

**PENGARUH IKLIM ORGANISASIONAL PERSEPSIAN TERHADAP
KOMITMEN AFEKTIF DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS
SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI**

Oleh: Yunisman Gulo
Program Studi: Manajemen
Instansi Asal: STIE Pembnas Nias
Pembimbing: T. Hani Handoko, Ph.D
Tanggal Wisuda:

INTISARI

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh antara iklim organisasional persepsian terhadap komitmen afektif dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka penelitian ini menggunakan desain survei untuk mengumpulkan data dari para responden. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari skala iklim organisasional persepsian yang dikembangkan oleh Stringer (2002), skala pemberdayaan psikologis dari Ugboro (2006), dan skala komitmen afektif yang dikembangkan oleh Bamberg, *et al* (2008).

Responden pada penelitian ini adalah 237 orang perawat karyawan dari dua objek penelitian: RSUD Panti Rapih dan RSUD Bethesda Yogyakarta dengan *respon rate* sebesar 95 %.

Untuk menguji pengaruh iklim organisasional persepsian pada komitmen afektif dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi, digunakan analisis regresi sederhana dan hirarki. Hasil pengujian menunjukkan bahwa 4 hipotesisnya didukung. Temuan ini menunjukkan komitmen afektif memediasi parsial (*partially mediated*) hubungan positif antara iklim organisasional persepsian pada komitmen afektif. Secara umum, temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya.

Kata-kata kunci: Iklim Organisasional Persepsian, Komitmen Afektif, Pemberdayaan Psikologis

THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL CLIMATE ON AFFECTIVE COMMITMENT WITH PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AS MEDIATING VARIABLE

Oleh: Yunisman Gulo
Program Studi: Manajemen
Instansi Asal: STIE Pembnas Nias
Pembimbing: T. Hani Handoko, Ph.D
Tanggal Wisuda:

ABSTRACT

The purpose of this study is to test the influence of perceived organisational climate on affective commitment with psychological empowerment as mediating variable. the goal of gaining knowledge and diagnosed employees response to organizational change in workplace. To accomplish this purpose, surveys design were used to gather individual level self-report data. The previously validated measures used included Stringer (2002) perceived organisational climate scale, Ugboro (2006) psychological empowerment, and Bamberg, et al., (2008) affective commitment scale.

The respondents for this study included nurses from Panti Rapih Hospital and Bethesda Hospital Yogyakarta. There were 237 responses for an overall response rate of 95,%.

The data were analyzed using simply and hierarchical regression analysis to test the relationships among perceived organisational climate, psychological empowerment, and affective commitment. The results demonstrated that 4 hypothesis which supported. The results also demonstrated that psychological empowerment was partially mediated the positively relationship between perceived organisational climate and affective commitment. Generally, these findings consistent with the previous research.

Keywords: *Perceived Organisational Climate, Psychological Empowerment, Affective Commitment.*