

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori keadilan. Teori ini mempunyai prinsip bahwa individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap sesuatu tergantung pada adanya keadilan (equity) yang dirasakan oleh individu yang bersangkutan. Karyawan yang merasa puas terhadap iklim organisasi akan menunjukkan komitmen yang tinggi untuk perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas dengan iklim organisasi tempatnya bekerja maka akan berpengaruh pada turunnya produktifitas dan komitmen organisasional. Semakin besar rasa keadilan yang dirasakan seorang karyawan akan meningkatkan rasa kepuasan pada pekerjaan yang dimiliki karyawan tersebut, keadilan yang dirasakan karyawan di dalam organisasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan. equity theory menjelaskan bahwa karyawan akan mengurangi komitmen mereka pada organisasi setelah mereka merasa diperlakukan kurang adil. Para pekerja kemungkinan akan bereaksi dengan mulai datang terlambat, beralih ke tindakan yang lebih berat, seperti absen dan akhirnya memutuskan untuk keluar. (Purnama & Riana, 2020).

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Komitmen Organisasi

Menurut (Suparyadi 2015, p.451) komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi .

Menurut (Bintang Narpati 2022, p.114) komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai dan tujuan-tujuan perusahaan. Maka pada

intinya beberapa definisi komitmen dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi.

Menurut (Erita Yuliasesti 2023, p.15) komitmen organisasi sampai saat ini masih tetap dianggap relevan dan sebenarnya tema ini cukup krusial mengingat situasi pascapandemi memerlukan pemantauan kembali tentang komitmen pekerja pada organisasi.

Menurut (Ramadhani & Rinaldi, 2023) komitmen organisasi pada tingkat yang sangat umum yaitu sejauh mana karyawan berdedikasi untuk organisasi yang memperkerjakan mereka dan bersedia untuk bekerja atas nama mereka dan kemungkinan mereka untuk mempertahankan keanggotaan.

Menurut (Ratih, 2022) komitmen organisasi merupakan setiap kebijakan memiliki arah dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Tapi sebaliknya, komitmen karyawan tidak bisa dituntut begitu saja perlu rangsangan. Sebab komitmen karyawan sangat dipengaruhi bagaimana kepemimpinan dan sebuah kebijakan diterapkan.

Menurut (Sunaryo & Moeins, 2019) komitmen organisasi merupakan terhadap organisasi membuat karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan dan memiliki keinginan kuat untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Asriani & Supartha, n.d.) Komitmen organisasional merupakan perencanaan perusahaan yang memiliki peranan penting bagi seorang anggota di dalam organisasi untuk menciptakan loyalitas dan membangun kerjasama di dalam suatu organisasi.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Suparyadi, 2015, p.451) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dari karyawan adalah sebagai berikut :

1. Faktor Personal

Merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi, seperti nilai- nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi, dan pengalaman.

2. Faktor Internal

Organisasi, organisasi berpeluang memberikan kontribusi besar terhadap komitmen individu pada organisasinya, namun faktor personal itu dapat dinetralisasi atau diperkuat oleh faktor-faktor internal organisasi, seperti ganjaran, pemimpin, rekan kerja, dan kebijakan organisasi.

3. Faktor Eksternal

Organisasi, pada dasarnya, setiap makhluk hidup, apalagi manusia, pasti memiliki kebutuhan-kebutuhan guna dapat bertahan hidup. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terus meningkat atau the rising demand seiring adanya pengaruh beberapa faktor, seperti bertambahnya usia, bertambahnya anggota keluarga, tuntutan baru sebagai akibat adanya pengaruh lingkungan, adanya produk baru yang menarik, kemajuan teknologi, dan lain-lain.

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Dalam mengukur komitmen organisasi diperlukan beberapa indikator menurut Suparyadi (2015, p.442) antara lain :

1. Komitmen Afektif

Adalah tingkat keterikatan anggota secara psikologis pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam

suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi lain.

