**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *HARDINESS* TERHADAP *JOB SATISFACTION* PADA ANGGOTA KARANG TARUNA DI MOYUDAN**

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND HARDINESS ON JOB SATISFACTION ON MEMBERS OF KARANG TARUNA IN MOYUDAN***

**Puspa Ningtyas Atmaja1, Domina Rani Puna Rengganis2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

puspaningtyasatmaja.pna@gmail.com

085868927106

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *hardiness* terhadap *job satisfaction* pada anggota Karang Taruna di Moyudan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan *hardiness* terhadap *job satisfaction*. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota karang taruna di Moyudan sebanyak 65 orang. Data yang dikumpulkan menggunakan Skala Komitmen Organisasi, Skala *Hardiness* dan Skala *Job Satisfaction*. Data dianalisis menggunakan korelasi regresi ganda (*multiple regression)*. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi sebesar 0.793 (p < 0.050). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *hardiness* dengan *job satisfaction*. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0.617, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan *hardiness* memiliki kontribusi sebesar 61.7% terhadap variabel *job satisfaction* dan sisanya 38.3% berhubungan dengan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci** : komitmen organisasi, *hardiness*, *job satisfaction*

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of organizational commitment and hardiness on job satisfaction among members of Karang Taruna in Moyudan. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between organizational commitment and hardiness on job satisfaction. The subjects in this study were members of the youth organization in Moyudan as many as 65 people. Data collected using Organizational Commitment Scale, Hardiness Scale and Job Satisfaction Scale. Data were analyzed using multiple regression correlation. Based on the results of the analysis, obtained a correlation value of 0.793 (p < 0.050). These results indicate that there is a significant positive relationship between organizational commitment and hardiness with job satisfaction. The acceptance of the hypothesis in this study shows a coefficient of determination (R²) of 0.617, it shows that the organizational commitment and hardiness variables have a contribution of 61.7% to the job satisfaction variable and the remaining 38.3% is related to other variables not examined in this study.*

***Keywords:*** *organizational commitment, hardiness, job satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Generasi muda perlu memiliki jiwa sosial yang tinggi, karena ini merupakan modal utama untuk memasuki masyarakat. Namun, dengan perkembangan anak muda saat ini, mereka semakin tidak peduli dengan lingkungannya. Pemuda memiliki karakteristik yang tidak mau di atur, selalu ingin mecoba hal-hal yang baru. Menurut UU No. 40/2009 tentang Kepemudaan, pemuda atau pemudi didefinisikan sebagai “warga negara yang berusia antara 16 tahun sampai dengan 30 tahun dimana usia tersebut merupakan usia perkembangan dan pertumbuhan“ (Indonesia, 2009). Kepribadian anak muda sangat beragam salah satunya adalah konflik batin mereka sendiri dan konflik dengan orang-orang di sekitar mereka. Hal ini menyebabkan beberapa masalah, antara lain turunnya idealisme, merosotnya sentimen nasional, banyak perkelahian, pemerkosaan dan beberapa masalah lainnya. Pemerintah dan masyarakat memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pemuda yang memiliki inovasi-inovasi dalam organisasinya karena dampak langsungnya, namun pemuda kini memiliki karakter yang selalu ingin diajak, dirangkul dan selalu malu untuk menampilkan potensi dirinya masing-masing padahal pemuda pasti memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan para orang dewasa dan lanjut usia.

Organisasi kepemudaan di masyarakat sangatlah banyak diantaranya ada organisasi pemuda pancasila, organisasi karang taruna, organisasi remaja masjid. Namun organisasi yang banyak mencuri perhatian adalah organisasi karang taruna karena karang taruna merupakan organisasi yang netral tidak membedakan suku, ras atau agama. Karang Taruna adalah suatu organisasi kepemudaan yang ada di Indonesia dan merupakan sebuah wadah tempat pengembangan jiwa sosial generasi muda, karang taruna tumbuh atas kesadaran dan rasa tanggungjawab sosial dari masyarakat dan untuk masyarakat itu sendiri khususnya generasi muda yang ada di suatu wilayah desa, kelurahan atau komunitas sosial yang sederajat, terutama bergerak pada bidang-bidang kesejahteraan sosial (Wenti, 2013). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 77 Tahun 2010 tentang Pedoman Dasar Karang Taruna, “Karang Taruna merupakan salah satu organisasi sosial kemasyarakatan yang diakui keberadaannya dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial”. Karang Taruna di Moyudan adalah salah satu organisasi kemasyarakatan yang menampung para pemuda-pemudi Moyudan untuk menyalurkan potensi dan inovasi yang dimilikinya terutama dibidang sosial. Karang Taruna tersebut berada di kapanewon Moyudan yang terdiri dari 4 kelurahan yaitu Sumbersari, Sumberagung, Sumberarum, Sumberrahayu. Setiap kelurahan mempunyai organisasi karang taruna sendiri-sendiri dan setiap karang taruna kelurahan mempunyai anggota rata-rata sebanyak 40 - 45 orang.

