

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi dapat mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi, sehingga sumber daya manusia merupakan harta paling berharga yang dimiliki perusahaan karena memiliki peran penting dalam menentukan nasib perusahaan ke depan. Peran organisasi sangat diperlukan untuk membentuk komitmen karyawannya, organisasi dituntut untuk mampu memberikan dukungan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional adalah karyawan yang mampu mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam organisasi, (Murty dan Gunasti, 2013).

Menurut Sutrisno (2017:292), komitmen organisasi merupakan: "(1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi". Menurut Darmawan dan Putri, (2017),

Komitmen organisasi merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Meyer dan Allen, (1991) dimensi dari komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative. Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada organisasi, keterikatan emosional dan keterlibatan di dalam organisasi sehingga memutuskan untuk berkontribusi di dalam organisasi, Komitmen berkelanjutan adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi karena kebutuhan akan biaya dan pekerjaan yang didapatkan dalam organisasi, Komitmen normatif adalah perasaan yang mengharuskan bertahan dalam organisasi karena merasa bertanggung jawab untuk tinggal dan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Wijaya dan Rifa'I, (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi.

Berdasarkan dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan dan keinginan untuk setia kepada organisasinya sehingga berkontribusi secara penuh dan ikhlas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan rasa kepedulian yang sangat tinggi dan rasa cinta terhadap organisasinya. Sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya.

b. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Wibowo (2017) ada 3 antara lain:

1) Karakteristik Pribadi

Karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitasnya melalui pemikiran, emosi dan perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan.

2) Karakteristik Pekerjaan

Merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

3) Pengalaman Kerja

Merupakan salah satu elemen personal factor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat 3 Indikator komitmen organisasi (Sopiah dalam Siwi, dkk 2020), Yaitu :

1) Kemauan Karyawan

Dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.

2) Kesetiaan Karyawan

Yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.

3) Kebanggaan Karyawan

Ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya

d. Teori Komitmen Organisasi

Menurut Moreland dkk dalam Sutrisno 2010, ada beberapa teori yang menjelaskan dasar-dasar motivasional munculnya komitmen individu dalam organisasi, yaitu:

1) Teori Sosialis Kelompok

Menurut model ini, baik kelompok maupun individu melakukan proses evaluasi dalam hubungan bersama dan membandingkan value-nya dengan hubungan yang selama ini berlangsung. Dalam evaluasi ini perubahan perasaan akan berpengaruh terhadap komitmen yang dimiliki individu. Semakin tinggi perasaan positif semakin besar juga komitmen organisasinya

2) Teori Pertukan Sosial

Menurut model ini, baik kelompok maupun individu melakukan proses evaluasi dalam hubungan bersama dan

membandingkan value-nya dengan hubungan yang selama ini berlangsung. Dalam evaluasi ini perubahan perasaan akan berpengaruh terhadap komitmen yang dimiliki individu. Semakin tinggi perasaan positif semakin besar juga komitmen organisasinya.

3) Teori Kategorisasi Diri

Membahas berbagai fenomena kelompok seperti pembentukan kelompok, konformitas, penyimpangan dalam pengambilan keputusan, dan kelompok.

4) Teori Identitas

Teori ini menawarkan perspektif lain pada komitmen dan perannya dalam kelompok sosial. yaitu, peran sosial yang merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku dan peran sosial yang merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian budaya organisasi

Menurut Ramezan, (2016) Budaya organisasi atau kerja merupakan suatu kepercayaan dan prinsip etika dari anggota organisasi yang memainkan peran penting dalam sistem manajemen organisasi. Menurut Mangkunegara, (2005), mengemukakan bahwa

budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi memiliki peran penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya untuk meningkatkan Komitmen Organisasi dalam jangka pendek maupun jangka Panjang. Menurut Sudaryono, (2017) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi”.

Berdasarkan dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya Organisasi adalah sifat dan sikap yang perlu dimiliki oleh setiap individu yang dijadikan pedoman tingkah laku untuk mengatasi adaptasi eksternal dan internal dan menjadi karakteristik masing-masing individu.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Nilai karakteristik budaya organisasi menurut Tan dalam Wardiah (2016), yaitu:

1. *Individual initiative* (inisiatif individu)
2. *Risk tolerance* (toleransi terhadap resiko)
3. *Direction* (kejelasan menciptakan sasaran)
4. *Integration* (integrasi)

5. *Management support* (dukungan manajemen)
6. *Control* (pengawasan)
7. *Identity* (identitas)
8. *Reward system* (sistem penghargaan)
9. *Conflic tolerance* (toleransi terhadap konflik)
10. *Communication pattern* (pola komunikasi)

c. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Wirawan dalam Rahman, (2016), Budaya organisasi memiliki 6 indikator, yaitu sebagai berikut :

1) Pelaksanaan Norma.

