

## Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Work Engagement* Organisatoris di Organisasi Kepemudaan X di Kalimantan Selatan

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Muhammad Yazidane Nurul Isa Universitas Muhammadiyah Banjarmasin <a href="mailto:yazidanm@gmail.com">yazidanm@gmail.com</a>	ISSN: 2963-8933 Vol. 4, No. 3, Oktober 2025 <a href="http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp">http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp</a>
Llita Ariani Universitas Muhammadiyah Banjarmasin <a href="mailto:arianilita@umbjm.ac.id">arianilita@umbjm.ac.id</a>	
Julaibib Universitas Muhammadiyah Banjarmasin <a href="mailto:julaibib@umbjm.ac.id">julaibib@umbjm.ac.id</a>	

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

### **Saran Penulisan Referensi:**

Isa, M. Y. N., Ariani, L., & Julaibib. (2025). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Work Engagement* Organisatoris di Organisasi Kepemudaan X di Kalimantan Selatan. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 4 (3),320-330.

### **Abstrak**

Organisasi non-profit merupakan organisasi yang berdiri bukan dengan tujuan mencari keuntungan materi. Organisasi non-profit rentan mengalami permasalahan pada sumber daya manusia yang dimiliki. Telah terjadinya penurunan semangat anggota dalam berorganisasi dan anggota yang menghindari dari kegiatan organisasi dengan berbagai alasan menjadi tantangan organisasi non-profit untuk terus bergerak. Penelitian yang telah dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *work engagement* pada organisatoris di organisasi kepemudaan X di Kalimantan Selatan. Responden pada penelitian berjumlah 132 orang yang telah diacak berdasarkan teknik *cluster sampling*. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian yang dilakukan mendapatkan angka 0,876 artinya 87,6% variasi *work engagement* pada organisatoris di organisasi kepemudaan X di Kalimantan Selatan dipengaruhi oleh variasi iklim organisasi dan 12,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimuat dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka akan meningkatkan *work engagement* organisatoris di organisasi kepemudaan X di Kalimantan Selatan. Kemudian bagi organisasi dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan guna meningkatkan *work engagement* pada organisatoris.

**Kata kunci:** iklim organisasi, organisatoris, organisasi nonprofit, *work engagement*.

### Abstract

Non-profit organizations are organizations that are established not for the purpose of seeking material gain. Non-profit organizations are prone to problems with their human resources. There has been a decline in the enthusiasm of members in the organization, and members who avoid organizational activities for various reasons have become a challenge for non-profit organizations to continue operating. The research conducted aimed to determine the influence of organizational climate on work engagement among organizers in Youth Organization X in South Kalimantan. The study involved 132 respondents selected using cluster sampling techniques. The coefficient of determination ( $R^2$ ) in the study yielded a value of 0.876, meaning that 87.6% of the variation in work engagement among organizers in Youth Organization X in South Kalimantan is influenced by variations in organizational climate, while the remaining 12.4% is influenced by other factors not included in this study. This indicates that the higher the organizational climate, the greater the work engagement of organizational members in Youth Organization X in South Kalimantan. Organizations can use the results of this study as a basis for developing policies to enhance work engagement among organizational members.

**Keywords:** non-profit organization, organizer, organizational climate, work engagement

## A. Pendahuluan

Sejak dahulu, manusia telah hidup secara berkelompok dan turut aktif terlibat dalam berbagai kegiatan sosial dan ekonomi guna memenuhi kebutuhannya (Wibowo, 2020). Salah satu tempat berkumpul sekelompok orang tersebut adalah organisasi. Mooney (1947) mendefinisikan organisasi sebagai bentuk semua persarikatan atau perkumpulan yang dibuat oleh manusia untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan bentuk tujuan operasionalnya, organisasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu organisasi profit dan organisasi non-profit.

Organisasi profit adalah organisasi yang didirikan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan materi (Lukitaningsih, 2014). Sedangkan organisasi non profit adalah organisasi yang tujuan dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya tidak untuk mendapatkan laba, dan jika ada mendapatkan pendanaan yang kelebihan maka akan digunakan kembali untuk mencapai tujuan organisasi (Connolly & Kelly, 2011) Umar (2021) mendefinisikan organisasi non-profit sebagai organisasi yang berdiri bukan dengan tujuan untuk mendapat keuntungan finansial dan materi, melainkan untuk membantu memenuhi kebutuhan masyarakat yang krusial dengan kegiatan-kegiatan yang nyata. Organisasi non-profit dapat dijelaskan dalam tiga kategori utama, yaitu organisasi amal, yayasan, dan asosiasi (Sugiyanto dkk., 2018). Vecina dkk. (2013) mengemukakan bahwa organisasi non-profit memiliki kerentanan akan kekurangan sumber daya manusia, padahal salah satu cara agar organisasi dapat berhasil adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang baik.

Organisasi kepemudaan merupakan salah satu dari sekian banyak organisasi non-profit yang ada di Indonesia dan telah menjadi bagian dari dinamika kehidupan bangsa. Organisasi kepemudaan diartikan sebagai wadah para pemuda untuk mengembangkan segala potensi diri yang ada pada dirinya (Yusmaniarti dkk., 2023). Namun, pada masa sekarang telah terjadi penurunan dari organisatoris akan kesukarelaan untuk beraktivitas bersama organisasi non-profit (Independent Sector, 2020). Hal ini dijelaskan Nathan (2018) sebagai masa-masa paling buruk bagi pimpinan organisasi non-profit. Organisatoris pada organisasi non-profit cenderung tidak memiliki kepastian akan pendapatan, dan juga organisatoris akan memiliki dua atau lebih peran serta fasilitas pendukung yang minim (Highland Team, 2020).