Karang taruna tumbuh di masyarakat berdasarkan adanya kesadaran dari para pemuda dan pemudi karena banyaknya permasalahan yang ada di lingkungan mereka. Karang taruna yang dijalankan oleh pemuda dipimpin oleh pemerintah daerah untuk dirinya sendiri dan untuk masyarakat. Karang taruna memiliki beberapa tujuan yang kesemuanya berorientasi pada masyarakat, dan tujuan khusus dari sebuah karang taruna adalah untuk dapat meningkatkan kualitas diri di masyarakat. Fungsi utama karang taruna yaitu untuk meningkatkan kualitas domisilinya agar lebih maju, ada beberapa cara yaitu melalui keberadaan karang taruna itu sendiri dengan berbagai kegiatan yang positif, diantaranya dengan mengadakan acara-acara peringatan hari besar nasional, penyelenggaraan peduli terhadap kaum disabilitas, dhuafa, kanker dan lain-lain. Oleh karena itu, anggota memiliki rasa kepuasan ketika bergabung dengan organisasi ketika melakukan tugas-tugas di lingkungannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukan karyawan dalam menjalankan tugasnya terkait dengan harapannya dan kenyataan yang ada. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting (Luthans, 2006). Kepuasaan kerja merupakan cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya, perasaan tersebut merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Jugde, 2019). Keith Davis mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (Mangkunegara, 2017). Wexley dan Yuki (dalam Mangkunegara, 2017)mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Luthans (2006) meliputi : pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan 8 anggota Karang Taruna di Moyudan, pada tanggal 28 Maret 2022. Wawancara tersebut mengacu pada aspek-aspek dari kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Luthans (2006) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja. Diperoleh 7 dari 8 anggota yang mengatakan pada aspek pekerjaan itu sendiri yaitu dari menunjukkan bahwa anggota merasa diberi tugas yang berat oleh atasan sehingga mereka tidak sanggup untuk menyelesaikan tugas sesuai yang ditargetkan oleh organisasi, akibatnya hasilnya tidak dapat maksimal. Selain itu, anggota mengatakan sering kesulitan dalam mengerjakan tugas karena atasan memberikan tugas pekerjaan tidak sesuai dengan bidang keahliannya dan hanya orang-orang tertentu saja yang selalu diberi pekerjaan, sehingga untuk anggota yang lain tidak aktif dalam mengikuti kegiatan apapun yang dilaksanakan oleh organisasi tersebut. Anggota juga mengungkapkan bahwa pelatihan tidak diberikan pada anggota dan juga tidak diberi peluang untuk mengembangkan keahliannya. Pada aspek gaji, subjek mengungkapkan sering merasa malas, tidak semangat dalam mengerjakan tugas atau mengikuti kegiatan organisasi karena ketua tidak memberi penghargaan atau reward ketika dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan. Reward yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang sudah dijalankan, dan hanya diberi reward berupa pengganti biaya transport, tetapi hanya beberapa kegiatan tertentu saja.

Selanjutnya, pada aspek promosi, diperoleh 5 dari 8 anggota mengatakan bahwa ingin mendapatkan posisi atau jabatan yang lebih baik diorganisasi. Anggota juga mengungkapkan bahwa ketua hanya pilih kasih, karena hanya orang-orang itu saja yang dipromosikan untuk naik jabatan. Terkadang yang dilakukan ketua berbeda dengan apa yang sudah dikatakannya, semisal sebelumnya ketua mengatakan bahwa yang menjadi bendahara si X, tetapi ketika waktu rapat penentuan panitia yang dijadikan sebagai bendahara si Y. Pada aspek pengawasan, subjek mengungkapkan bahwa atasan / ketua tidak pernah mengecek secara berkala pada suatu pekerjaannya para anggota, sehingga para anggota menjalankannya sendiri tanpa arahan dari atasan. Atasan juga tidak memberikan bantuan teknis atau pengarahan kepada anggota ketika memberikan suatu tugas yang pertama kalinya. Aspek rekan kerja, subjek mengungkapkan bahwa merasa malas dengan rekan anggota yang lain yang tidak mengenakan. Anggota juga mengungkapkan terkadang tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi, sehingga anggota merasa kurang nyaman saat mengikuti kegiatan. Bantuan yang diberikan antar anggota juga masih kurang.

Dengan demikian, disimpulkan bahwa anggota memiliki kepuasan kerja yang rendah. Dampak *job satisfaction* (kepuasan kerja) yang rendah pada anggota yaitu anggota sering meninggalkan pekerjaan, anggota malas bekerja, anggota datang terlambat serta menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut berdampak sangat jelek bagi kemajuan suatu organisasi. Jika seorang anggota dengan tingkat kepuasan yang tinggi, maka akan bekerja dengan baik, dengan menunjukkan sikap seperti mematuhi aturan yang berlaku dan memenuhi target yang telah di tentukan organisasi. Apabila suatu organisasi dikelola dengan baik, maka tingkat kepuasan kerja akan terjaga, sebagai umpan balik dari adanya rasa adil bagi anggota itu sendiri dan untuk organisasi. Pemuda bergabung dalam organisasi kepemudaan bukan untuk bekerja, melainkan untuk belajar berorganisasi. Dalam proses tersebut, pemuda terlibat dalam aktivitas keorganisasian meliputi interaksinya dengan tugas, atasan, dan rekan kerja. Pemuda juga dapat mengembangkan keterampilan diri dan mengalami kenaikan jenjang keanggotaan atau jabatan dalam organisasi. Umumnya anggota organisasi itu memiliki *job satisfaction* (kepuasan kerja) yang tinggi dalam organisasinya tersebut, sehingga akan mempunyai rasa komitmen organisasi dan *hardiness* yang tinggi dari anggota organisasi tersebut (Nirmalasari & Widiastuti, 2018). Tetapi kenyataannya, tidak semua anggota karang taruna memiliki *job satisfaction* yang tinggi, komitmen organisasi dan *hardiness* terhadap organisasinya sendiri. Sehingga, terjadi rendahnya komitmen organisasi terhadap karyawan, rendahnya semangat kerja anggota, rendahnya tingkat *hardiness* dan adanya ketidakpuasaan terhadap organisasi tersebut.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Dalam penelitian Khairunnisa et al. (2018) secara lebih spesifik mengungkapkan bahwa salah satu kepribadian yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah *hardiness*. Arifah dan Romadhon (2015) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi, komitmen profesional, gaya kepemimpinan.

Berdasarkan dari faktor-faktor tersebut, maka peneliti memilih faktor komitmen organisasi dan *hardiness* sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (*job satisfaction*). Pemilihan faktor komitmen organisasi dan *hardiness* karena variabel ini yang tepat untuk menjabarkan masalah yang ada dilapangan. Apabila anggota merasakan adanya komitmen organisasi dan *hardiness* yang tinggi, maka anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaan dengan emosi positif yaitu perasaan senang dan bersemangat untuk menjalani pekerjaan sehingga lebih termotivasi dalam menjalani pekerjaannya, sehingga memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian Brian Hartono dan Roy Setiawan (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan restoran pizza Papa Ron’s Pizza berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian Khairunnisa et al. (2018) terdapat hubungan positif yang signifikan antara *hardiness* dengan kepuasan kerja pada karyawan head office PT. Nakamura Surakarta. Oleh karena itu, komitmen organisasi dan *hardiness* menjadi dua faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Meyer dan Allen mendefinisikan komitmen organisasi sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi, yang memancing karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi sehingga karyawan tidak ingin meninggalkannya (Luthans, 2006). Komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Menurut Robbins dan Jugde (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2006) ada 3 indikator komitmen, yaitu: 1) Komitmen afektif (*Affective commitment*) berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada perusahaan atau hubungan emosional karyawan terhadap organisasi. Individu menetap dalam perusahaan karena keinginan sendiri dan ingin bertahan dalam organisasi. 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. 3) Komitmen normative (*Normative commitment*) adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

*Hardiness* yaitu sebagai suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber daya untuk menghadapi peristiwa-peristiwa hidup yang menimbulkan stress (Kobasa & Maddi, dalam King, 2014). *Hardiness* adalah suatu trait yang dicirikan dengan perasaan komitmen (daripada keterasingan) dan kendali (daripada ketidakberdayaan) dan memersepsikan masalah sebagai tantangan (daripada sebagai ancaman) (Maddi, *et al*, dalam King, 2014). Salah satu kepribadian yang diidentifikasi dapat menetralkan stressor yang terkait dengan pekerjaan adalah kepribadian *hardiness* (Kobasa, dalam Kreitner & Kinicki, 2014). *Hardiness* adalah salah satu karakteristik kepribadian yang dimiliki individu dalam menghadapi situasi menekan (Olivia, 2014). Individu yang memilki kepribadian *hardiness* yang tinggi akan memiliki katahanan psikologis yang kuat dimana individu tersebut akan mampu menghadapi suatu tekanan dengan cara mengubah stressor negatif menjadi suatu tantangan yang positif.