Norma adalah perilaku yang menentukan respon karyawan mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Normalah yang mengikat kehidupan anggota organisasi sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan di kontrol.

2) Pelaksanaan Nilai-Nilai.

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan.

3) Kepercayaan dan Falsafat.

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar.

Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya kepercayaan bahwa memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan hidup layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4) Pelaksanaan Kode Etik.

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari satu generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

5) Pelaksanaan Seremoni.

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

6) Sejarah Organisasi.

Budaya organisasi dikembangkan pada waktu yang lama, yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi, budaya organisasi lahir, berkembang dan berubah sepanjang sejarah organisasi.

d. Teori Budaya Organisasi

Menurut Purnomo dan Wijayanti (2013), gaya kepemimpinan bersumber dari beberapa teori, yaitu:

1) Teori Bakat (Traits)

Teori yang mencari karakter atau kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Bakat (traits) di-definisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga, yang mengarahkan perilaku individu berbuat dengan cara yang konsisten dan khas.

2) Teori Perilaku

Teori perilaku kepemimpinan, yaitu teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan sebagai struktur prakarsa (initiating structure) dan pertimbangan (consideration), yaitu mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan para bawahan.

3) Teori Situasional

Gaya situasional yang dikaitkan dengan tugas dan hubungan. Yang dimaksud dengan gaya situasional dikaitkan dengan tugas dan hubungan, yaitu bahwa seorang manajer atau pemimpin akan menggunakan gaya tertentu, tergantung pada apa yang menonjol, tugas atau hubungan

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Lubis, (2015) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu agar dapat menyelesaikan beberapa tujuan dari suatu organisasi. Darmawan dan Putri, (2017), menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi orang lain untuk memotivasi individu dan membimbing dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

b. Teori Kepemimpinan

Teori awal gaya kepemimpinan menurut Robbins dan Coutler (2011) adalah sebagai berikut:

1) Teori Sifat

Teori sifat hanya membedakan dari karakteristik antara pemimpin dan non pemimpin. Sifat itu sendiri tidak cukup dalam membantu mengidentifikasipemimpin yang efektif karena mengesampingkan interaksi antara pemimpin

dengan anggota kelompoknya yang juga merupakan faktor situasional.

2) Teori Perilaku

Pendekatan teori perilaku dapat memberikan jawaban yang lebih pasti mengenai sifat dasar kepemimpinan dari pada teori sifat.

3) Teori Kontingensi Kepemimpinan

a) *Model Fiedler*

b) Teori kepemimpinan situasi

c) Teori jalur-tujuan

c. Indikator Gaya kepemimpinan

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Saleh, (2016) terdapat 4 Indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1) Gaya Instruktif

Penerapannya pada bawahan yang masih baru atau baru bertugas. Biasanya yang akan dilakukan yaitu kegiatannya akan lebih banyak diawasi, Kadar suportif dan motivasi rendah.

2) Gaya Partisipatif

Penerapannya pada bawahan yang memiliki kemampuan rendah. Biasanya yang akan dilakukan yaitu pemimpin melakukan komunikasi 2 arah, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

3) Gaya Delegatif

Penerapannya pada bawahan yang memiliki kemampuan tinggi dan kemauan tinggi. Biasanya yang akan dilakukan yaitu memberikan pengarahan bila diperlukan saja, memberikan support dianggap tidak perlu lagi, tidak perlu memberi motivasi.

4) Gaya Konsultatif

Penerapannya pada bawahan yang memiliki kemampuan tinggi namun kemauan rendah. Biasanya yang akan dilakukan yaitu Kadar suportif tinggi, komunikasi dilakukan timbal balik.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja menurut Luthans, (2006) yaitu hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2007). Menurut Robbins, (2008) kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap dan perasaan positif sehingga menimbulkan sikap emosional yang menyenangkan sehingga mencintai pekerjaanya.

b. Teori Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan beberapa teori, Yaitu :

1) Teori Keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan inputoutcome pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila tidak seimbang dapat menimbulkan dua kemungkinan, yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya, ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

2) Teori Perbedaan

Menurut teori ini, apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat

pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu pemeliharaan dan pemotivasian. Ketidakpuasan

dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai pemeliharaan. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan pemotivasian.

6) Teori Pengharapan

Menurut teori ini, semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka semakin puas seseorang, begitu pula sebaliknya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Fattah, (2017), terdapat 5 indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

2. Kompensasi.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

3. Kesempatan promosi.

Promosi adalah kesempatan dimana seseorang dapat memperbaiki ki posisi jabatannya.

4. Pengawasan.

pengawasan harus dipandang sebagai suatu sistem informasi, karena kecepatan dan ketepatan korektif sebagai hal akhir proses pengawasan bergantung pada macamnya informasi yang diterima.

5. Rekan kerja.

Orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja.

