THE INFLUENCE OF MOTIVATION, ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION WITH COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABEL IN GOVERNMENT AGENCY EMPLOYEES : LITERATUR REVIEW

Dika Hardiyani Putri[1], Syamsul Hadi[2] , Epsilandri Septyarini[3]
[123]Department of Management, Sarjanawiyata Tamansiswa University, Indonesia
email: [1]dikahardiyaniputri@gmail.com , [2]syamsul.hadi@ustjogja.co.id , [3]Epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

Abstract

Artikel ini bertujuan untuk memahami secara mendalam melalui literatur review hubungan antara motivasi, dukungan organisasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah tinjauan literatur sistematis (SLR) menggunakan 37 artikel yang diperoleh dari database Google Scholar penggunaan kata kunci "motivasi, dukungan organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen", kemudian dilakukan review satu persatu setiap artikel yang diperoleh fokus pada pengaruh motivasi, dukungan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening. Hasil penelitian dari beberapa tinjauan literatur memberikan pemahaman bahwa motivasi, dukungan organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan juga berpengaruh positif terhadap komitmen. Literatur ini juga menunjukkan bahwa komitmen diharapkan mampu sebagai pemediasi hubungan antara motivasi, dukungan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penemuan ini dapat digunakan menjadi acuan penelitian empiris mendatang.

Kata kunci *: motivasi, dukungan organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen*

This article aims to understand in depth through literature review the relationship between motivation, organizational support, and organizational culture on job satisfaction with commitment as an intervening variable. The research method used is a systematic literature review (SLR) using 37 articles obtained from the Google Scholar database using the keywords "motivation, organizational support, organizational culture, job satisfaction and commitment", then reviewed one by one each article obtained focusing on the effect of motivation, organizational support and organizational culture on job satisfaction with commitment as an intervening variable. The results of research from several literature reviews provide an understanding that motivation, organizational support and organizational culture have a positive effect on job satisfaction and also have a positive effect on

commitment. This literature also shows that commitment is expected to mediate the relationship between motivation, organizational support and organizational culture to job satisfaction. The results of this discovery can be used as a reference for future empirical research

Keywords **:** *motivation, organizational support, organizational culture, job satisfaction, commitment*

A. PENDAHULAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi perusahaan maupun organisasi pemerintahan. Sumber daya manusia merupakan kunci terpenting dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi, karena melalui sumber daya manusia sebuah organisasi dapat mencapai tujuan utamanya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi, sehingga memberikan nilai adil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Pengaruh motivasi sangat besar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Siregar dkk., 2020) Motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka dalam menjalankan tugasnya mereka akan merasakan sesuatu kepuasan akan apa yang telah mereka kerjakan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja ini yang harus bisa diciptakan sebaik-baiknya supaya moral, dedikasi dan kedisiplinan karyawan meningkat dan membuat kualitas sumber daya manusianya ikut meningkat.

Motivasi adalah sebuah dorongan gairah kerja bawahan agar mereka lebih berkerja keras, dan serta untuk menumbuhkan rasa memiliki perusahaan. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, dan adanya harapan yang diinginkan (Rahayu dan Aprianti 2020). Teori Abraham Maslow dalam jurnal tentang Maslow's Need Hierarchy Theory berpendapat bahwa motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain motivasi yaitu dukungan organisasi. (Savitri dan Komalasari 2021)

mendefinisikan dukungan organisasi merupakan dukungan perusahaan terhadap para karyawannya dalam bentuk memberikan kepercayaan terhadap karyawan atau adanya perhatian dari organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya. Dengan adanya dukungan organisasi baik dari pemimpin maupun rekan kerja lainnya, karyawan tersebut akan merasa lebih dihargai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan membuat kinerjanya terpacu lebih baik.

Budaya organisasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Chein (2010) dalam (Irfan, 2022) menjelaskan budaya organisasi merupakan pola yang dimiliki oleh sebuah organisasi tertentu sebagai dasar pembelajaran dan pelatihan agar mampu mengatasi masalah yang timbul dari dalam dan luar organisasi yang dilakukan sesuai kebijakan perusahaan. Budaya organisasi memiliki tugas penting dalam sebuah organisasi, karena budaya organisasi merupakan cerminan sikap karyawan di organisasi.

Komitmen adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi (Tarigan dkk., 2022). Komitmen bisa sangat mempengaruhi motivasi dalam diri seorang karyawan dan komitmen seorang karyawan bisa didukung dengan budaya dan dukungan organisasi yang baik sehingga menciptakan kinerja kerja yang maksimal pada karyawan. Kinerja yang maksimal ini yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat dirumuskan permasalahan yang akan dideskripsikan ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadapa kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen?
5. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen?
7. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
8. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening?
9. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening?

10. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening?

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin "movere" yang berarti menggerakan atau dorongan. Motivasi (Motivation) yang berarti dorongan untuk melakukan suatu aktivitas sampai orang tersebut mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Pranitasari & Cici Bela Saputri (2020) dalam (Ferdian dkk., 2023) motivasi merupakan suatu hal yang dapat menyebabkan, mendukung serta melakukan perilaku manusia agar dapat giat bekerja dan memperoleh hasil yang maksimal. Semakin besar motivasi yang dimiliki semakin kuat juga tekad seseorang untuk mencapai tujuannya secara maksimal. Begitu pula sebaliknya, semakin kecil motivasinya semakin lama tujuannya tercapai.

Menurut Sunyoto (2012:13) dalam (Sembiring, 2020) terdapat enam indikator untuk mengukur motivasi, yaitu:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Pengakuan
6. Keberhasilan dalam kerja

Dukungan Organisasi

(Qustolani, 2019) dukungan organisasi adalah sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh setiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. organisasi yang peduli dengan para karyawannya akan membuat perasaan bagi karyawan tersebut untuk bekerja secara maksimal. Ismainar (2018:162) dalam (Suryati dan Hermawan 2022) menyatakan bahwa dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai penting bagi kebutuhan sosio emosional mereka seperti penghargaan, kepedulian, dan benefit seperti gaji dan tunjangan kesehatan.

Menurut L.Rhoades dan R.Eisenberger (2002) dalam (Fata, 2020) terdapat empat indikator dalam dukungan organisasi yaitu:

1. Faktor keadilan
2. Dukungan atasan
3. Imbalan-imbalan dari organisasi
4. Kondisi kerja

Budaya Organisasi

Budaya organiasi merupakan suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. (Kurniawan, 2021) budaya organisasi menunjukkan nilai-nilai bersama anggota organisasi dan nilai-nilai ini menjadi kebiasaan yang berdampak terhadap bagaimana anggota organisasi berperilaku. Menurut (Niam dan Syah 2019) budaya organisasi pada prakteknya dipahami sebagai suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan dan dikembangkan sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Denison dan Mishra (1995) dalam (Irfan, 2022) berpendapat ada empat indikator budaya organisasi yaitu:

1. Misi
2. Konsistensi
3. Adaptabilitas
4. Perlibatan

Komitmen

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), komitmen adalah tindakan untuk melakukan sesuatu. Desiana dan Soetjipto (2006) dalam (Rosyid dan Darojat 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi dipandang sebagai orientasi nilai terhadap suatu organisasi yang menunjukkan bahwa orang benar-benar memikirkan dan memprioritaskan pekerjaan dan organisasinya. Sedangkan menurut (Kristian dkk., 2023) komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi.

Menurut Indra Kharis (2010) dalam (Nuryaningsih, 2023) ada tiga indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Kemauan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Rasa bangga pada suatu organisasi

Kepuasan Kerja

(Nabawi, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Menurut (Ristowati dan Turangan 2022) kepuasan kerja memiliki konsekuensi dampak yang diungkapkan oleh karyawan dimana hal tersebut sangat mempengaruhi produktivitas dan proses pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban.

Widodo (2015) dalam (Harahap dan Tirtayasa 2020) ada enam indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

B. METODE PENELITIAN

Teknik yang dipakai dalam penulisan karya ilmiah ini didasarkan pada penggunaan metode kualitatif serta penelitian kepustakaan *(library study)*. Penelitian kepustakaan juga bisa disebut sebagai studi literatur. Penelitian dilakukan melalui studi literature dengan menggunakan data sekunder dari artikel yang berkaitan.

