BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diperlukan untuk landasan atau acuan dalam menyusun penelitian skripsi ini. Adapun variabel dalam penelitian skripsi ini adalah Budaya Organisasi (X1). Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), Komitmen Organisasional (Y), Kepuasan Kerja (Z). berikut beberapa penelitian terdahulu:

Tabel 5: Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Motivasi Kerja,	Motivasi Kerja (X1)	1.Metode penelitian	 Motivasi kerja,kepemimpinan,budaya
Kepemimpinan,	Kepemimpinan	Kuantitatif.	organisasi berpengaruh
dan Budaya	(X2)	2. Jumlah sampel 34	signifikan terhadap
Organisasi	Budaya	orang.	kepuasan kerja.
Terhadap	Organisasi (X3)	3.Teknik	2. Motivasi kerja secara
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja	sampling jenuh	signifikan terhadap
Pegawai di	(Y)	4. Analisis regresi	kepuasan kerja
Bappeda	A ////	linear berganda	3. Kepemimpinan
Kabupaten			berpengaruh signifikan
Bojonegoro			terhadap kepuasan kerja.
(Restanti dkk.,			4. Budaya organisasi
2020)			berpengaruh signifikan
	1311	7	terhadap kepuasan kerja.
			5. Budaya organisasi menjadi
		- TIG	variable paling mendominasi yang
	AV.A	LANU	berpengaruh pada kepuasan
			kerja.
Pengaruh	Komunikasi (X1)	1. Metode	Komunikasi dan gaya
Komunikasi dan	Gaya	penelitian	kepemimpinan
Gaya	Kepemimpinan	kuantitatif.	transformasional
Kepemimpinan	Transfromasional	2. Jumlah sampel	berpengaruh signifikan
Transformasional	(X2)	52 orang.	terhadap kepuasan kerja.
Terhadap	Kepuasan Kerja	3. Non	2. Komunikasi berpengaruh
Kepusan Kerja	(Y)	probablility	signifikan terhadap
Pegawai Rutan		sampling.	kepuasan kerja.
Kelas IIB			3. Gaya kepemimpinan
Rangkasbitung			transformasional

Judul Penelitian	Variable	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
(Hilmawan & Yumhi, 2019)		4. Analisis regresi linier berganda.	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 4. Gaya kepemimpinan transformasional adalah variable yang paling mendominasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.
Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. NUSA RAYA CIPTA (Chandra & Bahri, 2020)	Budaya Organisai (X1) Pengembangan Karir (X2) Komitmen Organisasi (Y)	 Metode penlitian Kuantitatif Jumlah sampel 60 orang. Teknik probability sampling. Analisis regresi linier berganda. 	 Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi menjadi variable paling signifikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi.
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali (Istiariani & Susanti, 2021)	Kepemimpinan Transformasional (X1) Keadilan Organisasional (X2) Komitmen Organisasional (Y)	 Metode penelitian kuantitatif Jumlah sampel 36 orang. Teknik probablility sampling. Analisis data regresi linier berganda. 	 Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Keadilan organisasional berpengaruh signfikan terhadap komitmen organisasional. Gaya kepemimpina transfromasional dan keadilan organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Keadilan organisasional menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional.

Judul Penelitian	Variable	Metode	Hasil Penelitian
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum.	Kepuasan Kerja (X) Komitmen Organisasional (Y)	Penelitian 1. Metode Penelitian Kuantitatif Jumlah responden 153 orang. 2. Proablility sampling Analisis regresi linier sederhana	1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Jadi semakin baik kepuasan kerja seorang individu maka akan semakin baik juga individu itu untuk berkomitmen dalam suatu organisasinya.
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. JAPAN TRAVEL AGENCY (Lestari & Honor Satrya, 2023)	Budaya Organisasi(X) Kepuasan Kerja (Z) Komitmen Organisasional (Y)	1. Metode Penelitian Kuantitatif 2. Jumlah responden 30 orang 3. teknik sampling jenuh Analisis jalur (path analysis)	 Budaya organisasi berpengarh signifikan terhadap kepuasan kerja Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasioal.
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Mediasi pada BPD Provinsi Bali (Indra Bhaskara & Subudi, 2019)	Kepemimpinan Transformasional (X) Komitmen Organiasasional (Y) Kepuasan kerja (Z)	1. Metode Penelitian Kuantitatif 2. Jumlah responden 167 3. non- probablility sampling Analisis jalur (path analysis)	1. Kepemimpinan transformasional terhadap berpengaruh signifikan kepuasan kerja 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. 3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasioal.

