

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) merupakan organisasi otonom Persyarikatan Muhammadiyah yang berfungsi sebagai wadah pembinaan dan pengembangan potensi mahasiswa Islam agar tumbuh menjadi insan akademis, berakhlak mulia, dan berjiwa profetik. Kaderisasi dalam IMM tidak hanya dimaknai sebagai proses formal pelatihan atau perkaderan dasar, melainkan sebagai sistem pembinaan berkelanjutan yang membentuk integritas moral (intelektualitas), tanggung jawab sosial (humanitas), serta kesadaran spiritual (spiritualitas) dalam menjalankan nilai-nilai Islam berkemajuan (Dewan Pimpinan Pusat IMM, 2025).

Pada tataran kepengurusan, kaderisasi IMM berperan membentuk struktur kerja yang efektif, di mana setiap pengurus diharapkan mampu berperan aktif, bekerja sama, dan menunjukkan semangat pengabdian terhadap organisasi. Dalam realitasnya, semangat ideal kaderisasi ini belum selalu terwujud secara konsisten dalam perilaku dan partisipasi kader sebagai seorang pengurus di tiap pimpinan. Pengurus yang telah melalui proses kaderisasi yang ideal sebelumnya, biasanya akan memiliki tingkat kontribusi yang tinggi dilihat dari keaktifannya dalam berpartisipasi, inisiatif tinggi dalam mengemban tanggung jawab, bahkan seringnya membantu tugas rekan di bidang lain maupun di luar tugas formal (wajib).

Dalam dua tahun terakhir, peneliti juga menjabat sebagai seorang pengurus yang menduduki posisi penting dalam salah satu komisariat IMM yang ada di Universitas Muhammadiyah Surabaya, yakni PK IMM Allende sebagai ketua bidang dan ketua umum. Peneliti mengamati bahwa adanya fenomena perbedaan partisipasi dan kontribusi kader yang telah menjadi pengurus harian selama menjabat. Adanya perbedaan partisipasi ini terlihat dari perbedaan intensitas kontribusi antar anggota bidang yang berkaitan dengan tugas-tugas formal yang di emban dalam jabatan tersebut, terlebih lagi dalam pekerjaan yang diluar tugas formal menunjukkan intensitas yang lebih rendah lagi dibandingkan dengan kontribusi yang berkaitan dengan tugas formal.

Peneliti juga melakukan wawancara awal kepada ketua umum IMM Se-Surabaya dari tingkatan Cabang hingga Komisariat. Wawancara dilakukan kepada 15 subjek yang berstatus sebagai ketua umum aktif di masing-masing pimpinannya. Hasil wawancara menunjukkan adanya perbedaan partisipasi aktif antar pengurus IMM di tiap pimpinan yang diakibatkan oleh beberapa hal. Dari 15 ketua umum tersebut, semua menyatakan bahwasanya ada perbedaan partisipasi pengurus dalam menjalankan kepemimpinannya.

Dari seluruh hasil wawancara, peneliti menyimpulkan adanya dua penyebab yang paling dominan yang memicu perbedaan partisipasi pengurus ialah : Pertama, identitas diri kader yang telah berangkat dari latar belakang sebagai kader Muhammadiyah maupun kader IMM di periode sebelumnya, hal ini dijelaskan oleh sebagian ketua umum dari pimpinan cabang hingga komisariat, seperti :

*“Yang saya lihat dari temen-temen itu gini Haq, mereka merasakan identitas IMM itu selamanya disebabkan karena mereka juga sudah menjadi kader muhammadiyah sebelumnya.” (S. Iftitah, Wawancara Pribadi, 7 Oktober 2025)*

*“Iya karena memang itu mas apa yaa...bawaan dari komisariatnya itu juga latar belakang mereka sendiri mungkin ya yang sudah Muhammadiyah sejak awal, jadinya ketika mereka masuk di koorkom jadinya bisa lebih aktif daripada yang lain.” (M. Insafi, Wawancara Pribadi, 17 Oktober 2025)*

Kedua, strategi penjaringan kader IMM yang menggunakan iming-iming jabatan di ormawa kampus sebagai penawarannya menjadikan pemicu timbulnya perilaku organisasi yang tidak menentu, sehingga menjadikan kader-kader tersebut bergabung karena dijanjikan jabatan di ormawa kampus bukan dikarenakan adanya dorongan dari motivasi intrinsik. Hal ini disampaikan langsung oleh ketua umum di beberapa pimpinan, terutama dari pimpinan yang berasal dari Perguruan Tinggi Negeri dengan dominasi IMM sebagai Organisasi Eksternal termasuk minoritas.

