

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN CV. ANEKA METAL INDUSTRI KLATEN

Dika Tri Saputra¹, Prayekti², Didik Subiyanto³
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia
dikaatsap@gmail.com¹, yekti@ustjogja.ac.id², didiks@ustjogja.ac.id³

Submitted: 25th Jan 2023 | **Edited:** 12th April 2023 | **Issued:** 01st June 2023

Cited on: Saputra, D. T., Prayekti, P., & Subiyanto, D. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN CV. ANEKA METAL INDUSTRI KLATEN. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1), 122-130.

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence of transformational leadership, work environment, and job satisfaction on organizational commitment? The research method uses quantitative. The population in this study are employees at CV. Various Industrial Metals. The sample used in this study was 134 employees. The sampling technique uses accidental sampling. For data analysis in this study, namely the T test and F test. The results showed that partially the transformational leadership and work environment variables had a significant effect on organizational commitment, but for the job satisfaction variable it did not have a significant effect on organizational commitment. Simultaneously the variables of transformational leadership, work environment, and job satisfaction have a significant effect on organizational commitment

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Perusahaan CV. Aneka Metal Industri merupakan pabrik pengecoran logam dan permesinan yang berada di sentra industri pengecoran logam di Ngowo, Ceper, Kec. Ceper, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Perusahaan ini merupakan usaha pengecoran logam dan permesinan yang cukup terkenal di daerahnya dan telah memiliki banyak karyawan. Perusahaan ini melayani pembuatan produk besi dan baja. Seperti spare part mesin, spare part pemipaan (pipa fitting), manhore cover dan frame, dan lain barang melayani produksi barang dengan komposisi tertentu. Peran karyawan di perusahaan harus diperhatikan dalam kualitas kerjanya, seperti halnya yang kita ketahui untuk meningkatkan produktivitas produk di CV. Aneka Metal Industri ini dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki sifat loyalitas atau komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dipandang sebagai keadaan dimana seorang karyawan

sejalan pada tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta kemajuan perusahaan. Menurut Jufrizen & Lubis, (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen peningkatan moral dari kepemimpinan transformasional murni.

Selain itu, karyawan perusahaan mengungkapkan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Herjany & Bernarto, 2018). Artinya, jika lingkungan kerja semakin baik, maka komitmen organisasional karyawan semakin baik. Asi et al., (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu/tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai seorang karyawan sebelum memiliki komitmen organisasi. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasinya. Karyawan yang puas dan memiliki komitmen terhadap organisasinya memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Kepuasan kerja adalah variabel dominan yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Menurut Cahyani et al., (2020) komitmen ini akan memberi kepuasan dalam pekerjaan yang didukung oleh timbal balik perusahaan. Komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi diartikan sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap perusahaan, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif.

Dalam penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan yaitu CV Aneka Metal Industri. Seperti yang sudah dijelaskan CV Aneka Metal Industri merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pengecoran logam dan alumunium. Peran karyawan di perusahaan harus diperhatikan kualitas kerjanya, seperti yang kita ketahui untuk meningkatkan produktivitas produk yang ada di CV Aneka Metal Industri ini dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki sikap loyalitas terhadap perusahaan atau komitmen organisasi. Berdasarkan observasi yang di lakukan oleh peneliti bahwa karyawan di CV Aneka Metal

Industri sikap loyalitas, kesetiaan serta keterlibatan kerja yang tinggi untuk mencapai sesuatu dalam perusahaan masih kurang maksimal sehingga menyebabkan dalam kurun waktu empat sampai lima tahun belakangan ini masih terjadinya keluar masuk karyawan baru. Hal tersebut menunjukkan bahwa CV Aneka Metal Industri memerlukan karyawan yang rata-rata memiliki komitmen organisasi yang baik agar tujuan yang diharapkan perusahaan berjalan dengan baik.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memotivasi pengikut untuk mengubah motivasi, keyakinan, nilai, dan kemampuannya sehingga kepentingan dan tujuan pribadinya sesuai dengan tujuan organisasi. Kusuma et al., (2021) memberi penegasan, bahwa seorang pemimpin yang mengadopsi kepemimpinan transformasional menghasilkan umpan balik kepada karyawan dengan melibatkan mereka dalam penetapan tujuan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, memberikan respons melalui pelatihan, bimbingan, konsultasi dan bimbingan. Menurut Mauliza et al., (2016) kepemimpinan transformasional dinilai mampu untuk terus menerus meningkatkan daya saing organisasi/perusahaan dalam dunia yang makin kompetitif. Pendapat dari pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan pegawai untuk senantiasa berkinerja tinggi dan mampu membawa organisasi kearah yang lebih baik dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka dan aspek yang berbeda dari pekerjaan mereka, selain itu kepuasan kerja juga sebagai kombinasi dari sikap, evaluasi, atau respons emosional individu terhadap banyak aspek dari pekerjaannya (Sadeghi et al., 2021). Kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Ninaus et al., 2021). Kepuasan kerja menggambarkan perbedaan antara harapan individu, kebutuhan atau nilai tentang pekerjaan, dan apa yang diberikannya. Pekerjaan kepuasan adalah cerminan dari bagaimana perasaan karyawan tentang organisasi mereka dari berbagai sudut pandang (Dodanwala & Shrestha, 2021).