Judul Penelitian	Variable	Metode Panalitian	Hasil Penelitian		
Pengaruh	Budaya	Penelitian 1. Metode	Budaya organisasi tidak		
Budaya	Organisasi (X1)	Penelitian	berpengaruh signifikan		
Organisasi,	Motivasi (X2)	kuantitatif.	terhadap komitmen		
Motivasi dan	Kepuasan Kerja	2. Menggunakan	organisasi.		
Kepuasan Kerja	(X3)	teknik	Motivasi berpengaruh		
Terhadap Kinerja	Kinerja		signifikan terhadap		
Pegawai dengan	Pegawai(Y)	dampling	komitmen organisasi.		
Komitmen	Komitmen	jenuh	2. Kepuasan kerja tidak		
Orgaisasional	Orgaisasional (Z)	Analisis Jalur	signifikan terhadap		
Sebagai Variabel	Organisasionar (2)		komitmen organisasi.		
Intervening Pada			3. Budaya organisasi		
Sekertariat		TO THE	berpengaruh signifikan		
Daerah		VIII	terhadap kinerja.		
Kabupaten Blora	15		4. Motivasi kerja berpengaruh		
(Nugraheni,			signifikan terhadap kinerja.		
2023)	1 =7		5. Kepuasan kerja berpengaruh		
2023)			signifikan terhadap kinerja.		
11 -3	1/2		6. Komitmen organisasi		
// 2-			berpengaruh signifikan		
// F. JAI		AH11-1///	terhadap kinerja.		
	2/ 1111	11143-11	Seluruh variabel budaya		
		2000 P	organisasi, motivasi kerja,		
	733		dan kepuasan kerja		
	1 = 10 =	- FOR	berpengaruh terhadap		
		NU	kinerja melalui komitmen		
	1 - 0	BAY OF STREET	organisasional.		
Pengaruh Gaya	Gaya	1. Metode	1. Gaya kepemimpinan		
Kepemimpinan	Kepemimpinan	Penelitian	transfromasional tidak		
Transformasional	Transformasional	Kuantitatif	berpengaruh signifikan		
Terhadap	(X1)	2. Jumlah	terhadap komitmen		
Komitmen	Komitmen	responden 131	organisasi.		
Organisasional	Organisasional	3. probablility	2. Gaya kepemimpinan		
dengan	(Y)	dengan teknik	berpengaruh signifikan		
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja	random	terhadap komitmen		
sebagai Variabel	(Z)	sampling.	organisasi.		
Intervening.		Analisis jalur	3. Gaya kepemimpinan		
(Novitasari,	ALA	path analisis	transfromasional		
2020)		paur aliansis	berpengaruh signifikan		
2020)			terhadap kepuasan kerja.		
			Gaya kepemimpinan		
			transformasional		
			berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja		
			1		
			melalui kepuasan kerja		

1. Perbedaan dan persamaan penelitian oleh (Restanti,dkk 2020)

Perbedaan, penelitian Restanti,dkk (2020) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro." Hal yang berbeda dari penelitian ini adalah adanya alat analisis yang berbeda. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Serta terdapat perbedaan pada penggunaan variabel dimana penelitian Restanti,dkk (2020) menambahkan variabel motivasi kerja.

Persamaan dari penelitian Restanti,dkk (2020) yaitu menggunakan total sampling. Selanjutnya sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja serta jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif deskriptif.

2. Perbedaan dan persamaan penelitian oleh (Hilmawan & Yumhi, 2019)

Perbedaan, penelitian oleh Hilmawan & Yumhi, (2019) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Kelas IIB Rangkasbitung." Hal yang membedakan adalah penelitian ini memiliki alat analisis yang berbeda dimana menggunakan regresi linier berganda. Selain hal itu penelitian Hilmawan & Yumhi, (2019) menggunakan bebrapa variabel yang berbeda seperti komunikasi.

Persamaanya adalah menggunakan variabel gaya kepemimpina transformasional sebagai variabel bebas. Hal itu ditambah dengan pemilihan total sampling untuk teknik pengambilan sample. Serta menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif.

3. Perbedaan dan persamaan dengan penelitian (Chandra & Bahri, 2020)

Perbedaan, penelitian Chandra & Bahri, (2020) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. NUSA

RAYA CIPTA." Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Selain itu Chandra & Bahri, (2020) menggunakan tambahan variabel pengembangan karir.

Persamaan, penelitian ini sama sama menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas. Selain hal itu penggunaan variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas dan variabel komitmen organisasional sebagai variabel terikat. Selain itu penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sample yang sama. Total sampling digunakan dengan mengambil seluruh populasi sebagai sample. Selain itu jenis penelitan ini juga sama-sama menggunakan metoden kuantitatif deskriptif.

4. Perbedaan dan persamaan dengan penelitian (Istiariani & Susanti, 2021)

Perbedaan, penelitian oleh Istiariani & Susanti, (2021) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali." Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda selain itu pada penelitian ini terdapat tambahan variabel keadilan organisasional.

Persamaan, menggunakan variabel kepemimpinan transformasional saebagai variabel bebas dan komitmen organisasional sebagai variabel terikat. Selain itu penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang sama. Pengambilan sampel yang dipakai yaitu total sampling. Jenis penelitian yang digunakan juga sama yaitu kuantitatif deskriptif.

5. Perbedaan dan persamaan dengan penelitian (Nahita & Saragih, 2021)

Perbedaan, penelitian oleh Nahita & Saragih, (2021) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum" Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Persamaan, menggunakan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Selain itu menggunakan teknik sampling jenu dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Jenis penelitian ini juga sama menggunakan kuantitatif deskriptif.

6. Perbedaan dan persamaan dengan penelitian (Lestari & Honor Satrya, 2023)

Perbedaan, penelitian oleh Lestari & Honor Satrya, (2023) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. JAPAN TRAVEL AGENCY." Objek penelitian ini mengambil pada perusahaan. Selain itu jumlah responden juga sangat sedikit dengan jumlah 30 responden.

Persamaan mengguanakan analisis jalur (path analysis) dan variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas, kepuasan kerja mediasi, dan komitmen organisasi terikat. Teknik sampling yang digunakan juga merupakan teknik sampling jenuh. Jenis penelitian ini juga sama menggunakan kuantitatif deskriptif.

7. Perbedaan dan persamaan dengan penelitian (Indra Bhaskara & Subudi, 2019)

Perbedaan, penelitian oleh Indra Bhaskara & Subudi, (2019) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Mediasi pada BPD Provinsi Bali." menggunakan objek instansi pemerintahan, jumlah responden diatas 100. Sedangkan pada penelitian ini

menggunakan objek sebanyak 72 orang dan melakukan penelitian pada instansi pendidikan.

Persamaan, sama sama menggunakan analisi jalur dan variabel yang digunakan juga sama yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dan komitmen organisasional sebagai variabel terikat. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif dengan teknik sampling jenuh.