5. Yayasan

a. Pengertian Yayasan

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan (UU 16/2001), Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan. Penelitian Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia (PSHK) Eryanto Nugroho mendefinisikan yayasan berupa sekumpulan aset dan kekayaan yang disisihkan oleh pendiri untuk kegiatan sosial

dan non profit. Artinya, saat yayasan didirikan pertama kali, para pendiri memisahkan sejumlah kekayaan pribadinya, baik uang atau barang, untuk dijadikan kekayaan awal yayasan.

Dalam yayasan, tidak ada sistem keanggotaan. yang terdapat dalam yayasan hanyalah pembina, pengurus, dan pengawas. Yayasan dapat melakukan kegiatan yang menghasilkan keuntungan. Namun keuntungan tersebut hanya dapat digunakan untuk kegiatan operasional yayasan dan tidak bisa dibagikan kepada pendiri yayasan. Karakter inilah yang membedakan yayasan dengan perseroan terbatas.

Sebagai bentuk perlindungan Pemerintah, yayasan diberikan status badan hukum (*persona standi in juditio*) melalui penerbitan Surat Keputusan Kementerian Hukum dan HAM (“SK Kemenhukham”) yang dapat diajukan setelah akta pendirian yayasan dibuat.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini yang merupakan salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
1.	Bagis, dkk, 2020 <i>Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam,</i>	Variabel Bebas	1. <i>Leadership style does not have a significant effect on job satisfaction.</i>

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
	6(03), 2020, 616-620. ISSN: 2477-6157; E-ISSN 2579-6534	<p>a. Leadership Style</p> <p>b. Organizational Culture</p> <p>Variabel Mediasi</p> <p>a. Job Satisfaction</p> <p>Variabel Terikat</p> <p>Organizational Commitment</p>	<p>2. Job Satisfaction has a significant effect on employee organizational commitment.</p> <p>3. Organizational culture has a significant influence on job satisfaction, and job satisfaction can be a mediating variable of the influence between cultural organizations on organizational commitment</p>
2.	<p>Bagis, 2018</p> <p><i>Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume231.5th International Conference on Community Development (AMCA 2018)</i></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>a. Procedural Justice</p> <p>b. Distributive Justice</p> <p>Variabel Mediasi :</p> <p>a. Job Satisfaction</p> <p>Variabel terikat :</p> <p>a. Organizational Commitment</p>	<p>1. Procedural justice and distributive justice, both have significant effect on Job Satisfaction of employees.</p> <p>2. Job Satisfaction has a significant influence on organizational commitment of employees.</p>
3.	<p>Syarief dkk. 2017</p> <p><i>Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VIII, No 3, Desember 2017</i></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>a. Gaya Kepemimpinan</p> <p>b. Budaya Organisasi</p>	<p>kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi,</p> <p>budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi.</p>

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
		Variabel terikat : a. Komitmen Organisasi b. Perilaku kewargaan organisasi	budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.
4.	Niguse and Hirpesa, 2018 <i>Journal of Higher Education Service Science and Management. (2018). Vol 1– Issue 1</i>	Variabel bebas : a. leadership style Variabel Mediasi : a. Job Satisfaction Variabel terikat : a. Organizational Commitment	<i>That employee's job satisfaction had a mediator impact on the relationship between leadership style and organizational commitment.</i> <i>Transformational leadership has a positive direct impact on Organizational commitment</i>
5.	Darmawan dan Putri, 2017 <i>Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi Volume 10 (1), April 2017 P-ISSN: 1979-858X; E-ISSN: 2461-1190 Page 1 – 18</i>	Variabel bebas : a. Gaya Kepemimpinan Variabel Mediasi : a. Kepuasan Kerja Variabel terikat : a. Komitmen Organisasional	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
6.	Purnama, dkk. 2019 <i>Jurnal Ilmiah Manajemen---</i> <i>Vol. 7 No. 2, Juni 2019 e-</i> <i>ISSN 2580-3743</i>	Variabel bebas : a. Gaya Kepemimpinan b. Motivasi Kerja c. Lingkungan Kerja Variabel terikat : a. Kepuasan Kerja b. Komitmen Organisasi	Gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen organisasi. Motivasi Kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kepuasan Kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
7.	Wibawa dan Putra. 2018 <i>E-Jurnal Manajemen Unud,</i> <i>Vol. 7, No. 6, 2018: 3027-</i>	Variabel bebas : a. Budaya Organisasi	1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, 2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
	3058 ISSN : 2302-8912	Variabel intervening : a. Kepuasan Kerja Variabel terikat : a. Komitmen Organisasi	kepuasan kerja. 3. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, 4. budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional melalui mediasi kepuasan kerja.
8.	Siwi dkk. 2020 <i>Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 617 – 626 ISSN 2303-1174</i>	Variabel bebas : a. Budaya Organisasi b. Komunikasi Organisasi c. Motivasi Kerja Variabel terikat : a. Komitmen Organisasi	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional. 2. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional. 3. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
9.	Dewi dan Surya. 2017 <i>E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 1, 2017: 289-316 ISSN:2302-8912</i>	Variabel bebas : a. Budaya organisasi Variabel terikat : a. Komitmen Organisasi b. Organizational Silence	1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional. 2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara negatif terhadap <i>organizational silence</i> .
10.	Purnamasari & Sriathi. 2019 <i>E-Jurnal Manajemen Unud,</i>	Variabel bebas : a. Budaya Organisasi	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
	<p><i>Vol. 8, No. 3, 2019: 1543 - 1576 ISSN: 2302-8912</i></p>	<p>b. Gaya Kepemimpinan Transformasional c. Motivasi</p> <p>Variabel terikat :</p> <p>a. Komitmen Organisasi</p>	<p>organisasional.</p> <p>2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.</p> <p>3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.</p>
11.	<p>Bagis, dkk. 2020</p> <p><i>International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Vol-4, Issue-3, 2020 (IJEBAR) E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771 Issue-3, 2020. E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771</i></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>a. Leadership b. Work Disiplin</p> <p>Variabel Mediasi a. Organizational Commitment</p> <p>Variabel terikat :</p> <p>a. Employee Performance</p>	<p>1. The leadership and work discipline factors have a negative influence on organizational commitment.</p> <p>2. Leadership, work discipline, and organizational commitment have a positive influence on employee performance.</p> <p>3. Organizational commitment cannot mediate leadership and work discipline for employee performance.</p>
12.	<p>Nurrahmi, dkk. 2020</p> <p><i>Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-</i></p>	<p>Variabel bebas :</p> <p>a. Motivasi Kerja b. Budaya Organisasi</p>	<p>1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.</p>

