

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama, menurut Busro (2018), sedangkan Sonarita (2019) Komitmen organisasi dapat dikaitkan dengan sekumpulan mental atau pekerjaan tertentu yang dasar dari proses ini disebabkan oleh internalisasi atau melokalisasi organisasi yang berarti penerimaan atas spesifikasi organisasi yang diinginkan. Edison dkk (2018) Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan dan menurut Krisnawati (2017) Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan).

Dari beberapa pengertian Komitmen Organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah Sikap loyalitas dan kesetiaan yang tinggi dari setiap karyawan terhadap organisasi guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi dalam Edison dkk (2018) sebagai berikut :

- a. Faktor Logis yaitu karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan yang strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
- b. Faktor Lingkungan yaitu karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Faktor Harapan yaitu karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkariier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
- d. Faktor Ikatan Emosional yaitu karyawan yang merasa ada ikatan emosional yang tinggi, contohnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

2.1.3 Indikator Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada teori menurut Busro (2018) meliputi 3 indikator sebagai berikut:

a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, Loyalitas terhadap organisasi, dan Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

b. Komitmen Kontinu (*Continuance Commitment*)

Indikator Komitmen kontinu (*Continue Commitment*) meliputi memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

c. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

2.2 Iklim Organisasi

2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Sebuah studi mengungkapkan bahwa lingkungan yang lebih konstruktif dan sehat akan dapat menciptakan karyawan yang lebih puas saat bekerja dan jika organisasi ingin meningkatkan produktivitas, maka perlu dilakukan upaya untuk melibatkan lebih banyak karyawan pada lingkungan kerja mereka, sehingga mereka dapat puas dan lebih berkomitmen pada suatu organisasi menurut Hariani Mila dkk (2019), sedangkan Hafni Syafrida Dkk, (2020) menyatakan iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya terdapat anggota organisasi yang melakukan pekerjaannya, ada dua hal penting dan harus diperhatikan dalam iklim organisasi yaitu tempat kerja itu sendiri, dan perlakuan yang diterima dari organisasi. Iklim Organisasi merupakan gambaran terhadap kualitas, suasana, dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat insan organisasi bertugas menurut Soesanto (2019).

Beberapa pengertian Iklim Organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi merupakan gambaran karakteristik perlakuan yang ada di organisasi/perusahaan, sebagai pembeda dari organisasi lainnya.

2.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Ada lima faktor yang mempengaruhi Iklim organisasi menurut Silviani Irene (2020), diantaranya sebagai berikut :

a. Penempatan Personalia

Penempatan personalia sangat penting, karena jika terjadi kesalahan dalam penempatan bisa menjadikan perilaku karyawan terganggu dan akhirnya bisa merusak iklim organisasi.

b. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Komunikasi sangat berperan penting karena dengan adanya komunikasi maka akan tercipta suatu iklim organisasi.

c. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan pada setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Perubahan sangat penting untuk mengantisipasi agar tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi.

d. Pengumpulan dan Pemanfaatan Informasi

Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi terutama dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat kontrol atau pengawasan.

e. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan dalam kerja yang mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruang untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja karyawan, ruang tamu, dan lain sebagainya yang memberikan efek pada suasana hati karyawan.

2.2.3 Indikator Iklim Organisasi

Untuk menentukan baik tidaknya Iklim Organisasi Hafni Shafrida Dkk, (2020,) dilihat dari indikator sebagai berikut :

a. Kualitas Leadership

yaitu kemampuan untuk mempengaruhi menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang dipraktikkan oleh leader terhadap followers atau bawahannya.

b. Kepercayaan

yaitu kepercayaan yang diberikan leader kepada *followers* atau bawahannya dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Komunikasi

yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.

d. Tanggung Jawab

yaitu sikap yang ada apa leader dan followers atau bawahan terhadap kepemilikan organisasi serta tugas-tugas yang dikerjakan.

e. Imbalan yang Adil

yaitu upah yang diberikan kepada bawahannya sesuai dengan harapan mereka.

f. Kesempatan

yaitu peluang yang diberikan kepada bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

g. Pengendalian

yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh leader agar organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

2.2.4 Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Soesanto (2019) menyebutkan enam dimensi yang diperlukan untuk mempengaruhi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu sehingga bisa membentuk iklim organisasi. Berikut 6 dimensi Iklim Organisasi:

1. *Flexibility dan Conformity*

Merupakan situasi ketika anak buah merasa organisasi memberi keleluasaan bertindak dan menyesuaikan diri terhadap tugas-tugas yang

diberikan kepadanya. Yang berkaitan dengan aturan, kebijakan dan prosedur yang ditetapkan organisasi. Seberapa ramah semua prosedur dan kebijakan yang ada bagi anggotanya dan seberapa iklim di organisasi tersebut dapat menerima ide-ide baru mereka, karena hal ini dapat menjadi nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

2. *Responsibility*

Merupakan situasi anak buah merasa terlibat dalam proses yang sedang berjalan dan menjadi “pemimpin diri sendiri”. Karena rasa mandiri akan mendorong anak buah memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan tugas-tugasnya. Orang yang dapat bertanggung jawab terhadap tindakannya dan mempertanggungjawabkan perbuatannya hanyalah orang yang mengambil keputusan dan bertindak tanpa tekanan dari pihak manapun atau secara bebas.

3. *Standards*

Merupakan situasi ketika anak buah merasa manajemen memberi perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan dan toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik. Adanya standards kerja, baik dari sisi *lead time*, kuantitas, maupun kualitas akan membuat anak buah merasa tidak ada sesuatu yang mendesak untuk dicapai. Pada situasi ini akan berdampak pada kurangnya komitmen untuk berprestasi pada diri mereka.

4. *Reward*

Merupakan situasi ketika anak buah merasa dalam organisasi ada penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan. Penghargaan ialah imbalan yang diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, dari perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. pemberian penghargaan atau reward penting karena dapat meningkatkan

produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan.

5. *Clarity*

Merupakan situasi ketika anak buah merasa mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan dan peranannya di organisasi. Hal ini merefleksikan perasaan anak buah mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja termasuk hubungan antar-rekan kerja yang lain.

6. *Team Commitment*

Anak buah yang merasa bangga karena memiliki organisasi dan siap sedia untuk berupaya lebih saat dibutuhkan. Komitmen tim adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Adapun beberapa pengertian budaya organisasi/perusahaan yang dijelaskan oleh para pakar lainnya sebagai berikut:

Budaya Organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu menurut Edison dkk (2018). Busro (2018) Budaya Organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Sulaksono (2015) Budaya Organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain.

Beberapa pengertian Budaya Organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan sebuah sistem dan kebiasaan organisasi yang memiliki makna, yang dianut dengan anggota sebagai pembeda antara organisasi lainnya.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Busro (2018) mengatakan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi sebagai berikut :

1. Pengaruh umum dari luar yang luas, mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya bisa sedikit yang dapat dikendalikan.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopanan dan kebersihan.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam mengatasi masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan dalam menyelesaikan masalah merupakan dasar bagi tumbuhnya organisasi Budaya Organisasi

2.3.3 Dimensi Budaya Organisasi

Untuk menunjang Komitmen karyawan pada organisasi/perusahaan, sangat diperlukan Budaya Organisasi yang kuat, dan untuk mencapai itu perlu pemenuhan-pemenuhan yaitu dimensi budaya organisasi Edison dkk (2018) sebagai berikut :

a. Kesadaran Diri

yaitu anggota organisasi yang memiliki kesadaran dalam bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan, mengembangkan diri, mentaati peraturan.

b. Keagresifan

yaitu anggota Organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis, yang menetapkan rencana kerja dan strategis untuk mencapai tujuan serta mengejanya dengan antusias.

c. Kepribadian

yaitu anggota yang bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

d. Performa

yaitu anggota Organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

e. Orientasi Tim

yaitu Anggota Organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator Budaya Organisasi menurut Sulaksono (2015) sebagai berikut :

1. Inovatif yaitu memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan .
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*Teams Work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya

5. Agresif dalam bekerja. Produktifitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.3.5 Fungsi Budaya Organisasi

Busro (2018) fungsi Budaya Organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai Pengikat
Budaya Organisasi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat menghadapi goncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan. Dengan adanya budaya yang kukuh, maka keterikatan anggota dalam organisasi menjadi semakin tinggi.
2. Sebagai Integrator
Budaya Organisasi dapat dijadikan sebagai alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan seluruh anggota yang ada didalam organisasi.
3. Sebagai Identitas Organisasi
Budaya Organisasi merupakan salah satu identitas organisasi yang bisa membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.
4. Sebagai Energi
Seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sehingga mereka mempunyai kinerja yang tinggi.
5. Sebagai ciri kualitas atas *output* organisasi
Dengan budaya organisasi yang baik, kualitas *output* akan mampu bersaing dengan produk organisasi yang lain.
6. Sebagai Motivator
Seluruh anggota/karyawan organisasi dalam mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.

