



**KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. JAPAN TRAVEL
AGENCY**

Kadek Wulan Dewi Lestari¹ I G. Bagus Honor Satrya²

Abstract

Keywords:

*Organizational Culture;
Organizational Commitment;
Job Satisfaction.*

The role of employees is one of the keys that determine the success of the establishment of a company. Human resource management carried out by the organization can affect whether or not the goals of the organization are achieved, therefore companies must pay attention to employee job satisfaction. The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture on organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable at PT. Japan Travel Agency. This study uses the method. Determination of the sample is done by sampling saturated, that is by taking the entire population of 30 respondents. Data was collected using the interview method and through questionnaires. The data analysis technique used in this research is Path Analysis and Sobel Test. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment, organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment, and job satisfaction is a variable mediating the influence of organizational culture on organizational commitment.

Kata Kunci:

Budaya Organisasi;
Komitmen Organisasional;
Kepuasan Kerja.

Abstrak

Peran karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan kesuksesan berdirinya suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi dapat mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi, oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT. Japan Travel Agency. Penelitian ini menggunakan metode Penentuan sampel dilakukan dengan sampling jenuh, yaitu dengan cara mengambil seluruh populasi sebanyak 30 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara serta melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Uji Sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 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, dan kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.

Koresponding:

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
wulandewi212@gmail.com*

PENDAHULUAN

Peran perusahaan sangat diperlukan untuk membentuk komitmen karyawannya, perusahaan dituntut untuk mampu memberikan dukungan kepada karyawannya. Komitmen organisasional yang tinggi, pegawai akan cenderung berdedikasi tinggi dalam bekerja. Upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawannya, tidak lepas dari budaya organisasi yang diterapkan (Saputra & Rumangkit, 2021). Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan. Fahmi (2018) menyatakan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan namun, pada masa pandemi Covid-19 juga berakibat pada budaya organisasi perusahaan yang selama ini telah terbentuk (Ismail, 2021). Sidik & Sutoyo (2020) mengungkapkan membangun budaya organisasi yang efektif di masa pandemi saat ini, perlu adanya berbagai penyesuaian, sehubungan dengan banyaknya perubahan yang terjadi pada tatanan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Japan Travel Agency yang merupakan salah satu perusahaan yang merasakan dampak akibat adanya pandemi virus Covid-19. Hasil pra survei yang dilakukan ditemukan beberapa permasalahan dalam perusahaan diantaranya, yaitu pada masa pandemi semua karyawan merasa kurang puas dalam menjalankan pekerjaan, karena perusahaan melakukan *Work From Home* (WFH) dimana karyawan yang biasanya “Kerja Bersama” di lingkungan perusahaan menjadi “Kerja secara Individual” dari jarak jauh atau dari rumah. Hal tersebut membuat para karyawan merasa bosan bekerja dan mengambil pekerjaan sampingan, sehingga karyawan tidak berkomitmen dalam perusahaan atau tidak fokus dalam melakukan pekerjaan. Di masa Pandemi Covid-19 perusahaan tidak memberikan gaji UMR, yaitu sebesar Rp 2.494.000 sehingga karyawan merasa kurang puas dan semangat dalam melakukan pekerjaan di PT. Japan Travel Agency dengan menyesuaikan budaya organisasi yang berubah dari budaya yang sudah terbentuk, antara lain perubahan jam kerja, pengurangan kuota karyawan yang masuk kerja, serta kebiasaan baru lainnya yang harus diterapkan, serta dampak ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Pada masa pandemi Covid-19 rendahnya kontribusi karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh target perusahaan dalam mendapatkan wisatawan Internasional sangat tinggi, perusahaan PT. Japan Travel Agency mengalami penurunan wisatawan Internasional yang berkunjung ke Bali sehingga menyebabkan para karyawan tidak sanggup memenuhi target yang diberikan demi oleh perusahaan.

Budaya organisasi dapat menumbuhkan komitmen bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, karena budaya organisasi tersebut memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasional (Tarjono, 2019). Keharmonisan tujuan yang tercapai antara pegawai dan organisasi melalui budaya akan mampu membangun suatu komitmen organisasional dalam diri pegawai. Pernyataan tersebut didukung hasil temuan yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, diantaranya (Mahayasa, 2018; Oupen, 2020; Gunawan, 2020). Agar seorang pegawai dapat melakukan tugasnya dengan maksimal maka diperlukan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja tercemin dari sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memberikan sikap negatif, seperti malas bekerja, tidak disiplin, sering mengeluh tentang pekerjaannya (Nugroho, 2020). Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akbar, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Menurut penelitian secara tidak langsung, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada komitmen organisasi melalui kepuasan kerja (Jufrizen, 2018) sehingga semakin besar budaya organisasi, maka

komitmen organisasional akan semakin tinggi dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (Mulyadi *et al.*, 2019).

