

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Komitmen Organisasional

a. Definisi Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional merupakan topik yang akan selalu dipertimbangkan baik oleh pimpinan organisasi maupun peneliti yang fokus khusus pada perilaku manusia. Komitmen organisasi sangat penting bagi organisasi saat ini karena dengan mempertimbangkan tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan sejauh mana mereka berniat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, seseorang juga dapat mengukur sejauh mana mereka melekat pada organisasi.

Komitmen berasal dari bahasa latin (*committere, to connect, entust- the state of being obligated or emotionally impelled*) yang merupakan keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang di yakinkannya (P'tikad) (Tasmara, 2002: 85). Komitmen dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah perjanjian (keterikatan), untuk melakukan sesuatu, dan kontrak (KAMUS BAHASA INDONESIA, 2008).

Menurut Davis dan Newstrom (1995) “Komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan, dan untuk keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut”. Komitmen Organisasional dapat juga dikatakan sebagai loyalitas karyawan, yang merupakan sebuah derajat yang mana seorang karyawan mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Hal ini juga dapat untuk mengukur keinginan karyawan untuk tetap bertahan di masa yang akan datang, dan kecenderungan positif yang muncul dari karyawan adalah catatan kehadiran yang baik, ketaatan pada kebijakan organisasi, dan menurunnya tingkat perputaran karyawan (Yusuf & Syarif, 2017).

Menurut Steers (1988) “Komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi” (Yusuf & Syarif, 2017).

Seseorang yang mempunyai keinginan yang kuat, bersedia berusaha untuk kepentingan organisasi dan mempunyai keyakinan terhadap organisasi adalah anggota yang berkomitmen tinggi atau berkomitmen terhadap suatu organisasi atau kelompok. Ketika seseorang sudah berkomitmen pada suatu organisasi atau kelompok, berarti harus beradaptasi dengan nilai dan norma yang ada dalam organisasi tersebut dan mengambil langkah yang sama menuju tujuan yang sama.

Dari berbagai definisi komitmen organisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap setia atau loyalitas pegawai terhadap organisasi, bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi untuk hal apapun.

b. Komponen Multidimensional Komitmen

Menurut Meyer dan Allen (1993) terdapat tiga indikator dalam komitmen organisasi. Meyer dan Allen lebih memilih untuk menggunakan istilah komponen komitmen organisasi daripada indikator komitmen organisasi karena hubungan karyawan dengan organisasinya dapat bervariasi dalam komponen tersebut (Yusuf & Syarif, 2017).. Misalnya, seorang karyawan mungkin merasa terhubung dengan organisasinya tetapi pada saat yang sama merasa berkewajiban untuk tetap berada di organisasi tersebut. Dengan demikian, pengukuran komitmen organisasi juga seharusnya merefleksikan ketiga komponen komitmen tersebut yaitu:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif yang didasarkan pada perasaan positif individu terhadap organisasi. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Mereka merasa senang, bangga, dan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Komitmen ini berkaitan dengan perasaan kewajiban individu terhadap organisasi. Ini terjadi ketika individu merasa memiliki tanggung jawab moral atau normatif untuk tetap berkomitmen pada organisasi. Biasanya, hal ini berkaitan dengan investasi pribadi individu dalam organisasi, seperti pelatihan yang diberikan oleh organisasi atau bantuan yang diberikan oleh organisasi untuk pengembangan karir individu.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen normatif didasarkan pada pertimbangan biaya dan manfaat dari mempertahankan hubungan dengan organisasi. Individu dengan komitmen berkelanjutan mungkin tetap tinggal di organisasi karena mereka merasa terikat oleh faktor-faktor seperti gaji, manfaat, atau kesulitan untuk menemukan pekerjaan lain yang sama baiknya.

Jadi berdasarkan pendekatan multidimensional dari Meyer dan Allen (1997), ada tiga komponen komitmen organisasi, sehingga karyawan memilih menetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya, yang ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 2. 1 Komponen Multidimensional



Sumber: Mayer dan Allen (1993)

c. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut Steers (1988) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga faktor :

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya.
3. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi

2. *Work Life Balance*

a. Definisi *Work Life Balance*

Work Life Balance atau keseimbangan kehidupan kerja adalah situasi di mana karyawan mampu mengkategorikan tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi, dan jenis tanggung jawab lainnya. Keadaan ini sangat diperlukan untuk menjaga kestabilan dan keseimbangan antara permasalahan pekerjaan dan konflik pribadi dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Hudson (2005) *Work life balance* merupakan ketrampilan seseorang dalam menyeimbangkan berbagai hal yang bersamaan antara tuntutan dalam hidup dan tuntutan pekerjaan, dimana seseorang dalam mengerjakan keduanya dengan peran ganda yang baik, sebagai seorang pekerja maupun sebagai pribadi yang baik (Faeni D, 2021).

Keseimbangan kehidupan kerja menciptakan kehidupan yang seimbang secara fisik dan mental. Psiko adalah pikiran, somatik adalah tubuh. Saat pikiran seseorang terganggu karena tekanan pekerjaan, maka tubuh seseorang juga ikut terganggu. Ketidakseimbangan mental yang disebabkan oleh ketidakpuasan kerja dan stres psikososial yang tinggi menimbulkan keluhan sakit fisik yang pada akhirnya menyebabkan kurang sejahtera yang disebabkan oleh ketidakseimbangan psikologis. Itu menyebabkan penurunan kinerja. Kebahagiaan dan keseimbangan membuat karyawan berpikir lebih kuat dan positif sehingga meningkatkan optimisme mereka dalam bekerja.

Mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik menghasilkan produktivitas tinggi dan memungkinkan Anda mengeksplorasi hobi dan keterampilan di luar pekerjaan. Hal ini secara otomatis menimbulkan kebahagiaan dalam kehidupan sehari-hari karyawan dan berdampak positif terhadap kinerja kerja yang optimal.

b. Indikator *Work Life Balance*

Work Life Balance atau keseimbangan antara pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari mampu menstimulus ide-ide inovatif dengan adanya terobosan-terobosan sebagai bentuk wujud nyata dari produktivitas tinggi. Sebagai sebuah manifestasi dari rasa komitmen yang tinggi dan pencapaian optimal. *Work life balance* mampu mengiringi orang menjadi lebih fokus terhadap pekerjaannya, berkomitmen, berdedikasi penuh sebagai totalitas dari kebahagiaan dan kepuasan dirinya. Disamping itu, *work life balance* memiliki kemanfaatan ganda yaitu mampu mengurangi kejenuhan, tekanan kerja dan selalu berdampak positif di dalam setiap langkah dan pekerjaannya (Faeni D, 2021).

Terdapat beberapa indikator dalam mengukur *work life balance* menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) adalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu menyangkut berapa besar jumlah waktu yang diberikan antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk kegiatan diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah cara yang dapat dilakukan

perusahaan untuk menyeimbangkan waktu karyawan untuk kegiatan belajar atau bekerja, bersenang-senang atau bersantai, dan beristirahat secara efektif. Jika seorang karyawan dapat menyeimbangkan waktu, maka diharapkan hasilnya adalah meningkatnya konsentrasi karyawan, manajemen waktu karyawan akan semakin baik, dan produktivitas akan meningkat dan tingkat stres akan berkurang.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau diluar pekerjaan. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat work-life balance karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas di setiap kegiatan karyawan. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik maupun emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial.

3. Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan dapat diraih ketika karyawan dapat menganggap apa yang selama ini dilakukan baik itu dalam pekerjaan ataupun diluar pekerjaan dan kebutuhan diluar pekerjaan. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

3. Gaya Kepemimpinan Situasional

a. Definisi Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan adalah seni atau perilaku mempengaruhi seseorang untuk melakukan suatu tugas guna mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai “gambaran tentang bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi karyawannya untuk bertindak berdasarkan instruksi pemimpin tanpa paksaan atau rasa takut sesuai dengan kebutuhan situasi. Dalam hal ini yang digunakan adalah gaya kepemimpinan situasional, dimana pemimpin memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi dalam berbagai situasi dan lingkungan.

Menurut Hersey dan Blanchard, gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada kesesuaian atau efektifitas suatu gaya kepemimpinan tergantung pada tingkat kematangan pengikut mengenai suatu tugas tertentu (Muhammad & Adman, 2017). Gaya kepemimpinan merupakan pola pendekatan atau cara yang dipilih dalam mengarahkan dan mempengaruhi orang lain. Robbins (2012) mengemukakan kepemimpinan situasional adalah “kepemimpinan yang fokus pada kesiapan pengikut” (Fauzia et al., 2018).

b. Indikator Gaya Kepemimpinan Situasional

Menurut Stephen P. Robbins indikator dari gaya kepemimpinan situasional adalah: *telling* (memberitahu), *selling* (menjual), *participating* (berpartisipasi), *delegating* (mendelegasikan) serta tingkat kesiapan pengikut yang meliputi kemampuan dan kemauan pengikut (Fauzia et al., 2018).

Berdasarkan teori ahli yang telah dibahas di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan situasional adalah perilaku pemimpin yang menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi bawahan yang berbeda satu sama lain, dan indikator yang mempengaruhinya ada:

1. Dimensi *Telling*

Dimensi *telling*, pemimpin memberikan instruksi yang sangat spesifik dan jelas kepada bawahannya tentang apa yang harus dilakukan. Pemimpin dalam gaya ini cenderung mengambil alih kendali dan memberikan arahan yang sangat rinci mengenai tugas yang harus dilaksanakan, bagaimana melakukannya, dan kapan harus dilakukan. Ada sedikit ruang untuk diskusi atau partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan.

2. Dimensi *Selling*

Dimensi *selling*, pemimpin tetap memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya seperti dalam gaya "*telling*", tetapi dengan penekanan tambahan pada proses komunikasi dan pengarahan yang lebih persuasif. Pemimpin dalam gaya ini tidak hanya memberikan instruksi, tetapi juga berusaha untuk meyakinkan bawahannya tentang pentingnya tugas yang diberikan, serta

memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana dan mengapa tugas tersebut harus dilakukan.

3. Dimensi *Participating*

Dimensi *participating*, pemimpin lebih berperan sebagai seorang fasilitator atau pendukung, dan memberikan bawahan lebih banyak keleluasaan dan otonomi dalam mengambil keputusan dan melaksanakan tugas. Pemimpin dalam gaya ini mempercayai kemampuan dan keterampilan bawahannya, dan memberikan dukungan serta sumber daya yang diperlukan untuk membantu mereka mencapai tujuan.

4. Dimensi *Delegating*

Dimensi *delegating*, pemimpin memberikan tanggung jawab penuh kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas tanpa campur tangan langsung dari pemimpin. Pemimpin dalam gaya ini memberikan kepercayaan penuh kepada bawahannya dan memberikan otonomi sepenuhnya untuk mengelola tugas mereka sendiri.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi acuan peneliti ketika melakukan penelitian. Memungkinkan penelitian untuk mengumpulkan teori-teori yang berguna untuk pengkajian serta validasi penelitian. Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan hasil penelitian sebelumnya. Berikut adalah penelitian sebelumnya yang akan digunakan peneliti:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian (Penulis dan Tahun)	Variable	Hasil Penelitian
Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi, Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Kinerja Karyawan. (Sudeva & Rasmini, 2021)	Gaya Kepemimpinan Situasional. Budaya Organisasi. Tingkat Pendidikan. Motivasi. Kinerja Karyawan.	Berdasarkan pengujian hipotesis ditemukan bahwa gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi, Tingkat pendidikan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

<p>Kepemimpinan Situasional dan Komunikasi Interpersonal dalam meningkatkan Komitmen Guru. (Hikmayani Fauzia, Rubini, Sunaryo, 2018)</p>	<p>Kepemimpinan Situasional. Komunikasi Interpersonal. Komitmen Guru.</p>	<p>Maka disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan situasional dan komunikasi interpersonal.</p>
<p>Peran Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah untuk meningkatkan Komitmen Organisasi Guru. (Syarif, Adman, 2017)</p>	<p>Kepemimpinan Situasional. Komitmen Organisasi Guru.</p>	<p>Hasil penelitian adalah sebagai berikut; Bahwa gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru di SMK Pasundan 1 Kota Bandung,</p>
<p>Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Guru di MTSN Kota Tanjung Balai. (Rizlan, 2023)</p>	<p>Kepemimpinan Situasional. Budaya Organisasi. Komitmen Guru.</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa, kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai.</p>
<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. (Nasir M, Basalamah J, Murfat M, 2020)</p>	<p>Kepemimpinan Situasional. Budaya Organisasi. Komitmen Organisasi. Kinerja Pegawai.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone.</p>
<p>Pengaruh Keseimbangan Kerja Hidup Pada Komitmen Organisasional dengan persepsi terhadap Kepemimpinan Transformasional sebagai Pemoderasi. (Azliyanti & Handoko, 2014)</p>	<p>Keseimbangan Kerja Hidup. Komitmen Organisasi. Kepemimpinan Transformasional.</p>	<p>Keseimbangan kerja hidup memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen afektif karyawan dan komitmen normatif karyawan. Sedangkan keseimbangan kerja hidup tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kontinuas karyawan. Temuan menarik pada penelitian ini adalah</p>

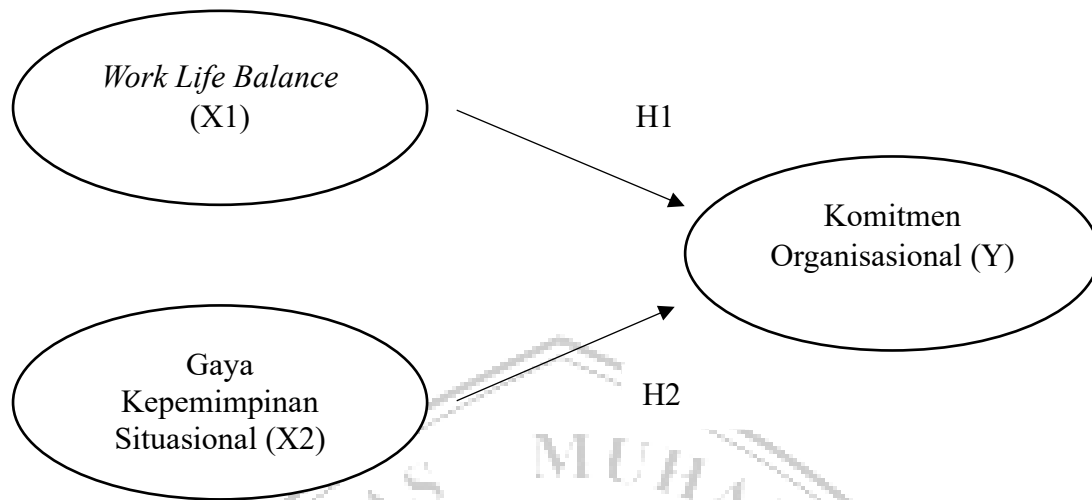
		terdapatnya pengaruh negative signifikan keseimbangan kerja hidup pada komitmen afektif karyawan.
Hubungan antara <i>work-life balance</i> dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal. (Rini & Indrawati, 2016)	<i>Work Life Balance.</i> Komitmen Organisasi.	Hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan arah hubungan yang positif antara <i>work-life balance</i> dengan komitmen organisasi perempuan Bali yang bekerja pada sektor formal.
Pengaruh Work Engagement dan Work-life Balance Terhadap Komitmen Afektif dimoderasi Dukungan Rekan Kerja Karyawan Bakti Timah Medika (Muchtadi, Sundry Zelv Emmelya, 2023)	<i>Work Engagment.</i> <i>Work Life Balance.</i> Komitmen Afketif. Dukungan Rekan Kerja.	Hasil penelitian menemukan bahwa <i>work engagement</i> dan <i>work-life balance</i> berdampak positif signifikan terhadap komitmen afektif. Dukungan rekan kerja memoderasi pengaruh work engagement dan <i>work-life balance</i> terhadap komitmen afektif.
Hubungan antara <i>Work Life Balance</i> dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Trenggalek. (Anggreni & Santi Budiani, 2021)	<i>Work Life Balance.</i> Komitmen Organisasi.	Dapat disimpulkan bahwa hubungan dari kedua variabel berbentuk positif dengan tingkat korelasi sedang. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi angka <i>work life balance</i> , maka semakin tinggi pula angka komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai.
<i>Work Life Balance</i> , Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas. (Puspaningtyas Faeni, Puspaningtyas Ratih, Safira, 2021)	<i>Work Life Balance.</i> Peningkatan Karir. Tekanan Kerja. Produktivitas.	Hasil dari ini penelitiannya adalah <i>work-life balance</i> positif dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, peningkatan karir berpengaruh positif signifikan, dan stress berpengaruh signifikan

		dampak positif terhadap produktivitas.
Peran Kepemimpinan Karismatik dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri Broadcasting. (Putu et al., 2022)	Kepemimpinan Karismatik. <i>Work-Life Balance</i> . Kepuasan Kerja. Komitmen Organisasional.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, <i>Work-Life balance</i> yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan, kepemimpinan karismatik yang baik akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan dan <i>Work-Life balance</i> yang baik tidak meningkatkan komitmen organisasional karyawan secara langsung.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran yang dapat menggambarkan pola interaksi antar variable. Selain itu kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini *work-life balance* (X1) dan gaya kepemimpinan situasional (X2) sebagai variable bebas, serta yang bertindak sebagai variable terikatnya adalah komitmen organisasional (Y). Berdasarkan landasan teori yang diuraikan di atas, maka kerangka piker dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 2 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris antara dua variabel. Hipotesis menyatakan hubungan dari apa yang kita inginkan untuk dipelajari, variabel tersebut adalah variabel bebas, yaitu variabel penyebab, serta variabel terikat atau variabel akibat, hipotesis merupakan pernyataan yang diterima untuk sementara sebagai suatu kebenaran berdasarkan logika, teori-teori ilmu pengetahuan, dan penelitian-penelitian terdahulu dalam bidang dan masalah yang sama yang merupakan dasar kerja serta panduan dan verifikasi (Abdullah, 2015).

Berdasarkan pada berbagai teori yang di analisis secara kritis dan sistematis serta mengacu pada kerangka pikir, maka penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasional

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anggreni, Budiani, 2021) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work life balance*, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional karyawan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hidayati, 2022) menunjukkan bahwa semakin kuat *work life balance*, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen pada perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani Anwar et al., 2023) menunjukkan bahwa *work life*

balance berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen. Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Komitmen Organisasional.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syarif, Adman, 2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Menurut penelitian yang dilakukan (Hikmayani Fauzia, Rubini, Sunaryo, 2018), gaya kepemimpinan situasional dapat meningkatkan komitmen organisasional. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Deddy Junaedi et al., 2013) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen perusahaan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

3. Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Komitmen Organisasional.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Rini & Indrawati, 2016) terdapat hubungan yang positif dan secara signifikan antara *work life balance* terhadap komitmen organisasional. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putu N, Anindita R, 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Azliyanti & Handoko, 2014) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada perusahaan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Situasional secara Bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.