*“Ya...karena memang kondisinya kita ini hidup di lingkungan PTN ya mas ya, jadinya kita mau nggak mau itu harus melakukan strategi penarikan kader dengan iming-iming jabatan di ormawa memang, kalo gak gitu ya kita bakalan gak dapat kader...wong sudah diambil mereka yang lebih mayor.” (A. Jabir, Wawancara Pribadi, 1 Oktober 2025)*

*“Kami itu juga terbelenggu dengan system kampus mas, mau bagaimana lagi karena kita PTN ya, jadinya ormawa itu yang paling dominan seperti Hima itu yang dominan banget disini...Jadinya kami harus kasih iming-iming jabatan di hima dulu missal buat narik maba-maba itu jadi kader IMM kami.” (F. Fahrezi, Wawancara Pribadi, 17 Oktober 2025)*

Hal tersebut menjadikan suatu kesenjangan kontribusi dan partisipasi aktif diantara jajaran pengurus IMM, sehingga menarik untuk ditelaah secara ilmiah. Peneliti kemudian menarik alur fenomena ini melalui kerangka konseptual *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dikembangkan oleh Organ D.W. (1988). Dibukunya pada tahun 1988, Organ mendefinisikan

*Organizational Citizenship Behavior* sebagai “individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization.” Artinya, *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku sukarela yang tidak diwajibkan secara formal, tetapi memberikan dampak signifikan terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Konsep ini mencakup lima dimensi utama: *altruism* (sikap tolong-menolong), *conscientiousness* (ketaatan melebihi kewajiban), *sportsmanship* (toleransi terhadap situasi kurang ideal), *courtesy* (menjaga hubungan baik antaranggota), dan *civic virtue* (partisipasi aktif dalam kehidupan organisasi) (Organ, 1997).

Dalam konteks organisasi kemahasiswaan seperti IMM, konsep *Organizational Citizenship Behavior* memiliki relevansi yang tinggi. Organisasi mahasiswa berbasis nilai religius dan sosial menuntut partisipasi aktif anggota bukan hanya karena tanggung jawab struktural, melainkan karena kesadaran ideologis dan moral. Kader IMM yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tidak hanya sekadar melaksanakan tugas administratif, tetapi juga menunjukkan inisiatif, solidaritas, dan kepekaan terhadap kebutuhan sesama kader. Misalnya, kader yang datang tepat waktu tanpa pengawasan, membantu mempersiapkan kegiatan, atau memberikan ide konstruktif dalam forum organisasi adalah wujud konkret dari *Organizational Citizenship Behavior* yang dimaksud Organ (1997). Dengan demikian, *Organizational Citizenship Behavior* menjadi indikator penting untuk menilai

keberhasilan kaderisasi IMM dalam membentuk perilaku organisasi yang berlandaskan nilai keikhlasan, tanggung jawab, dan pengabdian.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, fenomena perbedaan intensitas kontribusi dan partisipasi aktif seorang pengurus IMM dapat memanasifestasikan tingkat tinggi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki oleh pengurus, serta menunjukkan tidak adanya keterikatan moral maupun spiritual yang tinggi dan berbenturan dengan nilai ideologis kader. Peneliti mengasumsikan bahwa adanya faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi adanya perbedaan intensitas *Organizational Citizenship Behavior* pada komisariatnya.

Penelitian awal telah dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner survey kepada 25 ketua umum dan 50 anggota IMM se-Kota Surabaya, dan hasil menunjukkan adanya variasi tingkat partisipasi pengurus antarpimpinan. Berdasarkan hasil penelitian awal, sekitar 80,3% dari 25 ketua umum yang menunjukkan kecenderungan *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi, sedangkan 19,7% lainnya menunjukkan kecenderungan *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah. Kemudian dari 50 anggota IMM, 78,1% menunjukkan kecenderungan *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi, sedangkan 31,9% lainnya menunjukkan tingkat OCB yang rendah

Kecenderungan tersebut dilihat dari beberapa hasil kuisioner seperti : 68% dari 25 Ketua menyatakan bahwa mereka memberikan ruang bagi anggota untuk terlibat dalam kegiatan di luar tugas formal (misalnya rapat sukarela, forum diskusi, kegiatan sosial organisasi). 68% juga menyatakan bahwa