8. Perbedaan dan persaman dengan penelitian (Nugraheni, 2023)

Perbedaan, penelitian oleh Nugraheni, (2023) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Orgaisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Blora" menggunakan variabel tambahan motivasi, kepuasan, dan kinerja.

Persamaan pada penlitian ini adalah sama sama menggunkan teknik sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis jalur. Serta jenis penelitian kuantitatif deskriptif.

9. Perbedaan dan persamaan dengan penelitian (Novitasari, 2020)

Perbedaan, penelitian oleh Novitasari, (2020) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." Teknik sampling menggunakan simple random sampling sedangkan penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur serta menggunakan variabel yang sama. Selain itu jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif.

Pembaharuan penelitian ini dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya terletak pada objek penelitian peneliti mengambil objek penelitian pada instansi pendidikan (sekolah) sedangkan penelitian terdahulu banyak mengambil perusahaan sebagai objek penelitiannya. Penambahan variabel baru yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, serta kepuasan kerja juga merupakan pembaruan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (path analysis) sedangkan penelitian sebelumnya banyak menggunakan metode analisis regresi berganda ,atauupun sederhana. Teknik sampling pada penelitian ini juga mengalami kebaruan yaitu, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil seluruh jumlah populasi yang ada pada objek penelitian.

MALA

B. Landasan Teori

1. Teori perilaku organisasi

Perilaku organisasi ini mengulas beberapa hal terkait individu, kelompok, terkait dengan adanya beberapa perilaku yang muncul dalam sebuah organisasi. Teori ini memiliki tiga bagian penting yaitu masukan, proses,dan yang selanjutnya akan terjadi adalah keluaran. Komponen ini ditentukan sebelum terjadinya kerja selanjutnya menuju pada komponen proses yang berarti tindakan atau keputusan yang dilakukan oleh individu, organisasi, ataupun kelompok. Sedangkan keluaran merupakan hasil akhir dari proses.

	//_			100
Masukan		Proses		Keluaran
Tingkat Individu	97	Tingkat individu	-	Tingkat individu
- Keragaman		- Emosi dan		 Sikap dan stress
- Nilai-nilai	3	Susana hati		 Hasil tugas
- Kepemimpinan		- Motivasi		- Perilaku
	-	- Persepsi		kewarganegaraan
		- Pengambilan		- Perilaku
Tingkat kelompok		keputusan		penarikan
- Struktur		Tingkat kelompok		- Kinerja
organisasi		- Komunikasi	200	Tingkat kelompok
- Peran kelompok	1	- Kepemimpinan		- Kohesi grup
- Tanggung jawab	1 100	- Kekuatan dan		- Berfungsi grup
kelompok		politik		
		- Konflik dan	6 3	
Tingkat organisasi	7	negoisasi		
- Struktur	1	Tingkat organisasi		Tingkat organisasi
- Budaya		- Manajemen		- Produktivitas
- Kompensasi		sumber daya		- Bertahan hidup
- Kompensasi		manusia		
		- Praktik		
		perusahaan		
		1 1	」	

Gambar 1: Teori perilaku

organisasi (Robbins & Judge, 2015)

Teori ini membahas dampak dari individu, grup, atau kelompok terhadap munculnya perilaku dalam organisasi. Hal ini cukup relevan dengan penelitian yang diambil dikarenakan variabel yang pada penelitian ini dimuat pada teori yang dikemukakan pada kerangka teori diatas. Pada masukan terdapat variabel terkait kepemimpinan dan budaya selanjutnya diproses sehingga mendapatkan kepuasan kerja yang menjadi lanjutan dari variabel sebelumnya. Proses tersebut nantinya akan menghasilkan keluaran berupa komitmen organisasional yang dimuat dalam teori ini tepatnya pada komponen keluaran.

2. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Organisasi maupun perusahaan tentunya memiliki sumber daya manusia yang berperan penting didalamnya, peran penting tersebut akan membantu dalam keberhasilan suaru perusahaan maupun organisasi. komitmen organisasional sangat didalamnya untuk ditanamkan pada tiap individu dibutuhkan keberlangsungan suatu perusahaan dan organisasi. Luthans, (2012) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan sebuah kedudukan dimana individu mengetahui tujuan organisasi dan akan menetap atau tinggal dalam organisasi tersebut serta mengusahkan pencapaian cita-cita organisasi tersebut. Komitmen organisasional memiliki arti bahwa setiap individu dalam suatu organisasi memiliki keterkaitan dalam organisasi yang kuat sehingga mereka memilih untuk menetap dan tidak meninggalkan organisasi tersebut demi tercapainya tujuan organisasi.

Sama halnya dengan pendapat yang dikemukakan oleh Meyer and Allen, (1997) komitmen organisasional merupakan kemampuan seorang individu untuk menyesuaikan perilakunya dengan apa yang ingin dicapai suatu organisasi. selain itu Moorhead & Griffin, (2014) juga berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan sebuah sikap individu yang menggambarkan keterkaitan dirinya dengan organisasinya sehingga dia harus setia terhadap organisasinya tersebut.

Porter dan Steers, (1982) mengutarakan pemikirannya jika komitmen organisasi memiliki karakteristik yang ada didalamnnya hal tersebut berupa :

- 1. Keyakinan terhadap nilai- nilai yang ada dalam suatu organisasi

 Hal ini nantinya akan menghasilkan beberpa perilaku individu untuk
 mengusahakan tujuan dalam sebuah organisasi. individu cenderung akan
 melibatkan dirinya untuk mencapai cita-cita dalam organisasi yang
 ditempatinya. Kebanggaan menjadi bagian organisasi merupakan perasaan
 yang mereka miliki sehingga mereka mampu bersikap loyal, dan
 bertanggung jawab dalam tugasnya.
- 2. Keinginan mengusahakan kepentingan dalam sebuah organisasi Individu dalam sebuah organisasi akan memiliki keterlibatan yang cukup tinggi dalam organisasi yang ditempati. Tidak hanya untuk mencapai tujuan utama suatu organisasi tetapi individu bahkan akan mengusahakan lebih untuk memenuhi standart yang ditetapkan di organisasinya.
- 3. Kemauan untuk menetap dan tinggal dalam organisasi.

