



SJMB: *Scientific Journal of Management and Business*.
Volume Nomor Tahun ; p-ISSN: 2776-009X ; online -ISSN:2807-5897
Available online at <http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/sjmb>

Received: Desember 2025	Accepted: Maret 2026	Published : April 2026
-------------------------	----------------------	------------------------

Pengaruh Iklim Organisasi, *Servant Leadership*, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Organisasi Keluarga Mahasiswa Advent Yogyakarta (KMAY)

Fairal Sharon¹, Kusuma Chandra Kirana², Eko Yulianto³
¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

fair008120.mhs@ustjogja.ac.id

Abstrak. Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang menentukan loyalitas dan keberlangsungan anggota dalam sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, *servant leadership*, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Keluarga Mahasiswa Advent Yogyakarta (KMAY). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh dari 94 anggota aktif KMAY melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, yaitu metode penentuan sampel yang dapat dilakukan melalui sampling jenuh atau sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, *servant leadership* berpengaruh positif namun tidak signifikan, serta keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kondusif iklim organisasi dan semakin tinggi keterlibatan anggota, maka semakin kuat komitmen mereka terhadap organisasi, meskipun gaya kepemimpinan melayani belum berdampak signifikan. Penelitian ini menegaskan pentingnya membangun lingkungan organisasi yang positif dan mendorong keterlibatan aktif anggota.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, *Servant Leadership*, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi

I. PENDAHULUAN

Dalam upaya mencapai visi dan misi organisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat krusial sebagai harta berharga organisasi. Melakukan pengembangan dan pengelolaan SDM yang efektif merupakan aspek fundamental dalam membangun organisasi yang adaptif dan berkelanjutan (Susan, 2019). Dalam

organisasi kemahasiswaan seperti Keluarga Mahasiswa Advent Yogyakarta (KMAY), peran SDM tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tugas-tugas fungsional, tetapi juga mencakup pembentukan sikap, loyalitas, dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Amri (2022), komitmen organisasi dijelaskan sebagai keterikatan emosional, identifikasi diri, dan keterlibatan seorang individu dalam organisasi, yang diiringi dengan adanya hasrat untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Organisasi Keluarga Mahasiswa Advent Yogyakarta (KMAY) merupakan suatu wadah pembinaan akademik, spiritual, dan sosial, terus mengalami berbagai dinamika dalam hal partisipasi dan keterlibatan anggotanya. Menurut Ariana & Mujiati (2018), organisasi akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Meskipun organisasi tetap berjalan dengan baik, namun terdapat beberapa anggota yang masih belum dapat hadir dalam menghadiri rapat, mengikuti kegiatan atau melaksanakan program kerja. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kelangsungan kegiatan organisasi sangat bergantung pada sejauh mana tingkat komitmen organisasi.

Komitmen organisasi, menurut Purnama & Riana (2020), merupakan keadaan psikologis seorang karyawan yang dapat dilihat dari rasa loyalitas karyawan serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi, tetapi juga menjadi faktor penting dalam memperkuat komitmen organisasi secara keseluruhan. Arumsari (2019), menyatakan komitmen organisasi merujuk pada sikap karyawan yang memiliki ketertarikan terhadap tujuan, nilai, dan sasaran perusahaan. Ketika komitmen organisasi meningkat, individu cenderung memiliki keterikatan emosional dan profesional yang lebih kuat, menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, serta berupaya memberikan kontribusi maksimal demi kemajuan organisasi.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi komitmen organisasi adalah iklim organisasi, yaitu konteks sosial-psikologis yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan anggota (Putra et al., 2024). Menurut Cahyadi & Utama (2018), iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, yang memiliki peran dalam memotivasi dan memengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan di organisasi. Hubungan yang kuat antara iklim organisasi yang positif dan komitmen organisasi tercermin dari meningkatnya keterikatan emosional karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Iklim yang kondusif mendorong terciptanya suasana kerja yang nyaman, komunikasi yang terbuka antar anggota, serta memberikan dorongan motivasi agar setiap individu dapat bekerja secara optimal. Iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan identifikasi karyawan terhadap nilai dan tujuan perusahaan (Ibrahim & Widawati, 2022).