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
	<i>Juni 2020 Vol 9 No. 1, ISSN 2541-1403, E-ISSN 2541-187X</i>	c. Gaya Kepemimpinan Variabel terikat : a. Komitmen Organisasi b. Kinerja Karyawan	2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. 4. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 5. Kepemimpinan Transformasioanl berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. 6. Kepemimpinan Transformasioanl berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 7. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
13.	Windarwati,dkk. 2016 <i>Jurnal Analisis, Juni 2016, Vol. 5 No. 1 : 96 – 102 ISSN 2303-100X</i>	Variabel bebas : a. Budaya Organisasi b. Gaya Kepemimpinan Variabel terikat : Komitmen Organisasi	1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.
14.	Tumbelaka, dkk, 2016	Variabel Bebas	1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan po-

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
	Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016	a. Budaya Organisasi Variabel Terikat a. Kepuasan Kerja b. Komitmen Organisasi c. <i>Intention to Leave</i>	sitif terhadap kepuasan kerja. 2. Budaya Organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasional. 3. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan negatif terhadap <i>Intention to Leave</i> . 4. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>Intention to Leave</i> . 5. pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi terhadap intention to leave melalui Komitmen Organisasional. 6. Pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja.
15.	Walingsuci, dkk, 2017 <i>Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 11, No 1 (2017), pp. 1-11</i>	Variabel Bebas a. Budaya Organisasi b. Gaya Kepemimpinan Variabel Terikat a. Kepuasan Kerja b. Kinerja Karyawan	1. Pengaruh langsung antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. 2. Pengaruh langsung dari budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Pengaruh tidak langsung terdapat pada budaya organisasi terhadap gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja.

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
16	Liana, 2020 <i>Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 5 No.2 November 2020</i> ISSN 1412-2936 EISSN 2549-7308	Variabel Bebas a. Gaya Kepemimpinan Variabel Mediasi a. Kepuasan kerja Variabel Terikat a. Komitmen Organisasi	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja. 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasi. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja
17	Primasheila, dkk, 2017 <i>JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 1, April 2017 25</i>	Variabel bebas : Budaya Organisasi Variabel Terikat : Kepuasan Kerja	Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
18	Herawan, dkk, 2015 <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1 No. 1 Januari 2015/ 1</i>	Variabel bebas : Budaya Organisasi Variabel terikat : Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
19	Saputra, 2021 Jurnal Ilmu Ekonomi (Ilmu Manajemen) dan Bisnis Vol.5 No.1	Variabel Bebas: Budaya Organisasi Variabel Terikat Komitmen Karyawan	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
20	Kustiani, dkk. 2021 JURNAL BISNIS, MANAJEMEN, DAN INFORMATIKA (JBMI) –	Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja karyawan.