2. Komitmen Normatif

Meupakan anggota yang tetap bertahan dan berkontribusi terhadap organisasi karena didorong oleh adanya kewajiban moral untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah mereka sepakati dengan organisasi, yaitu bahwa anggota memiliki kewajiban untuk melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya karena mereka telah menerima imbalan dari organisasi.

3. Komitmen Berkelanjutan

Merupakan anggota akan mengalkulasi rasioantara manfaat yang mereka peroleh dengan pengorbanan atas keterlibatannya dalam organisasi.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Suparyadi, 2015, p.437) Kepuasan Kerja merupakan salah satu kinerja cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh individu. Ketika seseorang memiliki suatu kebutuhan yang perlu dipenuhi maka ia akan melakukan berbagai upaya dengan mengerahkan pikiran, tenaga, waktu, dan kemungkinan harus mengambil resiko yang dapat terjadi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Afandi, 2018, p.73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut (Meithiana Indrasari 2017, p.37) kepuasan kerja karyawan juga menjadi nyata oleh fakta bahwa ia mencoba untuk mengikuti pekerjaan secara teratur, bekerja keras, dan berniat tetap menjadi anggota organisasi utk waktu yang lama

Menurut (Suwandi, 2022) kepuasan kerja karyawan adalah pemimpin harus mampu memberikan arah bagi organisasi dan pengikut, dimana hal tersebut dapat mengarah kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.

Menurut (Ratih, 2022) Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi kerja, kondisi sosial, kondisi fisik, dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari para karyawan, yaitu seberapa jauh pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan.

Menurut (Şener & Balli, 2020) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dicapai oleh seorang karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya. hasil dari evaluasi pekerjaan atau kehidupan kerja seseorang.

Menurut (Asriani & Supartha, n.d.) Kepuasan kerja merupakan perpaduan faktor psikologis atau lingkungan pekerjaan yang menyebabkan karyawan dapat berkata puas untuk pekerjaannya. Sikap seseorang pada tingkat kepuasan kerja akan berbeda tergantung pada sistem penilaian yang ada pada diri karyawan.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018, p.438) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan, kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.
3. Pencapaian nilai, kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan, kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Budaya organisasi, sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018, p.438) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja, teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.4 Iklim Organisasi

2.4.1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut (Poppy Ruliana 2016, p.164) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi, iklim organisasi memengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi.

Menurut (Meithiana Indrasari 2017, p.2) iklim organisasi merupakan tugas dan tanggungjawab seluruh komponen organisasi, namun tidak dapat dipungkiri bahwa kunci keberhasilan organisasi terletak pada peran karyawan dalam kegiatan kerja. Idealnya, setiap karyawan memiliki nilai-nilai tertentu, seperti nilai tanggungjawab, nilai kejujuran, nilai kekritisian, nilai ketekunan, nilai keingintahuan dan nilai kepedulian.

Menurut (Bintang Narpati 2022, p.91) Iklim organisasi penting diciptakan karena untuk mengatasi hubungan keorganisasian. Dalam perilaku organisasi akan dibahas mengenai seberapa pentingnya iklim organisasi dan pengaruh terhadap kinerja para pelaku organisasi.

Menurut (Rudini, 2019) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda

Menurut (Sunaryo & Moeins, 2019) Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan tentang lingkungan kerja dan bagaimana persepsi ini mempengaruhi perilaku dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan individu.

Menurut (Asriani & Supartha, n.d.)menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasi, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang menjalani pekerjaan.

Menurut (Mahmud, 2020) Iklim organisasi sebagai karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, dan karakteristik ini dapat mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi. Definisi lain mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut

2.4.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut (Poppy Ruliana 2016, p.166) bahwa faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah :

1. Lingkungan eksternal organisasi, memengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Seperti lingkungan alam, fisik, perundang-undangan, pemerintahan pusat, pemerintahan daerah, industri, lembaga, hukum, lembaga sumber daya keuangan, seperti perbankan, asuransi, pajak, koperasi dan yayasan, pendidikan dan kompetitor dan lain sebagainya.
2. Lingkungan internal organisasi, terdiri dari visi, misi, strategi, struktur organisasi, ukuran, teknologi, sumber daya manusia, syarat-syarat pekerjaan, keterampilan dan kemampuan individu, perilaku kepemimpinan, budaya praktik manajemen, serta kebutuhan individu.

