



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bimba Aiueo Kabupaten Banyumas

The Influence Of Organizational Culture On Organizational Commitment Mediated By Job Satisfaction Of Employees At Bimba Aiueo, Banyumas Regency

Anisa Larasati¹, Adityo Nugroho², Melli Andini³

¹⁻³ Prodi Manajemen, Fakultas Sosial, Ekonomi dan Humaniora, Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto

Email : anisalarasati373@gmail.com¹, dityonugroho86@gmail.com², elliandini30@gmail.com³

Article Info

Article history :

Received : 16-02-2025

Revised : 18-02-2025

Accepted : 20-02-2025

Published: 23-02-2025

Abstract

This research is entitled “The Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment Mediated by Job Satisfaction of Employees at BIMBA AIUEO, Banyumas Regency” which aims to analyze the influence of Organizational Culture on Job Satisfaction. Then analyze the influence of Organizational Culture on Organizational Commitment. And to analyze Job Satisfaction on Organizational Commitment. As well as to analyze the influence of the Organizational Culture variable on Organizational Commitment through the Job Satisfaction variable. This research uses quantitative research methods and measuring instruments using SmartPLS version 4. This research also uses primary and secondary data and for data collection techniques uses questionnaires. The data analysis method in this research uses Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability, R-Square and Bootstrapping. The results of this research indicate that the test results of the Organizational Culture variable have a positive and significant effect on Job Satisfaction. Organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Commitment. And the test results of the Organizational Culture variable on Organizational Commitment through the Job Satisfaction variable have a positive and significant effect.

Keywords : Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di BIMBA AIUEO Kabupaten Banyumas” yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Dan untuk menganalisis Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Serta untuk menganalisis pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui variabel Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan alat ukur menggunakan SmartPLS versi 4. Penelitian ini juga menggunakan data primer maupun data sekunder dan untuk teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, *R-Square* dan *Bootstrapping*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Serta hasil uji variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi melalui variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi



PENDAHULUAN

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan kemauan untuk mengerahkan upaya yang lebih tinggi untuk organisasi serta keyakinan yang mendalam pada tujuan organisasi (Luthans *et al.*, 2008). Karyawan yang puas atas pekerjaannya cenderung lebih berkomitmen pada organisasi (Puspitawati & Riana, 2014). Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif dan negatif, serta sikap terhadap pekerjaan itu sendiri (Wiladatika, 2018). Kepuasan kerja merupakan hal penting dalam perusahaan karena berkaitan erat dengan perilaku karyawan. Karyawan yang puas akan tampak lebih berbicara positif tentang perusahaan mereka, membantu orang lain dengan lebih antusias serta menimbulkan komitmen mereka di tempat kerja (Noviyanti & Sundari, 2021).

Budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan prinsip etika dari anggota perusahaan yang memainkan peran penting dalam sistem manajemen perusahaan (Ramezan, 2016). Suatu perusahaan memerlukan nilai-nilai budaya organisasi sebagai pedoman dalam bekerja (Bagis *et al.*, 2020). Salah satu contoh perusahaan di bidang pendidikan yang menerapkan nilai budaya organisasi sebagai pedoman dalam bekerja yaitu bimbingan belajar BIMBA AIUEO. BIMBA AIUEO telah menerapkan nilai-nilai dasar sebagai pedoman dalam bekerja berupa pembelajaran yang *fun learning*, *individual system* dan *small step system* (BIMBA AIUEO, 2013). Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman dalam berperilaku untuk seluruh karyawan dan menjadi ciri khas perusahaan.