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
	VOL 18 NO. I ISSN: 2579-7204 (Online) ISSN: 0216-4132 (Print)	Budaya Organisasi Reward Variabel Terikat Komitmen Kerja	Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Reward berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja karyawan
21	Dinata, dkk, 2018 Jurnal Wawasan Manajemen, <i>Vo.1 6 Nomor 2, 2018.</i>	Variabel Bebas: Gaya Kepemimpinan Variabel Terikat: Kepuasan Kerja: Variabel Mediasi Komitmen Organisasi	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebagai intervening/mediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
22	Heripratomo, 2017 Skripsi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.	Variabel Bebas: Kepemimpinan Budaya Organisasi Variabel Terikat :	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
		Komitmen Organisasi	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
23	Luly, 2016 JURNAL RISET BISNIS DAN MANAJEMEN Vol 4, No 3 (2016)	Variabel Bebas : Budaya Organisasi Keadilan Organisasi Variabel Terikat : Organizational Citizenship Behavior Variabel Mediasi : Komitmen Organisasi	Keadilan Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior Keadilan Organisasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior
24	Tarjono, 2019 Jurnal Ekonomak Vol. V No. 3 Desember 2019	Variabel Bebas : Budaya Organisasi Variabel Terikat : Komitmen Organisasi Variabel Mediasi : Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Kepuasan kerja sebagai variabel mediating berpengaruh positif dan signifikan dari pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
25	Gumilar, dkk, 2020 Vol 1 No 1 (2020): PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF	Variabel Bebas : Budaya Organisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Lingkungan Sekolah Kepuasan Kerja Variabel Terikat : Komitmen Organisasi	Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
26	Kamela dan Yuliviona, 2018 Vol. 13 No. 2 (2018): KUMPULAN EXECUTIVE SUMMARY MAHASISWA PRODI MANAJEMEN WISUDA KE 70 OKTOBER 2018	Variabel Bebas : Karakteristik Pekerjaan Budaya Organisasi Variabel Terikat : Komitmen Organisasi	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
27	Panji, 2017 Skripsi STIE MAHARDHIKA SURABAYA	Variabel Bebas : Disiplin Kerja Budaya Organisasi	Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
		Variabel Terikat : Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan	komitmen karyawan. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
28	Rahmi dan Mulyadi, 2018 Jurnal Ilman, Vol. 6, No. 1, pp. 68-76, Februari 2018 p-ISSN 2355-1488, e- ISSN 2615-2932	Variabel Bebas : Keterlibatan Karyawan Budaya Organisasi Kepemimpinan Transformasional Variabel Terikat : Komitmen Organisasi	Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Variabel budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Variabel keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
29	Dewi, 2017 JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 1. Maret 2017, Hal 1-10 DOI:10.22225/JJ.4.1.225.1-10	Variabel Bebas : Kepemimpinan Pemberdayaan Variabel Terikat : Kepuasan Kerja Komitmen	Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen pegawai. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pemberdayaan pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen pegawai.

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
			Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai.
30	Akbar, dkk. 2016 Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 38 No.2 September 2016	Variabel Bebas : Kepuasan Kerja Variabel Terikat : Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Kepuasan Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh tidak langsung variable kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional
31	Ningsih, dkk. 2020 AMAR (Andalas Management Review) Vol. 4, No. 2 (2020) 32-45 ISSN (Print) 2476-9282 ISSN (Online) 2548-155X	Variabel Bebas : Stres Kerja Kepuasan Kerja Variabel Terikat : Komitmen Organisasi	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.
32	Yuliarni, dkk. 2021 Jurnal Al-Ilmi Volume 1 No 2 2021 ISSN (print) : xxxx-xxxx ISSN (online) : 2775-1503	Variabel Bebas : Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Variabel Terikat : Komitmen Kerja	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
			kerja.
33	Antasari, 2019 Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No.1, Tahun 2019 P-ISSN : 2685-5526	Variabel Bebas : Kepuasan Kerja Variabel Terikat : Komitmen organisasi Turnover Intention	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intentions. Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intentions karyawan
34	Ellys dan Le, 2020 Jurnal Manajemen Maranatha Volume 20, Nomor 1, November 2020 ISSN 1411-9293 e-ISSN 2579-4094	Variabel Bebas : Kepuasan Kerja Budaya Organisasi Variabel Terikat : Komitmen Organisasi	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.
35	Rumangkit dan Haholongan, 2019 Jurnal TECHNOBIZ Vol. 3, No. 4, 2019, 19-24. ISSN 2655-3457	Variabel Bebas : Organization Fit Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Variabel Terikat : Komitmen Organisasi	Organization fit tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
36	Pratama dan Suwandana, 2020 E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 2, 2020 : 576-596 ISSN : 2302-8912	Variabel Bebas : Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Kepuasan Kerja Variabel Terikat : Komitmen Organisasi	Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi karyawan