Wawancara yang dilakukan dengan tiga orang pengurus organisasi kepemudaan X di Kalimantan Selatan diperoleh informasi bahwa saat ini sudah jarang kegiatan bersama seluruh pengurus organisasi. Mereka menuturkan menurunnya semangat untuk berorganisasi karena hal tersebut. Selain itu, beberapa pengurus organisasi juga jarang mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi dengan berbagai macam alasan. Hal tersebut berdampak kepengurusan organisasi yang merasa berat untuk bergerak. Padahal salah satu cara agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi non-profit dapat tetap bertahan dengan merasa nyaman serta berkomitmen adalah dengan meningkatkan *work engagement* pada anggotanya (Wahyudi & Pranata, 2023).

*Work engagement* dijelaskan oleh Hakanen dkk. (2006) sebagai situasi psikologis yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Penelitian terdahulu mengenai *work engagement* menggunakan variabel penelitian yang beragam dengan demografis yang terpusat pada karyawan menunjukkan

*work engagement* memiliki hubungan dan dipengaruhi dengan variabel lainnya Alfiani dkk. (2023) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dengan gaya kepemimpinan. *Work engagement* juga turut dipengaruhi oleh aspek kesungguhan oleh pengurus dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi (Manoach & Susilo, 2023).

Wijayanti & Budiani (2021) menjelaskan bahwa *work engagement* juga memiliki hubungan dengan iklim organisasi. Iklim organisasi dijelaskan sebagai persepsi dari anggota organisasi yang berhubungan dengan kualitas kondisi internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi (Lussier, 2017). Lussier (2017) memaparkan bahwa iklim organisasi terdiri dari 7 aspek, yaitu *structure, responsibility, reward, warmth, support, organizational identity and loyalty*, dan *risk*. Penelitian sebelumnya terkait iklim organisasi mengemukakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement* (Tri dkk., 2021). Hasil ini serupa dengan penelitian Andini dkk. (2024) yang menjelaskan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan *work engagement*. Penelitian lain yang dilakukan Dwiputri dkk. (2022) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi dengan keinginan untuk bertahan karyawan dan *work engagement* karyawan. Kemudian Noerant & Prihatsanti (2018) mengemukakan bahwa iklim organisasi juga memiliki hubungan yang positif dengan *work engagement*.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti memutuskan untuk mengangkat topik penelitian pengaruh iklim organisasi dengan *work engagement* pada organisasi kepemudaan X di Kalimantan Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan hasil yang komprehensif terkait iklim organisasi dan *work engagement*. Selain itu, penelitian ini dapat menambah dan memperbaharui literatur dalam bahasan psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi. Manfaat penelitian ini bagi organisasi adalah diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk merancang suatu kebijakan yang akan bermanfaat bagi organisasi yang bersangkutan. Kemudian, pentingnya untuk melaksanakan penelitian *work engagement* pada ranah demografis tertentu (Bakker & Albrecht, 2018), salah satunya adalah organisasi non-profit. Mazzetti dkk. (2023) juga menekankan bahwa penelitian *work engagement* pada masa sekarang harus berfokus pada variabel penelitian yang tidak spesifik berhubungan pada *work engagement* tetapi disarankan untuk melaksanakan penelitian *work engagement* pada lini yang berbeda, seperti rentang usia, gender, sektor ekonomi, hingga pekerjaan dan posisi tertentu. Sedikitnya penelitian terkait *work engagement* pada demografis organisatoris non-profit membuat peneliti mengangkat topik penelitian ini.

### **Work Engagement**

*Work engagement* merupakan suatu konsep yang menggambarkan seberapa tinggi tingkat keterikatan individu dengan organisasi, pekerjaan, dan kepuasan pribadi atas tugas yang dilakukan (Taneu & Sari, 2023). *Work engagement* merupakan kondisi mental individu yang positif terhadap semua aspek pekerjaan yang dapat ditinjau dari beberapa aspek, yaitu *vigor, dedication, dan absorption* (Bakker dkk., 2007). *Vigor* merupakan aspek yang melibatkan energi dan tingkat ketahanan individu, sementara *dedication* merupakan aspek yang ditandai dengan kebermaknaan akan pekerjaan, perasaan bangga, dan tantangan yang berkaitan dengan tugas organisasi. Kemudian *absorption* merupakan aspek yang menggambarkan kondisi individu yang sepenuhnya berkonsentrasi pada pekerjaan, melaksanakan tugas dengan perasaan senang dan penuh kerelaan (Mazzetti dkk., 2023). *Work engagement* mempunyai hubungan dengan beberapa hal, yaitu tantangan, rintangan (Crawford dkk., 2010), gaya kepemimpinan (Bennett & Bell, 2004), *supervisor support*, apresiasi, dan iklim organisasi (Bakker dkk., 2007).