Kobasa dan Maddi (dalam King, 2014) menjelaskan adanya tiga aspek *hardiness*, yaitu: 1) Kontrol, yaitu keyakinan individu bahwa dirinya dapat mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi atas dirinya. 2) Komitmen, yaitu kecenderungan untuk melibatkan diri dalam aktivitas yang sedang dihadapi. 3) Tantangan, yaitu kecenderungan untuk memandang suatu perubahan yang terjadi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri, bukan sebagai ancarnan terhadap rasa amannya.

Berdasarkan dari data yang telah dikumpulkan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek komitmen organisasi dan *hardiness* dapat menyebabkan tinggi dan rendahnya *job satisfaction*, karena komitmen organisasi dan *hardiness* memiliki hubungan yang positif terhadap *job satisfaction.* Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dan *hardiness* pada anggota, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja anggota, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian peneliti mengajukan rumusan permasalahan bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan *hardiness* terhadap *job satisfaction* pada anggota Karang Taruna di Moyudan?

**METODE**

Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota Karang Taruna di Moyudan, dengan karakteristik subyek yaitu setiap generasi muda yang berusia tiga belas sampai dengan empat puluh lima tahun otomatis menjadi anggota Karang Taruna. Subjek yang saat ini masih terlibat aktif dalam mengikuti kegiatan atau kepengurusan, baik sebagai pengurus maupun anggota yang sudah dipilih, ditetapkan, dan disahkan pada SK dalam musyawarah warga Karang Taruna di Desa atau Kelurahan dan dikukuhkan oleh Kepala Desa atau Lurah setempat. Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purporsive Sampling*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penskalaan. Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala Likert. Model skala yang digunakan adalah summated ratings dari Likert dengan empat alternatif jawaban, skor yang bergerak dari 1 sampai 4. Skala psikologi yang digunakan terbagi menjadi tiga yaitu skala kepuasan kerja (*job satisfaction*), skala komitmen organisasi, dan skala *hardiness*. Skala yang digunakan dibuat dengan dua variasi yaitu pernyataan positif (*favourable)* dan pernyataan negatif (*unfavourable*). Skala pengukuran dimulai dengan menggunakan rentang skor 1 sampai 4 dengan pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan *favourable* Sangat Sesuai (SS) memperoleh skor 4, Sesuai (S) memperoleh skor 3, Tidak Sesuai (TS) memperoleh skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) memperoleh skor 1. Selanjutnya, untuk pernyataan *unfavourable* Sangat Sesuai (SS) memperoleh skor 1, Sesuai (S) memperoleh skor 2, Tidak Sesuai (TS) memperoleh skor 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) memperoleh skor 4. Metode analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisa statistika yaitu *multiple regression* (regresi ganda). Keseluruhan data dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data penelitian dari Skala Komitmen Organisasi, Skala *Hardiness* dan Skala *Job Satisfaction* dikumpulkan untuk memperoleh hasil skor empirik dan perhitungan skor hipotetik. Data hipotetik variabel komitmen organisasi memiliki skor minimum (skor terendah tiap aitem x jumlah aitem variabel) = 1 x 12 = 12 dan skor maksimum (skor tertinggi tiap aitem x jumlah aitem variabel) = 4 x 12 = 48. Rerata (jumlah skor maksimal + jumlah skor minimal : 2) = (48 + 12) : 2 = 30 dengan standar deviasi sebesar (jumlah skor maksimal – jumlah skor minimal : 6) = (48 - 12) : 6 = 6. Berdasarkan data empirik diperoleh skor minimum sebesar 26 dan skor maksimum sebesar 48. Rerata sebesar 36.18 dengan standar deviasi 21.013. Selanjutnya, hasil perhitungan data hipotetik variabel *hardiness* memiliki skor minimum (skor terendah tiap aitem x jumlah aitem variabel) = 1 x 8 = 8 dan skor maksimum (skor tertinggi tiap aitem x jumlah aitem variabel) = 4 x 8 = 32. Rerata (jumlah skor maksimal + jumlah skor minimal : 2) = (32 + 8) : 2 = 20 dengan standar deviasi (jumlah skor maksimal – jumlah skor minimal : 6) = (32 – 8) : 6 = 4. Berdasarkan data empirik diperoleh minimum sebesar 20 dan skor maksimum sebesar 32. Rerata sebesar 25.78 dengan standar deviasi 3.453. Hasil perhitungan data hipotetik variabel *job satisfaction* memiliki skor minimum (skor terendah tiap aitem x jumlah aitem variabel) = 1 x 15 = 15 dan skor maksimum (skor tertinggi tiap aitem x jumlah aitem variabel) = 4 x 15 = 60. Rerata (jumlah skor maksimal + jumlah skor minimal : 2) = (60 + 15) : 2 = 37,5 dengan standar deviasi (jumlah skor maksimal – jumlah skor minimal : 6) = (60 – 15) : 6 = 7.5. Berdasarkan data empirik diperoleh minimum sebesar 42 dan skor maksimum sebesar 60. Rerata sebesar 50.22 dengan standar deviasi 5.899. Deskripsi skor data dari ketiga variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.** **Deskripsi Data Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **N** | **Data hipotetik** | | | | **Data empiric** | | | |
| **Mean** | **Skor** | | **SD** | **Mean** | **Skor** | | **SD** |
| **Min** | **Max** | **Min** | **Max** |
| Komitmen organisasi | 65 | 30 | 12 | 48 | 6 | 36.18 | 26 | 48 | 5.528 |
| *Hardiness* | 65 | 20 | 8 | 32 | 4 | 25.78 | 20 | 32 | 3.453 |
| *Job satisfaction* | 65 | 37.5 | 15 | 60 | 7.5 | 50.22 | 42 | 60 | 5.899 |