Gambar 1.1 Data Lama Kerja Karyawan BIMBA AIUEO



Sumber : Data Primer 2024

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja selama kurang dari satu tahun mencapai angka dua puluh lima persen, karyawan yang bekerja satu sampai tiga tahun mencapai angka tiga puluh delapan persen dan karyawan yang bekerja lebih dari tiga tahun mencapai tiga puluh tujuh persen. Fenomena pada BIMBA AIUEO di Kabupaten Banyumas mengindikasikan adanya keinginan untuk bertahan di tempat kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan karena adanya budaya organisasi yang sesuai dengan nilai individu dalam bekerja. Salah satu kesesuaian nilai antara karyawan dengan tempat kerja adalah nilai kreativitas. Kreatifitas karyawan dalam mengajar memberikan ide-ide pembelajaran yang sesuai dengan nilai-nilai budaya perusahaan di BIMBA AIUEO. Ide tersebut berupa menciptakan lagu dan menggunakan alat peraga sebagai metode pembelajaran yang menyenangkan kepada peserta didik. Peserta didik yang sangat antusias dan mampu memahami materi dengan metode tersebut membuat para karyawan senang dan puas terhadap pekerjaannya. Meskipun banyak karyawan yang bertahan di BIMBA AIUEO tidak dipungkiri bahwa kondisi persaingan di perusahaan saat ini sangatlah tinggi, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu menyediakan berbagai cara untuk dapat terus



berkembang dan meningkatkan daya saing pada era digitalisasi saat ini. Sehingga memupuk komitmen organisasi karyawan tetap menjadi tantangan utama bagi para pemimpin bisnis.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai budaya perusahaan, kepuasan kerja dan komitmen perusahaan memiliki hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Heriyanti (2021) menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap komitmen perusahaan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Triyanto (2020) dan Logahan (2014) menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh negatif terhadap komitmen perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar et al. (2016) menemukan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen perusahaan, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Mariyanti (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen perusahaan. Mengutip dari Lestari (2023) bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja namun berbeda dengan penelitian menurut Hidayat *et al.* (2018) yang menjelaskan bahwa budaya perusahaan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Mengutip dari penelitian Heriyanti (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara budaya perusahaan dengan komitmen perusahaan. Adanya perbedaan hasil pada penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk meneliti topik tersebut dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan di Bimba AIUEO Kabupaten Banyumas.”

METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang diukur dengan menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan metode yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Alat analisis pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan PLS (*Partial Least Squares*).

Penelitian ini dilakukan pada BIMBA AIUEO yang terletak di Kabupaten Banyumas. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 136 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016). Besarnya sampel pada penelitian ini diukur menggunakan teori Yamane, (Suliyanto, 2018). Dari rumus Yamane tersebut, maka diperoleh jumlah sampel minimum dibutuhkan dalam penelitian ini sebanyak 101 responden.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Tabel 4.6 Statistika Deskriptif Variabel Penelitian

	<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Observed min</i>	<i>Observed max</i>	<i>Standard deviation</i>
BO1	4.208	4.000	3.000	5.000	0.679
BO2	4.218	4.000	3.000	5.000	0.684
BO3	4.238	4.000	3.000	5.000	0.599
BO4	4.267	4.000	3.000	5.000	0.595
KK1	4.376	4.000	4.000	5.000	0.484
KK2	4.366	4.000	3.000	5.000	0.540
KK3	4.317	4.000	3.000	5.000	0.506
KK4	4.297	4.000	3.000	5.000	0.498
KO1	4.545	5.000	4.000	5.000	0.498
KO2	4.505	5.000	4.000	5.000	0.500
KO3	4.396	4.000	4.000	5.000	0.489
KO4	4.376	4.000	4.000	5.000	0.484

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 analisis respons dari responden menunjukkan bahwa indikator diberi penilaian skor mulai dari mulai dari 1 (STS - Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (SS – Sangat Setuju), dari nilai rata-rata tertinggi adalah 4.545 pada indikator KO1, sementara nilai rata-rata terendah adalah 4.208 pada indikator BO1.

b. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tahap ini mencakup konfirmasi terhadap tiga aspek utama, yaitu *Convergen Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.



Gambar 4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

1) *Convergent Validity*

Pengujian *Convergent Validity* dilakukan pada setiap indikator konstruk. Suatu indikator dikatakan memiliki validasi baik jika nilai *loading factor*-nya melebihi 0.70 dan indikator yang kurang dari 0.70 akan dihapus dari model analisis (Hair, et al., 2021).