Konsepsi awal *work engagement* muncul dari penelitian tentang *burnout*, dengan tujuan untuk mencakup seluruh dimensi dan spektrum dari kesejahteraan karyawan dan ketidaksejahteraan karyawan (Maslach dkk., 2001). Hakanen dkk. (2006) menjelaskan *work engagement* sebagai situasi psikologis yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor, dedication, dan absorption*. *Work engagement* ditandai dengan aspek *vigor, dedication, dan absorption* (Bakker dkk., 2007). Aspek *vigor* diartikan sebagai kondisi individu yang memiliki energi yang tinggi dan ketahanan secara psikologis dalam menghadapi pekerjaan, serta berusaha sekuat tenaga pada pekerjaan dan mampu menghadapi berbagai rintangan (Bakker dkk., 2007). Aspek *dedication* berkaitan pada rasa kebanggaan dan kebermaknaan terhadap pekerjaan atau tugas dan aspek *absorption* sebagai kondisi individu yang benar-benar fokus dengan pekerjaan atau tugas serta menjalani pekerjaan dengan perasaan yang positif hingga waktu yang berjalan terasa lebih singkat (Bakker & Albrecht, 2018). Penelitian terdahulu mengenai *work engagement* menggunakan variabel

penelitian yang beragam dengan demografis yang terpusat pada karyawan menunjukkan *work engagement* memiliki hubungan dan dipengaruhi dengan variabel lainnya. Alfiani dkk. (2023) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dengan gaya kepemimpinan. Hasil serupa juga didapat Wahyudi & Pranata (2023) bahwa *work engagement* turut dipengaruhi dengan gaya kepemimpinan. Kemudian *grit* dan aspek religiusitas juga memiliki hubungan dengan *work engagement* pada organisatoris (Manoach & Susilo, 2023). Wijayanti & Budiani (2021) bahwa *work engagement* juga memiliki hubungan dengan iklim organisasi.

### **Iklim Organisasi**

Lussier (2017) menjelaskan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi dari anggota organisasi yang berhubungan dengan kualitas kondisi internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan suatu sistem sosial yang akan selalu dipengaruhi oleh lingkungan, baik internal maupun eksternal organisasi (Alfiani dkk., 2023). Ötken & Cenkci (2015) menyatakan iklim organisasi sebagai kualitas dari lingkungan internal organisasi yang berhubungan dengan pengalaman anggota, hal-hal yang mempengaruhi perilaku anggota, dan dapat dianalogikan dalam istilah nilai dengan beberapa kumpulan karakteristik dari organisasi. Soetopo (2010) mengemukakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi yang dimiliki oleh individu tentang berbagai aspek lingkungan yang ada didalam organisasi. Jadi, iklim organisasi diartikan sebagai kondisi internal organisasi yang dinilai oleh anggota organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Lebih dalam, Lussier (2017) memaparkan bahwa iklim organisasi terdiri dari 7 aspek, yaitu *structure*, *responsibility*, *reward*, *warmth*, *support*, *organizational identity* and *loyalty*, dan *risk*.

*Structure* didefinisikan sebagai gambaran seluruh anggota organisasi telah terorganisir dengan baik, memiliki aturan yang ditaati, serta kejelasan terkait tugas dan tanggung jawab (Lussier, 2017). Data yang didapat dari wawancara bersama anggota organisasi kepemudaan X, anggota organisasi telah memiliki tugasnya masing-masing dan telah diatur. Organisasi telah memiliki buku pedoman administrasi, kesekretariatan, dan AD/ART organisasi yang dikeluarkan dari Pimpinan Pusat organisasi yang berdomisili di Yogyakarta dan Jakarta. *Structure* digunakan sebagai kerangka dasar dari sistem manajemen yang tersistematis dari posisi, susunan, hingga sarana penghubung setiap elemen organisasi (Wahyudi dkk., 2022). *Responsibility* merupakan aspek yang menjelaskan tingkat tanggung jawab yang telah tumbuh dalam setiap anggota organisasi serta ditunjukkan dengan pelaksanaan tugas dan kualitas hasil tugas yang diselesaikan. Semakin tinggi *responsibility* anggota organisasi, maka semakin baik pula tugas yang diselesaikan. Lussier (2017) menjelaskan *responsibility* sebagai “*the degree of control over one’s job*” yang artinya kemampuan pengendalian diri atas pekerjaan yang dilakukan.

*Reward* merupakan aspek penghargaan yang didapatkan anggota setelah penyelesaian tugas. “*The degree of being rewarded for one’s efforts and being punished appropriately*” (Lussier, 2017). Artinya, tingkat penghargaan atas upaya yang telah dilakukan dan mendapat hukuman yang tepat saat melakukan kesalahan. Lussier (2017) menjelaskan aspek *reward* tidak hanya penghargaan atas kinerja, tetapi juga pemberian hukuman yang tepat atas kesalahan yang dilakukan. *Warmth* didefinisikan sebagai tingkat kenyamanan anggota saling bersosial didalam organisasi (Lussier, 2017). Kondisi yang membuat antar anggota organisasi merasa puas melakukan interaksi seperti hubungan yang baik antar anggota organisasi dan lingkungan yang tentram dan harmonis dalam tubuh organisasi (Mukti & Puspitadewi, 2021).