Gaya kepemimpinan *servant leadership* juga berkontribusi terhadap komitmen organisasi, karena pemimpin berperan sebagai teladan yang memengaruhi keterlibatan anggota (Umah et al., 2024). Umah et al., (2024), juga menjelaskan bahwa *servant leadership* merupakan pendekatan kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan kepada karyawan. Menyadari bahwa setiap organisasi memerlukan sosok pemimpin yang mampu memberikan pengaruh, membimbing, dan memotivasi anggota, sekaligus menjadi contoh dan panutan yang menghadirkan dampak positif bagi seluruh anggota organisasi.

Keterlibatan kerja yang tinggi, ditandai dengan dedikasi, antusiasme, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan, juga merupakan faktor pendorong penting bagi komitmen organisasi (Šakytė-Statnickė et al., 2023). Hidayanto dan Kurniawa (2022), merujuk

pada (Sendow et al., 2015), menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merefleksikan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok berdasarkan standar dan prosedur yang ditetapkan organisasi. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga menunjukkan inisiatif, semangat, dan tanggung jawab dalam pekerjaan sehari-hari.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan antar variabel ini. Purnama & Riana (2020), menemukan adanya pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap komitmen, namun Roestandi et al., (2024) justru tidak menemukan pengaruh signifikan pada generasi Z. Demikian pula dengan *servant leadership*; Susanto (2022), melaporkan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, tetapi Khurniawan et al., (2023), menemukan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil studi tentang keterlibatan kerja juga berbeda, Nurlaini & Almasdi (2020), mendapatkan hasil bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan Hidayanto & Kurniawa (2022), memperoleh hasil bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berangkat dari kondisi di KMAY, di mana proses pelaksanaan program kerja perlu memperhatikan komitmen organisasi anggota agar setiap tugas dan tanggung jawab dapat berjalan baik untuk mencapai visi dan misi, serta diperkuat oleh adanya variasi temuan dalam penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, *Servant Leadership*, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Keluarga Mahasiswa Advent Yogyakarta (KMAY)”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Organisasi

Studi Putra *et al.* (dalam Purnama dan Riana, 2020), menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan ke dalam karakteristik atau sifat organisasi.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Litwin dan Stringer (dalam Lubis, 2015) dan (Putri, 2021) menguraikan lima dimensi atau indikator dari iklim organisasi. Indikator pertama adalah *responsibility*, yang mencerminkan sejauh mana seseorang memahami dan menjalankan tugasnya dengan baik tanpa memerlukan pengawasan yang berkelanjutan. Kedua adalah *identity*, yang menunjukkan sejauh mana individu merasa memiliki peran penting dalam organisasi dan berkontribusi terhadap keberhasilannya. Ketiga adalah *warmth*, yang merefleksikan suasana hubungan yang hangat dan suportif dalam organisasi, di mana individu merasa diterima, dihargai, dan didukung oleh rekan kerja. Keempat adalah *support*, yang menggambarkan dukungan organisasi terhadap kesejahteraan dan pengembangan individu, baik melalui penghargaan atas kerja keras maupun pemberian kesempatan untuk meningkatkan keterampilan. Terakhir adalah *conflict*, yang didefinisikan sebagai situasi di mana terdapat ketidaksesuaian atau ketegangan yang muncul akibat perbedaan persepsi, tujuan, atau kebutuhan antara individu atau kelompok.

Menurut Ariana & Mujiati (2018), iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di restoran Ingka. Didukung juga dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Purnama & Riana (2020), iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Melihat penjelasan diatas, dapat diambil hipotesis yang pertama sebagai berikut:

H1: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Servant Leadership

Umah et al., (2024) menjelaskan bahwa *Servant leadership* merupakan suatu pendekatan kepemimpinan dimana pemimpin mengutamakan pelayanan kepada para karyawan dan anggota timnya, hal tersebut selaras dengan yang ditulis oleh Dani dan Mujanah (2021), yang mengemukakan bahwa *Servant Leadership* dapat dipahami sebagai konsep kepemimpinan yang menekankan pada peran pemimpin sebagai pelayan bagi bawahan atau karyawannya

Menurut Kartiko et al., (2024), indikator *servant leadership* meliputi beberapa aspek. Pertama adalah kasih sayang, yang berarti kemauan untuk melakukan hal yang benar pada waktu yang tepat dan untuk alasan yang benar. Kedua adalah pemberdayaan, yaitu sikap mempercayakan kekuasaan kepada orang lain serta mendengarkan saran dari pengikut (*follower*). Ketiga adalah visi, yang menjadi gambaran tujuan yang ingin dicapai organisasi dan panduan bagi pemimpin dalam mengarahkan seluruh anggota menuju masa depan yang diharapkan. Keempat adalah kerendahan hati, di mana pemimpin tetap rendah hati, menghargai karyawan, serta memberikan pengakuan atas peran dan kontribusi mereka kepada tim. Terakhir adalah kepercayaan, yang merujuk pada individu terpilih yang memiliki keunggulan tertentu sehingga layak dan dipercaya untuk memegang peran sebagai pemimpin.

Susanto (2022), *servant leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Didukung juga oleh Septiadi dan Adnyani (2019), yang menyatakan *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H2: *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Keterlibatan Kerja

Pada penelitian Kakinsale et al., (dalam Hidayanto & Kurniawa, 2022), menjelaskan bahwa Keterlibatan kerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2014) sebagaimana dikutip dalam penelitian Sari & Amri (2022), terdapat tiga indikator keterlibatan kerja. Pertama adalah aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, yang dapat diukur dari tingkat keterlibatan dan responsivitas individu terhadap tugas yang diberikan. Kedua adalah memandang pekerjaan sebagai hal yang penting, yang mencerminkan sikap dan prinsip individu dalam menjalankan tanggung jawab dengan kesungguhan penuh. Ketiga adalah memandang pekerjaan sebagai harga diri kerja, yang menggambarkan peran penting penyelesaian tugas dalam membentuk rasa percaya diri dan kebanggaan seseorang terhadap dirinya sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian Sari dan Amri (2022), terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja organisasional terhadap komitmen organisasi. Didukung juga oleh Nurlaini dan Almasdi (2020), bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H3: Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Komitmen Organisasi

Menurut Sari dan Amri (2022), komitmen organisasi merupakan terkoneksi emosi, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi, serta keinginan untuk tetap

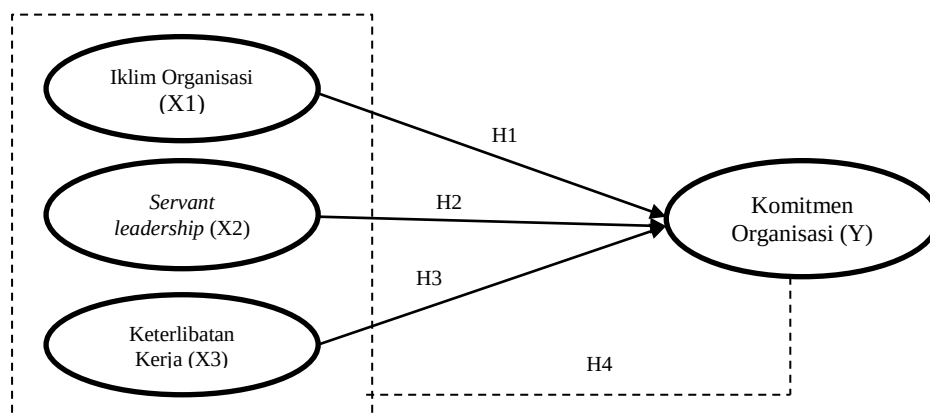
menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Hiola & Hanurawan, 2022) dan Suryati (2021), mengidentifikasi bahwa terdapat tiga indikator utama komitmen organisasi. Pertama adalah kemauan karyawan, yaitu keinginan anggota untuk berupaya demi mewujudkan kepentingan organisasi. Kedua adalah kesetiaan karyawan, yang diartikan sebagai tekad anggota untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan mempertahankan keanggotaannya. Ketiga adalah kebanggaan karyawan, yang terlihat dari perasaan senang dan kehormatan karena menjadi bagian dari organisasi, sekaligus menganggap organisasi tersebut sebagai bagian penting dalam kehidupannya. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H4: Iklim Organisasi, *servant leadership*, dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Kerangka Pikiran

Model kerangka penelitian yang digunakan untuk menunjukkan arah dari suatu variabel penelitian agar dapat berjalan sesuai jangkauan yang telah ditetapkan. dari judul Pengaruh Iklim Organisasi, *Servant Leadership*, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Organisasi Keluarga Mahasiswa Advent Yogyakarta (KMAY), dapat disimpulkan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang melibatkan 94 anggota aktif dari organisasi Keluarga Mahasiswa Advent Yogyakarta (KMAY). Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26. Mengingat jumlah anggota organisasi hanya 94 anggota, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability sampling* yang merupakan metode penentuan sampel yang dapat dilakukan melalui sampling jenuh atau sensus (Sihotang, 2023). Data yang diperoleh dianalisis melalui beberapa tahapan, meliputi analisis karakteristik responden, uji kelayakan data (validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik), analisis regresi berganda, serta pengujian hipotesis. Variabel iklim organisasi diukur menggunakan sepuluh pernyataan, *misalnya*, "saya merasa pembagian tugas dalam organisasi sudah jelas sesuai dengan peran saya" (Purnama & Riana, 2020). Variabel *servant leadership* juga diukur dengan sepuluh pernyataan, *seperti*, "Pemimpin mengetahui bila sesuatu yang terkait dengan pekerjaan tidak berjalan semestinya" (Purnama & Riana, 2020). Selanjutnya, keterlibatan kerja dinilai berdasarkan enam pernyataan, *seperti*, "Respon

yang diberikan terhadap suatu pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan" (Ariana & Mujiati, 2018). Sementara itu, komitmen organisasi diukur dengan enam pernyataan, seperti, "Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi" (Purnama & Riana, 2020). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, *servant leadership*, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada Keluarga Mahasiswa Advent Yogyakarta (KMAY).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa anggota Keluarga Mahasiswa Advent Yogyakarta (KMAY) dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 49 anggota atau 52,1 %, sedangkan jenis kelamin laki-laki yang mejadi responden dalam penelitian ini sebanyak 45 anggota atau 47,9 %.

Karakteristik responden berdasarkan angkatan dapat dilihat bahwa anggota Keluarga Mahasiswa Advent Yogyakarta (KMAY) yang menjadi responden pada tahun 2021 sebanyak 24 atau 17 %, tahun 2022 sebanyak 23 atau 42,6 %, pada tahun 2024 sebanyak 17 atau 81,9 %, tahun 2023 sebanyak 14 atau 67%, dengan angkataran 2019 sebanyak 8 atau 8,5 %, pada tahun 2020 sebanyak 8 atau 8,5 %.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda

		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Beta</i>	<i>Coefficients</i>	
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>sig</i>
1	(Constant)	1.912	1.693		1.129	.262
	Iklim Organisasi	.540	.055	.818	9.792	.000
	<i>Servant Leadership</i>	.043	.063	.060	1.691	.001
	Keterlibatan Kerja	.067	.067	.068	1.997	.002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2025

Variabel Iklim Organisasi memiliki koefisien sebesar 0,818, yang berarti bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif atau searah terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, peningkatan pada Iklim Organisasi cenderung diikuti oleh peningkatan tingkat Komitmen Organisasi. Karena nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

Variabel *Servant Leadership* memiliki koefisien sebesar 0,060, yang berarti bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif atau searah terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, peningkatan pada *Servant Leadership* cenderung diikuti oleh peningkatan tingkat Komitmen Organisasi. Karena nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$), maka pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

Variabel Keterlibatan Kerja memiliki koefisien sebesar 0,068, yang berarti bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif atau searah terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, peningkatan pada Keterlibatan Kerja cenderung diikuti oleh peningkatan tingkat Komitmen Organisasi. Karena nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$), maka pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

Uji F

Tabel 2
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Model
1	Regression	1111.621	3	370.540	68.099	.000 ^b
	Residual	489.709	90	5.441		
	Total	1601.330	93			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi, Servant Leadership

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 68.099 sedangkan nilai F tabel df 1= k (jumlah variabel bebas) diperoleh sebesar 3, df= n – k – 1 (94 – 3 – 1)= 90. Sebesar 2.71. Dapat disimpulkan bahwa hasil menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel (68.099 > 2.71). Dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05. Hasil menunjukkan bahwa Iklim Organisasi, *Servant Leadership*, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara simultan pada Komitmen Organisasi.

Uji T

Tabel 3
Hasil Analisis Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.912	1.693		1.129	.262
	Iklim Organisasi	.540	.055	.818	9.792	.000
	<i>Servant Leadership</i>	.043	.063	.060	1.691	.001
	Keterlibatan Kerja	.067	.067	.068	1.997	.002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil dari variabel Iklim Organisasi, *Servant Leadership*, dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi, dapat disimpulkan bahwa Nilai t variabel Iklim Organisasi sebesar 9.792 dengan skala signifikan sebesar 0.000, maka nilai t hitung (9.792) > dari t tabel (1.985) dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05. Nilai tersebut membuktikan H1 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

Nilai t variabel *Servant Leadership* sebesar 1.691 dengan skala signifikan sebesar 0.001, maka nilai t hitung (1.691) < dari t tabel (1.985) dengan nilai signifikan 0.001 < 0.05. Nilai tersebut membuktikan H2 ditolak, sehingga variabel *Servant Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi.

Nilai t variabel Keterlibatan Kerja sebesar 1.997 dengan skala signifikan sebesar 0.002, maka nilai t hitung (1.997) > dari t tabel (1.985) dengan nilai signifikan 0.002 < 0.05. Nilai tersebut membuktikan H3 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

Koefisien Determinasi

Tabel 3
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.694	.684	2.333	2.119	

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi, Servant Leadership

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2025

Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (adjuster r^2) sebesar 0.684 menunjukkan bahwa sekitar 68.4% variasi yang terjadi pada variabel Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diuji, yaitu Iklim Organisasi, *Servant Leadership*, dan Keterlibatan kerja. Nilai adjuster r^2 yang tinggi ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Komitmen Organisasi. Meskipun demikian, masih terdapat sekitar 30.6% variasi lain yang belum dapat dijelaskan oleh model penelitian ini dan kemungkinan disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Pembahasan

Hasil menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, melalui hasil regresi nilai t hitung (9.792) > dari t tabel (1.985) dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ nilai tersebut membuktikan H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara anggota organisasi dengan pemimpin organisasi terjalin dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Purnama & Riana, 2020) menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menegaskan bahwa semakin positif iklim organisasi, lingkungan kerja yang suportif dan kondusif, mampu mendorong anggota organisasi untuk lebih terikat secara emosional. Dengan demikian, komitmen ini mendorong peningkatan loyalitas dan kontribusi anggota terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, melalui hasil regresi nilai t hitung (1.691) < dari t tabel (1.985) dengan nilai signifikan $0.001 < 0.05$ nilai tersebut membuktikan H2 ditolak. Berdasarkan item survey, pemberian apresiasi kepada anggota jika kegiatan organisasi telah selesai dilaksanakan oleh pemimpin, belum optimal. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khurniawan et al., (2023) yang menunjukkan hasil bahwa *Servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan pada hasil penelitian, menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, melalui hasil regresi nilai t hitung (1.997) > dari t tabel (1.985) dengan nilai signifikan $0.002 < 0.05$ nilai tersebut membuktikan bahwa H3 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa anggota organisasi sudah terlibat langsung dalam setiap pekerjaan yang telah ditugaskan oleh pemimpin organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang telah dilakukan oleh Nurlaini & Almasdi, (2020) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari penjelasan berikut, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi, *servant leadership*, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut ditunjukkan dari uji F , yang memiliki nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($68.099 > 2.71$) dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga diketahui signifikan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada organisasi Keluarga Mahasiswa Advent Yogyakarta (KMAY), dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dikarenakan hubungan antara anggota organisasi dengan pemimpin organisasi terjalin dengan baik. *Servant leadership* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Pemberian apresiasi kepada anggota jika kegiatan organisasi telah selesai dilaksanakan oleh pemimpin

dirasakan belum optimal oleh anggota. Dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dikarenakan anggota organisasi sudah terlibat langsung dalam setiap pekerjaan yang telah ditugaskan oleh pemimpin organisasi. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga kombinasi di antara ketiganya dapat menjadi faktor utama dalam memperkuat loyalitas dan keterikatan anggota terhadap KMA Y.

Berdasarkan hasil tersebut, pengurus KMA Y disarankan untuk terus memperkuat iklim organisasi yang suportif, terbuka, dan kolaboratif serta meningkatkan keterlibatan anggota melalui pembagian tugas yang partisipatif dan proyek bersama agar rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap organisasi semakin kuat. Terlebih dalam pemberian apresiasi kepada anggota yang telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menelaah lebih dalam dimensi kerendahan hati dalam kepemimpinan, khususnya terkait bentuk apresiasi seperti pengakuan bersama, refleksi tim, atau penghargaan non-materi yang memperkuat rasa kebersamaan dan spiritualitas dalam konteks organisasi keagamaan seperti KMA Y.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariana, I. G. R., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5314. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p05>
- Arumsari, F. V. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Badan Tenaga Nuklir Nasional (Batan) Puspipstek Serpong. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 6(2), 185–206. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v6i2.10995>
- Cahyadi, M. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Retensi Pegawai Kontrak Di Bappeda Litbang Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5508. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p11>
- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434–445. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.269>
- Hidayanto, N. R., & Kurniawa, I. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik, dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasional. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 731–739.
- Hiola, A. A., & Hanurawan, F. (2022). *Relationship Between Organizational Commitment and Employee Satisfaction of PT X*. 2022(ICoPsy), 228–242. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i18.12390>
- Ibrahim, I. M., & Widawati, L. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT. X Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 432–438.
- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2015a). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado. *Manajemen*, 3(1), 900–911.
- Kakinsale, A., Tumbel, A. L., & Sendow, G. M. (2015b). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bangun Wenang. 3(1), 900–911.
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah. 13(1), 1–14.

- Khurniawan, D., Prasetyo, I., & Utari, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 28–37. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i3.146>
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. 2012.
- Nurlaini, N., & Almasdi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Pt Xyz. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 101–119. <https://doi.org/10.47896/ab.v1i2.302>
- Purnama, N. L. P. D., & Riana, I. G. (2020). Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2576. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p06>
- Putra, D. P., Yusuf, M., Hasanah, & Maswanto. (2024). Milenia Melalui Kepuasan Kerja A Pendahuluan Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja atau yang berperan sebagai penggerak jalannya sebuah organisasi . Organisasi yang berdiri tanpa dukungan optimal dari sumber daya manusia akan menemukan. 5, 79–93.
- Putri, R. Y. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Pns Dispermades P3A Kabupaten Kebumen). *STIE Putra Bangsa*, 1–7.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*.
- Roestandi, D., Sutanto, S., & Winarto, J. (2024). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Generasi Z di GKI Kota Wisata*. 6, 804–809. <https://doi.org/10.37034/infab.v6i4.1034>
- Šakytė-Statnickė, G., Bilan, S., & Savanevičienė, A. (2023). The impact of work engagement of different generations on organisational engagement. *Journal of International Studies*, 16(4), 136–152. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2023/16-4/9>
- Sari, A. E., & Amri, F. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 42–53. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.35>
- Septiadi, I. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Servant Leadership Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1401. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p09>
- Septian, L. R., Amin, S., & Wediawati, B. (2025). Pengaruh Servant Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Komitmen Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Universitas Jambi , Indonesia Behavior (OCB) pada pegawai , yang dibantu melalui pemberda. 4.
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Suryati, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad

- “Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1002–1018. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.768>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Susanto, A. (2022). Pengaruh Gaya Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediasi Kepercayaan Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jambi Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 769–783. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.18366>
- Umah, F., F, M. A. Y., Nufal, A. A., Purnomo, I., Anshori, M. I., Ekonomi, F., Manajemen, P., & Trunojoyo, U. (2024). *Servant Leadership Style “Implementation of Servant Leadership at Starbucks Corporation (Starbucks Coffee Company)” Gaya Kepemimpinan Melayani “ Implementasi Kepemimpinan Melayani pada Starbucks Corporation (Starbucks Coffee Company) .”* 3(5), 2443–2454.