3. Visi organisasi, merupakan pernyataan tujuan kemana organisasi akan di arahkan, lebih berhasil, atau lebih di inginkan sesuai dengan kondisi sekarang
4. Misi organisasi, merupakan penjabaran dari visi dan merupakan gambaran ringkasan mengenai apa yang akan dilaksanakan sehubungan dengan rumusan visi.
5. Struktur organisasi, adalah alokasi formal dari peran atau kerja organisasi, mekanisme administratif untuk mengawasi dan mengintegrasikan aktivitas organisasi termasuk seluruh aktivitas organisasi yang melintas batas formal.
6. Ukuran organisasi adalah konfigurasi yang menerangkan jumlah atau banyaknya satuan kerja yang diawasi dan dipengaruhi terhadap pola-pola interaksi.
7. Teknologi dan sumber daya adalah semua bentuk metode dan teknik baik material maupun nonmaterial yang digunakan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja organisasi,
8. Syarat-syarat pekerjaan adalah bentuk formalisasi yang menerangkan sejauh mana pengaturan hubungan antara organisasi dari atas kebawah, dari bawah keatas atau hubungan horizontal juga pengaturan.
9. Keterampilan dan kemampuan individu berkaitan dengan pengetahuan dan praktik teknis dari setiap pekerjaan untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepada karyawan.
10. Perilaku kepemimpinan individu adalah semua karakteristik pemimpin yang menggambarkan tidak hanya tindakan, tetapi latar belakang dari tindakan.
11. Budaya organisasi, adalah pola-pola perilaku, keyakinan, dan perilaku yang timbul dari bentuk interaksi sosial dan tindakan sosial.
12. Praktik manajemen merupakan keseluruhan pelaksanaan fungsi organisasi dan manajemen, misalnya perencanaan, pengorganisasian, penggerakan atau motivasi, pelaksanaan dan evaluasi.

2.4.3. Indikator Iklim Organisasi

Menurut (Poppy Ruliana 2016, p.164) bahwa indikator untuk mengukur iklim organisasi adalah :

1. Fleksibilitas dan conformity, merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.
2. Responsibility, berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diimbah dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.
3. Standard, perasaan karyawan tentang kondisi organisasi di mana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik.
4. Reward, berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
5. Clarity, berkaitan dengan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
6. Tema commitmen , berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

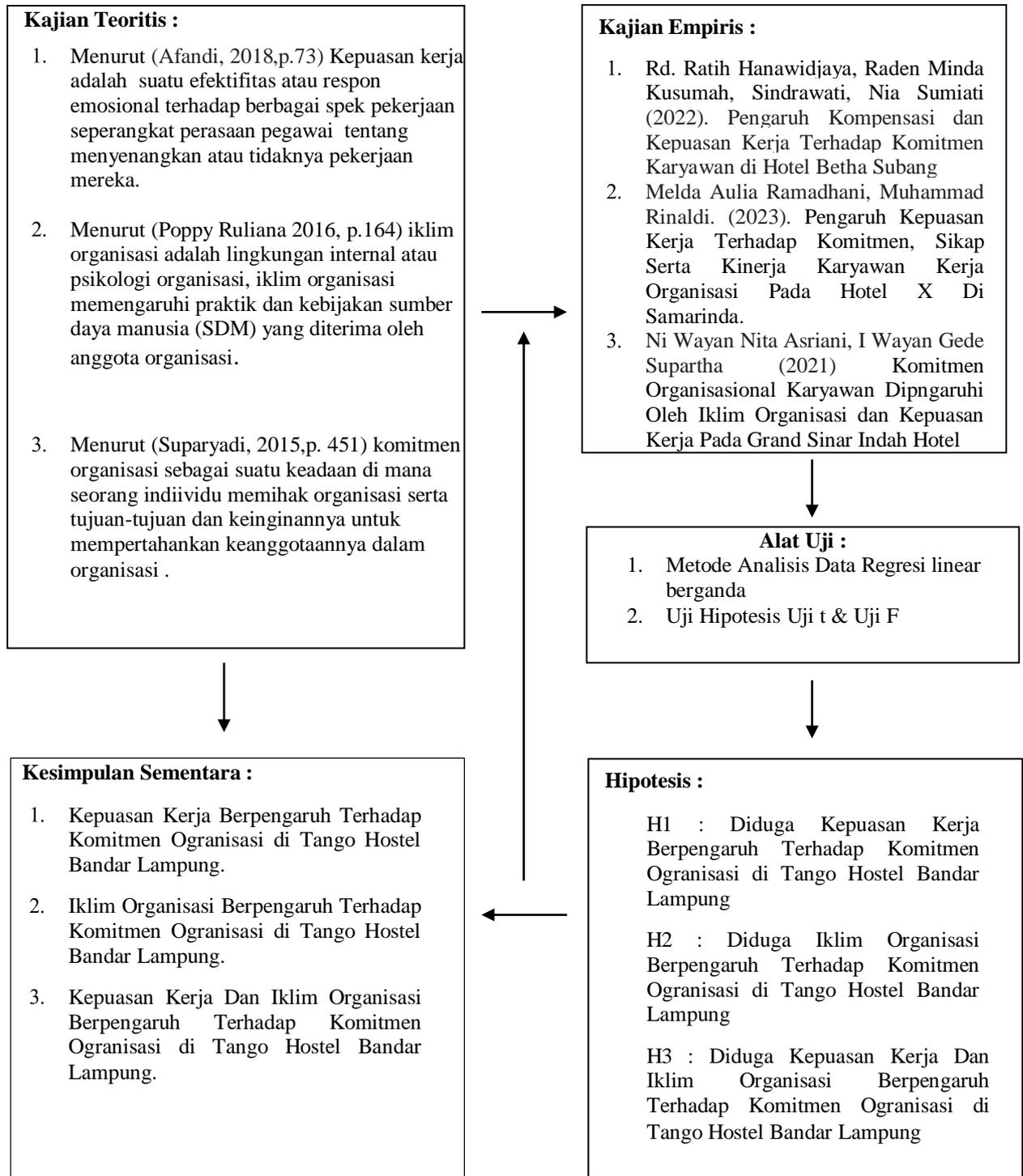
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

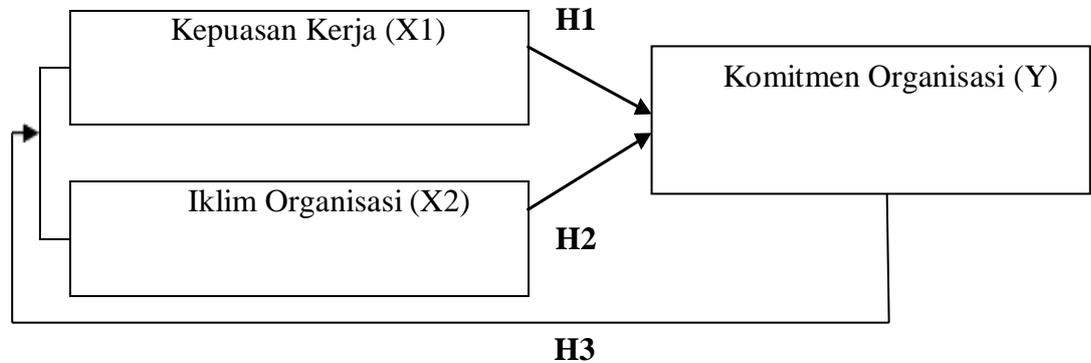
No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1	Rd. Ratih Hanawidjaya, Raden Minda Kusumah, Sindrawati, Nia Sumiati (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan di Hotel Betha Subang	Variabel Independent Dan Pada Objek Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan. Kepuasan Kerja termasuk sangat baik dan Komitmen Karyawan termasuk cukup baik. Komitmen karyawan Terdapat pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen	Referensi Penelitian Berikutnya
2	Meida Aulia Ramadhani Muhammad Rinaldi (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen, Sikap Serta Kinerja Karyawan Kerja Organisasi Pada Hotel X Di Samarinda.	Variabel Independent Dan Pada Objek Penelitian	Hasil penelitian yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.	Referensi Penelitian Berikutnya
3	Ni Wayan Nita Asriani I Wayan Gede Supartha (2021)	Komitmen Organisasional Karyawan Dipengaruhi Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Grand Sinar Indah Hotel	Terdapat Pada Objek Penelitian	Hasil pengujian mendapatkan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasioanl karyawan Grand Sinar Indah Hotel. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional	Referensi Penelitian Berikutnya
4	Carmen C Menes Ismael A	<i>Ethical Climate, Job Satisfaction and Organizational</i>	Variabel Independent Dan Pada	<i>They were slightly satisfied and committed to their job. Their</i>	Referensi Penelitian Berikutnya

	Haguisan (2020)	<i>Commitment of Hotel Employees Philippine</i>	Objek Penelitian	<i>perceived ethical climate showed a significant relationship with job satisfaction and organizational commitment. The management may explore various ways to improve the ethical climate, job satisfaction, and organizational commitment of employees to attain higher productivity.</i>	
5	Sureyya Sener Erdinc Balli (2020)	<i>The Effect Of Organisational Climate On The Affective Comitment and Job Satisfction Balli</i>	Variabel Independent Dan Pada Objek Penelitian	<i>Consequently, it was discovered that there is a significant positive relationship between the organisational climate, affective commitment the employees, and that the organisational climate affects the organisational commitment and job satisfaction levels of the employees in a positive way.</i>	Referensi Penelitian Berikutnya

2.6 Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian



2.8 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan dugaan sementara dalam penelitian.

2.8.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Suparyadi, 2015, p.437) Kepuasan Kerja merupakan salah satu kinerja cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh individu. Ketika seseorang memiliki suatu kebutuhan yang perlu dipenuhi maka ia akan melakukan berbagai upaya dengan mengerahkan pikiran, tenaga, waktu, dan kemungkinan harus mengambil resiko yang dapat terjadi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Afandi, 2018, p.73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut (Ratih, 2022) Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi

kerja, kondisi sosial, kondisi fisik, dan psikologis. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari para karyawan, yaitu seberapa jauh pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani & Rinaldi, 2023) didapatkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan itu, peneliti mengajukan dugaan sementara sebagai berikut :

H1 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi di Tango Hostel Bandar Lampung

2.8.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Poppy Ruliana 2016, p.164) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi, iklim organisasi memengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi.

Menurut (Purnama & Riana, 2020) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan ke dalam karakteristik atau sifat organisasi

Menurut (Mahmud, 2020) Iklim organisasi sebagai karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, dan karakteristik ini dapat mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi. Definisi lain mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Asriani & Supartha, n.d.) didapatkan hasil penelitian bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan itu, peneliti mengajukan dugaan sementara sebagai berikut :

H2 : Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi di Tango Hostel Bandar Lampung

2.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap

Komitmen Organisasi di Tango Hostel Bandar Lampung

Menurut (Suparyadi, 2015, p.437) Kepuasan Kerja merupakan salah satu kinerja cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh individu. Ketika seseorang memiliki suatu kebutuhan yang perlu dipenuhi maka ia akan melakukan berbagai upaya dengan mengerahkan pikiran, tenaga, waktu, dan kemungkinan harus mengambil resiko yang dapat terjadi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Afandi, 2018, p.73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut (Ratih, 2022) Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi kerja, kondisi sosial, kondisi fisik, dan psikologis.

Menurut (Purnama & Riana, 2020) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan ke dalam karakteristik atau sifat organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Asriani & Supartha, n.d.) didapatkan hasil penelitian bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan itu, peneliti mengajukan dugaan sementara sebagai berikut:

H3 : Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi di Tango Hostel Bandar Lampung