*Support* didefinisikan sebagai tingkat baiknya kerja sama antar anggota organisasi dan saling tolong menolong dalam organisasi (Lussier, 2017). Organisasi dengan kondisi kerja sama yang baik dapat meningkatkan peluang keberhasilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. *Organizational Identity and Loyalty* didefinisikan sebagai kondisi anggota organisasi mengenali organisasinya dan memiliki loyalitas akan organisasi (Lussier, 2017). (Mukti & Puspitadewi, 2021) menjelaskan bahwa *organizational identity and loyalty* sebagai perasaan bangga yang timbul dalam diri anggota dengan statusnya sebagai bagian organisasi dan menunjukkan kesetiannya dalam berorganisasi. *Risk* didefinisikan sebagai sejauh mana anggota organisasi berani mengambil resiko dalam organisasi (Lussier, 2017). *Risk* juga dapat diartikan sebagai keadaan sejauh mana ruang yang diberikan kepada anggota organisasi untuk mengeksplorasi dan mengambil resiko dalam tugas-tugas yang dimiliki sebagai sebuah tantangan (Mukti & Puspitadewi, 2021).

Iklim organisasi yang baik dibentuk dengan hubungan yang baik antar anggota

organisasi dan pemimpin yang memberikan *support* dan arahan yang jelas sehingga membuat setiap anggota organisasi merasa nyaman (Wahyudi & Pranata, 2023). Organisasi dengan iklim yang baik membuat anggota organisasi meningkatkan *work engagement* organisatoris dengan meningkatnya semangat dan dedikasi yang diberikan oleh organisatoris (Andini dkk., 2024). Semangat dan dedikasi yang meningkat dipengaruhi oleh *warmth* yang terjadi antar organisatoris membuat *work engagement* organisatoris akan organisasi meningkat. Iklim organisasi yang baik dapat memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan *work engagement* (Wahyudi & Pranata, 2023). Emosi yang baik dari organisatoris tercipta karena adanya keterikatan antara anggota organisasi dengan organisasinya sehingga membuat aktivitas yang dijalani didalam organisasi terasa lebih bersemangat (Namira dkk., 2024). Bakker et al. (2007) menjelaskan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan *work engagement*. Noerant & Prihatsanti (2018) menjelaskan bahwa iklim organisasi secara positif berhubungan dengan *work engagement*. *Support* dan *structure* organisasi yang berjalan dengan baik mempengaruhi keinginan anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan hasil yang maksimal. Organisatoris yang memiliki persepsi positif akan organisasinya cenderung lebih semangat, aktif, dan sukarela dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi (Mukti & Puspitadewi, 2021). Organisasi dengan iklim organisasi yang baik mampu untuk meningkatkan *work engagement* pada organisatorisnya (Tri dkk., 2021). Tri dkk. (2021) menjelaskan bahwa kehangatan dan dukungan dari anggota organisasi mampu menciptakan suasana yang nyaman bagi organisatoris untuk melaksanakan tugas. Hipotesis pada penelitian ini semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi *work engagement*.

## B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. (Azwar, 2023) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif sebagai proses penelitian yang berfokus pada data kuantitatif yang didapatkan melalui proses pengukuran dan diolah dengan menggunakan teknik analisis statistik karena semua variabel yang diteliti harus dikenali dan dapat diukur dengan tepat. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yang dimana dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan *work engagement* pada organisatoris di organisasi kepemudaan X Kalimantan Selatan.

Variabel penelitian merupakan suatu hal atau fenomena yang dijadikan obyek penelitian (Latipah, 2014). Secara umum, variabel penelitian dibagi menjadi dua jenis, yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Priadana & Sunarsi, 2021).

Variabel bebas pada penelitian ini adalah iklim organisasi. Iklim organisasi dijelaskan sebagai persepsi atas kondisi lingkungan internal organisasi oleh para anggota organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi (Lussier, 2017). Variabel terikat pada penelitian ini adalah *work engagement*. *Work engagement* didefinisikan sebagai situasi psikologis yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Hakanen dkk., 2006)

Organisasi kepemudaan X memiliki jenjang struktural organisasi yang dimulai dari tingkat ranting, cabang, daerah, wilayah, dan pusat. Populasi penelitian merupakan seluruh anggota organisasi kepemudaan X tingkat daerah dan wilayah di Kalimantan Selatan. Berdasarkan data yang didapat, total anggota yang dimiliki organisasi kepemudaan X tingkat daerah dan wilayah di Kalimantan Selatan berjumlah 189 orang yang terdiri dari 1 Pimpinan tingkat provinsi dan 7 pimpinan tingkat kabupaten/kota. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael, untuk populasi berjumlah 190 dan taraf kepercayaan 95% maka sampel yang diperlukan adalah 123 (Hikamawati, 2020).

Teknik *sampling* yang digunakan adalah *cluster random sampling* yaitu cara pengambilan sampel penelitian dengan pengacakan yang didasarkan pada kelompok, bukan berdasarkan anggota dari kelompok (Hikamawati, 2020). Pengacakan *sample* penelitian menggunakan bantuan *website Wheelofnames* dan terpilih 5 pimpinan organisasi kepemudaan X yang terdiri dari 1 pimpinan organisasi kepemudaan X tingkat provinsi dan 4 pimpinan organisasi kepemudaan X tingkat kabupaten/kota untuk menjadi *sample* penelitian dan diperoleh 132 jumlah total responden.

### **Karakteristik Responden**

Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
----------	-------------	----------------	----------------

Usia	24 Tahun	14	10,61%
	23 Tahun	13	9,85%
	22 Tahun	14	10,61%
	21 Tahun	21	15,91%
	20 Tahun	35	26,52%
	19 Tahun	16	12,12%
	18 Tahun	12	9,09%
	17 Tahun	5	3,79%
	16 Tahun	2	1,52%
	Total	132	100%
Lama Berorganisasi	>5 Tahun	13	9,85%
	>2 Tahun	109	82,58%
	<1 Tahun	10	7,58%
	Total	132	100%

Instrumen penelitian dijelaskan sebagai alat atau perangkat yang digunakan peneliti dalam mengukur fenomena alam maupun sosial yang dijadikan fokus penelitian, dalam hal ini adalah variabel penelitian (Hikmawati, 2020). Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel terikat (Y) *work engagement* adalah instrumen *Utrecht Work Engagement Scale 9* (UWES 9) dari Schaufelli dkk. (2002) yang dikembangkan oleh Kristiana, dkk. (2018) yang memiliki 9 aitem dengan 7 pilihan jawaban. Jawaban yang tersedia dibagi dengan kode 0, 1, 2, 3, 4, 5, dan 6 yang menjelaskan pilihan secara urut untuk “Tidak pernah”,

“Hampir tidak pernah”, “Jarang”, “Kadang-kadang”, “Sering”, “Sangat sering”, dan “Selalu”. Pengadaan jawaban netral dapat menyebabkan bias yang dimana kebanyakan responden cenderung memilih pilihan netral, sehingga data yang dikumpulkan untuk mengukur perbedaan diantara responden menjadi kurang informatif (Azwar, 2023). UWES-

9 dapat dikategorikan sebagai instrumen pengukuran *work engagement* yang bersifat unidimensional karena hasil uji CFA satu faktor dan tiga faktor yang berdasar pada konstruk teoritis UWES-9, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Kristiana dkk., 2018).

Instrumen pengukuran variabel iklim organisasi menggunakan skala iklim organisasi yang disusun oleh Putri (2021) berdasarkan teori Lussier (2017) dengan total aitem berjumlah 7 dan total 5 kategori pilihan jawaban dari 1 (Sangat Tidak Sesuai), 2 (Tidak Sesuai), 3 (Ragu-ragu), 4 (Sesuai), dan 5 (Sangat Sesuai). Pada saat uji *expert judgement*, aitem 1 pada instrumen penelitian dinyatakan gugur karena tidak memenuhi nilai *cut off* Aiken's V ( $V = 0,65 < 0,67$ ) sehingga total aitem yang digunakan pada penelitian untuk variabel iklim organisasi berjumlah 6 aitem.

Kedua instrumen penelitian telah dimodifikasi untuk penyesuaian terhadap responden penelitian ini dan dilakukan *try out* pada 46 responden dengan karakteristik organisatoris di organisasi non-profit. Uji kelayakan butir aitem atau validitas suatu aitem dapat digunakan ketika batas nilai minimal korelasi tiap item sebesar 0,30 (Priyatno, 2012). Maka berdasarkan standar nilai tersebut, seluruh aitem penelitian dianggap valid. Kemudian reliabilitas yang dilihat berdasarkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel X (iklim organisasi) sebesar 0,893 dan variabel Y (*work engagement*) sebesar 0,934 yang berarti nilai *cronbach alpha* kedua instrumen penelitian  $> 0,6$  dan dianggap reliabel (Azwar, 2023).

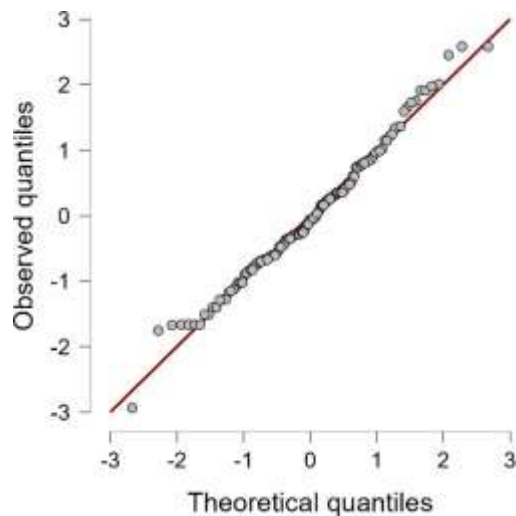
Pemilihan *sample* penelitian menggunakan *website WheelofNames* untuk menentukan bagian dari populasi penelitian yang akan dijadikan *sample*. Proses penyebaran kuiser dilakukan dengan media sosial *WhatsApp* dalam bentuk *Google Form*. Metode ini dipilih karena pertimbangan kemudahan, efisiensi biaya, kerahasiaan data responden, dan efisiensi waktu penelitian. Instrumen *Utrecht Work Engagement Scale 9* (UWES 9) dan iklim organisasi perlu dimodifikasi untuk disesuaikan dengan target responden pada penelitian ini.

Instrumen UWES 9 dan iklim organisasi akan dilakukan *try out* pada responden berjumlah 5 kali dari jumlah butir aitem instrumen penelitian terbanyak (Nunnally, 1970). *Utrecht Work Engagement Scale 9* (UWES 9) dengan total aitem 9 sebagai instrumen penelitian dengan aitem terbanyak maka responden *try out* menjadi 45 responden dan proses pengambilan data penelitian sebanyak 132 responden. Data yang telah dikumpulkan dengan kuiser *Google Form* dan dijadikan kedalam bentuk excel untuk dimasukkan ke dalam *software* JASP 0.19.1. Data yang telah dimasukkan kedalam *software* JASP 0.19.1 dianalisis kembali dengan analisis regresi linear sederhana dilakukan menggunakan *software* JASP 0.19.1 untuk melihat pengaruh antara variabel bebas iklim organisasi dan variabel terikat

*work engagement*.

