidak dihadiri secara lengkap oleh anggota. Akibatnya, program kerja seperti evaluasi bulanan yang seharusnya dilakukan secara rutin setiap bulan, hanya terlaksana satu kali dalam setahun, serta rendahnya tanggung jawab mereka terhadap program-program yang harus diselesaikan, sehingga program kerja

tidak maksimal dan tujuan yang ditetapkan tidak tercapai. Sebagian besar anggota belum mampu mengkondisikan diri untuk fokus pada pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan, serta belum memprioritaskan tugas mereka. Anggota juga perlu lebih terlibat dan peduli terhadap program-program yang dibentuk oleh INSAN GENRE dan PIK-M Jember, seperti memberikan ide dan mengevaluasi. Namun, saat ini anggota masih pasif dalam memberikan ide untuk program-program yang dijalankan, yang disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab organisasi.

Continuance Commitment anggota INSAN GENRE dan PIK-M Jember ditandai dengan mengundurkan diri tanpa mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Awalnya, jumlah anggota INSAN GENRE lebih dari 53 orang, namun karena banyak yang meninggalkan organisasi dan mengundurkan diri, saat ini jumlahnya berkurang menjadi 40 orang. Hal ini terjadi karena tidak adanya sanksi yang diberlakukan, sehingga anggota merasa tidak ada kerugian yang mereka rasakan ketika tidak mengikuti kegiatan atau memilih untuk mengundurkan diri dari organisasi. Namun pada aspek *Affective Commitment*, anggota INSAN GENRE dan PIK-M sudah menunjukkan kondisi yang baik. Hal ini terlihat dari banyaknya anggota yang memutuskan untuk bergabung dengan organisasi INSAN GENRE dan PIK-M Jember karena gerakan yang dilakukan oleh organisasi tersebut, yang mencerminkan adanya keterikatan emosional antara anggota dengan organisasinya. Anggota INSAN GENRE dan PIK-M Jember tidak hanya merasa terikat secara emosional, juga memiliki tujuan hidup sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang selaras dengan

organisasi, yaitu menghindarkan remaja dari berbagai bahaya dan risiko seperti HIV/AIDS dan pernikahan dini. Keterikatan ini menunjukkan bahwa anggota memiliki *Affective Commitment* yang baik, di mana mereka merasa menjadi bagian penting dari organisasi dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan bersama.

Beberapa studi sebelumnya telah meneliti mengenai pengaruh dari *job involvement* terhadap komitmen organisasi. Salah satunya dalam studi (Shafira & Widawati, 2023) yang ditemukan hasil adanya pengaruh dari *job involvement* terhadap komitmen organisasi yang ada pada organisasi non-profit tersebut diperoleh bahwa anggota dalam organisasi tersebut memiliki tanggung jawab yang tinggi sehingga menyebabkan individu yang menjadi anggota yang berkomitmen dengan organisasi dengan menjalankan tugas atau program-program kegiatan dengan sebaik-baiknya. Namun studi lain (Saputra & Rahardjo, 2017) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh dari *job involvement* terhadap komitmen organisasi yang dikarenakan hasil uji regresi sederhana yang rendah dan diidentifikasi bahwa tidak ada pengaruh antara *job involvement* dengan komitmen organisasi.

Dari adanya penelitian hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema *job involvement* dan komitmen organisasi pada responden anggota organisasi *non-profit* untuk mengkonfirmasi dan memperluas keilmuan terkait dengan pengaruh dari *job involvement* terhadap komitmen organisasi. Alasan lain ketertarikan untuk melakukan penelitian ini dikarenakan penelitian sebelumnya

banyak mengkaji komitmen organisasi dan *job involvement* pada organisasi *profit* sedangkan yang mengkaji pada organisasi *non-profit* masih terbatas, hal ini juga mencakup pentingnya organisasi, yang dikarenakan organisasi INSAN GENRE dan PIK-M merupakan organisasi yang didanai oleh pemerintah khususnya BKKBN memiliki tujuan berkaitan dengan kesehatan remaja baik fisik maupun mental, sedangkan anggotanya menjadi harapan untuk keberhasilan program pemerintah TRIAD KRR (seksualitas, HIV dan AIDS serta NAPZA). Maka diperlukannya penelitian ini untuk melihat adanya komitmen organisasi pada organisasi INSAN GENRE, terkait organisasi *non profit* dan serta adanya perbedaan dari hasil beberapa penelitian yang telah dilakukan membuat penelitian mengenai pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi perlu diteliti lebih lanjut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi INSAN GENRE Kabupaten Jember.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi INSAN GENRE Kabupaten Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoristis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan juga referensi dalam pengembangan ilmu psikologi khususnya pada kajian ilmu yang menjelaskan komitmen organisasi pada anggota organisasi *non-profit* untuk mengetahui pengaruh *job involvement* terhadap komitmen organisasi anggota INSAN GENRE dan PIK-M kabupaten Jember.