Berdasarkan uraian permasalahan dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut. H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, H3: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Japan Travel Agency yang beralamat di Jl. Wana Segara No.2-5, Kuta, Kabupaten Badung. Obyek dari penelitian ini, yaitu budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian, yaitu seluruh karyawan yang ada di unit usaha di Perusahaan PT. Japan Travel Agency sebanyak 30 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan metode sampel jenuh, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi sebanyak 30 responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, variabel dependen yaitu komitmen organisasional, dan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Data penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan melakukan wawancara. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diukur dalam skala likert sehingga perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Uji Sobel. Adapun persamaan struktural yang digunakan yaitu:

$$\text{Pengaruh langsung : } Z = a + B1X \dots \dots \dots (1)$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung : } Y = a + B1X + B2Z \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

Y : Komitmen Organisasional

Z : Kepuasan Kerja

B1 : Koefisien regresi

a : Koefisien konstanta

X : Budaya Organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan usia, yang memiliki usia 41-50 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 70 persen. Jika dilihat dari jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan presentase sebesar 53,3 persen. Jika dilihat dari pendidikan responden yang pendidikan Diploma mendominasi dengan persentase sebesar 86,7 persen.

Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional memiliki nilai *Pearson Correlation* masing-masing variabel berada diatas 0,30, maka dapat dikatakan layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel tersebut. Hasil uji reliabilitas komitmen organisasional sebesar 0,929, budaya organisasi sebesar 0,932 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,927 yang memiliki nilai yang berada pada titik diatas 0,60 yang ditunjukkan pada hasil *Cronbach's Alpha*, maka dapat dikatakan seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas.

Variabel Komitmen Organisasional yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan Y.4 “Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan bekerja ditempat lain”, yang berarti secara umum karyawan tidak sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan bekerja ditempat lain. Variabel Budaya organisasi yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan X.5 “Saya bisa menetapkan rencana kerja untuk mencapai tujuan organisasi.”, yang berarti secara umum karyawan menganggap belum bisa menetapkan rencana kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel Kepuasan Kerja yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan Z.4 “Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya.” yang berarti secara umum karyawan merasa belum menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada karyawan.

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

Persamaan	Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov Z
Substruktur 1	0,447
Substruktur 2	0,859

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,447 dan 0,859 lebih besar dibandingkan 0,05 yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
Substruktur2	Budaya organisasi	0,327	3,059
	Kepuasan Kerja	0,327	3,059

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil uji menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

Tabel 3.
Hasil Uji Uji Heteroskedastisitas

Persamaan	Model	T	Sig.
Substruktur1	Budaya organisasi	-1,001	0,325
	Budaya organisasi	-1,403	0,172
Substruktur 2	Kepuasan Kerja	-0,211	0,835

Sumber: Data primer diolah, 2022

Masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.
Hasil Analisis Jalur Pada Substruktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,520	0,520		0,999	0,326
Budaya organisasi	0,913	0,120	0,820	7,592	0,000
R ²	: 0,673				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis jalur maka dapat dirumuskan persamaan struktural yang terbentuk sebagai berikut.

$$Z = 0,820 X + e_1 \dots\dots\dots(3)$$

Tabel 5.
Hasil Analisis Jalur Pada Substruktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,837	0,431		-1,942	0,063
Budaya organisasi	0,456	0,171	0,356	2,660	0,013
Kepuasan Kerja	0,693	0,154	0,603	4,502	0,000
R ²	: 0,842				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis jalur maka dapat dirumuskan persamaan struktural yang terbentuk sebagai berikut.

$$Y = 0,356X + 0,603Z + e_2 \dots\dots\dots(4)$$

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi total didapatkan sebesar 0,948, maka kesimpulannya adalah 94,8% variabel komitmen organisasional di PT. Japan Travel Agency dipengaruhi oleh budaya organisasi, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 5,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian atau diluar model penelitian.

