

Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Generasi Z di GKI Kota Wisata

David Roestandi Surya Sutanto¹, Jacinta Winarto²

^{1,2}Universitas Kristen Maranatha

dvd.roestandi@gmail.com

Abstract

The study aims to analyze the influence of organizational climate and motivation on the organizational commitment of Generation Z at GKI Kota Wisata. This research uses quantitative approach. Using multiple linear regression methods, the study collected data from 72 participants consisting of teenagers and young adults from GKI Kota Wisata. The research findings indicate that motivation has a significant impact on the organizational commitment of Generation Z, while organizational climate does not have a significant effect. With a combined contribution from organizational climate and motivation of 46.6% to the variability in organizational commitment, it is recommended that the church focus on increasing motivation through recognition, rewards, and self-development opportunities for Generation Z.

Keywords: Organizational Climate, Work Motivation, Organizational Commitment, Generation Z, Church Management.

Abstrak

Penelitian ini mengemban tujuan secara spesifik guna melangsungkan penganalisaan terkait pengaruh iklim organisasi dan motivasi yang merujuk pada komitmen organisasi generasi Z di GKI Kota Wisata. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam skema riset ini melibatkan metode regresi linier secara berganda dan menghimpun sejumlah data dengan kuantitas 72 partisipan yang terdiri dari remaja dan pemuda GKI Kota Wisata. Temuan dalam riset ini menegaskan jika motivasi mendatangkan pengaruhnya dengan derajat signifikan yang menyasar langsung ke komitmen organisasi generasi Z, sementara iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan. Dengan kontribusi keseluruhan secara simultan sebesar 46,6% terhadap variabilitas komitmen organisasi disarankan agar gereja fokus pada peningkatan motivasi melalui penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri bagi generasi Z.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Generasi Z, Gereja Kota Wisata.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi hal krusial baik di dunia korporasi maupun dalam lingkungan gereja, di mana optimalisasi potensi anggota sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu pentingnya SDM sebagai penggerak utama dalam organisasi, baik itu di institusi maupun perusahaan [1]. SDM terdiri dari individu yang produktif dan harus dianggap sebagai aset berharga yang perlu dilatih serta ditingkatkan kemampuannya. Konsep SDM dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu makro dan mikro. SDM makro merujuk pada populasi usia produktif di suatu wilayah, sementara SDM mikro berfokus pada tenaga kerja spesifik di institusi atau perusahaan tertentu. Pemahaman yang mendalam mengenai manajemen SDM sangat diperlukan dalam hal seleksi, pengembangan, serta pemeliharaan sumber daya untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi [2]. Manajemen SDM adalah metode yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, sehingga tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai secara maksimal [3].

Kaitannya dengan representasi gereja, pemberdayaan anggota gereja berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan gereja, di mana efek positif dari pemberdayaan ini mendorong peran aktif pendeta, penatua, dan pemimpin lainnya untuk lebih memperhatikan keterlibatan umat dalam kegiatan gereja [4]. Hal ini memperlihatkan bahwa pengembangan kapasitas anggota gereja sangat penting bagi kemajuan gereja itu sendiri. Sumber daya manusia di gereja biasanya terdiri dari berbagai badan pelayanan berdasarkan kelompok umur seperti komisi anak, remaja, pemuda, dewasa, hingga lansia, serta komisi lintas usia seperti komisi musik dan pelayanan sosial. Komitmen dari setiap aktivis sangat penting untuk memastikan keberhasilan program-program pelayanan gereja sehingga pertumbuhan organisasi gereja dapat dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Terkait generasi, diartikan sebagai sekelompok individu yang lahir dalam kurun waktu sekitar dua puluh tahun yang mencakup fase kehidupan dari masa kanak-kanak hingga usia lanjut [5]. Dalam konteks gereja, partisipasi generasi muda menjadi faktor kunci bagi pertumbuhan dan perkembangan gereja [6]. Untuk

memahami tren di kalangan generasi muda, penting menganalisis psikologis dan *archetype*, yang merupakan pola bawah sadar yang membentuk karakteristik generasi tertentu [7]. Generasi Z sebagai "generasi *phi*" di Indonesia, yang cenderung melakukan kegiatan secara kolektif namun kurang tertarik pada komitmen terhadap institusi formal [7].