Sebelum melakukan uji hipotesis yang menggunakan teknik analisis *multiple regression* (regresi ganda) terdapat beberapa prasyarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu, yaitu melakukan uji normalitas dan uji linierlitas (Hadi, 2016).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran yang diukur memiliki sebaran normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model one sample Kolmogorov-smirnov (K-S Z). Dari hasil uji normalitas untuk variabel komitmen organisasi diperoleh K-S Z = 0.125 dan p = 0.013, hasil uji normalitas untuk variabel *hardiness* diperoleh K-S Z = 0.174 dan p = 0.000, dan hasil uji normalitas untuk variabel *job satisfaction* (kepuasan kerja) diperoleh KS-Z = 0.185 dan p = 0.000. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel komitmen organisasi, variabel *hardiness*, dan variabel *job satisfaction* (kepuasan kerja) terdistribusi tidak normal.

Menurut Hadi (2016) normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak berpengaruh kepada hasil akhir. Lebih lanjut, ketika subjek dalam jumlah besar atau jumlah subjek N ≥ 30 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah N = 50 (N ≥ 30). Gani dan Amalia (2015) juga menyatakan hal yang sama yaitu apabila jumlah subjek diatas 50 (N ≥30), maka data tetap terdistribusi normal karena normal atau tidaknya suatu data tidak mempengaruhi hasil akhir. Menurut Hadi (2016) hal ini terjadi karena uji normalitas hanya memberikan gambaran dari distribusi Gaussian (tidak bertentangan dari garis plot dan diagram dalam uji normalitas). Oleh karena itu, tidak ada kaitannya dengan uji linieritas dan korelasi karena kedua uji tersebut memiliki fungsi yang berbeda. Uji linieritas untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Sedangkan uji korelasi untuk mengetahui apakah kedua variabel saling berhubungan. Dengan demikian, variabel komitmen organisasi, variabel *hardiness*, dan variabel *job satisfaction* dapat digunakan ke tahap berikutnya yaitu uji linieritas dan uji korelasi.

1. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan yang linier (membentuk garis lurus) atau tidak. Berdasarkan hasil uji linierlitas untuk variabel komitmen organisasi dengan *job satisfation* diperoleh F = 79.576 dengan p = 0.000 (p < 0.050) berarti hubungan antara komitmen organisasi dengan *job satisfation* merupakan hubungan yang linier. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji linierlitas untuk variabel *hardiness* dengan *job satisfation* diperoleh F = 69.931 dengan p = 0.000 (p < 0.050) berarti hubungan antara *hardiness* dengan *job satisfation* merupakan hubungan yang linier.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi dan *hardiness* terhadap *job satisfaction* pada anggota Karang Taruna di Moyudan. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.793 dan p = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *hardiness* dengan *job satisfaction*, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi dan *hardiness* maka semakin tinggi *job satisfaction*. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi dan *hardiness* maka semakin rendah *job satisfaction*. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap *job satisfaction* anggota. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3.794 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan α = 0.05. Nilai koefisien regresi sebesar 0.459 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi anggota maka semakin tinggi *job satisfaction* anggota tersebut.