Tabel 6.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Budaya organisasi (X), Terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan Komitmen Organisasional (Y)

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui Z	Pengaruh Total	Signifikan	Hasil
X→Z	0,820		0,820	0,000	Signifikan
Z→Y	0,603		0,603	0,000	Signifikan
X→Y	0,356	0,494	0,850	0,013	Signifikan
Pengaruh Langsung, Budaya organisasi (X), Terhadap Komitmen Organisasional (Y) Tanpa Melibatkan Kepuasan Kerja (Z)					
X→Y	0,850		0,850	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Budaya organisasi memiliki nilai Beta sebesar 0,356 dan nilai Sig. $0,013 < 0,05$. Maka Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin baik Budaya organisasi maka Komitmen Organisasional di PT. Japan Travel Agency semakin meningkat, sehingga hipotesis pertama diterima. Budaya organisasi dapat menumbuhkan komitmen bagi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, karena budaya organisasi tersebut memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasional (Tarjono, 2019). Pernyataan tersebut didukung hasil penelitian Giri *et. al.*, (2016) yang menunjukkan pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Begitu juga hasil temuan lainnya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, diantaranya (Mahayasa, 2018; Oupen, 2020; Gunawan, 2020).

Kepuasan kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,603 dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasional di PT. Japan Travel Agency akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis kedua diterima. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Dwiki & Riana (2018) menyatakan semakin baik kepuasan kerja karyawan, maka komitmen organisasional karyawan akan semakin meningkat. Silvia (2016) juga menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Budaya organisasi memiliki nilai Beta sebesar 0,820 dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik budaya organisasi di PT. Japan Travel Agency Kabupaten Badung, maka semakin meningkat kepuasan kerja di PT. Japan Travel Agency Kabupaten Badung sehingga hipotesis ketiga diterima. Semakin banyak aspek-aspek yang ada pada diri individu yang sesuai dengan budaya organisasi tempatnya bekerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya. Muhammad (2020), dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung (Islamy *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Chipunza & Malo, (2017) juga mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Hasil Uji Sobel diperoleh nilai $Z = 3,370 > 1,96$ yang berarti variabel Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional di PT. Japan Travel Agency, sehingga hipotesis keempat diterima. Diperkuat oleh hasil uji VAF nilai hitung sebesar 36,8 % yang bernilai diantara 20%-80%, sehingga dapat dikategorikan sebagai pemediasi parsial (*partial mediation*), maka dapat disimpulkan kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, sehingga semakin besar budaya organisasi maka komitmen organisasional akan semakin tinggi dengan dimediasi oleh kepuasan kerja (Mulyadi *et al.*, 2019). Sejalan dengan penelitian Hendratmo (2016) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Japan Travel Agency, sehingga hipotesis pertama diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di PT. Japan Travel Agency, sehingga hipotesis kedua diterima. budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di PT. Japan Travel Agency, sehingga hipotesis ketiga diterima. Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi

pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional di PT. Japan Travel Agency, sehingga hipotesis keempat diterima.

Perusahaan diharapkan dapat membuat rencana kerja bagi karyawan agar karyawan bisa terarah dalam melakukan pekerjaan mereka, serta memberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Komitmen organisasional, serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas Di PT. Japan Travel Agency atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada suatu lokasi penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

REFERENSI

- Akbar, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 1–10
- Chipunza, Crispin & Bulelwa Malo. (2017). Organizational Culture and Job Satisfaction Among Academic Professionals at a South African University of Technology. *Problem and Perspectives in Management*, (2), 10-20
- Dwiki, I. M., & Riana, I. G. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4747-4773.
- Fahmi, Irham. (2018). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: alfabeta.
- Giri, Endang Eviline; Umar Nimran; Djamhur Hamid; Mochammad Al Musadieg. (2016). The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance. *International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)*, (4), 20-33
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858-1878.
- Hendratmo, Catur. (2016). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Karakteristik Individu, *Leader-Member Exchange*, Dan Budaya Organisasional Pada Komitmen Organisasional. (Tesis). Program D
- Islamy, F. J., Yuniarsih, T., Ahman, E., & Kusnendi, K. (2020). The role of organizational culture, knowledge sharing and job satisfaction in higher education. *Management Science Letters*, (16), 3957–3966.
- Ismail, F T (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di PT. Industri Kereta Api (Persero)). (tesis). Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Jufrizen, J. (2018). the Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance. (1) 179–186.
- Mahayasa, I. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior perawat. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 71-86.
- Muhammad, A., & Mutmainah, S. (2020). Pengaruh Sistem Reward dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Indonesia di Busan Korea Selatan). *The World of Financial Administration Journal*.
- Mulyadi, D. Z., Kamaluddin, M., & Maharani, S. W. (2019). Peran kepuasan kerja dalam memediasi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, (1), 89–102.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149-168.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32-41.
- Saputra, I. G. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, (12), 6659-6619

-
- Sidik, A. Rochim., dan Sutoyo. (2020). Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal MEBIS (Manajemen dan Bisnis)*. (1) 69-79.
- Silvia, P. (2016). Effects of Disposition on Hospitality Employee Job Satisfaction and Commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, (4), 317–328.
- Tarjono, T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediating. *Jurnal Ekonomak*, 5(3), 31-54.