Tidak dapat dipungkiri bahwasanya eksistensi atas komitmen organisasi mendatangkan peran yang kedudukannya krusial untuk peningkatan kinerja dalam suatu cakupan organisasi yang menaunginya [8]. Organisasi yang melibatkan para karyawan dengan komitmen cenderung tinggi lebih mudah untuk meraih kesuksesan karena adanya kreativitas, inovasi, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Sebaliknya, kurangnya komitmen dari individu dapat berdampak negatif pada iklim organisasi, mempengaruhi motivasi serta semangat kerja, dan pada akhirnya memicu tingginya *turnover* karyawan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap tujuan perusahaan, di mana tiap karyawan dengan komitmen yang dikategorisasi tinggi biasanya akan mengerahkan segenap upaya untuk lebih bekerja keras guna meraih ketetapan yang sudah diputuskan dalam penentuan target di lingkup organisasi tersebut [9]. Komitmen yang kuat sering kali didorong oleh kepuasan kerja yang diperoleh dari apresiasi dan dukungan dari organisasi [9].

Lebih lanjut, komitmen organisasi sebagai keyakinan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi [10]. Meyer dan Allen menyebut komitmen sebagai ikatan emosional antara karyawan dan organisasi [11]. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen individu dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif, di mana suasana kerja yang baik dapat mendorong individu untuk lebih berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi [12]. Iklim organisasi adalah hasil dari interaksi antara sistem sosial internal dengan lingkungan eksternal organisasi, termasuk norma, nilai, dan praktik yang berlaku [13].

Motivasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterikatan individu terhadap organisasi. Motivasi sebagai dorongan yang mengarahkan potensi individu untuk mencapai tujuan tertentu [14]. Motivasi kerja adalah dorongan yang memacu individu untuk memberikan usaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi [15], [16]. Motivasi dapat meningkatkan komitmen dengan merangsang semangat dan tanggung jawab karyawan [17].

Dalam konteks gereja, iklim organisasi yang positif dapat menciptakan suasana di mana generasi Z merasa diterima dan dihargai, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap gereja. Penelitian ini menerangkan bahwasanya ada konteks keterkaitan yang derajatnya signifikan dengan sasarannya yakni iklim organisasi dengan melibatkan tingkat komitmen generasi Z di gereja [13]. Namun,

studi lain menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan komitmen [18].

Hipotesis pertama yang diajukan adalah bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dan komitmen organisasi. Selain itu, motivasi juga dianggap memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen aktivis generasi Z di gereja, di mana dukungan terhadap keberadaan mereka dalam organisasi dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap visi dan misi gereja [13]. Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan komitmen organisasi.

2. Metode Penelitian

Studi ini memiliki tujuan spesifik untuk melangsungkan tahapan penganalisisan terkait pengaruh dari iklim organisasi gereja dan motivasi yang merujuk pada komitmen generasi Z di GKI Kota Wisata dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel penelitian yang diukur mencakup iklim organisasi, motivasi, dan komitmen organisasi. Indikator untuk masing-masing variabel diadopsi dari beberapa penelitian sebelumnya. Untuk variabel iklim organisasi, indikator yang digunakan merujuk pada studi tertentu, yang meliputi aspek mendengarkan pendapat orang lain, menolong saat dalam kesulitan, kepedulian terhadap kesejahteraan, mencerminkan kontribusi dalam organisasi, serta penilaian keadilan berdasarkan kinerja [19]. Sementara itu, indikator motivasi diambil dari penelitian yang mencakup kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dalam pelayanan [20]. Sedangkan untuk mengukur komitmen organisasi, digunakan indikator yang meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif [21].

Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh anggota Generasi Z yang aktif terlibat dalam kegiatan ibadah di GKI Kota Wisata, dengan rentang tahun kelahiran antara 1997 hingga 2012. Adapun penetapan teknik pengambilan sampel dikaitkan dengan skema non *probability sampling* yang mana bagian metodenya dipilih dengan cara sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 72 orang, mencakup 38 laki-laki dan 34 perempuan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang berkisar dari poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 5 (sangat setuju). Untuk analisis data, digunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*). Pendekatan ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara iklim organisasi gereja, motivasi, dan komitmen organisasi di kalangan generasi Z yang terlibat aktif dalam pelayanan gereja.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Validitas

Validitas adalah cerminan akurasi data yang dikumpulkan. Pengujian validitas diperlukan untuk memberikan kepastian, bahwasanya instrumen yang dilibatkan untuk kepentingan riset sudah merepresentasikan kalkulasi ukur yang diperuntukkan bagi objek yang hendak diukur [22]. Uji validitas konstruk bertujuan untuk menilai sejauh mana hasil pengukuran sesuai dengan konstruk yang dimaksudkan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai kritis R ($n = 2$, pada tingkat signifikansi 0,05) dengan korelasi item-total menggunakan *software* JASP. Suatu item dianggap valid apabila nilai korelasi item-total \geq nilai kritis R. Berdasarkan analisis terhadap 72 responden, diperoleh nilai kritis R sebesar 0,195. Berikut data bagian iklim, motivasi dan komitmen yang dapat dilihat pada Tabel 1, Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 1. Data Bagian IK (Iklim)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
IK1	0,744	0,195	Valid
IK2	0,646	0,195	Valid
IK3	0,765	0,195	Valid
IK4	0,561	0,195	Valid
IK5	0,629	0,195	Valid

Tabel 2. Data Bagian MO (Motivasi)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
MO1	0,603	0,195	Valid
MO2	0,556	0,195	Valid
MO3	0,453	0,195	Valid
MO4	0,614	0,195	Valid
MO5	0,613	0,195	Valid

Tabel 3. Data Bagian KO (Komitmen)

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KO1	0,606	0,195	Valid
KO2	0,526	0,195	Valid
KO3	0,701	0,195	Valid
KO4	0,714	0,195	Valid
KO5	0,731	0,195	Valid
KO6	0,764	0,195	Valid
KO7	0,693	0,195	Valid
KO8	0,659	0,195	Valid
KO9	0,626	0,195	Valid
KO10	0,791	0,195	Valid
KO11	0,518	0,195	Valid
KO12	0,695	0,195	Valid
KO13	0,625	0,195	Valid
KO14	0,542	0,195	Valid
KO15	0,625	0,195	Valid

Berdasarkan standar nilai kritis R untuk 72 partisipan, seluruh item pada tabel dinyatakan valid karena nilai korelasi item-total mencapai atau melebihi 0,195.

3.2 Uji Reliabilitas

Pada bagian reliabilitas ini memiliki fungsi spesifik untuk melangsungkan kalkulasi terkait konsistensi sekaligus kestabilan dari instrumen penelitian [23]. Dalam penelitian ini, metode yang diterapkan adalah *Cronbach's alpha*, yang menilai seberapa konsisten jawaban partisipan terhadap masing-masing item dalam instrumen tersebut. Nilai koefisien reliabilitas berada di kisaran rentang angka 0,7 – 0,8 dianggap

cukup baik, menandakan alat ukur yang dapat diandalkan [24]. Sementara itu, nilai reliabilitas yang melampaui 0,9 dikategorikan sangat baik dan menunjukkan tingkat keandalan yang sangat kuat. Berikut hasil analisis reliabilitas untuk data iklim, motivasi dan komitmen yang dapat dilihat pada Tabel 4, Tabel 5 dan Tabel 6.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas (Iklim Organisasi)

Frequentist Scale Reliability Statistics	
Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0,854

Tabel 5. Tabel Uji Reliabilitas (Motivasi)

Frequentist Scale Reliability Statistics	
Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0,780

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas (Komitmen Organisasi)

Frequentist Scale Reliability Statistics	
Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0,928

Hasil analisis reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* menunjukkan tingkat keandalan yang sangat tinggi. Seluruh instrumen penelitian memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* di atas ambang batas umum 0,7 yang mengindikasikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam studi ini memiliki reliabilitas yang sangat baik [24]. Dengan demikian, instrumen tersebut dinilai layak dan dapat diandalkan untuk penelitian lebih lanjut atau sebagai alat pengumpulan data di masa yang akan datang.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Tahapan selanjutnya mengenai pengujian asumsi klasik memiliki tujuan spesifik guna memberikan kepastian jika variabel-variabel dalam skema regresi sudah memenuhi sejumlah pendistribusian secara normal dan bebas dari masalah heteroskedastisitas, multikolinearitas, serta autokorelasi. Pengujian ini meliputi beberapa langkah, yaitu uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk menilai apakah distribusi variabel normal, di mana data dianggap normal jika signifikansi $> 0,05$; uji multikolinieritas yang mengevaluasi hubungan linier antar variabel independen dengan nilai *tolerance* ($> 0,1$) atau *VIF* (< 10), memastikan tidak ada multikolinieritas jika memenuhi kriteria tersebut; dan uji homoskedastisitas yang memeriksa varians *residual* melalui analisis grafik plot *residuals vs predicted values*, dengan data dianggap bebas dari heteroskedastisitas jika tidak menunjukkan pola yang jelas [1].

3.4 Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas yang dapat dilihat pada Tabel 7, Tabel 8 dan Tabel 9.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas (Iklim Organisasi)

<i>Fit Statistics</i>		
<i>Test</i>	<i>Statistic</i>	<i>p</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,120	0,251

Tabel 8.Tabel Uji Normalitas (Motivasi Organisasi)

<i>Fit Statistics</i>		
<i>Test</i>	<i>Statistic</i>	<i>p</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,122	0,230

Tabel 9.Tabel Uji Normalitas (Komitmen Organisasi)

<i>Fit Statistics</i>		
<i>Test</i>	<i>Statistic</i>	<i>p</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,069	0,888

Temuan yang didapatkan terkait pengujian normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menegaskan bahwasanya ketiga variabel yang dilibatkan dalam kepentingan studi ini sama-sama mempunyai pendistribusian dengan ketetapan yang normal. Untuk variabel iklim organisasi (X_1), perolehan nilai p yakni 0,251 yang kedudukannya lebih besar ketimbang 0,05 dengan indikasi yang mengacu pada pendistribusian secara normal dalam kaidah keilmiahinan. Hal yang sama juga ditemukan pada variabel motivasi organisasional (X_2), dengan perolehan nilai p yakni 0,230 di mana eksistensinya lebih besar ketimbang 0,05 yang juga mengindikasikan pendistribusian secara normal. Begitu pula pada variabel komitmen organisasi (Y), dengan perolehan nilai p yakni 0,888 yang mana lebih besar ketimbang 0,05, yang menegaskan bahwa distribusinya normal. Secara keseluruhan, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* ini menegaskan bahwasanya ketiga variabel pada riset ini memenuhi asumsi distribusi normal.

3.5 Uji Multikolinearitas

Pada tahapan ini, terjadinya multikolinearitas ketika ada korelasi yang kedudukannya sangat tinggi melibatkan sejumlah variabel yang terkategorisasi bebas pada model regresi di mana kehadirannya justru bisa mengganggu estimasi koefisien dan mengurangi validitas hasil. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, digunakan dua ukuran yaitu *tolerance* dan *VIF*. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10, maka tidak terdapat multikolinieritas. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel, variabel iklim organisasi dan motivasi menunjukkan bahwa keduanya independen satu sama lain, dengan nilai *tolerance* yang memenuhi standar (> 0.1) dan nilai *VIF* yang berada di bawah ambang batas (< 10). Oleh karena itu, bisa ditarik konklusi yang menegaskan bahwasanya tidak ada masalah multikolinieritas dalam model regresi ini, sehingga hasil regresi yang diperoleh adalah valid.

3.6 Uji Homoskedastisitas

Uji homoskedastisitas bertujuan untuk memberikan kepastian terkait varians *residual* konsisten di tiap-tiap nilai variabel yang sifatnya bebas ataupun terikat menjadi sesuatu yang esensial guna menghadirkan

estimasi atas koefisien regresi dengan keakuratan yang tepat di samping keterpercayaan interval yang ditetapkan valid. Dalam proses ini, apabila titik-titik pada plot *residual* tersebut secara acak di sekitar garis nol, maka model regresi dapat dianggap memenuhi asumsi homoskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik tersebut membentuk pola tertentu, itu menandakan adanya heteroskedastisitas. Hasil plot *residual* yang menunjukkan penyebaran yang merata menegaskan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi. Oleh karena itu, dengan dipenuhinya seluruh uji asumsi klasik, normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan homoskedastisitas, bisa ditarik simpulan yang menerangkan bahwasanya variabel yang sifatnya bebas dan terikat layak dilibatkan guna kepentingan analisis regresi linear berganda yang lebih lanjut.

3.7 Uji Hipotesis Berganda

Pada tahapan yang merujuk pada hasil analisis regresi linier berganda, bagian ini menunjukkan koneksiivitas atau keterkaitan yang melibatkan variabel yang sudah disebutkan sebelumnya dengan cakupan yakni iklim organisasi, motivasi, sekaligus komitmen organisasi. Berdasarkan koefisien regresi ditemukan bahwa iklim organisasi mendatangkan pengaruh dengan taraf yang signifikan dengan sasarannya kepada komitmen organisasi beserta perolehan koefisien 0.495, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam iklim organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0.495 satuan. Sementara itu, motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dengan koefisien 2.089, menjabarkan bahwasanya peningkatan satu unit dalam motivasi akan mendatangkan konsekuensi berupa peningkatan komitmen organisasi dengan besaran 2.089 satuan. Konstanta 0.882 menggambarkan tingkat komitmen organisasi saat iklim organisasi dan motivasi bernilai nol. Koefisien-koefisien ini menunjukkan kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yakni komitmen organisasi. Selain itu, *error term* (e) mencerminkan adanya faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasi namun tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Secara keseluruhan, hasil uji regresi ini mendukung hipotesis yang diajukan, yang menyatakan bahwa baik iklim organisasi maupun motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

3.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan variasi pada variabel terikat. Berdasarkan tabel, nilai *Adjusted R²* sebesar 0.466 mengindikasikan bahwa iklim organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) bersama-sama dapat menjelaskan 46.6% variasi komitmen organisasi (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 53.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terwakili dalam model regresi ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak iklim organisasi dan motivasi terhadap komitmen