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
37	Heriyanti dan Zayanti, 2021 Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol4 No 1, Januari 2021E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	Variabel Bebas : Budaya Organisasi Budaya Organisasi Motivasi Variabel Terikat : Komitmen Organisasi Variabel Mediasi : Kepuasan Kerja	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang di mediasi kepuasan kerja.
38	Skripsi Hanifah, 2017 Manajemen SDM SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) MALANGKUÇEÇWARA MALANG	Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan Variabel Terikat : Komitmen Organisasi Variabel Mediasi : Kepuasan Kerja	Gaya kepemimpinan berbasis berpegaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berbasis berpengaruh positif dan signifikan terhadap.komitmen organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Gaya kepemimpinan berbasis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.
39	Salahudin, 2018 Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1858 – 1867 ISSN 2303-1174	Variabel Bebas : Komunikasi Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Variabel Terikat :	Komunikasi,Gaya Kepemimpinan,Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Komunikasi. Gaya Kepemimpinan, dan

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
		Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
40	Sudirjo, 2015 Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang. Vol 4, No 2 (2015)	Variabel Bebas : Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Kepuasan Kerja Variabel Terikat : Kinerja Karyawan Variabel Mediasi : Komitmen Organisasi	Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi. Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan melalui Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
41	Djastuti, 2018 DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT Volume 7, Nomor 4, Tahun 2018,	Variabel Bebas : Lingkungan Kerja Budaya Organisasi	Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Organisasi terbukti berpengaruh

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
	<p>Halaman 1-14</p> <p>ISSN (Online): 2337-3792</p>	<p>Variabel Terikat :</p> <p>Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel Mediasi :</p> <p>Kepuasan Kerja</p>	<p>positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.</p> <p>Budaya Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.</p> <p>Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.</p> <p>Kepuasan kerja juga terbukti memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi</p>
42	<p>Skripsi Anjani, 2020</p> <p>Studi Perbankan Syariah</p> <p>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2020</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <p>Quality of life</p> <p>Budaya Organisasi</p> <p>Variabel Terikat :</p> <p>Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel Mediasi :</p> <p>Kepuasan Kerja</p>	<p>Quality of work life memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.</p> <p>Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.</p> <p>Quality of work life memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
			<p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.</p> <p>Quality of work life memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.</p> <p>Budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.</p>
43	Tesis Munar, 2020 Program Pasca Sarjana Universitas Bung Hatta 2020	<p>Variabel Bebas :</p> <p>Budaya Organisasi</p> <p>Kepemimpinan Transformasional</p> <p>Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Terikat :</p> <p>Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel Mediasi :</p> <p>Kepuasan Kerja</p>	<p>Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.</p> <p>Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.</p> <p>Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.</p> <p>Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.</p> <p>Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi juga tidak berpengaruh terhadap Budaya Organisasi, kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja dengan komitmen Organisasi.</p>

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
44	Ali & Agustian, 2018 Jurnal Ilmiah FE-UMM Vol. 12 (2018) No. 2 ISSN Cetak 1978-6573 ISSN Online 2477-300X	Variabel Bebas : Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Variabel Terikat : Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjadan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
45	Niardi, dkk. 2018 Jurnal Optimasi Sistem Industri ISSN (Print) 2088-4842 ISSN (Online) 2442-8795	Variabel Bebas : Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Variabel Terikat : Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
46	Yusuf, 2016 Vol 5 No 2 (2016): Jurnal BISNIS & KEWIRUSAHAAN p-ISSN 2252-3073 e-ISSN 2622-0806	Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Variabel Terikat : Kepuasan Kerja Kinerja	Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung dan signifikan positif terhadap kepuasan. Budaya organisasi memiliki pengaruh kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan langsung dan signifikan positif memiliki

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
			<p>efek negatif terhadap kinerja. Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.</p> <p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan positif terhadap kinerja.</p>
47	<p>Reskantika, dkk. 2019</p> <p>JURNAL MANAJEMEN - VOL. 11 (2) 2019, 195-202</p> <p>Print: 0285-6911 ISSN Online: 2528-1518</p> <p>195</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <p>Budaya Organisasi</p> <p>Gaya Kepemimpinan</p> <p>Motivasi</p> <p>Variabel Terikat :</p> <p>Kepuasan Kerja</p> <p>Komitmen Organisasi</p>	<p>Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi</p>
48	<p>Ervia, 2017</p> <p>Skripsi JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG</p> <p>2017</p>	<p>Variabel Bebas :</p> <p>Budaya Organisasi</p> <p>Kepemimpinan</p> <p>Jenis Kelamin</p> <p>Variabel Terikat :</p> <p>Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Mediasi :</p> <p>Perilaku Menolong</p>	<p>Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Peningkatan aktivitas kepemimpinan berdampak positif pada peningkatan angka kepuasan kerja.</p> <p>Perilaku menolong tidak terbukti memediasi pengaruh budaya organisasi maupun jenis kelamin secara tidak langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>perilaku menolong memediasi pengaruh positif kepemimpinan secara tidak langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