Dalam penelitian ini, komitmen organisasi berarti memiliki peran dalm terjadinya *job satisfaction* pada anggota Karang Taruna di Moyudan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa komitmen organisasi terdapat beberapa aspek yang digunakan yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif sebagai keterikatan emosional seseorang pada organisasi, pengenalan organisasi dan pengembangan dalam organisasi. Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakannya dalam organisasi yang tidak diperoleh dari organisasi lain, semakin nyaman dan dirasakan tinggi manfaatnya, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya. Komitmen ini dibentuk oleh kondisi pekerjaan dan pengharapan yang diperoleh. Sehingga, tingkat keterikatan secara psikolgis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi tersebut, jika semakin banyak yang diperoleh maka anggota juga akan semakin puas dengan organisasi tersebut dan semakin tinggi juga tingkat komitmen afektifnya.

Selanjutnya, komitmen berkelanjutan dapat dinyatakan sebagai fenomena yang terstruktur sebagai hasil dari transaksi pegawai dengan organisasi dan investasi yang diberikan pada organisasi. Anggota akan mengkalkulasikan manfaat dan pengorbanan atas keterlibatannya menjadi anggota suatu organisasi, anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam organisasi jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi. Komitmen berkelanjutan dibentuk oleh kesesuaian gaji / reward yang diterima dan ketersediaan pekerjaan. Anggota organisasi tetap bertahan pada organisasi karena membutuhkan reward dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena anggota tersebut tidak menemukan kegiatan lain. Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan anggota tentang kewajiban yang diberikan kepada organisasi. Sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan terhadap keberadaan organisasi, baik materi maupun non materi, merupakan kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu. Tingkat komitmen normatif yang tinggi mengharuskan anggota mengingat kembali organisasinya. Komitmen normatif ini dibentuk oleh nilai-nilai pribadi dan perasaan wajib. Dari hasil tersebut keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan, atau merupakan kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (kepuasan kerja). Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Brian Hartono dan Roy Setiawan (2013) menjelaskan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Dewi dan Subudi (2016) juga memiliki hasil yang sama bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa *hardiness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Anggota akan semakin puas apabila *hardiness* baik secara internal maupun eksternal anggota tinggi. Tingginya *hardiness* dari hasil analisis akan berdampak pada *job satisfaction* anggota, pernyataan tersebut didukung oleh hasil regresi yang menunjukkan adanya pengaruh positif *hardiness* terhadap *job satisfaction* anggota. Hasil uji regresi secara parsial menunjukkan hasil signifikan pada variabel *hardiness* terhadap *job satisfaction* sebesar 0.000 lebih kecil dari toleransi kesalahan α = 0.05. Hasil dari nilai t hitung sebesar 3.725. Nilai koefisien regresi sebesar 0.721 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi *hardiness* anggota maka semakin tinggi *job satisfaction* anggota.

Berdasarkan uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa *hardiness* memiliki peran yang penting dalam terjadinya *job satisfaction* pada anggota Karang Taruna di Moyudan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa *hardiness* dalam diri seseorang memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction,* karena aspek yang ada dalam kepribadian *hardiness* (kontrol, komitmen, dan tantangan) merupakan karakteristik kepribadian yang ada dalam diri seseorang yang penting dalam pertahanan terhadap stress, dimana stress itu sendiri merupakan salah satu penyebab terjadinya perilaku menunda tugas.

Anggota memiliki aspek kontrol dalam kepribadian *hardiness*, ia akan dapat mengontrol dirinya dengan baik dan merasa bahwa situasi dan kondisi yang penuh tekanan berada di bawah kendalinya, dan mempunyai kontribusi dalam masalah sosial. Maka dari itu orang yang memiliki kontrol akan lebih memilih untuk mengerjakan tugasnya daripada melakukan hal lain yang lebih menyenangkan dirinya. Aspek komitmen dalam hardiness memiliki pengaruh terhadap job satisfaction, ketika orang memiliki komitmen ia akan memiliki kemauan untuk tetap terlibat dalam situasi dan kondisi apapun yang ada dihadapannya. Dari penelitian ini, anggota merasa bersemangat dalam megikuti kegiatan, dan bertanggung jawab pada pekerjaannya. Maka dari itu orang yang memiliki komitmen, akan tetap berfokus pada tugas yang harus diselesaikan daripada melakukan hal lain yang lebih menyenangkan. Orang yang memiliki komitmen tidak mengalami keterlambatan dalam pengerjaan tugas yang dilakukan secara tepat sengaja, karena ia memiliki kesadaran akan tujuan yang akan dicapai. Selain itu, orang yang memiliki komitmen dinilai akan memiliki minat yang sungguh-sungguh, serta keingintahuan yang kuat mengenai aktivitas yang ada dihadapannya. Kemudian, aspek ketiga yaitu tantangan, juga memiliki pengaruh terhadap job satisfaction. Anggota memiliki tantangan yang tinggi akan memiliki kemungkinan kecil untuk melakukan perilaku menunda saat akan memulai untuk mengerjakan sebuah tugas, juga tidak mengalami keterlambatan dalam pengerjaan tugas yang dilakukan secara sengaja, karena orang tersebut menganggap sebuah tugas yang harus dihadapi sebuah tantangan, bukan sebagai ancaman untuk dihindari. Selain itu, orang dengan tantangan yang tinggi tidak akan memilih untuk melakukan hal lain yang lebih menyenangkan, karena ia berani untuk keluar dari zona nyaman yang ada dalam dirinya, serta menganggap sebuah tugas sebagai tantangan yang harus diselesaikan. Walaupun hal tersebut sebagai tantangan pertamanya, anggota juga siap untuk memulai situasi baru dalam kondisinya. Orang yang memiliki tantangan akan mampu untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan apa yang ia pahami dan rencanakan, karena ia menganggap tugas yang telah ia rencanakan merupakan sebuah tantangan, dan merupakan sebuah wadah untuk belajar dan berkembang.

*Job satisfaction* mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap anggota terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan organisasinya. Menjadi kewajiban setiap pemimpin organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para anggotanya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja anggota agar anggota dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi anggota. Hasil ini konsisten dengan penelitian Khairunnisa et al. (2018) terdapat hubungan positif yang signifikan antara hardiness dengan kepuasan kerja pada karyawan head office PT. Nakamura Surakarta.

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi dan *hardiness* secara simultan berpengaruh terhadap *job satisfaction* sebesar 52.470 dengan nilai signifikan 0.000. Oleh karena signifikansi kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan *hardiness* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dan *hardiness* anggota maka semakin tinggi *job satisfaction* anggota.

Dari hasil penelitian juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.617 yang berarti bahwa komitmen organisasi dan *hardiness* memengaruhi *job satisfaction* karyawan sebesar 61.7%, dan sisanya sebesar 38.3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Bagi setiap karyawan, kepuasan kerja adalah salah satu sasaran penting yang ingin dicapai. Menurut Luthans (2006) diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan pengawasan, kepuasan dengan kelompok kerja. Kepuasan kerja dipercaya dipengaruhi kuat oleh dukungan komitmen organisasi dan tingginya kepribadian *hardiness*. Komitmen organisasi anggota berdampak positif terhadap kelangsungan organisasi. Anggota akan berkomitmen terhadap organisasi jika karyawan merasa diperlukan dan anggota dilibatkan dalam permasalahan organisasi, sehingga memunculkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pada diri anggota. Perlakuan organisasi dan kebijakan organisasi akan memotivasi diri untuk lebih baik sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap anggota Karang Taruna di Moyudan.

Berdasarkan penelitian secara menyeluruh, terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan *hardiness* terhadap *job satisfaction* pada anggota karang taruna di Moyudan. Pada penelitian ini rata-rata subjek memiliki komitmen organisasi, *hardiness*, dan *job satisfaction* pada tingkat sedang dan tinggi.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa terdapat keterbatasan penelitian ataupun kelemahan yang dialami selama melaksanakan penelitian, yaitu masih tingginya keengganan anggota dalam menjawab pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat dari ketidakcocokan masalah yang ada dalam latar belakang dengan hasil penelitian. Ketidakcocokan tersebut dikarenakan jawaban responden yang banyak mengumpul pada daerah setuju, sehingga hal ini memungkinkan adanya jawaban-jawaban yang bias. Selain itu, tingkat kesibukan yang tinggi pada responden, mengakibatkan responden kurang memiliki waktu untuk menjawab beberapa pernyataan yang disediakan sehingga tidak dapat fokus dan cenderung asal. Dari kelemahan tersebut mengakibatkan data awal dan hasil penelitian tersebut berbeda, karena ketika observasi data awal para anggota mengatakan apa yang sebenarnya terjadi, tetapi ketika pada waktu pengisian skala para anggota banyak yang mengisikan pada bagian yang favourable sehingga mengakibatkan perbedaan hasil pada penelitian tersebut.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *hardiness* terhadap *job satisfaction* pada anggota Karang Taruna di Moyudan, dengan koefisien korelasi (rxy) = 0.793 (p < 0.050). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *hardiness* dengan *job satisfaction*, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi dan *hardiness* maka semakin tinggi *job satisfaction*. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi dan *hardiness* maka semakin rendah *job satisfaction*. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jika anggota terpuaskan dalam bekerja maka akan senang menjalani kegiatannya, bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan, sehingga termotivasi untuk bekerja dengan bersedia memberikan upaya terbaiknya untuk organisasi, lebih loyal, dan produktifitas meningkat. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja membuat anggota tertekan dan bosan menjalani kegiatannya, sehingga kinerja menurun, kurang optimal bekerja, dan tidak bersedia memberikan upaya terbaiknya untuk meningkatkan mutu organisasi. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel komitmen organisasi dan *hardiness* memiliki kontribusi sebesar 61.7% terhadap *job satisfaction* dan sisanya 38.3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi subjek