Tabel 4.7 Nilai *Loading Factor* dan *Outer Loadings* dan Hasilnya

	<i>Budaya Organisasi</i>	<i>Kepuasan Kerja</i>	<i>Komitmen Organisasi</i>
BO1	0.840		
BO2	0.870		
BO3	0.824		
BO4	0.850		
KK1		0.812	
KK2		0.784	
KK3		0.872	
KK4		0.901	
KO1			0.799
KO2			0.768
KO3			0.883
KO4			0.811

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria *convergen validity* karena setiap variabel memiliki nilai *loading factor* diatas 0.70, sehingga terbukti valid.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk berbeda dari konstruk lain baik dalam hal seberapa banyak berkorelasi dengan konstruk lainnya. Nilai batas *discriminant validity* adalah akar kuadrat AVE dan harus lebih besar dari korelasi antar konstruk (Supratikno, 2022). Metode pendekatan *discriminant validity* pada penelitian ini yaitu dengan menguji validitas diskriminan menggunakan indikator reflektif, dimana kita mengevaluasi nilai *cross loading* untuk setiap variabel yang harus melebihi 0.70. Nilai *discriminant validity* yang dihasilkan dari *cross loading* dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.8 *Discriminant Validity* dan *Cross Loading* dan Hasilnya

	<i>Budaya Organisasi</i>	<i>Kepuasan Kerja</i>	<i>Komitmen Organisasi</i>
BO1	0.840	0.314	0.360
BO2	0.870	0.421	0.522
BO3	0.824	0.383	0.445
BO4	0.850	0.343	0.433
KK1	0.464	0.812	0.467
KK2	0.321	0.784	0.429
KK3	0.314	0.872	0.484
KK4	0.363	0.901	0.586
KO1	0.448	0.461	0.799
KO2	0.453	0.486	0.768
KO3	0.387	0.502	0.883
KO4	0.431	0.464	0.811

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa *cross loading* pada setiap indikator variabel terikatnya lebih tinggi dibandingkan dengan *cross loading* yang dihasilkan ketika menghubungkan antara variabel terikat tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan



bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini memenuhi kriteria *discriminant validity* baik.

3) *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing variabel sangat perlu diperhatikan guna mengevaluasi *discriminant validity*. Nilai AVE harus lebih besar dari 0.50 untuk menghasilkan konstruk tersebut valid (Hair, Sarstedt, et al., 2021).

Tabel 4.9 Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Budaya Organisasi (X)	0.716
Kepuasan Kerja (Z)	0.712
Komitmen Organisasi (Y)	0.667

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi semua memenuhi kriteria *discriminant validity* baik dengan nilai AVE lebih dari 0.50.

4) *Composite Reliability*

Pengujian *composite reliability* adalah pengukuran konsistensi indikator dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Nilai *composite reliability* yang lebih dari 0.70 tetapi berkisar 0.60-0.70 menunjukkan bahwa model pengukuran dalam penelitian dapat diterima (Hair, Sarstedt, et al., 2021). Rincian nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>
Budaya Organisasi (X)	0.868	0.879	0.910
Kepuasan Kerja (Z)	0.864	0.873	0.908
Komitmen Organisasi (Y)	0.832	0.832	0.889

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel, terlihat dari variabel-variabel yaitu Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi memenuhi kriteria *composite reliability* dengan nilai lebih dari 0.60 serta memenuhi kriteria *cronbach's alpha* sesuai dengan yang diajukan oleh Hair et al., (2021).

c. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

1) *R-Square*

Uji ini digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai *R-square* seharusnya berada di antara 0 hingga 1 (Hair, Sarstedt, et al., 2021). Nilai-nilai *R-square* dikatakan kuat jika mencapai 0.75, moderat jika



mencapai 0.50, dan lemah jika mencapai 0.25 (Hair, Sarstedt, et al., 2021). Chin mengusulkan kriteria dengan nilai *R-square* sebesar 0,67, 0,33, dan 0,19 yang mengindikasikan kekuatan model sebagai kuat, moderat, atau lemah (Chin et al., 1998).