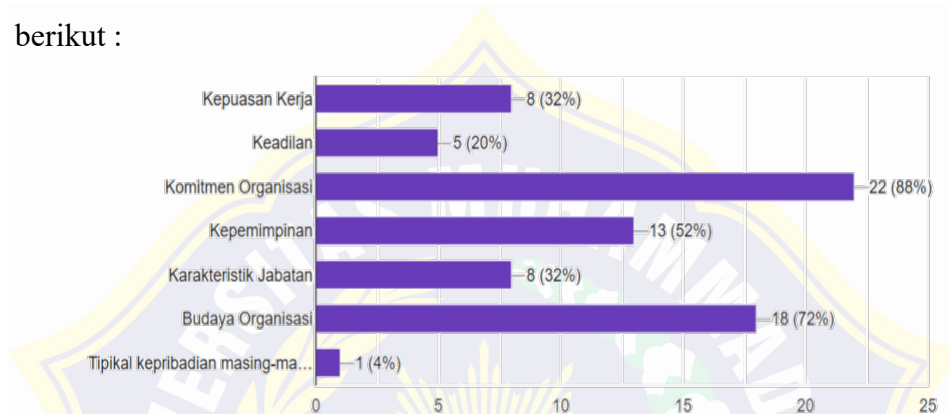
konflik antar anggota relatif jarang terjadi karena adanya komunikasi terbuka. Serta 68% menyatakan bahwa banyak anggota yang secara sukarela menghadiri rapat, kegiatan, atau acara organisasi.

Selanjutnya, pada taraf anggota kecenderungan paling dominan dilihat dari beberapa pernyataan diantaranya 80% menyatakan bahwa “Saya tidak mengambil waktu istirahat yang berlebih ketika sedang melaksanakan agenda IMM.saya tidak mengambil”, 78% menyatakan “Saya selalu mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan bahkan ketika tidak ada yang memperhatikan”, 70% menyatakan “Saya merasa tingkat kehadiran kerja saya di IMM di atas rata-rata”.

Berbagai penelitian lain menunjukkan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tidak muncul secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor psikologis dan kontekstual. Menurut Fathiyah dan Pasla (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* terbagi menjadi dua, yakni : faktor internal berupa kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral pegawai, motivasi kerja dan faktor eksternal berupa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

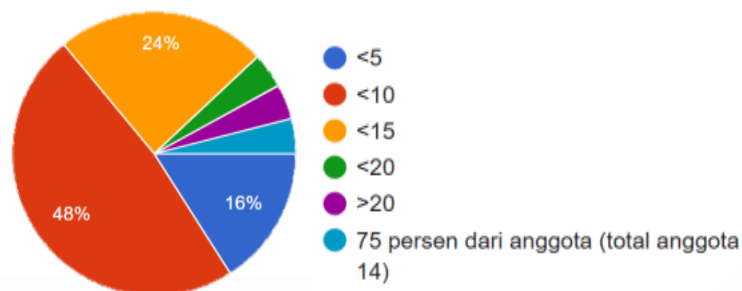
Pada konteks faktor *Organizational Citizenship Behavior*, penelitian awal juga mengukur faktor-faktor apa saja yang paling dominan terhadap tinggi rendahnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada tiap komisariat. Hasil menunjukkan dua faktor yang paling dominan ialah sekitar 88% pengurus memilih faktor komitmen organisasi, menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap organisasi dan kesediaan untuk bertahan dalam keanggotaan.

Selain itu, 72% pengurus menunjukkan faktor budaya organisasi yang cukup kuat, terutama dalam nilai kebersamaan dan gotong royong, meski masih terdapat perbedaan mencolok dalam hal kedisiplinan dan partisipasi di forum organisasi. Hasil tersebut seperti halnya yang ditunjukkan pada diagram berikut :



**Gambar 1. 1**  
**Diagram Faktor *Organizational Citizenship Behavior***

Selain meneliti faktor yang paling dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, kuisioner juga dirancang untuk mengukur berapa jumlah anggota yang berpartisipasi aktif lebih dari tugas formalnya. Hasil menunjukkan bahwa hanya 2 dari total 25 komisariat yang memiliki anggota dengan partisipasi aktif diluar tugas formalnya dengan jumlah melebihi 15 anggota. Sedangkan komisariat lain dengan jumlah yang sama terbanyak pada jumlah <10 anggota yakni sebanyak 12 komisariat, disusul oleh <15 dengan jumlah 6 komisariat. Hasil survey jumlah anggota dengan partisipasi aktif diluar tugas formalnya ini dapat dilihat pada diagram berikut :



**Gambar 1. 2**  
**Jumlah Pengurus Dengan Indikasi OCB Yang Tinggi**

Berkaitan dengan fenomena *Organizational Citizenship Behavior* dan ditinjau dari hasil penelitian awal tersebut, budaya organisasi tampaknya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar, nilai, dan norma yang diinternalisasi oleh anggota dan menjadi pedoman dalam bertindak. Budaya yang kuat menciptakan rasa memiliki, solidaritas, dan keseragaman tujuan yang akhirnya menumbuhkan perilaku positif seperti *Organizational Citizenship Behavior*. Dalam organisasi seperti IMM, budaya partisipatif dan gotong royong sangat menentukan apakah kader merasa terhubung dengan nilai-nilai kolektif atau justru bersikap individualistis. Adanya hubungan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* telah diemukan sebelumnya pada penelitian Kirana, et.al (2023) yang menemukan bahwa budaya organisasi yang terbuka dan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Temuan lain pada penelitian Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada kerja sama dan kepercayaan mampu memperkuat kecenderungan anggota untuk melakukan tindakan sukarela demi kemajuan bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Mohanty dan Rath (2012) pada tiga budaya organisasi yang berbeda menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga mendukung gagasan jika budaya organisasi dalam kerangka tertentu berpotensi membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Temuan terbaru pada penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff et al. (2018) memperkuat asumsi bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* muncul karena adanya dukungan sosial dan budaya organisasi yang memfasilitasi kerja sama tim serta kepercayaan antarindividu.

Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis individu terhadap organisasinya, yang terdiri atas tiga dimensi: *affective commitment* (keterikatan emosional), *continuance commitment* (pertimbangan manfaat dan biaya), serta *normative commitment* (rasa kewajiban moral). Anggota dengan komitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk berkontribusi melebihi kewajiban formalnya. Dalam konteks IMM, hal ini terlihat pada kader yang tetap berpartisipasi aktif meski tidak diberi mandat langsung, atau yang secara sukarela membantu pelaksanaan kegiatan kaderisasi. Adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* ini telah dibuktikan pada beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2015)

yang menemukan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien 0,710. Hasil temuan serupa terbaru yang ditunjukkan pada penelitian Putri dan Fariana (2024) pada subjek 42 karyawan di PT Victoria Insurance dengan temuan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dalam penelitian ini bersifat korelasional dengan menggunakan variabel mediasi. Desain penelitian ini mengambil referensi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Arumi et.al (2019) yang menemukan bahwa efek mediasi oleh komitmen organisasi memainkan peran yang sangat baik dalam hubungan ini. Untuk membentuk *Organizational Citizenship Behavior*, perlu dibentuk budaya yang baik dan disesuaikan dengan budaya lokal, sehingga akan muncul komitmen pada setiap karyawan di organisasi. Hasil ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* secara langsung, namun tidak secara maksimal. Budaya yang baik akan memunculkan dan meningkatkan komitmen setiap karyawannya. Peningkatan maksimal dapat dilihat ketika komitmen menjadi mediator antara budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan dalam organisasi akan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang kuat ketika mereka memiliki komitmen yang baik, sehingga mereka menyadari dan melakukan yang terbaik untuk organisasinya (Arumi et.al, 2019)

Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior*, budaya dan komitmen organisasi juga telah banyak dibuktikan dalam penelitian terdahulu meskipun tidak memakai model mediasi. Penelitian yang dilakukan oleh Winoto et.al (2020) pada 41 karyawan PT Taspen KCU Bandung menemukan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 81,3%, dan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh 67,3% serta budaya organisasi berpengaruh 14%. Penelitian Fuad et.al (2020) pada 60 pegawai BAPPEDA Bojonegoro menemukan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan kemampuan kerja seluruhnya berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, baik secara simultan maupun parsial. Begitu pula dengan temuan Sitio (2021) yang juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien determinasi 78,7% serta pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai koefisien determinasi 77,7% pada subjek 100 karyawan PT. Emerio Indonesia.

Penelitian ini berangkat dari gagasan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dipicu dan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang bersifat partisipatif dan mendorong kontribusi dari pengurus. Budaya tersebut tidak hanya membentuk norma-norma sosial dan disipositif di lingkungan organisasi, tetapi juga menciptakan konteks yang mendorong inisiatif sukarela di luar tugas formal. Dalam kerangka ini, komitmen organisasi (khususnya

*affective commitment* atau keterikatan emosional pengurus terhadap organisasi) berfungsi sebagai mediator yang menjembatani hubungan antara budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Secara konkret, budaya organisasi partisipatif meningkatkan *affective commitment*, sehingga pengurus yang secara emosional terikat cenderung menunjukkan tingkah laku *Organizational Citizenship Behavior* lebih besar.

Namun, hubungan antara budaya organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* juga dapat memiliki jalur langsung secara independen, meskipun dampak terbesar diketahui ialah dimediasi oleh *affective commitment*. Temuan dan kerangka teoretis ini berkontribusi pada pemahaman bagaimana konteks budaya yang mendukung partisipasi memperkuat keterikatan emosional pengurus, yang pada akhirnya meningkatkan kontribusi sukarela mereka terhadap organisasi. Implikasi praktisnya adalah organisasi perlu menanamkan budaya partisipatif dan peluang kontribusi untuk memperkuat *affective commitment* dan mendorong *Organizational Citizenship Behavior* melalui program kepemimpinan, komunikasi dua arah, serta peluang partisipasi kerja.

Namun demikian, hasil penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang cukup jelas pada fenomena ini bahwa belum adanya penelitian yang dilakukan pada lingkungan organisasi IMM. Studi mengenai *Organizational Citizenship Behavior* selama ini banyak dilakukan pada sektor korporasi, pendidikan, dan lembaga pemerintahan, yang umumnya berbasis sistem kerja profesional dengan kompensasi finansial. Variabel-variabel yang diteliti pun cenderung berfokus pada gaya

kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau kecerdasan emosional secara parsial.

Sementara itu, kajian OCB dalam organisasi kader mahasiswa berbasis nilai dan ideologi, terbukti belum banyak penelitian yang menelaah perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dalam konteks organisasi kemahasiswaan, khususnya pada Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) bahkan belum terdapat penelitian yang membahas *Organizational Citizenship Behavior* dilingkungan kader IMM. Padahal, karakteristik IMM sebagai organisasi kader mahasiswa Islam dengan sistem perkaderan berjenjang, orientasi dakwah, serta struktur kolektif-kolegial menghadirkan dinamika psikologis yang berbeda dibanding organisasi kerja formal. Dalam konteks ini, perilaku OCB tidak didorong oleh imbalan material, melainkan oleh internalisasi nilai, komitmen ideologis, dan kesadaran moral sebagai kader.

Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pengurus IMM se-Kota Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris dan teoretis mengenai bagaimana faktor psikologis dan *cultural* memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pengurus IMM se-kota Surabaya. Peneliti juga berusaha untuk merefleksikan pengalaman yang telah didapatkan secara pribadi selama menjadi pengurus pada salah satu komisariat IMM di Surabaya.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan signifikansi antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada pengurus IMM se-Kota Surabaya?
2. Apakah terdapat hubungan signifikansi antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pengurus IMM se-Kota Surabaya?
3. Apakah terdapat hubungan signifikansi antara Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pengurus IMM se-Kota Surabaya?
4. Apakah terdapat peran mediasi Komitmen Organisasi dalam hubungan antara Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada pengurus IMM se-Kota Surabaya?.

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, tujuan penelitian ini, ialah:

1. Mengetahui adanya hubungan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada pengurus IMM se-Kota Surabaya.

2. Mengetahui adanya hubungan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pengurus IMM se-Kota Surabaya.
3. Mengetahui adanya hubungan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pengurus IMM se-Kota Surabaya.
4. Mengetahui adanya peran mediasi Komitmen Organisasi dalam hubungan antara Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada pengurus IMM se-Kota Surabaya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur psikologi organisasi, khususnya dalam kajian *Organizational Citizenship Behavior* pada lingkungan organisasi mahasiswa, khususnya IMM sebagai gerakan mahasiswa islam.

##### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

###### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan peneliti dalam melakukan metode penelitian ilmiah, meningkatkan kemampuan analisa masalah yang terjadi, serta menambah wawasan akademis.

b. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pimpinan IMM dalam membangun strategi pembinaan kader menjadi pengurus yang berorientasi pada penguatan komitmen ideologis dan pengembangan budaya organisasi yang suportif, kolaboratif, dan partisipatif.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi untuk memperkaya literasi ilmiahnya, khususnya pada ranah organisasi maupun korporat.