Peneliti mengkaji hubungan serta pengaruh antara teori dan variabel dari berbagai sumber seperti Google Scholar, Mendeley, serta buku yang didapatkan secara offline maupun online. Artikel ilmiah yang dianalisis berjumlah sebanyak 37 artikel. Dalam penelitian yang menggunakan metode kualitatif, kajian pustaka harus konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif agar tidak mengarahkan peneliti pada pertanyaan-pertanyaan yang diajukan (Pratiwi dkk., 2023).

C. PEMBAHASAN

Berikut pembahasan pada artikel tinjauan *literature review* Manajemen SDM ini didasakan studi teoritis yang relevan dan penelitian sebelumnya:

1. Pengaruh motivasi terhadapa kepuasan kerja.

Menurut (Dhani & Surya, 2023) motivasi adalah suatu keinginan atau dorongan yang diberikan agar seseorang ingin melakukan suatu tujuan dengan serius. Motivasi membuat seseorang ingin melakukan sesuatu agar mencapai keinginannya. Jika keinginannya tercapai maka orang tersebut tentunya akan merasakan rasa puas terhadap pencapaiannya.

Pranitasari & Cici Bela Saputri, (2020) dalam (Ferdian dkk., 2023) motivasi merupakan suatu hal yang dapat menyebabkan, mendukung serta melakukan perilaku manusia agar dapat giat bekerja dan memperoleh hasil yang maksimal. Semakin tinggi kebutuhan seseorang maka akan semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi juga bisa dibilang sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk bekerja dengan giat

dan baik sesuai dengan tugas dan kebajiban yang telah diberikan kepadanya.

Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Ristowati & Turangan, 2022), (Pally & Septyarini, 2022), (Wijiningrum dkk., 2022), (S. Rahayu & Dahlia, 2023), dan (Dhani & Surya, 2023).

2. Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

(D. A. A. Siregar & Pasaribu, 2022) dukungan organisasi adalah kepercayaan pegawai tentang seberapa jauh oraganisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusi dan peduli akan kesejahteraannya. Dukungan organisasi merupakan cara pandang karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai mereka dan peduli mengenai kesejahteraan mereka, dengan terpenuhinya kesejahteraan mereka akan meningkat kepuasan kerja pada karyawan (Savitri & Komalasari, 2021). Dukungan organisasi yang baik akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan, karena karyawan akan bekerja dengan aman, nyaman dan energik. Sehingga tujuan organisasi akan tercapai dan timbul perasaan sejahtera di dalam organisasi.

Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Sompie dkk., 2019), (D. A. A. Siregar & Pasaribu, 2022), (Savitri & Komalasari, 2021), (Suryati & Hermawan, 2022), dan (Sugeng & Niswah, 2023).

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

(Tupen & Septyarini, 2022) mendefinisikan budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dibuat, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu karena beradaptasi dengan isu-isu eksternal dan intergrasi. Budaya organisasi menjadi tuntutan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang pada akhirnya menghasilkan sumber daya yang disiplin, mempunyai intergritas yang tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan berkualitas secara intelektual maupun softskill yang dimiliki (Krisnaldy dkk., 2019). Budaya organisasi di dalam sebuah organisasi membuat hidup karyawannya merasa sejahtera. Kesejahteraan ini didapatkan melalui aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang terbentuk dari budaya organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Tupen & Septyarini, 2022),

(Kurniawan, 2021), (Rizky dkk., 2020), (Suryati dkk., 2022) dan (Krisnaldy dkk., 2019).

4. **Pengaruh motivasi terhadap komitmen.**

   Menurut (wahjoyo dkk., 2020:69) dalam (Junaidi, 2023) motivasi adalah tahap yang mempengaruhi perilaku seseorang dengan tujuan telah menentukan kebutuhan dan keinginan yang bersangkutan. Selain itu motivasi bisa meningkatkan komitmen seorang karyawan di dalam organisasi, berarti tingginya nilai motivasi pada karyawan dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dalam (Hatimus Sughuli & Riyadi, 2022) menjelaskan semakin tinggi motivasi kerja maka komitmen organisasi juga akan meningkatkan. Sebaliknya, jika motivasi kerja menurun, maka komitmen organisasi juga akan menurun.

   Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Umar & Norawati, 2022), (Wuwur dkk., 2023), (Hatimus Sughuli & Riyadi, 2022), (Dahliyanti & Adriani, 2023) dan (Aminatun dkk., 2022).

5. **Pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen.**

   Eisenberger et al., (1986) dalam (Panjaitan & Siregar, 2023) mendefinisikan dukungan organisasi sebagai keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dapat berupa penyedia sumber daya manusia, sarana dan prasarana kerja. Menurut (Minda Suharti Lubalu dkk., 2023) suatu organisasi dengan support atau dukungan internal yakni SDM yang unggul serta Departemen SDM yang mampu mengendalikan dan mengatur karyawan dalam pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari mampu membuat terlaksanakannya pencapaian kerja pegawai maupun organisasi. Terwujudnya dukungan organisasi yang baik tergantung komitmen karyawan dengan perusahaan, dalam artian semakin tinggi pegawai mendapatkan dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki.

   Dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Saputra & Supartha, 2019), (Prananda & Riana, 2020), (Darupaksi, 2021), (Widiyastuti, 2021), dan (Desniari & Dewi, 2020).

6. **Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen.**

   Munir (2007:23) dalam (Triyanto & Jaenab, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola dari suatu asumsi-asumsi dasar yang dipelajari oleh kelompok atau organisasi selama proses pemecahan

persoalan dan pengambilan keputusan dalam rangka melakukan adaptasi yang dirasa perlu diajarkan untuk anggota baru sebagai cara pandang, berpikir, merasa, bertindak yang benar. (Rustiawan, 2023) menyatakan bila dalam organisasi sudah terdapat nilai-nilai yang dianut bersama, maka karyawan-karyawan akan berkomitmen, loyal dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Budaya organisasi mengacu merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara karyawan berperilaku. Dengan kata lain, sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi tersebut akan mempengaruhi cara kerja dan berperilaku dari para anggota organisasi (Tamam dkk., 2023).

Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Sisah dkk., 2023), (Putro dkk., 2023), (Kartikasari & Arisyahidin, 2023), (Disa & Khaerana, 2022) dan (Daslim dkk., 2023).

7. Pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja.

Menurut (Tarigan dkk., 2022) komitmen adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pecapaian, visi, misi dan tujuan organisasi. Dalam artian singkatnya komitmen merupakan janji atau kesetiaan yang kuat terhadap sesuatu atau seseorang. Menurut (Robbins and Judge, 2008:100) dalam (Ernanto & Indriyaningrum, 2023) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Dalam mempertahankan kedudukan dan mencapai tujuan yang diinginkan maka karyawan akan percaya dan setia terhadap organisasinya. Menurut (Djohan dkk., 2023) komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang professional. Seseorang yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki kepedulian yang besar untuk menjadikan organisasi mereka dapat memiliki keunggulan dari pada organisasi pesaing lainnya.

Komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Djohan dkk., 2023), (Lumintang dkk., 2023), (Foenay dkk., 2023), (Pandapotan Sitompul dkk., 2022) dan (Sutrisno dkk., 2022).

8. **Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening.**

   Kebutuhan atau keinginan dalam diri karyawan disebut sebagai motivasi kerja. (Heryadi & Sukmalana, 2020) menjelaskan motivasi yang ada pada seseorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Bisa diartikan bahwa motivasi sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Ristowati & Turangan, 2022), (Pally & Septyarini, 2022) dan (S. Rahayu & Dahlia, 2023).

   Menurut (Dahliyanti & Adriani, 2023) pegawai yang memiliki komitmen akan berusaha sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas. Komitmen dan motivasi memiliki hubungan yang erat karena keduanya saling mempengaruhi. Secara tidak langsung komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan juga. Komitmen yang tinggi juga bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh: (Sutrisno dkk., 2022), (Lumintang dkk., 2023), dan (Foenay dkk., 2023).

   Dari penjelasan dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu maka didapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening.

9. **Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening.**

   Menurut Rosyiana (2019:58) dalam (Hidayanti dkk., 2020) mengatakan bahwa dukungan organisasi dapat berarti menghargai kontribusi pegawai, mendengar keluhan, merasa bangga akan hasil kerja atau prestasinya dan memenuhi kebutuhan pegawai. Adanya dukungan organisasi yang diberikan membuat pegawai merasa lebih puas dan lebih komitmen dengan pekerjaannya. Dukungan organisasi yang diberikan organisasi sangat penting untuk karyawannya karena karyawan melihat sejauh mana organisasi menghargai mereka. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh: (Savitri & Komalasari, 2021), (Hidayanti dkk., 2020), dan (Sompie dkk., 2019).

   Dukungan organisasi yang baik sangat erat kaitannya dengan komitmen karyawan. Bisa dibilang karyawan yang dihargai oleh organisasi akan memberikan komitmen yang sangat tinggi (*loyal*) terhadap organisasinya. Sehingga peran dukungan organisasi sangat penting untuk karyawan. Adanya hubungan antara dukungan organisasi terhadap komitmen yang

didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: (Desniari & Dewi, 2020), (Prananda & Riana, 2020), dan (Darupaksi, 2021).

Komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini bisa ditunjukan oleh karyawan dengan cara mereka merasa aman dan nyaman dalam bekerja, menerima nilai-nilai yang ada di organisasi, menerima dengan baik tujuan organisasi dan berusaha untuk mencapainya dengan komitmen yang tinggi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh: (Wahab, 2021), (Talumingan dkk., 2021), dan (Wongso & Firmansya, 2022).

Dari penjelasan dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu maka didapatkan hasil bahwa dukungan oganisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening.

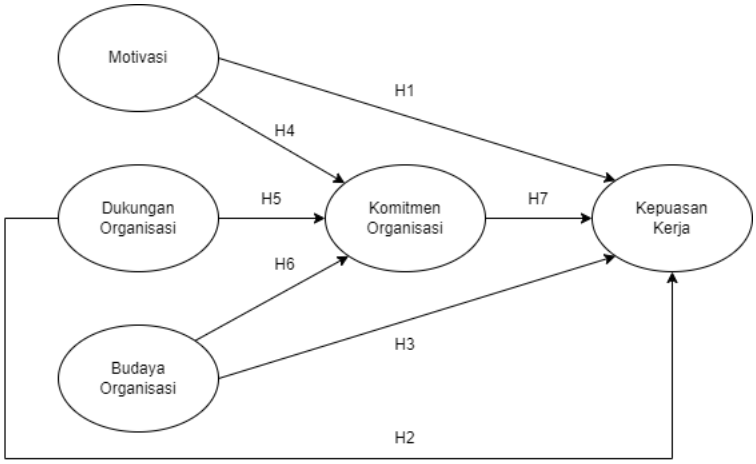
10. **Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening.**

Kinicki dan Fugate (2013) dalam (Rizky dkk., 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi digunakan untuk memberikan asumsi implisit pada suatu kelompok sebagai pegangan dan penentuan cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungan. Dengan adanya budaya kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan budaya organisasi yang mendukung kinerja karyawan akan membuat kepuasan kerja juga ikut meningkat. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh: (Tupen & Septyarini, 2022), (Kurniawan, 2021), dan (Rustini & Muslichah, 2022).

Selain itu budaya organisasi juga berhubungan secara tidak langsung dengan komitmen karyawan. Menurut Wibowo (2016:431) dalam (Rizky dkk., 2020) menyatakan komitmen organisasional adalah: perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin baik atau kuatnya budaya yang dimiliki oleh organisasi maka semakin tinggi komitmen karyawan untuk berorganisasi di perusahaan. secara tidak langsung komitmen menjadi bagian dari budaya organisasi dan mendukung tercapainya kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ardila Saputra dkk., 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening.

Dari penjelasan dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu maka didapatkan hasil bahwa budaya oganisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening.

Conceptual Framework



H8 : Motivasi → Komitmen → Kepuasan Kerja
H9 : Dukungan Organisasi → Komitmen → Kepuasan Kerja
H10 : Budaya Organisasi → Komitmen → Kepuasan Kerja

D. KESIMPULAN

Kesimpulan

Hipotesis artikel ini untuk penelitian selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4. Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen.
5. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen.
6. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen.
7. Komitmen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
8. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening.
9. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening.
10. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai variabel intervening.

Maka bisa disimpulkan bahwa motivasi, dukungan organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan juga berpengaruh positif terhadap komitmen. Komitmen diharapkan bisa menjadi pemediasi

hubungan antara motivasi, dukungan organisasi dan budaya organisaai terhadap kepusan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aminatun, S., Nyoman, N., Martini, P., & Herlambang, T. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kelompok Tani Hutan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening T* . JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia) *12*(1), 45–59.

Ardila Saputra, R., Supeno, B., Adi Rahmat, dan, & Lancang Kuning, U. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Kerja Tenaga Medis Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *National Conference on Social Science and Religion*, *Ncssr*.

Dahliyanti, D., & Adriani, Z. (2023). Peran Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu*, *12*(01), 143–155.

Darupaksi, S. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kesesuaian Nilai Dan Employee Resilience Terhadap Komitmen Organisasi Pd Bpr Bkk Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, *22*(4), 457–467. https://doi.org/10.32424/jeba.v22i4.1770

Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, *6*(1), 136–146. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893

Desniari, K., & Dewi, A. . S. K. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(4), 1401. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p09

Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bali Kreasi di Kabupaten Bandung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *12*(6), 602–626. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04

Disa, & Khaerana. (2022). JEMMA (Jurnal of Economic , Management , and Accounting) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT . Telkom Masamba Kabupaten Luwu Utara. *JEMMA (Jurnak of Economic, Management, and Accounting*, *5*, 94–101. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v5i1.1023

Djohan, I., Ridjal, S., & Rauf, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen

Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kabupaten Luwu Timur. *Movere Journal*, *5*(1), 13–21. http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/mv

Ernanto, A. A., & Indriyaningrum, K. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Komitmen Afektif Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mirai Management*, *8*(1), 1–15.

Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin. *Jurnal Psikologi*, *16*(2), 28–36.

Ferdian, G. A., Septyarini, E., Herawati, J., & Lysander, M. A. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul. *Swabumi*, *11*(1), 63–72. https://doi.org/10.31294/swabumi.v11i1.15355

Foenay, A. Y. E., Fanggidae, R. E., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Psikologi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kristal Hotel Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *4* no *1*, 61–67.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 120–135. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866

Hatimus Sughuli, A., & Riyadi, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan. *Soetomo Business Review*, *3*(3), 459–475.

Heryadi, R., & Sukmalana, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Majalah Bisnis & IPTEK*, *13*(2), 80–92. https://doi.org/10.55208/bistek.v13i2.211

Hidayanti, S., Budianto, A., & Setianingsih, W. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, *2*(September), 94–105.

Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja , Keadilan Organisasi , dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, *3*(3), 434–439. https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315

Junaidi, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen.12(2). 1-18*,

Kartikasari, E., & Arisyahidin. (2023). Influence Budaya Organisasi dan Motivasi

Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Inspektorat Daerah Kota Blitar. *Otonomi*, *23*, 9–25. https://doi.org/https://doi.org/10.32503/otonomi.v23i1

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK*, *2*(2), 164–179. https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936

Kristian, K., Yamali, F. R., & Akbar, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kualias Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *8*(1), 801. https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1012

Kurniawan, M. B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Korps Brimob Polri. *Public Corner*, *16*(1), 58–78. https://doi.org/10.24929/fisip.v16i1.1620

Lumintang, G. G., Tubagus, S. A., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Locus Of Control, Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Oranisasi terhadap kepuasan kerja Pada PT . ANGKASA PURA SUPPORT MANADO. *EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *11*(1), 1178–1188.

Minda Suharti Lubalu, B., EHJ FoEh, J., & Sia Niha, S. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi, dan Budaya Organisasi Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviour) (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, *4*(4), 506–515. https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 170–183. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667

Niam, J., & Syah, T. Y. R. (2019). The Impact of Motivation, Leadership & Organization Culture on Employee Satis faction. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, *12*(2), 89.

Nuryaningsih, Y. (2023). *Pengaruh Komitmen organisasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Otonomi. *4*(1), 88–100.

Pally, Y. F., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, *10*(1), 92–99. https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3136

Pandapotan Sitompul, Anitha Paulina Tinambunan, Sinar Ritonga, J. K. F. S. (2022). Pengaruh Komitmen, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan Di Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, *01*(2), 120–133.

Panjaitan, M., & Siregar, S. (2023).Pengaruh Karakteristik Organisasi, Dukungan Organisasi dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Imu Manajemen METHONOMIX*, *6*, 1–13.

Prananda, F., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Psychological Contract Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(6), 2247. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p10

Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, *4*(3), 561–570. https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.498

Putro, S. E., Agustino S, E., & Dwinata Agape, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Teknologi Surabaya. *JURNAL EKONOMIKA45*, *10*(2). https://doi.org/https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i2.829

Qustolani, A. (2019). Keadilan Prosedural Partisipatif Dan Dukungan Serikat Pekerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, *10*(2), 65–72. https://doi.org/10.32670/coopetition.v10i2.39

Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, *2*(2), 184–189.

Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, *6*(1), 370–386. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925

Ristowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. CDE. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(1), 172. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17189

Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza HUT Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, *7*(2), 105–112. https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195

Rosyid, M. A., & Darojat, I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap

Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kota Tangerang. *Dynamic Management Journal*, *6*(2), 55–68.

Rustiawan, I. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT. Texfibre Indonesia di Purwakarta. *Jurnal Ilmiah EDUNOMIKA*, *7*(1). file:///C:/Users/HP/Downloads/8304-25442-1-PB.pdf

Rustini, T., & Muslichah, M. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, *7*(1), 162–173. https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.14826

Saputra, P. E. W., & Supartha, I. W. G. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap OCB Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional*. E-Jurnal Manajemen. 8*(12), 7134–7153.

Savitri, N. K., & Komalasari, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan the Santai Umalas-Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, *16*(2), 15–33.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *13*(1), 10–23. http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37

Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Aman Bahari Kuala Tanjung. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 215–228. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.620

Siregar, L. D., Perizade, B., & Bakri, S. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, *17*(4), 185–192. https://doi.org/10.29259/jmbs.v17i4.12111

Sisah, N., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023). *E-Jurnal Riset Manajemen*, *12*(02), 221–232. https://doi.org/http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm

Sompie, T. J., Rate, P. Van, & Taroreh, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Boroko. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *7*(3), 3899–3908.

https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24892
Sugeng, S., & Niswah, U. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, *3*(1), 219–236. https://doi.org/10.36908/jimpa.v3i1.169
Suryati, E., & Hermawan, S. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Cianjur). *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *4*, 1349–1358.
Suryati, Nyoto, & Sudarno. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan Prajnamitra Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Maitreyawira*, *3*(1), 36–47. https://maitreyawira.e-journal.id/jm/article/view/50/56
Sutrisno, Alatas, A. R., Saputra, E. K., Cakranegara, P. A., & Nugroho, B. S. (2022). Analysis of the Influence of Organizational Commitment and Work-Life Balance on Job Satisfaction of Employees of the Bureau of Organization and Management of the Secretariat General of the Ministry of Finance. *3*(6), 4081–4088.
Talumingan, G., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di kantor sekretariat daerah kabupaten kepulauan sangihe selama pandemi covid-19. *Jurnal EMBA*, *9*(2), 222–231. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34661/32529
Tamam, Utami, N. A. I., Febriyanto, & Ginting, E. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di Sekretariat Daerah Kota Metro. *KALIANDA HALOK GAGAS : ECONOMIC & MANAGEMENT*, *5*(2). https://doi.org/https://ojs.stiemkalianda.ac.id PENGARUH
Tarigan, J., Hutabarat, L., & Zega, I. H. (2022). Pengaruh.Komitmen, Kompensasi, Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Credit Union (Cu) Dosnitahi Pinang Sori Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Darma Agung*, *30*(1), 93. https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i1.1423
Triyanto, A., & Jaenab. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, *8*(2), 110–114. http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/1892
Tupen, O. B., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP

CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *4*(4), 987–999. https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1045

Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 835–853. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656

Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sucofindo Cabang Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Dan Perbankan*, *1*(2), 127–139.

Widiyastuti, A. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Dukungan Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Generasi Milenial di Solo Raya). *Journal Of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, *2*(1), 45–61. https://doi.org/10.32585/jbfe.v2i1.1902

Wijiningrum, A., Didik Subiyanto, E., & Septyarini, E. (2022). Analisis Pengaruh Sistem Pengupahan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada CV Asa Putra Promosindo Purworejo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *4*, 229. https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i2.695

Wongso, F., & Firmansya. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Maha Manggala Makmur. *JSSDM: Journal of Social and Digital Marketing*, *11*(1), 36–43.

Wuwur, Y. G. R., FoEh, J., Manafe, H. A., & ., Diah A. Permatasari(2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literatur Review Manajemen. JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin. *1*(4), 993–1000. https://greenpub.org/JIM/article/view/199