Bagi subjek, agar dapat meningkatkan *job satisfaction* maka sebaiknya lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja, menganggap bahwa setiap pekerja merupakan tanggungjawab yang harus dijalani, dan jika tertekan maupun tidak puas dalam bekerja sebaiknya mendiskusikan dengan atasan agar mendapatkan solusi yang tepat.

1. Bagi pihak Karang Taruna di Moyudan

Bagi pihak karang taruna di Moyudan sebaiknya meningkatkan komitmen organisasi dan *hardiness* anggota melalui *job satisfaction* (kepuasan kerja) yang dimiliki setiap anggota yaitu memberikan peraturan yang tidak memberatkan anggota, memberikan fasilitas ruang yang nyaman, memberikan berbagai fasilitas yang mudah diakses, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan anggota, dan pengawas lebih responsif untuk mendengarkan serta memberikan solusi yang tepat bagi anggota.

1. Bagi peneliti selanjutnya
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan subjek, tempat, dan metode penelitian yang berbeda dari penelitian ini.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan *hardiness* dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 61.7% terhadap *job satisfaction* dan sisanya 38.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor lainnya.
4. Bagi penelitian selanjutnya yang hendak melakukan penelitian sejenis agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang pengaruh komitmen organisasi dan *hardiness* terhadap *job satisfaction*. Seperti, mencari data secara offline agar para subjek dapat mengisi skala dengan sungguh-sungguh dalam menjawab beberapa pernyataan yang disediakan sehingga dapat fokus dan tidak cenderung asal.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arifah, D. A., & Romadhon, C. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Journal of Visual Languages & Computing*, *2*(1), 357–369.

Azwar, S. (2019a). *Penyusunan skala psikologi* (edisi dua). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2019b). *Reliabilitas dan validitas* (edisi empat). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dewi, P. E. S., & Subudi, M. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap job satisfaction dengan role stress sebagai variabel moderating*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *4*(4), 7839–7867.

Gani, J., & Amalia, M. (2015). *Alat analisis data : aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hadi, S. (2016). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hartono, B., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan paparon’s pizza city of tomorrow. *Agora, 1*(1), 1–8.

Heriyanto, Y. (2011). Hardiness pada penderita jantung koroner (studi deskriptif kuantitatif di purwokerto). *Skripsi. Purwokerto: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto*.

Indonesia, P. (2009). Undang-undang nomor 40 tahun 2009 tentang kepemudaan. *Jakarta: Sekretariat Negara RI*.

Jimad, H. (2011). Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan intensi turnover. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *7*(2).

Khairunnisa, F., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. (2018). Hubungan antara hardiness dan kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja pada karyawan head office pt. Nakamura surakarta. *Jurnal Kesehatan Sebelas Maret*, *1*(1), 1–12.

King, L. A. (2014). *Psikologi umum: sebuah pandangan apresiatif*. Jakarta: Salemba Humanika.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku organisasi* (edisi sembilan). Jakarta: Selemba Empat.

Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (edisi sepuluh). Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nirmalasari, T., & Widiastuti, N. (2018). Peran tokoh pemuda dalam meningkatkan partisipasi karang taruna di desa nanjung margaasih. *Jurnal Comm-Edu*, *1*(2), 30–35.

Olivia, D. O. (2014). Kepribadian hardiness dengan prestasi kerja pada karyawan bank. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *4*(1), 1–23.

Robbins, S. P., & Jugde, T. A. (2019). *Perilaku organisasi* (edisi enam belas). Jakarta: Selemba Empat.

Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d*. Bandung: Alfabeta.

Temaja, I. P. E. A. W., & Utama, I. M. K. (2016). Pengaruh profesionalisme, kepribadian hardiness, motivasi dan budaya organisasi pada kinerja auditor di kantor akuntan publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana,*15(3), 1711–1739.

Wenti. (2013). Eksistensi karang taruna dalam aktivitas kepemudaan. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, *1*(4), 389–401.