Tabel 4.11 Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.191	0.183
Komitmen Organisasi (Y)	0.436	0.424

Sumber : Data Primer, 2024

Pada tabel 4.11 maka dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* pada penelitian ini menunjukkan tingkat penjelasan yang beragam. Secara khusus, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.191 yang tergolong dalam kategori lemah. Sementara pada variabel Komitmen Organisasi nilai *R-Square* mencapai 0.436 yang masuk kategori moderat.

2) Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Selanjutnya, dilakukan pengukuran *path coefficients* antara konstruk untuk mengevaluasi signifikansi dan kekuatan hubungan antara mereka serta untuk menguji hipotesis. Gambaran komprehensif terkait dengan hipotesis dapat dilihat dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Uji Hipotesis Berdasarkan Hasil *Bootstrapping*

Apabila nilai koefisien jalur adalah positif maka akan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara dua variabel dan nilai variabel akan meningkat. Namun jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka menunjukkan arah berlawanan antara dua variabel sehingga saat nilai satu variabel meningkat, nilai variabel lain menurun.

Jika nilai $P\text{-Value} \leq 0.05$ maka signifikan, namun jika nilai $P\text{-Value} > 0.05$ maka tidak signifikan. Rincian mengenai *Path Coefficient* dapat ditemukan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Pengujian Hipotesis dan *Path Coefficient*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P value</i>
BO-KK	0.437	0.444	0.075	5.808	0.000
BO-KO	0.335	0.337	0.083	4.048	0.000
KK-KO	0.441	0.445	0.085	5.160	0.000

Sumber : Data Primer, 2024


 Tabel 4.13 Pengujian Hipotesis dan *Spesific Indirect Effects*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P value</i>
BO-KK- KO	0.193	0.197	0.052	3.695	0.000

Sumber : Data Primer, 2024

 Tabel 4.14 *Variance Accounted For* (VAF)

Pengaruh Total (Pengaruh Tidak Langsung + Pengaruh Langsung)				
KK, BO dan KO (0.193 + 0.335)			0.528	
VAF = Pengaruh Tidak Langsung / Pengaruh Langsung				
VAF = KK (0.193 / 0.528)			0.365	36,5% Parsial

Sumber : Data Primer, 2024

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan BIMBA AIUEO. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa ketika Budaya Organisasi baik, maka Kepuasan Kerja meningkat begitu juga sebaliknya.

Hasil analisis dari penelitian ini mengungkapkan bahwa responden melaporkan dengan menerapkan nilai-nilai yang dianut sebagai pedoman dalam mengambil ide yang dapat digunakan untuk pembelajaran seperti menggunakan lagu, kertas origami maupun cerita bergambar. Di BIMBA AIUEO juga selalu mengingatkan untuk tidak menggunakan kalimat atau kata seperti tidak, jangan, tidak boleh namun diubah menjadi kalimat yang lebih mudah dicerna oleh anak. Dalam bekerja karyawan juga merasa terbantu dengan rekan kerja jika sewaktu-waktu mengalami kendala seperti cara membuat kertas origami, melarang anak dengan kalimat yang lebih mudah dicerna maupun pembuatan cerita bergambar dalam proses pembelajaran. Adanya hal-hal tersebut memberikan perasaan menyenangkan saat karyawan bekerja. Karakter anak yang berbeda-beda juga mendorong sekaligus tantangan untuk karyawan agar lebih kreatif mengembangkan ide belajar sehingga proses pembelajaran menjadi menyenangkan. Meningkatnya semangat karyawan dan kreatifitas dalam metode pembelajaran yang mereka hasilkan juga mendapat apresiasi dari perusahaan dengan mendapatkan penghargaan berupa insentif hal itu menjadi motivasi sehingga karyawan lebih terpacu dalam melakukan pekerjaannya. Hasil dari responden menyebutkan bahwa mereka berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat menjadi indikator budaya organisasi tertinggi sebesar 0.870 bahwa dengan pengerjaan yang tepat dan cermat mampu menghasilkan pekerjaan yang baik. Sedangkan pemberian insentif yang adil menjadi indikator kepuasan kerja dengan nilai tertinggi sebesar 0.901 bahwa diberikannya insentif dapat memotivasi karyawan agar lebih baik lagi dalam bekerja. Oleh karena itu, Budaya Organisasi memiliki nilai yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan.



Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dessyarti, (2019), Sugiono & Lumban Tobing, (2021), Sobari et al., (2023), dan Dirwan et al., (2024) yang menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan-temuan ini juga sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Ketika budaya organisasi diterapkan dengan baik, maka akan mendorong kepuasan kerja karyawan lebih tinggi (Asri & Elisa, 2024). Maka dari itu, budaya organisasi yang baik akan memicu kepuasan kerja yang tinggi dari para karyawan karena karyawan mendapatkan arahan positif dari budaya organisasi yang diciptakan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan BIMBA AIUEO. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa ketika Budaya Organisasi baik, maka Komitmen Organisasi juga cenderung meningkat, begitu juga sebaliknya jika Budaya Organisasi rendah maka Tingkat komitmen karyawan menurun.

Hasil analisis dari penelitian ini mengungkapkan bahwa responden melaporkan menerapkan nilai-nilai organisasi dengan pembelajaran yang *fun learning*, *small step system* serta *individual system* sebagai pedoman dalam pengambilan ide-ide dalam bekerja. Karyawan selalu berusaha untuk mencapai hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat serta menangani permasalahan seperti melarang anak dengan kalimat yang lebih mudah dicerna. Hal tersebut tidak lepas dari kekompakan karyawan sehingga timbul perasaan nyaman yang ada di tempat kerja membuat karyawan merasa betah berada di BIMBA AIUEO. Tempat kerja juga memberikan jasa yang besar pada karyawan dengan kenaikan jabatan sehingga karyawan selalu berusaha untuk bekerja lebih baik dengan ide-ide yang lebih kreatif. Faktor-faktor inilah yang membuat mereka memiliki komitmen untuk tetap bertahan di perusahaan. Hasil dari responden menyebutkan bahwa mereka berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat karena setiap anak memiliki karakter berbeda maka setiap pergantian anak karyawan harus mampu mengikuti sehingga poin BO2 memiliki indikator budaya organisasi tertinggi sebesar 0.870. Sedangkan tempat kerja yang memberikan jasa kepada karyawan berupa kenaikan jabatan karena hasil usaha karyawan menjadi indikator komitmen organisasi dengan nilai tertinggi sebesar 0.883. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa adanya Budaya Organisasi membantu mereka dalam proses mengajar di BIMBA AIUEO. Oleh karena itu, Budaya Organisasi memiliki nilai yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulan & Bernarto, (2017), Aditya, (2019), Ellys & Ie, (2020), dan Tjendana, (2022) yang menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berhubungan positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Temuan-temuan ini juga sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Daslim et al., (2023) dengan adanya komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam perusahaan serta peningkatan komitmen perusahaan juga dapat membuat karyawan bekerja lebih baik karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan serta juga dapat membuat karyawan akan bekerja dengan baik dalam perusahaan apabila kebutuhannya dapat dipenuhi oleh perusahaan.



3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan BIMBA AIUEO. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa ketika Kepuasan Kerja meningkat, maka Komitmen Organisasi juga cenderung meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas maka Tingkat komitmen rendah.