Organisasi yang baik merupakan sebuah tempat yang menjadikan kenyamanan bagi sumber daya manusianya. Sehingga individuu tetap merasa aman dan puas untuk bertahan dalam sebuah organisasi

Komitmen organisasional ini akan menjadikan individu untuk terus tetap tinggal dan mengusahkan apa yang menjadi tujuan dalam organisasinya. Sehingga akan menghasilkan keterlibatan dalam proses perkembangan suatu organisasi atau perusahaan yang ditempati. Individu yang berkomtimen tinggi terhadap organisasi maupun perusahaanya akan berdampak baik bagi organisasi dengan tercapainya semua visi yang ingin dicapai.

b. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Seorang individu memiliki beberapa alasan untuk tetap berkomitmen sepenuhnya pada organisasi yang ditempatinya. Hal tersebut akan menimbulkan seorang individu untuk menetap dalam organisasinya. Steers dan Porter, (1983) menyebutkan dalam bukunya terdapat beberpa faktor yang dapat memengaruhi individu untuk terus berkomiten terhadap organisasinya seperti:

1. Karakteristik individu

Pada karakteristik individu ini merupakan sebuah faktor yang ada dalm masing masing individu seperti usia, jenis kelamin, suku, ras, tingkatan pendidikan.

2. Karakteristik tugas/pekerjaan

Hal ini menjelaskan seberapa sulit tingkatan pekerjaan yang dijalankan. Individu akan berkomitmen jika beberpa pekerjaan yang diberikan mampu dipahami.

3. Kenyamanan dalam sebuah organisasi

Organisasi harus tetap menciptakan lingkungan yang nyaman serta menyenangkan agar sumber daya manusia didalamnya mampu bertahan dan tinggal dalam organisasi tersebut.

4. Sepak terjang kerja (pengalaman kerja)

Individu yang memiliki pengalaman kera cukup lama akan merasa mampu untuk menyelasaikan pekerjaan yang diberikan karena mengingat berbagai permasalhan dalam organisasi susdah dilalui. Hal ini menimbulkan individu terus berkomitmen dalam organisasinya.

c. Demensi Komitmen organisasi

Suatu komitmen organisasi terdapat beberapa demensi yang ada didalamnya Meyer and Allen, (1997) menyebutkan bebeapa demensi dalam komitmen organisasional yaitu:

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif ini berhubungan dengan identifikasi, emosional, dan keterkaitan individu pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi maka mereka masih ingin tetap tinggal dalam organisasi tersebut.

a. Identifikasi, dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya memiliki beberapa kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan atau citacitanya. Individu memiliki ketergantungan untuk selalu menjalankan aktivitas tersebut, karena jika aktivitas tersebut tidak dijalankan maka akan merugikan suatu organisasi atau perusahaan.

- b. Emosional, setiap individu telah percaya dan menananmkan nilai-nilai dalam suatu organisasi sehingga mereka memiliki keyakinan dan kesetiaan yang tinggi untuk tidak meninggalkan organisasi maupun perusahan tersebut.
- c. Keterlibatan individu dalam suatu organisasi, jika individu mempunyai komitmen afektif tinggi pada organisasinya mereka rela melibatkan diri demi kepentingan organisasi nuntuk mencapai tujuannya.

2. Komitmen normative

Komitmen normative merupakan komitmen yang menciptakan sebuah nilai-nilai yang harus diberikan oleh individu. Karyawan akan memiliki perasaan untuk memberikan suatu kewajiban dmi berjalannya organisasi yang telah mereka tempati.

- a. Kesetiaan dalam organisasi, seseorang yang memiliki komitmen normative tinggi akan tetap setia untuk menetap, mengabdi sepenuhnya dalam organisasinya. Mereka akan memberikan loyalitas penuh terhadap organisasinya.
- b. Kewajiban yang harus diberikan, individu memiliki tanggung jawab terhadap apa yang harus dikerjakan dalam organisasinya. Mereka kan mengusahakan hal itu demi memenuhi kewajibannya sebagai anggota organisasi tersebut.

3. Komitmen berkelanjutan.

Adanya komitmen yang berkelanjutan akan menjadikan individu memunyai pemikiran tentang kerugian yang dihadapinya jika meninggalkan

organisasinya tersebut. sehingga mereka kan mengusahakan terus menerus agar tetap menjadi anggota didalamnya.

- a. Kerugian bila meninggalkan organisasi, individu cenderung memikirkan apa saja kerugian yang dihadapi jika memilih keluar dari organisasi tersebut sehingga mereka akan terus berkomitmen penuh menjalankan tugasnya karena masih membuthkan pekerjaaanya.
- b. Individu membutuhkan organisasi, seseorang akan memilih untuk menetap karena adanya rasa butuh terhadap organisasi.
- d. Indikator Komitmen organisasi

Indikator menjadi tolak ukur individu dalam komitmen organisasinya diukur dari beberapa poin. Gondokusumo & Sutanto, (2019) mengatakan bahwa indikator dalam komitmen organisasional meliputi

- 1. Kebanggaan, merupakan sebuah perasaan positif yang dirasakan inidvidu karena berhasil menjadi bagian dari suatu organisasi.
- 2. Kenyamanan, individu cenderung merasakan kenyaman dalam ruang linkup organisasinya.
- Kesetiaan, anggota organisasi cenderung bertahan dalam lingkungannya serta mengusahkan cita-cita yang ingin dicapai bersama.
- 4. Kebutuhan, individu akan bertahan dalam sebuah organisasi karena memiliki persepsi bahwa jika meninggalkan organisasi hidupnya akan berubah.

- 5. Ketaatan, patuh pada aturan yang telah ditetapkan dan dibuat oleh organisasi juga merupakan indikator penting.
- 6. Keterlibatan, dalam pekerjaan, individu merasa mampu untuk melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.

3. Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi maupun perusahaan merupakan hal yang harus dimiliki individu agar terus berkomitmen dalam organisasinya. Pendapat yang dilontarkan oleh Robbins, (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap individu yang cenderung positif karena penilaian pada kualitas hasil kerjanya. Individu cenderung akan mengeluarkan ekspresi yang bahagia ketika pekerjaan mereka terselesaikan secara optimal. Kepuasan kerja akan muncul dengan tercapainya pekerjaan yang telah diselesaikan serta harapan terhadap terselesaikannya pekerjaan tersebut. Sejalan dengan pendapat Kreitner dan Kinicki, (2005) bahwa individu yang ada pada setiap organisasi tentunya memiliki beberapa tingkat kepuasan kerja yang berbeda, kerena kepuasan kerja lahir dengan adanya sikap/emosi positif yang ada dalam darinya ketika suatu pekerjaan terselesaikan sesuai dengan standart yang ditetapkan organisasi dan standart yang ditetapkan dalam dirinya sendiri. Sebuah kepuasan kerja akan tumbuh ketika individu menerima penghargaan ataupun imbalan yang mereka terima.

Mondy, (2016) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan menimbulkan individu terus berkomitmen dalam organisasi atau pekerjaannya. Sedangkan jika

ketidakpuasan kerja akan menimbulkan seorang individu untuk berpindah, memiliki masalah internal dengan organisasi dan masalah-masalah yang lain.

b. Faktor- faktor kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang diciptakan individu dalam sebuah organisasi mmeiliki faktor pendorong. Faktor ini nantinya akan mempengaruhi seberapa puas individu dalam pekerjaanya. Sama halnya pemikiran oleh Byars & Rue, (2017) bahwasanya kepuasan kerja akan muncul jika individu didorong oleh faktor gaji, tunjangan, kesempatan untuk menggunakan ketrampilannya, lingkungan kerja yang baik, serta nyaman dalam bekerja. Selain itu ketidakpuasan kerja juga seringkali dialami oleh individu hal ini akan berdampak pada ketidakhadiran, sering mengeluh,bahkan hingga merugikan organisasi. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan membawa mereka berkomitmen dalam organisasi selanjutnya akan mendorong individu memiliki rasa loyalitas yang tinggi dan dapat diandalkan.

Suatu organisasi dalam berlangsungannya terdapat peran seumber daya manusia yang penting. Jika individu dalam sebuah organisasi tersebut merasa puas terhadap pekerjaan yang diselesaikan maka pekerjaan akan terselesaikan dengan optimal. Kepuasan kerja individu tentunya disorong oleh beberpa faktor hal itu disebutkan oleh Strauss dan Sayles , (1991) didalam bukunya terdapat beberapa faktor yang menjadikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu:

1. Harapan

Berarti bahwa seorang individu memperoleh atau mencapai keinginan sebagai anggota organisasi sebagai wujud ketika individu belum bekerja dalam organisasi.

2. Penliaian pada diri sendiri

Individu cenderung memiliki kepuasan kerja ketika pekerjaan yang dijalani sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Sehingga individu dapat dengan maksimal menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam sebuah organisasi muapun pekerjaan.

3. Norma sosial

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi cenderung merasa puas karena mereka merasa dihormati dalam lingkngan kerjanya atau lingkungan organisasinya.

4. Perbandingan dengan rekan kerja

Seorang individu cenderung merasa lebih puas ketika pekerjaan mereka lebih baik daripada rekan kerjanya,

5. Hasil pekerjaan

Kepuasan akan muncul jika kemampuan yang dihasilkan seorang individu nantinya akan mengeluarkan output pekerjaan yang maksimal dan dapat berpengaruh dalam organisasinya.

6. Keterikatan

Individu scenderung merasa puas ketika memiliki hubungan yang baik dengan organisasi atau perusahaannya.

c. Dimensi kepuasan kerja

Terdapat beberapa demensi yang dikemukakan oleh Robbins & Judge, (2015) dalam bukunya menyebutkan demensi kepuasan kerja yaitu, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kesempatan promosi.

- Kepuasan terhadap pekerjaan, seorang individu cenderung merasa puas dan menunjukkan sikap yang positif ketika mereka telah menyelesaikan pekerjaanya dengan optimal. Hal itu akan membuat mereka merasa senang karena telah menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan semaksimal mungkin.
- 2. Kepuasan terhadap imbalan, individu memiliki kepuasan kerja ketika mereka menerima imbalan yang setimpal terhadap apa yang sudah mereka kerjakan. Semakin baik gaji atau imbalan yang didapatkan maka kepuasan kerja cenderung akan meningkat.
- 3. Kepuasan terhadap atasan, artinya seorang individu memiliki hubungan yang baik dengan atasannya mereka merasa cocok dengan gaya kepemimpinan atasannya dalam membimbing mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 4. Kesempatan promosi, hal ini berhubungan dengan kenaikan jabatan yangditerima individu ketika mereka telah menyelesaikan tugasnya dengan baik. Semakin baik progress yang mereka ciptakan, nantinya akan membawa dampak baik bagi perkembangan organisasi maupun perusahaan. Sehingga mereka pantas untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi

dan juga otomatis imbalan yang diberikan lebih besar. Hal itu akan membuat seorang individu memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

5. Kepuasan terhadap rekan kerja, organisasi maupun perushaan harus memiliki lingkangan atau rekan kerja kerj ayang salaing support agar tetap terus semangat dalam mencapai tujuan organisasi. individu cenderung merasa puas dalam pekerjaannya ketika mereka menemukan rekan kerja MUHAM yang pas.

d. Indikator kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam organisasi ataupun perusahaan memiliki indikator sebagai tolak ukur seberapa baik kepuasan kerja yang didapatkan Gondokusumo & Sutanto, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki beberapa indikator:

- Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, individu cenderung merasa puas jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompetensi dalam dirinya.
- Imbalan yang sebanding, gaji, tunjangan, ataupun penghargaan yang diberikan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan individu dalam organisasi/perusahaannya.
- 3. Hubungan dengan pemimpin, menjaga hubungan dengan baik dengan pemimpin atau atasasn seperti melakukan komunikasi dua arah menjadikan individu merasa puas terhadap pekerjaanya.

- 4. Support antar teman, menjalin hubungan sesama rekan kerja yang baik maka akan menjadikan individu nyaman dalam sebuah organisasi/perusahaan.
- Peningkatan jabatan, individu cenderung merasa puas ketika mereka bisa memperoleh tingkatan karier lebih tinggi karena usahanya dalam bekerja.

AUHAN

4. Budaya organisasi

a. Pengertiaan Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hal mendasar yang dimiliki sebuah perusahaan/organsasi. Kebudayaan yang ada pada tiap tempat tentunya berbeda beda tergantung kebutuhuhan dan tujuan yang dimiliki suatu organisasi. Schein, (1992) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu perilaku yang dibentuk oleh individu dalam sebuah organisasi untuk menyesuaikan diri dengan organisasi, pola perilaku yang berjalan dnegan baik nantinya akan berdampak baik juga pada organisasi dan harus diikuti oleh anggotanya. Schein, (1992) mengemukakan jika budaya organisasi dibagi menjadi tiga lapisan yaitu:

- Artifak, merupakan lapisan budaya yang jelas dan diapat dilihat seacara fisik.
- 2. Nilai dan kepercayaan, merupakan lapisan budaya yang tidak terlihat secara fisik dan biasanya sukar dipahami oleh anggota organisasi.

Luthans, (2012) berpendapat bahwa bahwa kebiasaasaan yang dianut individu berbentuk nilai-nilai atau norma yang mengarahkan perilaku mereka dalam suatu organisasi. Sejalan dengan pemikiran Slocum & Hellriegel, (2011) bahwa budaya

organisasi menggambarkan sebuah nilai/kebiasaan yang tertanam pada setiap individu didalam kelompok yang khas sehingga membedakan dari organisasi yang lain. Budaya organisasi dalam setiap kelompok bervariasi dan berbeda-beda. Budaya organisasi diciptakan menyesuaikan dengan tujuan organisasi kedepannya. Sehingga seorang anggota baru harus memahami budaya organisasinya sebelum masuk kedalam suatu kelompok karena hal itu akan menjadi landasan untuk mencapai cita-cita suatu organisasi.

Dessler, (2020) menyampaikan pendapatnya bahwa sebuah budaya organisasi yang baik harus dibentuk dengan beberapa kriteria yaitu, memilih pemimpin yang berkualitas dalam organisasi, pemimpin dapat memberikan harapan organisasi menuju arah yang lebih baik, selalu memberikan dukungan fisik seperti penghargaan, serta sering berinteraksi dengan anggota organisasi.

Sedangkan menurut Robbins & Judge, (2015) menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan sekelompok orang dengan kepentingan bersama yang bekerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dalam sebuah kelompok jika dijalankan akan melahirkan beberapa norma, nilai, sikap, atau keyakinan, serta perilaku yang dipercayai dan ditaati seacara berkelanjutan.

b. Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi tentunya baragam berdasarkan teori yang dikemukakan Mondy, (2008) adalah sebagai berikut:

 Adanya komunikasi, dalam suatu organisasi komunikasi antar individu merupakn hal penting karena individu dapat menyampaikan tujuan

- organisasi serta membentuk budaya yang cocok dengan oerganisasi tersebut.
- Motivasi, pemberian motivasi juga merupakan hal yang penting karena organisasi harus memberikan semangat pada anggotanya untuk terus menjalankan cita-cita organisasi.
- 3. Karakteristik dalam sebuah organisasi, organisasi tentunya harus membangun sebuah karakter yang baik seperti membentuk peraturan, menjaga lingkungan kerja serta menciptakan kebiasaan baik untuk menciptakan budaya organisasi yang sesuai.
- 4. Struktur organisasi, semakin terstruktur susunan organisasi tersebut maka budaya organisasi akan dibentuk dengan formalitas yang tinggi. Namun jika suatu organisasi memiliki struktur yang fleksibel formalitas seorang individu juga rendah.
- 5. Proses, dalam sebuah organisasi individu akan diberikan beberapa penghargaan terkait pencapaian yang sudah dicapai. Proses ini nantinya akan mempengaruhi sebuah kebudayaan dalam sebuah organisasi.

Selain itu Luthans, (2012) mengemukakan budaya organisasi dipengaruhi oleh enam faktor didalamnya anatara lain yaitu, *observed behavioral regularities,norms,dominant values, philosophy, rules, organization climate.*

1. Observed Behavioral Regularities

Hal ini berkaitan dengan tindakan anggota organisasi atau juga bisa disebut dengan suatu interaksi antar individu dengan menggunakan bahasa,istilah, atau menjalankan kebiasaan/ritual tertentu.

2. Norms

Merupakan pedoman atau patokan standard perilaku dalam sebuah kelompok. Pekerjaan dalam sebuah organisasi dijalankan dengan norma yang berlaku didalamnya.

3. Dominant values

Nilai inti yang diterapkan secara bersama-sama dalam sebuah organisasi.

4. Philosophy

Suatu kebiasaan yang diterapkan dalam sebuha organisasi sehingga membentuk keyakinan tersendiri bagi organisasi tersebut.

5. Rules

Pedoman yang dimiliki suatu organisasi dan harus dijalankan oleh anggota demi kemajuan organisasi itu sendiri.

6. Organization climate

Merupakan perilaku seluruh anggota organisasi yang disampaikan melalui cara berinteraksi antar rekan kerja, cara memperlakukan dirinya dan orang lain.

c. Dimensi Budaya Organisasi

Robbins & Judge, (2015) menguatarakan pemikirannya bahwa budaya organisasi memiliki tujuh indikator yaitu. Inovasi dan pengambilan resiko, orientasi hasil, oriantasi orang, orientasi tim, agresivitas, stabilitas. Berikut penjabaran dari beberapa indikator tersebut :

- Inovasi, dan pengambilan resiko, seluruh individu dalam sebuah kelompk didorong untuk selalu berinovasi lebih serta berani dalam mengambil resiko demi perkembangan organisasi.
- Orientasi hasil, organisasi memfokuskan untuk mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin melewati proses bertanggung jawab, berani mengambil resiko serta dapat memperhatikan peluang.
- 3. Orientasi pada orang, dimana suatu organisasi maupun perusahaan fokus terhadap manfaat yang diberikan sumber daya manusianya.
- 4. Berorientasi pada tim, dimana seluruh aktivitas organisasi mengutamakan kerjasama tim daripada perorangan. Maka dari itu setiap individu harus berinteraksi baik dengan sesama rekan kerjanya.
- 5. Agresivitas, seluruh individu dalam organisasi cenderung lebih tanggap dan gerak cepat, serta kompettitif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- 6. Stabilitas, dimana sebuah organisasi mempertahankan kondisinya budayanya saat ini untuk perkembangan organisasi.

d. Indikator Budaya Organisasi

Indikator yang diciptakan dalam sebuah kebudayaan yang ada dalam organisasi dapat diukur melalui beberapa hal Panuntun, (2020) menyatakan bahwa indikator tersebut adalah:

 Berinovasi dan membentuk peraturan, sebuah organisasi harus berani mengambil resiko untuk mencapai cita-cita organisasi selain itu anggota

- organisasi didorong untuk menciptakan inovasi dalam penyelesaian kerjanya.
- 2. Penilaian terhadap hasil, sebuah organisasi harus bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan kerjanya agar mendapatkan hasil yang optimal
- 3. Berfokus pada sumber daya manusia, organisasi harus mememnuhi kebutuhan yang diminta oleh anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4. Bekerja sama secara tim, memiliki hubungan yang bai kantar rekan kerja akan membuat individu terus berkontribusi secara bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi
- 5. Cepat tanggap pada organisasi, individu cenderung peka terhadap apa yang dilakukan organisasi hal ini berarti bahwa anggota organisasi memiliki ketangkasan dalam menyelesaikan pekerjaanya.
- 6. Menjaga budaya untuk proses berkelanjutan, anggota organisasi meempertahankan budaya untuk terus menerus demi keberlangsungan suatu organisasi.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

a. Pengertian gaya kepemimpinan transfromasional

Bass & Avolio, (1994) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dengan ditandai para anggota atau pengikut organisasi memiliki kepercayaan penuh pada pemimpin, menghormati, serta termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Burns., (1978) kepemimpinan transformasional merupakan dimana seorang pemimpin

mampu untuk meningkatkan motivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.

Menurut Kolzow, (2014) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang bersifat menyampaikan dengan memberi motivasi, inspirasi, serta mendorong anggotanya untuk tetap berinovasi. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan cara yang digunakan oleh atasan untuk terus mendorong semangat kerja anggotanya.

b. Faktor- faktor gaya kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional tentunya terbentuk karena didukung oleh faktor faktor tertentu Bass & Avolio, (1994) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional dibentuk karena didorong beberapa hal yaitu:

- 1. Kharisma, seorang pemimpin dalam sebuah organisasi mennanamkan nilainilai sehingga hal tersebut mampu membawa pemimpin memiliki
 kehormatan dan meyampaikan misi organisasi dengan baik
- Perhatian individual, seorang pemimpin memberikan perlakuan terhadap para anggotanya agar mereka tetap semangat dalam menjalankan pekerjaannya.
- Rangsangan intelektual, pemimpin memberikan ilmu terhadap anggotanya untuk mengembangan potensi dari dalam dirinya agar terus berkontribusi dalam suatu organisasi.
- c. Dimensi gaya kepemimpinan transformasional

Menurut Avolio,(1994) kepemimpinan Bass & demensi gaya transformasional ada empat yaitu, *Idealized influence*, *Inspirational Motivation*, Intellectual stimulation, Individualized consideration

1. Idealized influence

Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, terhadap anggotanya sehingga dapat menciptakan rasa hormat anggota terhadap pemimpin UHAA tersebut.

2. Inspirational Motivation

Pemimpin mengkomunikasikan tjuan organisasi serta memberikan dorongan terhadap anggotanya untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Intellectual stimulation

Pemimpin berusaha untuk mengembangkan kemampuan anggotanya lewat tantangan pekerjaan atau permasalah baru yang ada dalam organisasinya.