### C. Hasil dan Pembahasan

#### *Hasil Uji Normalitas dan Linearitas dengan Grafik Q-Q Plot*



Berdasarkan data yang didapat dari 132 responden dari organisatoris di organisasi kepemudaan X di Kalimantan Selatan, dapat dilihat dengan visualisasi grafik *Q-Q plot* data tersebar mendekati atau berada di garis diagonal. Berdasarkan visualisasi tersebut maka dapat dijelaskan bahwa data yang didapat memenuhi asumsi linearitas. Kemudian uji asumsi normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* didapatkan nilai  $p$  lebih dari 0.05 ( $p > 0.05$ ) yaitu sebesar 0.669 dan dianggap memenuhi uji asumsi normalitas.

Hasil uji analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap *work engagement* ( $R^2 = 0,876$ ,  $F(1,130) = 918,937$ ,  $p < 0,01$ ). Kemudian nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0,876. Hasil ini menunjukkan variabel iklim organisasi dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada organisatoris di organisasi kepemudaan X di Kalimantan Selatan sebesar 87,6% dan 13,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termuat pada penelitian ini. Adanya pengaruh positif dari uji analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dari iklim organisasi terhadap *work engagement* pada organisatoris di organisasi kepemudaan X di Kalimantan Selatan. Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif secara signifikan iklim organisasi terhadap *work engagement* pada organisatoris di organisasi kepemudaan X di Kalimantan Selatan, yang artinya semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi pula *work engagement* pada organisatoris.

Hasil ini juga dikuatkan oleh temuan Szczepanska-Woszczyna & Bogaczyk (2023) yang mengemukakan bahwa iklim organisasi dan *work engagement* memiliki hubungan positif yang kuat. Semakin baik iklim organisasi pada suatu organisasi maka akan semakin baik pula *work engagement* yang dimiliki oleh setiap organisatoris yang ada didalamnya.

Penelitian lain yang dilakukan Abun dkk. (2021) menunjukkan adanya korelasi antara iklim organisasi dan *work engagement* pada mahasiswa pada perguruan tinggi *Divine Word*, Filipina. *Work engagement* pada organisatoris merupakan hasil dari pengelolaan sumber daya manusia didalam organisasi. Jika pengelolaan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi memiliki kualitas yang tergolong rendah, maka *work engagement* yang dimiliki oleh organisatoris juga akan rendah yang kemudian berdampak pada kinerja organisatoris (Tafsir dkk., 2023). Hasil ini seperti yang dijelaskan oleh Tafsir dkk. (2022) dalam penelitiannya yaitu bahwa *work engagement* dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri dkk. (2022) bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Penelitian lain yang dilakukan Wardono dkk. (2022) juga menemukan bahwa iklim

organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap *work engagement*. Berdasarkan penelitian yang ada, organisasi harus memperhatikan iklim organisasi untuk meningkatkan *work engagement* pada organisatorisnya. Iklim organisasi bekerja secara kognitif, behavior, dan emosional organisatoris dalam meningkatkan *work engagement* sehingga dapat dijelaskan bahwa *work engagement* organisatoris lebih baik ketika iklim organisasi juga baik (Szczepanska-Woszczyzna & Bogaczyk, 2023).

Gerards dkk. (2018) menjelaskan bahwa *work engagement* sebagai hasil dari atmosfer yang baik didalam organisasi sehingga dapat mengurangi konflik dalam tim dan membuat tiap orang didalamnya merasa sebagai satu tim yang membuat setiap anggota organisasi bekerja sama secara efektif untuk tujuan organisasi. Sebagaimana yang dijelaskan Lussier (2017) iklim organisasi sebagai persepsi dari anggota organisasi yang berhubungan dengan kualitas kondisi internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Iklim organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap ketiga aspek *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Hu dkk., 2022). Artinya semakin baik iklim organisasi pada suatu organisasi maka semakin baik pula *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan) dari organisatoris yang berdampak pada baiknya *work engagement*.

Iklim organisasi yang kondusif merupakan kondisi yang tepat dalam menciptakan semangat (*vigor*) bagi organisatoris dalam berorganisasi (Santoso & Nugraheni, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Nugraheni (2022) menjelaskan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Hasil ini juga dikuatkan oleh penelitian Wibisono (2021) yang mengemukakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap *work engagement*. Dari penelitian yang telah dilakukan dan literatur yang digunakan dapat dijelaskan bahwa peningkatan kualitas iklim organisasi dapat meningkatkan *work engagement* pada organisatoris dengan meningkatnya *vigor* (semangat) dalam melaksanakan tugas organisasi, *dedication* (dedikasi) dalam diri organisatoris akan organisasi, dan *absorption* yang membuat organisatoris lebih fokus dan menikmati dalam menjalankan tugas organisasi. *Work engagement* yang tinggi dapat dilihat dari inisiatif yang tinggi, keinginan yang kuat untuk mendapatkan pengetahuan baru, dan akan berdampak pada performa dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Chernyak-Hai & Tziner, 2016).