No	Penulis & Tahun	Variabel Penelitian yang digunakan	Hasil
49	Hidayat, dkk. 2018 Vol 3 No 2 (2018): Kurs : Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis. ISSN 2527-8215	Variabel Bebas : Budaya Organisasi Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Variabel Terikat : Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Gaya Kepemimpin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
50	Syarifuddin, dkk. 2019 Journal of Communication Sciences (JCoS) Vol 1 No 2	Variabel Bebas : Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Variabel Terikat : Kepuasan Kerja	Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Gaya Kepemimpinan partisipatif bebas tindak mempunyai pengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Antara Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Ramezan, (2016) Budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan prinsip etika dari anggota organisasi yang memainkan peran penting dalam sistem manajemen organisasi. Dalam Penelitian Primasheila, dkk (2017) budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena budaya organisasi yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui kohesivitas antar individu dan komitmen dari warga organisasi untuk melakukan segala sesuatu yang terbaik bagi kepentingan organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, diantaranya menurut Wibawa dan putra, (2018); Bagis, (2021);Hidayah,(2020), menyatakan Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. yang berarti semakin baik atau kuat budaya yang ada pada organisasi maka semakin puas karyawan dalam bekerja di perusahaan. Pada Penelitian Tumbelaka (2016); Siwi, dkk. (2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Windarwati, (2016) dan Adelina dkk, (2020) menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional.Pada penelitian Waliningsuci, dkk (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Lubis, (2015) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu agar dapat menyelesaikan beberapa tujuan dari suatu organisasi. Sebab dengan adanya kepemimpinan yang baik, dapat memberikan rasa puas karyawan dalam bekerja. Windarwati, dkk (2016); Liana (2020); Darmawan dan putri (2017); Dinata, dkk. (2018); Reskantika, dkk,(2019); Hanifah,(2017); Sudirjo,(2015); Yusuf,(2016); Hidayat,(2018) Menyatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh Antara Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Lubis, (2015) Komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk memelihara dan menjaga hubungan yang sangat berharga antara para karyawan dengan organisasinya. Sehingga dengan adanya hubungan yang berharga antar karyawan, dapat menimbulkan komitmen yang kuat terhadap organisasinya. Penelitian yang dilakukan Dewi & Surya (2017); Syarief A dkk, (2017); Wibawa dan Putra (2018); Siwi, dkk. (2020); Windarwati, (2016); Adelina dkk, (2020); Purnamasari dan Sriathi, (2019); Nurrahmi, dkk, (2020); Tumbeleka, dkk, (2016); Saputra, (2021); Kustiani, (2021); Heripratomo, (2017); Luly (2016); Tarjono, (2019); Gumilar, dkk, (2020); Rahmi dan Mulyadi, (2018); Elly dan Le, (2020); Pratama dan Suwandana, (2020) Menyatakan

bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Kwantes, (2009) dan Parra dan Castillo, (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berhubungan dengan komitmen organisasi.

4. Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa: “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas. Kotter dalam Ashifa, (2020) menunjukkan bahwa tindakan atau perilaku yang dilakukan manajemen puncak untuk mengarahkan, menyelaraskan dan mendukung organisasi bergantung pada bagaimana gaya kepemimpinan manajemen puncak tersebut. Karakteristik kepemimpinan dianggap sebagai proses di mana manajemen puncak dengan sengaja memberikan pengaruh atas orang lain untuk membimbing, menyusun, dan memfasilitasi aktivitas dan hubungan dalam kelompok atau organisasi (Yukl, dalam Ashifa, (2020). Dengan kata lain, karakteristik perilaku pemimpin yang tepat dianggap sebagai elemen penting di organisasi dalam mendorong komitmen tinggi untuk mencapai adanya kepemimpinan yang efektif (Caldwell et al., 2011).

Darmawan & Marlinda, (2017); Liana (2020); Windarwati, dkk (2016); Kustiani, dkk. (2021); Dinata, dkk. (2018); Pratama dan Suwandan (2020); Reskantika, dkk, (2019) dan Hanifah (2017)

Menyatakan Bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

5. Pengaruh Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Timbulnya komitmen karyawan yang kuat bagi sebuah organisasi dikarenakan rasa puas dan senang seorang karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi tersebut dalam (Liana menurut Gibson, 2009). Komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaannya dapat memberikan kepuasan terhadap dirinya hal ini di perkuat dengan pernyataan Gunlu et al. Dalam Pratama & Febri, (2020), menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, artinya semakin besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya maka ia akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan dan begitu juga sebaliknya.