organisasi di kalangan generasi Z di GKI Kota Wisata. Berdasarkan analisis data yang melibatkan 72 responden, ditemukan beberapa temuan penting. Pertama, iklim organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen generasi Z, dengan nilai p sebesar 0.301 yang lebih besar dari 0.05. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang juga menemukan ketidakterkaitan antara iklim organisasi dan komitmen [18]. Hal ini mungkin mencerminkan sifat generasi Z yang lebih individualistik, lebih menghargai kebebasan dan fleksibilitas dalam berorganisasi, dan kurang terikat pada struktur organisasi formal. Sebaliknya, motivasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sesuai dengan temuan terdahulu, yang menekankan pentingnya penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang sebagai faktor utama yang mempengaruhi keterlibatan individu dalam organisasi [13]. Dalam model regresi yang dianalisis, kombinasi iklim organisasi dan motivasi menjelaskan 46,6% dari variabilitas komitmen generasi Z, dengan motivasi sebagai faktor dominan yang memengaruhi komitmen mereka. Selanjutnya, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji reliabilitas dan validitasnya, dan hasilnya menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan sesuai untuk penelitian lebih lanjut, dengan skala Likert memberikan gambaran yang konsisten mengenai persepsi responden terhadap ketiga variabel tersebut.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan beberapa temuan kunci terkait dengan komitmen organisasi generasi Z di GKI Kota Wisata. Pertama, iklim organisasi meskipun diharapkan dapat meningkatkan komitmen, tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen generasi Z. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor internal gereja, seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan dan dukungan organisasi, mungkin kurang memadai untuk memengaruhi tingkat komitmen generasi ini. Sebaliknya, motivasi terbukti memiliki dampak signifikan terhadap komitmen mereka. Penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pelayanan menjadi pendorong utama yang memperkuat keterikatan generasi Z terhadap gereja. Terakhir, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kombinasi antara iklim organisasi dan motivasi dapat menjelaskan 46,6% dari variasi dalam komitmen organisasi generasi Z.

Daftar Rujukan

- [1] Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADAARA Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- [2] Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gaya Media
- [4] Munyoki, D., Gathogo, N., & Kamunyu, R. (2021). Effect of Internal Team Environment on Church Growth in Pentecostal Churches in Kenya. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 9(6), 158-167. <https://doi.org/10.24940/theijhs/2021/v9/i6/HS2106-050>
- [5] Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow & Co.
- [6] Sartika, M., & Gunawan, H. A. (2018). Ecclesia in Transitu: Gereja Di Tengah Perubahan Zaman. *Jakarta: BPK Gunung Mulia*.
- [7] Faisal, M. (2017). *Generasi Phi: Memahami Milenial Pengubah Indonesia*. Jakarta: Republika
- [8] Setiawan, Y. A., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran Komitmen Organisasi Perusahaan Bidang Kontruksi Pt. Xyz Di Jakarta Barat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 79-87. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.975>
- [9] Faisal, M. (2021). *Generasi Kembali ke Akar*. Jakarta: Kompas
- [10] Melina Taurisa, C., & Intan, R. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan ekonomi*, 19(2).
- [11] Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.
- [12] Sofyanty, D. (2019). Kinerja Karyawan PT Bank DKI di Tinjau dari Aspek Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Komputer)*, 4(2), 265-272. <https://doi.org/10.33480/jitk.v4i2>
- [13] Hadi, N., Aulia, A., & Sari, E. Y. D. (2021). Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Upah Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 5(2), 453-461. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v5i2.12103.2021>
- [14] Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke-8*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- [15] Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo.
- [16] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait*. Edition-16. Jakarta: Salemba Empat.
- [17] Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall. New Jersey.
- [18] Soemadi, R. R. A. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 13-22. <http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v5i1.4016>
- [19] Gil, A. J., Mataveli, M., Garcia-Alcaraz, J. L., & Ibanez-Somovilla, L. (2024). Organisational climate and change-orientated behaviour: The mediating effects of employee learning culture and perceptions of performance appraisal. *European Management Review*, 21(3), 618-630. <https://doi.org/10.1111/emre.12601>
- [20] Sukiyah N. D. A., Elok Venanda M. F., Venanda E., & Dwiridotjahjono J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99-108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- [21] Jangsiriwattana, T., & Tulwatana, S. (2019). The Validation of the Organizational Commitment Measurement Scale: A Cross Cultural Application in the Aviation Sector in Thailand.

- People: International Journal of Social Sciences*, 5(2), 44-52. [23] Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alphabet
- <https://doi.org/10.20319/pijss.2019.52.4452>
- [22] Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. [24] Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2017). *Psychological Testing: Principles, Applications, and Issues* (Ninth). Cengage Learning