Kepuasan kerja dapat diukur sebagai wujud kesejahteraan yang dicapai oleh setiap karyawan. Apabila karyawan tidak sejahtera dalam bekerja maka akan tercermin pada kinerjanya yang rendah. Kepuasan Kerja secara umum dapat diukur melalui reaksi yang diterima oleh setiap karyawan di tempat kerja (Kurniawan & Nurlita, 2021). Kepuasan kerja merupakan unsur penting yang dapat memotivasi karyawan dan dorongan menuju kinerja yang lebih baik, maka dari itu organisasi dengan pekerja yang merasa puas dapat memperoleh manfaat (Kurniawan & Hidayati, 2021).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di definisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari factor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para

pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainlain. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya Wagiyono et al., (2020). Menurut Adha et al., (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut dalam kutipan Muis et al., (2018). Komitmen organisasional juga bisa diartikan sebagai usaha seseorang untuk mempertahankan dirinya dalam suatu organisasi yang disukai, mempertahankan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta sebuah usaha yang kuat untuk menjaga nama organisasi tersebut. Komitmen organisasional mencerminkan sejauh mana karyawan tersebut mengenali dan mengikat dirinya pada organisasi Vitaloka & Netra, (2019)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Digunakan analisis ini karena ingin mencari tahu pengaruh serta hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan yaitu penelitian survey yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Penelitian Kuantitatif yaitu data berupa angka-angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari hasil perhitungan kuesioner yang berkaitan dengan masalah yang diteliti (Suharto, 2016). Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3), variabel dependen yaitu komitmen organisasi (Y)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Dari penjelasan tersebut, dalam penelitian ini populasi yang mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan pada CV Aneka Metal Industri sebanyak 200 karyawan. Sampel yang diambil dari populasi sebanyak 134 karyawan. Dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai korelasi bivariate lebih besar dari r tabel dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0.01, maka dapat disimpulkan seluruh instrumen penelitian adalah valid. Terkonfirmasi validitas data penelitian ini menjelaskan bahwa seluruh instrumen merupakan alat ukur yang baik bagi variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Baik reliabilitas instrumen maupun variabel penelitian memiliki nilai cronbach alpha yang baik, di mana seluruhnya memiliki nilai reliabilitas lebih besar dari 0.60, maka dapat disimpulkan instrumen penelitian memiliki informasi yang konsisten dan dapat dipertanggung jawabkan.

Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov Smirnov, diperoleh nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, artinya data penelitian memiliki sebaran yang normal, merata dan tidak menunjukkan homogenitas tertentu atau keterkaitan antar data yang menyebabkan bias. Normalnya data penelitian ini menegaskan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi analisis regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis data secara linier antara beberapa variabel independen dengan variabel dependen. Peneliti memilih model ini karena menganggap cocok dengan penelitian ini yang menguji dua variabel independen yang terdiri kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel dependen komitmen organisasi (Y). Adapun rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$

Hasil Uji Parsial (t)

Tabel 1. Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.177	3.484		3.208	.002
Kepemimpinan Transformasional	.279	.079	.301	3.537	.001
Lingkungan Kerja	.230	.090	.215	2.562	.012
Kepuasan Kerja	.136	.073	.146	1.869	.064

Sumber: Hasil olah SPSS, 2023

Hasil uji regresi secara parsial diketahui bahwa nilai sig pada variabel kepemimpinan transformasional yaitu 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05, hal tersebut berarti secara parsial variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi. Pemimpin transformasional dapat menciptakan budaya organisasi yang didasarkan pada kepercayaan, keterlibatan, dan pengembangan individu. Dengan demikian, anggota organisasi lebih mungkin untuk merasa terikat secara emosional dan berkomitmen untuk mencapai keberhasilan bersama. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin

mampu menginspirasi dan mempengaruhi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan berperan aktif dalam mengubah budaya, visi, dan nilai-nilai organisasi. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sangat signifikan.

Pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai *sig* sebesar 0,012 yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga variabel tersebut berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya, dalam lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan karyawan, karyawan cenderung lebih termotivasi, lebih terlibat, dan lebih setia terhadap organisasi. Sebaliknya, dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung, kurang adil, atau tidak memperhatikan kepentingan karyawan memiliki kecenderungan kurang bertanggung jawab/komitmen terhadap organisasi. Selain itu, lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karena komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterikatan, loyalitas, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai *sig* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,064, sehingga kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini kepuasan kerja teridentifikasi memiliki nilai korelasi yang lemah terhadap komitmen kerja. Secara teoritis kepuasan kerja dapat memainkan peran penting dalam membentuk komitmen kerja karyawan. Namun, perlu diingat bahwa faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor personal juga dapat berdampak pada komitmen kerja seseorang.

Hasil Uji Simultan (F)

Tabel 2. Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	111.189	3	37.063	12.432	.000 ^b
Residual	387.565	130	2.981		
Total	498.754	133			

Sumber: Hasil olah SPSS, 2023

Dalam uji simultan penelitian ini dihasilkan nilai *sig* sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, sehingga pada penelitian ini variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi terletak pada kemampuannya untuk menciptakan ikatan emosional dan psikologis antara anggota tim dan organisasi. Pemimpin transformasional yang karismatik dan inspiratif mampu mempengaruhi anggota tim untuk merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi dan memiliki tujuan yang sama. Hal ini dapat meningkatkan komitmen anggota tim terhadap organisasi, membuat mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan lebih cenderung bertahan dalam jangka panjang.

Lebih lanjut, pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dapat terlihat melalui adanya kesempatan pengembangan karir, pengakuan atas kontribusi karyawan, kerjasama tim yang baik, dan dukungan dari rekan

kerja dan atasan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam lingkungan kerja, mereka cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Selain itu, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi mengacu pada evaluasi subjektif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan sejauh mana kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi dalam konteks pekerjaan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki sikap yang positif terhadap organisasi dan lebih cenderung mempertahankan komitmen mereka.

Hasil Koefisien Determinasi R²

Tabel 3. Model Ringkasan Hasil

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 ^a	.223	.205	1.72663

Sumber: Hasil olah SPSS, 2023

Dari tabel diatas penelitian ini memiliki nilai *R Square* sebesar 0,223 yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memberikan dampak signifikan terhadap variabel terikat komitmen perusahaan sebesar 0,223 atau 22,3% dan selebihnya sebesar 77,7% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

KESIMPULAN

Hasil peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal tersebut didasarkan nilai *sig* yang dimiliki sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal tersebut berdasarkan nilai *sig* sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis penelitian ini diterima. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hal tersebut dikarenakan nilai *sig* yang dimiliki sebesar 0,064 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis penelitian ini ditolak

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember Risky*. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo*. *Journal of Management Science (JMAS)*, 2 No. 1(3), 1–24.
- Cahyani, R. anggun, Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga)*. 3(1), 1–10.
- Dodanwala, T. C., & Shrestha, P. (2021). *Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Construction Professionals: The Mediating Role of*

- Emotional Exhaustion. *On the Horizon*, 29(2), 62–75.
<https://doi.org/10.1108/OTH-11-2020-0042>
- Herjany, E., & Bernarto, D. I. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154–164.
- Jufrizen, & Lubis, afni sasqia putri. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Kurniawan, & Hidayati, F. (2021). *Memperkuat Organizational Citizenship Behavior: Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 04(02), 163–173.
- Kurniawan, & Nurlita, K. A. (2021). *Peran Komitmen Organisasional dalam Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Sleman*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 231–245.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10452>
- Kusuma, D., Soejoko, H., & Purnomo, H. (2021). *Analisis Jalur Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Perilaku Warga Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Dodi*. 5(2), 462–477.
- Mauliza, P., Yusuf, R., & Ilhamsyah, T. R. (2016). *Pengaruh etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional serta implikasinya pada kinerja pegawai wilayahul hisbah kota banda aceh*. 2(September).
- Muis, M. R., Fahmi, M., & Jufrizen, J. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). *Employee Perceptions of Information and Communication Technologies in Work Life, Perceived Burnout, Job Satisfaction and The Role Of Work-Family Balance*. *Journal of Business Research*, 136, 652–666.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>
- Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk.Cabang Kudus*. *Diponegoro Journal of Management*, 1(2), 1–9.
- Prasetyo, S. A., Hermawan, & Guspul, A. (2020). *Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta)*. 1(2), 343–351.
- Rivai, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus*. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3(2), 1–11.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Sadeghi, K., Ghaderi, F., & Abdollahpour, Z. (2021). *Self-Reported Teaching Effectiveness and Job Satisfaction Among Teachers: The Role of Subject*

- Matter and Other Demographic Variables. Heliyon, 7(6), 1–8.*
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07193>
- Seftiani, R. (2014). *Pengaruh Brand Image, Kualitas Produk Terhadap Brand Preference dan Implikasinya Terhadap Minat Loyalitas (Studi pada konsumen The Body Shop di kota Semarang)*. Universitas Ekonomika Dan Bisnis.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*.
- Suharto. (2016). *Pengaruh Budaya Terhadap Keputusan Pembelian Menggunakan Variabel Sosial Dan Pribadaci Sebagai Mediasi Produk Air Minum Kemasan*. *Derivatif*, 10(1), 26–44.
- Vitaloka, A. . S. mirah ladysia, & Netra, I. gusti salit ketut. (2019). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1813–1843.
- Wagiyono, S. A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai*. 10(2), 152–163