Hasil analisis dari penelitian ini mengungkapkan bahwa responden melaporkan bahwa metode pembelajaran yang bervariasi/beragam mengakibatkan timbulnya perasaan tertantang pada karyawan untuk terus lebih meningkatkan ide-ide kreatif. Ide-ide kreatif yang berhasil diterapkan seperti membuat lagu sebagai alat penyampaian materi pembelajaran dan kertas origami sebagai alat pembelajaran memunculkan perasaan memiliki dan menyenangkan terhadap pekerjaan dan karyawan akan terus berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam bekerja. Pencapaian dalam penerapan ide-ide mendapatkan apresiasi dari perusahaan seperti insentif. Oleh perusahaan juga memberikan kenaikan jabatan untuk karyawan yang terus memberikan hasil kerja yang baik sehingga menjadi motivasi untuk karyawan yang lain agar lebih berusaha dalam mengembangkan ide-ide mereka. Hasil dari responden menyebutkan bahwa pemberian insentif yang adil sebagai apresiasi perusahaan atas kerja karyawan menjadi indikator kepuasan kerja tertinggi sebesar 0.901 sedangkan tempat kerja yang memberikan jasa besar kepada karyawan berupa kenaikan jabatan kepada karyawan yang mampu terus menghasilkan ide-ide belajar baru menjadi indikator komitmen organisasi dengan nilai tertinggi sebesar 0.883. Faktor ini yang membuat mereka memiliki Tingkat kepuasan kepuasan yang tinggi sehingga dapat menimbulkan keinginan untuk tetap berkomitmen di perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa puas bekerja di BIMBA AIUEO. Oleh karena itu, Kepuasan Kerja memiliki nilai yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supeli & Creed, (2016), Ellys & Ie, (2020), dan Handyaningrum & Tanuwijaya, (2023), yang menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (Jalees & Ghauri, 2016) Kepuasan kerja ditunjukkan dengan adanya sikap yang positif dari para karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang diungkapkan berdasarkan evaluasi karyawan pada situasi pekerjaan mereka saat ini, yang mana karyawan yang merasa puas cenderung beradaptasi dengan baik pada kondisi kerja dibandingkan yang tidak puas, sehingga membuat karyawan menyatukan dirinya dengan kondisi kerja di perusahaan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Mediasi Kepuasan Kerja.

Hasil analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memediasi secara positif dan signifikan terhadap hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi karyawan BIMBA AIUEO. Temuan ini mengidentifikasikan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi karyawan BIMBA AIUEO.



Tanggapan dari responden penelitian menggambarkan bahwa Tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi perhitungan dalam hubungan nilai-nilai organisasi terhadap komitmen. Kebanyakan karyawan mengambil sisi positif bahwa dengan adanya nilai-nilai yang menjadi pedoman membawa mereka lebih baik dalam bekerja. Mampunya karyawan dalam menciptakan ide-ide kreatif menjadi pertimbangan oleh perusahaan untuk memberikan apresiasi, karena semakin karyawan aktif menciptakan ide-ide baru maka perusahaan juga akan memberikan insentif dan kenaikan jabatan sesuai hasil yang diberikan karyawan. Sehingga dengan adanya apresiasi karyawan merasa dihargai dan memutuskan untuk bertahan di BIMBA AIUEO. Sesuai dengan hasil dari responden menyebutkan bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat menjadi indikator dengan nilai tertinggi sebesar 0.870 untuk variabel budaya organisasi, pada pemberian insentif yang adil menjadi indikator kepuasan kerja tertinggi sebesar 0.901 sedangkan tempat kerja yang memberikan jasa besar kepada karyawan menjadi indikator komitmen organisasi dengan nilai tertinggi sebesar 0.883. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada BIMBA AIUEO secara *parsial mediation*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wayan & Surya, (2018), Heriyanti & Zayanti, (2021), Andini Melli (2021) dan Khoirun Nisa et al., (2024) yang menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini konsisten dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Lestari & Honor Satrya, (2023) Komitmen Organisasi dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, komitmen karyawan dapat terbentuk Ketika mereka mampu menerapkan nilai-nilai organisasi serta komitmen organisasi yang tinggi.

KESIMPULAN

Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat dihasilkan dari karyawan yang menerapkan nilai budaya organisasi sebagai pedoman mereka dalam bekerja dan adanya kepuasan ditempat kerja. Kepuasan ditempat kerja berupa adanya hubungan dengan rekan kerja yang baik serta adanya pemberian insentif membuat karyawan memiliki komitmen di BIMBA AIUEO.

Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu dapat menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi, seperti Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan dan Niat Berpindah (Turnover Intention). Peneliti selanjutnya juga dapat meneliti di wilayah lain, bukan hanya di Kabupaten Banyumas saja sehingga bisa menggunakan teknik analisis lain, seperti *proporsionate random sampling*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D. C. P. (2019). Leadership, Organizational Culture, Organizational Justice on Organizational Commitments and Employee Performance Contract in Private Hospitals. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 151. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i3.2238>
- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79–88.
- Andini, Melli. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dan



- Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Keluarga Dan Kepuasan Kerja Di Pt.Depo Pelita Sokaraja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA) Volume 23 No 4*.
- Asri, D. H., & Elisa, N. (2024). Pengaruh transformational leadership , work environment , organizational culture terhadap employee performance dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2022(Sinta 4), 133–153.
- Bagis, F., Darmawan, A., Hidayah, A., & Ikhsani, M. M. (2020). *The Influence of Leadership Style and Organizational Culture by Mediating Job Satisfaction on Organizational Commitment Case Study in Employees Of Islamic Education Institution*. 6(03), 616–620.
- Bimba Aiueo. (2013). *Tujuh Nilai Dasar BIMBA AIUEO*. <https://bimba-aiueo.com/7-nilai-dasar-bimba/>
- Chin, W. W., Chinn, W. W., & Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modelling. In Marcoulides G. A. (Ed.). *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.
- 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>
- Dessyarti, R. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi). *JURNAL EKOMAKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 7(2), 112–124. <https://doi.org/10.33319/jeko.v7i2.1>
- Dirwan, Rajindra, Farid, Mande, H., Nursiah, & Supriadi, A. (2024). The Influence of Organizational Culture , Organizational Commitment , on Motivation and Job Satisfaction of Employees and Lecturers at Muhammadiyah University of Palu. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 6(3), 904–918. <https://doi.org/10.56338/ijhess.v6i3.5867>
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). A Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Handyaningrum, C. P., & Tanuwijaya, J. (2023). Citizenship Behavior , Employee Performance Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Jimea | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(3), 365–382.
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267–277. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.319>
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada SPBU Di Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 3(2), 142–155.
- Jalees, T., & Ghauri, S. (2016). Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Market Forces College of Management Sciences*, 11(1).



<http://www.pafkiet.edu.pk/marketforces/index.php/marketforces/article/download/309/292>

- Khoirun Nisa, S., Lestari, D., Artono, A., & Retno Purwani Setyaningrum. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Prosiding SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 2, 492–498. <http://lib.unnes.ac.id>
- Lestari, K. W. D., & Honor Satrya, I. G. B. (2023). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pt. Japan Travel Agency. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(01), 1609. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i01.p08>
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551. <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i2.1026>
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). *The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate – Employee Performance Relationship*. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Mariyanti, E. (2014). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Swasta Di Kota Padang). *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer*, 1(1), 38–45.
- Noviyanti, K., & Sundari, O. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 109–124.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(No 1), 68–80.
- Ramezan, M. (2016). Examining the impact of organizational culture on social capital in a research based organizations. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46(3), 411–426. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-12-2014-0065>
- Sobari, M. I., Nilasari, B. M., & Nisfiannoor, M. (2023). The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitment On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In Al-Fida Foundation. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1591–1602. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3604>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supeli, A., & Creed, P. A. (2016). The Longitudinal Relationship Between Protean Career Orientation and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention-to-Quit. *Journal of Career Development*, 43(1), 66–80. <https://doi.org/10.1177/0894845315581686>
- Supratikno, S., & Rahmat Agus Santoso. (2022). Pengaruh Remunerasi dan Disiplin terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Komitmen Pegawai pada Badan Pengawas Pemilu Jawa Timur. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 8(4), 530–549. <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i4.182>
- Tjendana, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT Growth Industri Sumatera. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1), 70–84. <https://doi.org/10.59086/jam.v1i1.12>
- 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>

- Wayan, I., & Surya, M. (2018). ORGANISASIONALDIMEDIASI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA PT . BENING BADUNG-BALI) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) – Bali , Indonesia ABSTRAK Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi dapat mempengaruhi tercapai at. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027–3058.
- Wiladatika, A. T. (2018). Pengaruh Gender Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Sri Rejeki Kota Blitar). *Jurnal Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1–12.
- Yulan, Y., & Bernarto, I. (2017). Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi [The Influence of Self-Efficacy, Organizational Culture, and Work Motivation toward Organizational Commitment]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 12(1), 114. <https://doi.org/10.19166/derema.v12i1.410>