2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi dan *job involvement* anggota INSAN GENRE dan PIK-M Jember, hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan bisa untuk masukan pembina dan pengurus INSAN GENRE dan PIK-M Jember

E. Keaslian Penelitian

Berikut ini merupakan hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka perlu adanya perbandingan untuk melihat perbedaan dan persamaan dengan konteks penelitian ini. Sehingga dengan ini dapat menunjang keaslian penelitian, antara lain:

1. Penelitian terkait *job involvement* studi pada perawat dan bidan rsu x yang dilakukan oleh Mieke Prasetyo, Maya Rosmayati Ardiwinata dan Nurul Yanuarti dengan judul “Pengaruh Work Family Conflict Terhadap *Job Involvement* Studi Pada Perawat dan Bidan RSU X Dalam Rangka Meningkatkan Performa Kerja”. Penelitian ini melibatkan 65 responden

yang merupakan karyawan tetap perempuan, sudah menikah, dan memiliki anak. Data untuk variabel konflik kerja-keluarga (*Work Family Conflict*) dikumpulkan menggunakan alat ukur yang telah dimodifikasi dan divalidasi oleh S. Carlson et al. (2000), sedangkan data untuk variabel keterlibatan kerja (*Job Involvement*) diperoleh melalui kuesioner yang dimodifikasi oleh Lodhal dan Kejner (1965). Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.687, yang mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap keterlibatan kerja. Uji hipotesis juga menunjukkan nilai R Square sebesar 0.003, yang berarti kontribusi variabel konflik kerja-keluarga terhadap keterlibatan kerja adalah 0.3% (dihitung dengan rumus $R^2 \times 100\%$), sementara 99.7% keterlibatan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (Prasetyo, Ardiwinata, & Yanuarti, 2019). Ada perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan pada bagian variabel yang diteliti dan populasi yang diambil.

2. Penelitian terkait *job involvement* dan komitmen organisasi yang dilakukan oleh Nurul Shafira dan Lisa Widawati dengan judul “Pengaruh *Job Involvement* terhadap Komitmen Organisasi pada Volunteer di Yayasan Pemuda Peduli”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas dengan 41 sukarelawan dari Yayasan Pemuda Peduli sebagai subjek. Penelitian ini menggunakan alat ukur keterlibatan kerja dari teori Kanungo, yaitu *Job Involvement Questionnaire* (JIQ), serta *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang didasarkan pada teori komitmen organisasi dari Mowday, Porter, dan Steers. Hasil analisis regresi linear

sederhana dengan tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa nilai R² adalah 0,717, yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada sukarelawan di Yayasan Pemuda Peduli sebesar 71,7% (Shafira & Widawati, 2023). Dari penelitian tersebut ada perbedaan pada bagian populasi, penelitian di atas menggunakan populasi yayasan sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan populasi organisasi remaja yang dinaungi oleh pemerintah.

3. Penelitian terkait keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh Mauna dan Miftha Safitri dengan judul “Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen di Universitas Negeri Jakarta” Penelitian ini melibatkan 221 orang sebagai sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Dari analisis data, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,242 atau 24,4%, yang mengindikasikan bahwa keterlibatan kerja menyumbang 24,4% terhadap komitmen organisasi. Ini juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi komitmen organisasi dosen di Universitas Negeri Jakarta. Berdasarkan kategori skor yang diperoleh, tingkat keterlibatan kerja dosen Universitas Negeri Jakarta berada dalam kategori rendah, demikian juga dengan tingkat komitmen organisasinya. Hasil ini menunjukkan bahwa pada saat pengambilan data, komitmen organisasi dosen di Universitas Negeri Jakarta berada pada tingkat yang kurang baik. (Mauna & Safitri, 2015).

4. Penelitian keterlibatan kerja dan komitmen organisasi oleh Fariha Azzahra dan Tri Maryati dengan judul “Dampak *Job Involvement* Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional (Studi pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)” Penelitian ini melibatkan 121 pegawai Bappeda DIY sebagai responden. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian melalui pengisian kuesioner yang mencakup keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan utama, Hasil pengujian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di Bappeda DIY. Oleh karena itu, keterlibatan kerja merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh Bappeda DIY untuk meningkatkan kinerja karyawannya, Hasil pengujian komitmen organisasi menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan, Pengujian juga menunjukkan bahwa pengaruh langsung keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja karyawan (Azzahra & Maryati, 2016).

5. Penelitian mengenai keterlibatan kerja dan komitmen organisasi yang diteliti oleh Maizar Saputra dan Wahyu Rahardjo, dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. X” Dengan menggunakan sampel sebanyak 128 responden dan pengumpulan data melalui kuesioner, dilakukan analisis regresi untuk mengevaluasi pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Republika Media Mandiri. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan:
1. Pengaruh Iklim Organisasi: Diperoleh nilai F sebesar 66.782 dengan koefisien signifikansi 0.000 ($p \leq 0.050$), menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Nilai R square adalah 0.346, yang menunjukkan bahwa iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 34.6%.
 2. Pengaruh Kepuasan Kerja: Nilai F sebesar 35.524 dengan koefisien signifikansi 0.000 ($p \leq 0.050$) menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Namun, nilai R square yang ditemukan hanya sebesar 0.022, yang berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 2,2%.
 3. Pengaruh Keterlibatan Kerja: Hasil analisis menunjukkan nilai F sebesar 2.83 dengan koefisien signifikansi 0.095 ($p \leq 0.050$), menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Nilai R square yang rendah sebesar 0.022 menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Republika Media Mandiri, sementara keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. (Saputra & Rahardjo, 2017).