Individualized considerationSeorang pemimpin memberikan perhatian terhadap bawahannya, melatih, menasehati, dan membimbing secara personal.

d. Indikator gaya kepemimpinan transformasional

Indikator yang terbentuk dalam gaya kepemimpinan transformasional memiliki beberpa poin Hasan dkk., (2023)menyebutkan bahwa indikator gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

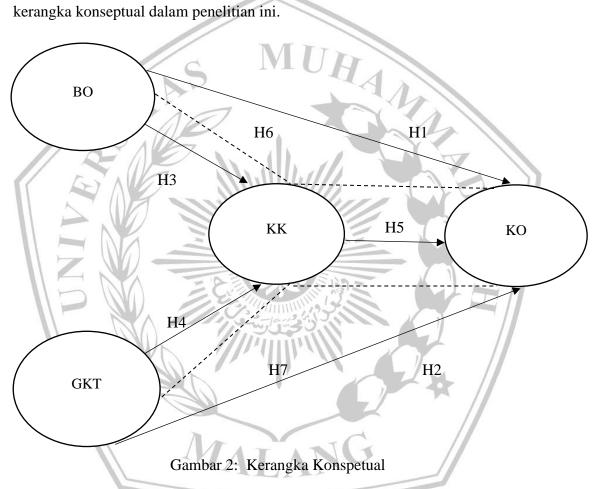
1. Penyampaian visi misi sebuah kelompok organisasi dengan jelas oleh pemimpin.

- Teladan yang baik, seorang pemimpin mampu menjadi teladan yang baik bagi anggotanya, dapat menanamkan nilai-nilai bertujuan untuk mencapai cita-cita organisasi.
- Bijaksana, pemimpin memiliki kebijaksanaan dalam memimpin sebuah kelompok dan menyelesaikan permasalahan yang ada dalam sebuah organisasi.
- 4. Berpendirian teguh, pemimpin kelompok organisasi memiliki pendirian yang tegas untuk memimpin organisasinya.
- 5. Perhatian, memberika perhatian yang lebih terhadap anggotanya untuk selalu memberikan support terhadap pekerjannya.
- 6. Supportif, pemimpin mampu untuk memberikan dorongan berupa semangat dan motivasi kepada anggota agar mampu menggapai tujuan organisasi bersama sama.
- 7. Pemberian pengetahuan, seorang pemimpin memberikan ilmu baru serta mengembangkan bakat anggotanya untuk organisasi.

MALAN

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah pemahaman teoritis model konseptual antar variable yang terkait dalam penelitian yang akan dilakukan. Kerangka konseptual menggambarkan tentang hubungan antara variable bebas, terikat, dan variable penghubung. Berdasarkan penjelasan tersebut berikut gambaran tentang kerangka konseptual dalam penelitian ini.



Keterangan:

→ = Hubungan pengaruh langsung.

BO = Budaya Organisasi (X1)

GKT = Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2)

KK = Kepuasan Kerja (Z)

KO = Komitmen Organisasional (Y)



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan dari rumusan masalah. Dikataan sebagai jawaban sementara atau dugaan karena hipotesis berdasarkan teori yang relevan atau penelitian terdahulu maka dari itu keterkaitan seluruh variable harus dibuktikan dengan adanya penelitian. Berikut hipotesis dari rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan penelitian dahulu yang dilakukan oleh Chandra & Bahri, (2020) memberikan hasil bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan pada komitmen organisasional. Hal itu menunjukkan penerapan budaya organisasi yang baik pada PT. NUSA RAYA CIPTA akan mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasional individu terhadap perusahaanya. Selain itu penelitian oleh Herlina dkk., (2020) menghasilkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada guru yang ada di MAN 2 PEKANBARU membawa dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Maka dari itu diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Istiariani & Susanti, (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasioan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional atasan pada 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan atasan dengan baik maka akan memberikan pengaruh signfikan berupa komitmen organisasional karyawan akan meningkat pada 7 Bidadari Boutique Hotel Di Seminyak, Bali. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Oupen & Yudana, (2020) pada instansi pendidikan tepatnya pada SD Gugus III Kecamatan Buleleng, Bali memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala sekolah akan meningkatkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional guru yang ada disana. Maka dari itu diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H2: Gaya Kepemimpinan Transfromasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Restanti dkk., (2020) memperoleh hasil bahwa budaya organisasi membawa pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. hasil tersebut menyimpulkan bahwa adanya budaya organisasi yang dibentuk pada pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Saherbanun dkk., (2021) menyatakan pembentukan budaya organisasi yang diterapkan pada guru SD Rumbai Pekanbaru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H3: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja Hasil penelitian oleh Hilmawan & Yumhi, (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional membawa pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Rutan Kelas IIB Rangkasbitung. Artinya, jika gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh atasan semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai Rutan Kelas IIB Rangkasbitung. Hal itu didukung juga dengan penelitian oleh Mahdi dkk., (2021) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang ada pada SMK ACEH UTARA memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Maka dari itu diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H4: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Nahita & Saragih, (2021) memberikan hasil bahwa kepuasan kerja akan membawa pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada organisasi kantor hukum. Hal itu menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kepuasan kerja yang dirasakan individu akan meningkatkan komitmen organisasional. Hal itu sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Riana, (2020) yang memberikan hasil bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru akan berpengaruh posisitif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Maka dari itu diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

 Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Satrya, (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang dignifikan terhadap komitmen organisasional dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan buadaya organisasi yang ada pada PT. JAPAN TRAVEL AGENCY memberikan prngaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal itu menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dijalankan akan meningkatkan kepuasan kerja selanjutnya juga akan komitmen organisasional karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heriyanti & Zayanti, (2020) dalam penelitiannya menyebutkan jika budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Maka dari itu diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H6: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

7. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dimediasi kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bali Indra & Subudi, (2019) menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja. Hal itu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala BPD Provinsi Bali jika dilakukan dengan baik akan membawa pengaruh terhadap

meningkatnya kepuasan kerja yang selanjutnya juga akan meningkatkan komitmen karyawan pada BPD Provinsi Bali. Selain itu Erick dkk., (2023) juga mengatakan berdasarkan hasil temuan penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dimediasi oleh kepuasan kerja. Maka dari itu diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H7: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