Menurut (Bagis, 2018) menyatakan bahwa *Job Satisfaction has a significant influence on organizational commitment of employees of educational institution. It shows that when employees feel more satisfied then they will have higher commitment to the university.* Pada penelitian Sucipta, (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi yang artinya semakin puas karyawan bekerja di suatu organisasi maka semakin tinggi komitmen

karyawan untuk tetap berorganisasi di perusahaan. Pada Penelitian Tumbelaka (2016) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional dapat diterima. Iskandar & Surahadikusumo, (2020); Darmawan dan Putri (2017); Wibawa dan Putra, (2018); Liana, (2020); Tarjono, (2019); Dewi, (2017); Akbar, dkk, (2016); Ningsih, dkk, (2020); Yuliarni, (2021); Antasari, (2019); Ellys dan Le, (2020); Rumangkit dan Haholongan, (2019); Pratama dan Suwandana, (2020) dan Hanifah, (2017) menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

6. Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawannya, tidak lepas dari budaya organisasi yang diterapkan, dimana budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi. Menurut Ramezan (2016) budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan prinsip etika dari anggota organisasi yang memainkan peran penting dalam sistem manajemen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat dilihat dari kepuasan kerjanya dalam berorganisasi.

Pada penelitian Sucipta, (2018) Hasil membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional melalui mediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian

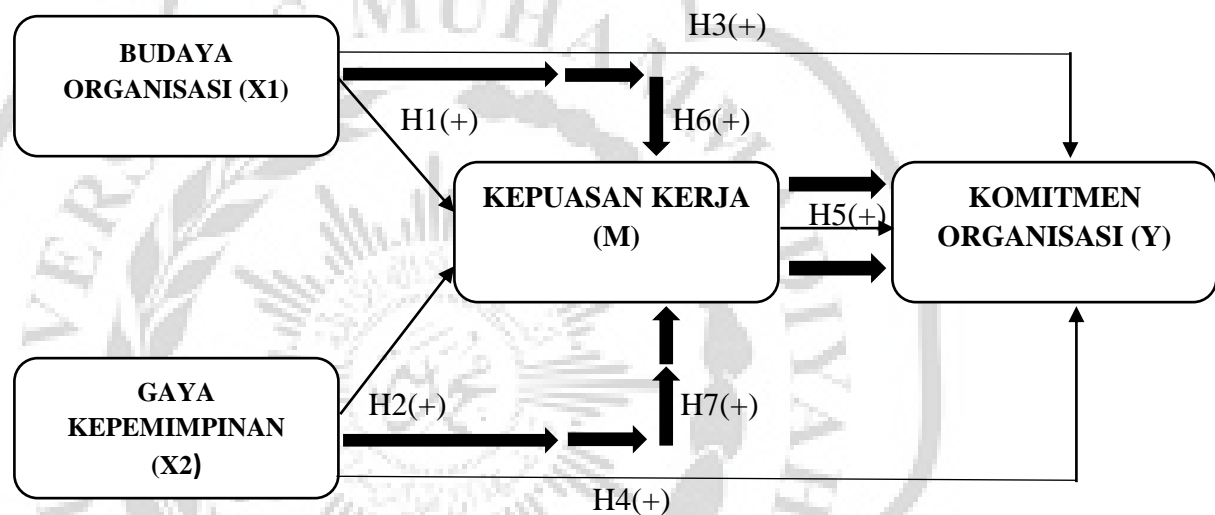
sebelumnya yang diteliti oleh Sari dan Andre, (2013), Hendratmo, (2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Berikutnya penelitian Wibawa & Putra, (2018); Heriyanti & Zayanti, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

7. Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian Darmawan dan Putri (2017) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Ketika gaya kepemimpinan mampu menciptakan suasana yang baik dan efektif maka dosen akan merasa puas dalam pekerjaannya sehingga akan berdampak kepada dosen menjadi setia dengan pekerjaannya dan tidak ingin pindah dari pekerjaannya tersebut. Pada penelitian (GirmaTaye Niguse, 2018) menyatakan *Leadership style affects organizational commitment through job satisfaction as a mediating variable*. Pada penelitian Liana (2020); dan Hanifah (2017) menyatakan bahwa Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Berikut ini adalah bagan kerangka pemikiran dan pola pikir yang mendasari seluruh kegiatan penelitian yang dilakukan di Yayasan Pembinaan

Anak Cacat (YPAC) Semarang. Diharapkan dengan strategi dan pendekatan ini peneliti dapat menjawab masalah dalam penelitian, yaitu mengetahui pengaruh budaya Organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Yayasan Pembinaan Anak Cacat (YPAC) Semarang. Secara sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti digambarkan seperti berikut :



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : Hubungan langsung (Parsial)
- : Hubungan tidak langsung (Mediasi)

D. Hipotesis

Atas dasar kerangka pemikiran yang telah yang telah dipaparkan gambar diatas, bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah mengacu pada sumber-sumber penelitian-penelitian

terdahulu yang membuktikan adanya semua variabel independen yaitu budaya Organisasi dan gaya kepemimpinan ada pengaruh secara positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

- H1: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H4: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi .
- H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
- H6: Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
- H7: Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.