Penelitian ini mengambil demografis penelitian pada organisatoris di organisasi non-profit yang masih belum marak diteliti pada penelitian variabel *work engagement*. Sehingga penelitian ini memberikan literatur dan wawasan tambahan terkait penelitian *work engagement* pada demografis yang berbeda. Organisasi non-profit sebagai salah satu wadah untuk pengembangan keahlian dan penyaluran minat bakat harus memperhatikan kualitas iklim organisasi yang ada dan meningkatkan *work engagement* organisatorisnya. Terbatasnya literatur ilmiah terkait *work engagement* pada organisatoris di organisasi non-profit, terutama pada organisasi kepemudaan atau organisasi non-profit menjadi hambatan dalam penguatan referensi penelitian ini. Kemudian keterbatasan lain ialah penelitian yang dilakukan terfokus pada satu organisasi non-profit sehingga tidak bisa dilakukan generalisasi kepada seluruh organisasi non-profit lainnya karena terdapat perbedaan pada budaya masing-masing organisasi.

#### D. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh iklim organisasi terhadap *work engagement* pada organisatoris di organisasi kepemudaan X di Kalimantan Selatan. Berdasarkan data yang didapat pada penelitian, iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement* organisatoris di organisasi kepemudaan X di Kalimantan Selatan, artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula *work engagement* organisatoris. Sehingga bagi organisasi dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan guna meningkatkan *work engagement* pada organisatoris. Kemudian untuk penelitian berikutnya diharapkan menambah variabel penelitian yang relevan pada penelitian *work engagement* pada organisasi non-profit untuk menambah variasi dan keterbaruan penelitian.

#### E. Referensi

Abun, D., Menor, R. I., Catabagan, N. C., Magallanes, T., & Ranay, F. B. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(1), 107-121. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1017>

- Alfiani, N. H., Ardani, W., & Widani, N. M. (2023). Kepemimpinan dan iklim organisasi sebagai determinan work engagement karyawan pada PT Urban Asia Industri. *Jurnal Astina Mandiri*, 2(3), 307-316. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.131>
- Andini, N., Yunita, T., Jumawan, Silalahi, E., & Sumantyo, F. D. (2024). Pengaruh iklim organisasi dimediasi work engagement terhadap kinerja karyawan PT Ciriayasa Cipta Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 290-302. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5n3>
- Azwar, S. (2023). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi 4). Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J. J., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bennett, M., & Bell, A. (2004). *Leadership and talent in Asia: How the best employers deliver extraordinary performance*. John Wiley & Sons (Asia) Pte Ltd.
- Bond, T. G., & Fox, C. (2015). *Applying the RASCH model fundamental measurement in the human sciences*. Routledge.
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2016). The "I believe" and the "I invest" of work-family balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.11.004>
- Connolly, C., & Kelly, M. (2011). Understanding accountability in social enterprise organisations: A framework. *Social Enterprise Journal*, 7(3), 224-237. <https://doi.org/10.1108/17508611111182386>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Darmawati, Mahfuddin, M., & Syamjaya. (2022). Peran organisasi kepemudaan dalam pembangunan desa. *Jurnal I La Goligo*, 5(1), 11-20. <https://doi.org/10.35914/ilagaligo.1138>
- Dwiputri, R., Rumijati, A., & Utama, E. K. (2022). The effect of organizational climate on intention to stay with employee engagement as intervening variable. *Jamanika*, 2(3), 207-217. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i03.22750>
- Gerards, R., de Grip, A., & Baudewijns, C. (2018). Do new ways of working increase work engagement? *Personnel Review*, 47(2), 517-534. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0050>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of Social Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Highland Team. (2020, April 23). *Highland solutions*. Retrieved from Highland solutions.com: <https://www.highlandsolutions.com/insights/how-i-left-the-nonprofit-sector-for-good-with-noregrets>
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi penelitian*. Rajawali Pers.
- Hu, H., Gong, H., Ma, D., & Wu, X. (2022). Association between workplace psychological violence and work engagement among emergency nurses: The mediating effect of organizational climate. *PLoS ONE*, 17(6), 1-16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0268939>
- Independent Sector. (2020, Januari 10). *Independent Sector.org*. Retrieved from Philanthropy's future in flux as volunteering and giving rates waver: <https://independentsector.org/blog/philanthropys-future-in-flux-as-volunteering-and-giving-rates-waver/>
- Kristiana, I. F., Fajrianti, & Purwono, U. (2018). Analisis RASCH dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES 9) versi bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204-217. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217> Latipah, E. (2014). *Metode penelitian psikologi*. deepublish.
- Lukitaningsih, A. (2013). Perkembangan konsep pemasaran: Implementasi dan implikasinya. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 3(1), 21-35. <https://doi.org/10.30588/jmp.v3i1.85>
- Lussier, R. N. (2017). *Human relations in organizations: Application and skill building*.

McGraw Hill.

Manoach, J. L., & Susilo, D. (2023). Grit dan religiusitas terhadap work engagement pada pengurus ormawa yang beragama kristiani di Surabaya. *Jurnal Experientia*, 11(2), 198-217. <https://doi.org/10.33508/exp.v11i2.5106>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Mazzeti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069-1107.

<https://doi.org/10.1177/003329412111051988>

Mooney, J. D., & Reiley, A. C. (1947). *The principles of organization*. Harper & Brothers.

Mukti, J. N., & Puspitadewi, N. W. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dengan organizational citizenship behaviour (OCB) pada karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 48-59. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i9.41919>

Namira, A., Ariani, L., & Quarta, D. L. (2024). Hubungan antara kebahagiaan dengan work engagement pada relawan palang merah Indonesia (PMI) kota Banjarmasin. *Liberosis*, 4(2), 1-9. <https://doi.org/10.6734/liberosis.v2i2.3027>

Nathan, B. R. (2018). Employee engagement in nonprofit organizations. *Employment Relations Today*, 44(1), 27-36. <https://doi.org/10.1002/ert.21637>

Noerant, S. O., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan work engagement pada anggota Sabhawa Polda Jateng Semarang. *Jurnal EMPATI*, 6(4), 354-361. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20107>

Nunnally, J. C. (1970). *Introduction to psychological measurement*. McGraw-Hill Book Company.

Ötken, A. B., & Cenkci, T. (2015). Big five personality traits and organizational dissent: the moderating role of organizational climate. *Business and Economics Research Journal*, 6(2), 1-23. <https://www.berjournal.com/big-five-personality-traits-and-organizational-dissent-the-moderating-role-of-organizational-climate>

Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.

Priyatno, D. (2013). *Belajar cepat olah data statistik dengan SPSS*. Penerbit Andi.

Putri, N. O. (2021). *Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior pada kantor kecamatan Panakkukang kota Makassar*. (Tesis, Universitas Bosowa Makassar).

Putri, S. A., Zellawati, A., & Setasari, P. (2022). Employee engagement ditinjau dari iklim organisasi dan work life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal IMAGE*, 2(1), 62-77. <https://ejournal.unaki.ac.id/index.php/image/article/view/399>

Santoso, D., & Nugraheni, D. (2022). Peran iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, knowledge sharing dan employee engagement bagi peningkatan perilaku kerja inovatif. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 118-132. <http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v15i2.5298>

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(11), 71-92.

<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Soetopo, H. (2012). *Perilaku organisasi: Teori dan praktik di bidang pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyanto, Tjahjono, H. K., Hartono, A., & Khuluq, L. (2018). Comparative governance of non-profit organization: Case study of ONL Mardi Wuto and Hamba in Yogyakarta. *International Journal of Economics, Business and Entrepreneurship*, 1(2), 115-125. <https://doi.org/10.23960/ijebe.v1i2.42>

Swift, P. (2024, Maret 11). *Cerkl broadcast*. Retrieved from 20 employee engagement statistics for 2024: <https://cerkl.com/blog/employee-engagement-statistics/>

Szczepanska-Woszczyzna, K., & Bogazyck, R. (2023). Organisational climate and employee engagement - A case study of international corporations. *Forum Scientiae Oeconomia*, 11(3), 9-29. [https://doi.org/10.23762/fso\\_vol11\\_no3\\_1](https://doi.org/10.23762/fso_vol11_no3_1)

Tafsir, M., Kamase, J., Sukmawati, S., & Arfah, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, perilaku inovatif dan employee engagement terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai intervening variable di lingkup

- Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 55-71.  
<https://doi.org/10.37541/sosiosains.v8i1.666>
- Tancu, N., & Sari, R. Y. (2023). Work engagement: Psychological well-being dan perceived organizational support perawat di daerah 3T. *Psyche 165 Journal*, 16(3), 175-182.  
<https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.264>
- Tri, N., Ghalib, S., & Fitriyadi. (2021). Hubungan iklim organisasi dengan work engagement pada karyawan PT. PLN (Persero) UPP Kitring Kalbagteng cabang 3 Sampit. *Smart Business Journal*, 1(2), 24-30. <https://doi.org/10.20527/sbj.v1i2.12795>
- Umar, M. (2021). Manajemen strategis pada organisasi non profit (ONP). *Jurnal Lentera*, 20(2), 166-180. <https://doi.org/10.29138/lentera.v20i2.446>
- Vecina, M. L., Chacon, F., Marzana, D., & Marta, E. (2013). Volunteer engagement and organizational commitment in nonprofit organizations: what makes volunteers remain within organizations and feel happy? *Journal of Community Psychology*, 41(3), 291-302.  
<https://doi.org/10.1002/jcop.21530>
- Wahyudi, Bahrudin, U., & Sembiring, E. S. (2022). Perubahan struktur organisasi: Bagaimana implikasinya terhadap peluang karier dan perilaku kewargaan organisasi? *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 31-39.  
<https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.63>
- Wahyudi, D. A., & Pranata, G. D. (2023). Pengaruh iklim Organisasi dan kepemimpinan transformational terhadap work engagement dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Magetan. *Journal of Economics, Assets, and Evaluation*, 1(2), 1-19. <https://doi.org/10.47134/jee.v1i2.100>
- Wardono, G., Moeins, A., & Sunaryo, W. (2022). Influence of organizational climate on OCB and employee engagement. *Journal of World Science*, 1(8), 560-569.  
<http://dx.doi.org/10.58344/jws.v1i8.77>
- Wibisono, A. (2021). Kepemimpinan dan iklim organisasi sebagai determinan work engagement. *JRAAM: Jurnal Riset dan Aplikasi Akuntansi dan Manajemen*, 5(1), 109-116.  
<https://doi.org/10.33795/jraam.v5i1.010>
- Wibowo, A. (2020). *Teori organisasi*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Wijayanti, W., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan work engagement pada karyawan PT X. *Character*, 8(4), 1-12.  
<https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i4.41168>
- Yusmaniarti, Sunaryadi, & Danti, R. R. (2023). Pengaktifan kembali organisasi kepemudaan desa Bandaraji (karang taruna). *Jurnal Pengabdian Kolaborasi dan Inovasi IPTEKS*, 1(2), 53-60. <https://doi.org/10.59407/jpki2.v1i2.12>