7. Sebagai Pedoman

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer dalam memimpin organisasi dalam pencapaian visi sehingga mampu mengatasi berbagai perubahan.

8. *Value Enhancer*

Salah satu fungsi organisasi yaitu untuk meningkatkan nilai dari *Stakeholders*-nya, yaitu anggota organisasi pelanggan, pemasok, dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan organisasi.

2.1 Penelitian Terdahulu

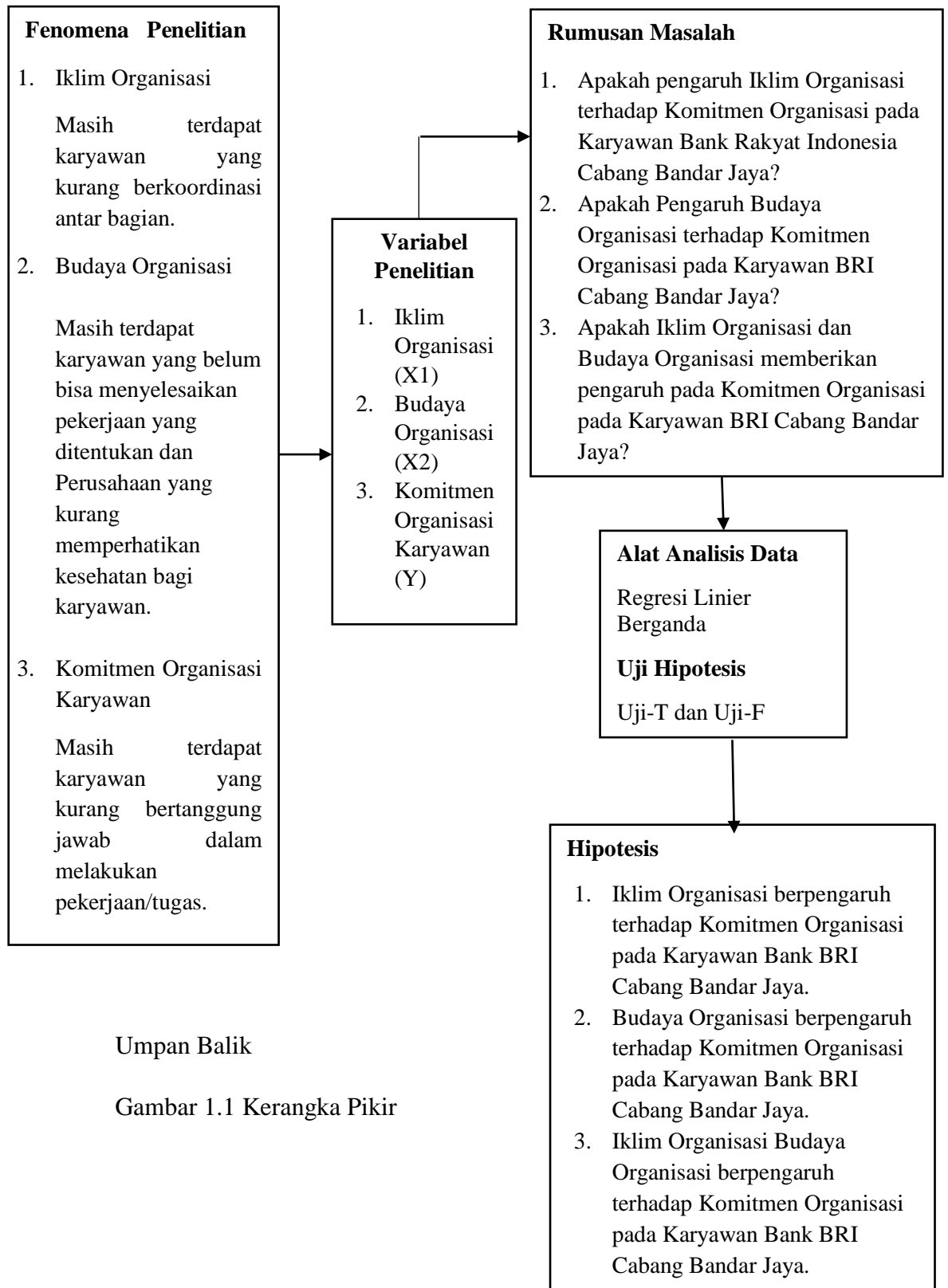
Adapun penelitian terdahulu yaitu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Indra Dwi Isnanto I Gusti Ayu Manuati Dewi	Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan	Kuantitatif	Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk .
2	Ni Luh Putu Dina Widiarti dan A.A Sagung Kartika Dewi	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh pada komitmen organisasi pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.
3.	Zeinab Inanlou Dan Ji Young Ahn	<i>The Effect Of Organizational Cultur On Employee Comitment : A Mediating Role Of Human Resource Development In Korea Firms</i>	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa budaya memiliki pengaruh positif terhadap komitmen.

4.	Mahayasa, I. A., Sintaasih, D. K.,	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Perawat.	Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
5.	R. Dewi Marnis & R. Restu	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Intervening dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) Kabupaten Rokan Hulu.	Kuantitatif	Menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) Kabupaten Rokan Hulu.

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitiannya :

2.6.1 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya

Iklim Organisasi adalah hal yang penting bagi perusahaan, yang dimana karyawan memiliki hubungan dan perlakuan yang baik dari pimpinan sehingga pekerjaan Karyawan dapat terkontrol dengan baik. Menurut Hafni Syafrida Dkk (2020) menyatakan iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya terdapat anggota organisasi yang melakukan pekerjaannya, ada dua hal penting dan harus diperhatikan dalam iklim organisasi yaitu tempat kerja itu sendiri, dan perlakuan yang diterima dari organisasi. Maka dari itu jika Iklim Organisasi pada perusahaan berjalan dengan baik, maka akan terdapat rasa Komitmen Organisasi pada diri karyawan, sebaliknya jika Iklim Organisasi tidak berjalan dengan baik maka tidak akan terdapat Komitmen Organisasi pada diri Karyawan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Luh dan Sagung (2016) yang mengatakan bahwa Iklim Organisasi dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya.

2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya

Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda, yang dimana budaya tersebut memiliki makna tersendiri bagi perusahaan. Budaya Organisasi dianggap sebagai faktor utama disuatu perusahaan, karyawan yang menerapkan budaya organisasi yang baik akan membuat citra atau nama perusahaan menjadi lebih baik. Menurut Sulaksono, (2015) Budaya Organisasi

merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Maka dari itu jika Budaya Organisasi pada perusahaan berjalan dengan baik, maka akan terdapat rasa Komitmen Organisasi pada diri karyawan, sebaliknya jika Budaya Organisasi tidak berjalan dengan baik maka tidak akan terdapat Komitmen Organisasi pada diri karyawan.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Dwi dan Gusti (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan pada Bank BRI Cabang Bandar Jaya

2.6.3 Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya

Menurut Sulaksono (2015) Budaya Organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Menurut Hafni Syafrida Dkk (2020) menyatakan iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya terdapat anggota organisasi yang melakukan pekerjaannya, ada dua hal penting dan harus diperhatikan dalam iklim organisasi yaitu tempat kerja itu sendiri, dan perlakuan yang diterima dari organisasi.

Apabila karyawan memiliki Iklim Organisasi yang baik di perusahaan maka dengan itu pekerjaan akan terselesaikan dengan baik, sebaliknya apabila karyawan menerapkan budaya organisasi dengan baik pada perusahaan, akan menciptakan kelancaran dalam segala aspek dan mengubah cara kerja karyawan sesuai dengan nilai-nilai yang sudah ditetapkan perusahaan. sehingga dengan ini karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan tersebut. Adanya komitmen yang kuat dari karyawan terhadap

organisasi/perusahaan, diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja dan jika setiap karyawan tidak memiliki komitmen yang baik maka akan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja.

Hal ini didukung Luh dan Sagung (2016) yang mengatakan bahwa Iklim Organisasi dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi serta penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan Dwi dan Gusti (2020) mengatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya