

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Teori**

##### **2.1.1. Komitmen Organisasi**

###### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Yusuf & Syarif (2018), komitmen organisasional adalah salah satu topik yang selalu menjadi referensi baik bagi manajemen sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia. Menurut Mardiyana et al. (2019), komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2016), komitmen organisasi (*organizational commitment*) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang karyawan, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut.

Menurut Wibawa dkk (2019) bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Menurut Putra dkk

(2019) mengemukakan komitmen karyawan merupakan usaha untuk melibatkan diri pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya.

Menurut Benarto dkk (2020) komitmen adalah ketika seorang tenaga pendidik mengenal organisasi dengan baik serta berhasrat untuk tetap sebagai anggota dari organisasi tersebut selamanya. Menurut Silaban (2018) mengartikan komitmen sebagai derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu instansi dan tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan organisasi itu. Berdasarkan dari beberapa pengertian komitmen organisasi yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dimana suatu tingkat kepercayaan dan keloayanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan perusahaan ditempat ia bekerja.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Ma'rufi dan Anam (2019), faktor yang mempengaruhi anatar lain:

- a. Karakteristik personal
- b. Karakteristik pekerjaan dan peran
- c. Karakterisrik struktur organisasi

### 3. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator pada komitmen organisasi menurut Busro (2018), antara lain:

- a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.
- b. Loyalitas terhadap organisasi.
- c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

#### 2.1.2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

##### 1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Armansyah (2022:3) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi. Wardani (2020:27) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional (transformational leader) adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang di individualkan pada para bawahan atau pengikut. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan

mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka.

Iswahyudi (2023:99) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan bawahannya, serta mempertinggi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi dari pada yang mereka butuhkan. Sinaga (2023:10) megemukakan “gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membawa organisasi untuk berubah dengan cepat, memiliki potensi yang luar biasa, bertahan dalam tekanan, serta inovasi di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian mengenai kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan seorang atasan guna mempengaruhi kinerja karyawannya dengan cara memotivasi karyawannya agar bekerja lebih baik dan menghasilkan energi positif di dalam perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dengan konsep kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa percaya, kagum, bangga, loyal, dan hormat

kepada atasannya serta termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target yang telah ditentukan bersama.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional**

Setiap pemimpin memiliki kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan transformasional menurut Warman (2022:140) yaitu:

- a. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai – nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi kepemimpinan
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
- f. Harapan dan perilaku rekan

Sedangkan menurut Subhan (2022:13), mengemukakan faktor-faktor kepemimpinan transformasional adalah:

- a. Pengalaman Pribadi
- b. Nilai dan kepercayaan
- c. Kepribadian dan karakteristik pribadi
- d. Konteks dan tugas kepemimpinan

### **3. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2022) yaitu:

- a. Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

- b. Inspiratif

inspirasi menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan.

c. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dikembangkan dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

d. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalau memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin menfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

### 2.1.3. Lingkungan Kerja Non Fisik

#### 1. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja

Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja dalam bekerja sama dan komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan pimpinan sehingga karyawan memiliki semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan bersifat non fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan melalui perasaan, tapi tidak dapat ditangkap oleh panca indra. Contohnya seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan

bawahan maupun hubungan antar rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik menjadi fokus permasalahan yang akan lebih diperhatikan dalam penelitian ini.

## **2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik**

Beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2020) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja non fisik, diantaranya adalah sebagai berikut:

### **a. Hubungan Kerja Yang Harmonis**

Hubungan sosial yang harmonis di dalam organisasi, baik karyawan dengan pemimpin, maupun antara sesama rekan kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam suatu lingkungan kerja.

### **b. Kesempatan Untuk Maju**

Kemampuan atau kesempatan untuk maju merupakan faktor yang juga sangat penting untuk diperhatikan setiap perusahaan. Faktor ini berhubungan dengan kebutuhan karyawan untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian.

### **c. Keamanan Dalam Pekerjaan**

Keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja karyawan selama menjalankan tugasnya, misalnya aman dari berbagai kondisi yang membahayakan dan memperoleh perlakuan yang adil. Dengan terpenuhinya

berbagai kondisi keamanan tersebut setiap karyawan akan memperoleh ketenangan dalam bekerja.

### **3. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Siagian (2019: 61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

#### **a. Hubungan Rekan Kerja Setingkat**

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

#### **b. Hubungan Atasan Dengan Karyawan**

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

#### **c. Kerjasama Antar Karyawan**

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyesuaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

## **2.1.4. Pengembangan Karir**

### **1. Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Afandi (2017:188) Pengembangan karir merupakan urutan dari aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidupnya. Menurut Kasmir (2017:140) pengembangan karir merupakan proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan bakat, minat dan perilaku karyawan. Menurut Syahputra (2020) Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut disimpulkan bahwa pengembangan karir sejalan dengan keinginan sumber daya manusia untuk memiliki pekerjaan yang berbeda dengan kegiatan yang biasa setiap individu lakukan dan berguna untuk mengasah kemampuan dari setiap tenaga kerja akan memiliki perkembangan keahlian, sehingga jika pengembangan karir di terapkan dengan baik maka perusahaan atau organisasi mendapatkan keuntungan yang baik pula.

### **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Afandi (2017:189) Faktor-faktor yang mempengaruhi

pengembangan karir setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Beberapa hal yang berkaitan dengan perkembangan karir seseorang karyawan adalah:

- a. Prestasi kerja
- b. Eksposur
- c. Jaringan kerja
- d. Pengunduran diri
- e. Kesetiaan terhadap organisasi
- f. Pembimbing dan sponsor
- g. Bawahan yang mempunyai peran kunci
- h. Peluang untuk tumbuh.

### **3. Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Afandi (2017:190) menyatakan bahwa indikator dalam pengembangan karir adalah:

- a. Perencanaan Karir

Karyawan harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang

- b. Pengembangan Karir

Individu Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

- c. Pengembangan karir yang didukung oleh Departemen SDM

Pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada

karyawan tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

d. Peran umpan balik terhadap kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relative sulit bagi karyawan bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

## 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk memperkuat penelitian ini

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miftahul (2022), dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 50 orang pegawai yang diambil secara sampling insidental. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil analisis regresi nampak bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Sedangkan dari hasil pengujian pengukuran

menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa adalah Gaya Kepemimpinan (X), karena mempunyai nilai cronbach's alpha terbesar serta memiliki nilai signifikan terkecil dari variabel Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa adalah gaya kepemimpinan direktif yang dominan diterapkan. Sedangkan pada komitmen organisasi ditemukan dalam diri pegawai yang dominan adalah komitmen berkelanjutan. Hasil penelitian ditemukan berpengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2022), dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasi pada CV Alfazza Abadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasi pada CV Alfazza Abadi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Alfazza Abadi yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling/saturated sampling. Hasil penelitian ini adalah 1). Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen

organisasi. 2). Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi 3). Kinerja tim tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 4). Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khanifatul (2023), dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Daerah Banyuwangi. Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2020 sampai dengan Desember 2022. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Air Minum Daerah Banyuwangi dan lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Air Minum Daerah Banyuwangi.

4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amirudin (2023), dengan judul penelitian pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen pada PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen pada PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Cogindo Daya Bersama PLTU Barru sebanyak 155. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan perhitungan sampel dengan formula Slovin di mana setelah melewati perhitungan ditarik jumlah sampel sebanyak 61 orang karyawan dengan jenis penelitian Kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Hasil penelitian model SPSS menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Komitmen Karyawan; terdapat pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variabel Komitmen Karyawan; terdapat pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Komitmen Karyawan. Berdasarkan uraian tersebut bahwa Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan karena lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan karena pengaruhnya dapat membantu tumbuh kembang komitmen karyawan.

5. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyanti (2020), dengan judul pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan di PT.Donindo Kantor Cabang Banjarmasin. Proses untuk meningkatkan keterampilan individu agar menjadi lebih baik karir disebut pengembangan karir. Dan komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengetahui dan terikat pada organisasi. Tujuannya ini studinya adalah untuk memahami pengembangan karir, komitmen organisasi dan pengembangan karir untuk menguji pengaruh komitmen organisasi karyawan di PT.Donindo Kantor Cabang Banjarmasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif dan analitis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan populasi sebanyak 67 orang dan sampel sebanyak 40 responden. Data diukur menggunakan Skala Likert. Kemudian data tersebut diolah dengan menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Donindo di Banjarmasin menunjukkan kriteria cukup baik dan sesuai
6. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indriyani (2019), dengan judul penelitian pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap komitmen organisasional PT. Varuna rta Prakasya Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Lampung. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 39 (tiga puluh Sembilan)

responden dengan menggunakan metode sampling jenuh dan penelitian ini secara parsial menghasilkan variabel pengembangan karir mempengaruhi komitmen dengan nilai sebesar 0,55 dan variabel insentif terhadap komitmen sebesar 0,84. Sedangkan secara simultan berpengaruh terhadap komitmen untuk itu PT. Varuna Tirta Prakasya Bandar Lampung meningkatkan dan mempertahankan karyawan serta memberi tambahan gaji dan insentif sehingga karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga, dan ketika organisasi membantu karyawan menanggapi kewajiban tersebut komitmen karyawan akan meningkat.

Berikut ini adalah ringkas-ringkasan singkat penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

**Tabel II-1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
1.	Miftahul (2022)	Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Gowa	Sampel penelitian 50 pegawai dan diolah menggunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian Kepemimpinan Transformasional, berpengaruh terhadap komitmen organisasi
2.	Dewi (2022)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasi pada CV Alfazza Abadi	Sampel penelitian 50 pegawai dan diolah menggunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kerjasama tim berpengaruh terhadap komitmen organisasi

3.	Khanifatul (2023)	Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi	Sampel penelitian 76 pegawai dan diolah menggunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian lingkungan kerja non fisik dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap komitmen organisasi
4.	Amirudin (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen pada PT Cogindo Daya Bersama PLTU Baru	Sampel penelitian 61 pegawai dan diolah menggunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi
5.	Widyanti (2020)	Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Donindo	Sampel penelitian 40 pegawai dan diolah menggunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi
6.	Indriyani (2019)	Pengaruh pengembangan karir dan insentif terhadap komitmen organisasional PT. Varuna Tirta Prakasya Lampung	Sampel yang digunakan sejumlah 39 responden. diolah menggunakan regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan insentif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

## 2.3. Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Sinaga (2023:10), megemukakan kepemimpinan trasformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membawa organisasi untuk berubah dengan cepat, memiliki potensi

yang luar biasa, bertahan dalam tekanan, serta inovasi di dalam organisasi. Hubungan variabel pada penelitian ini dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miftahul (2022), hasil penelitian membuktikan hubungan yang positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2022), hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi.

### **2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi**

Menurut Sedarmayanti (2020), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Hubungan variabel pada penelitian ini dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khanifatul (2023), Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Amirudin (2023), hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mampu meningkatkan komitmen organisasi.

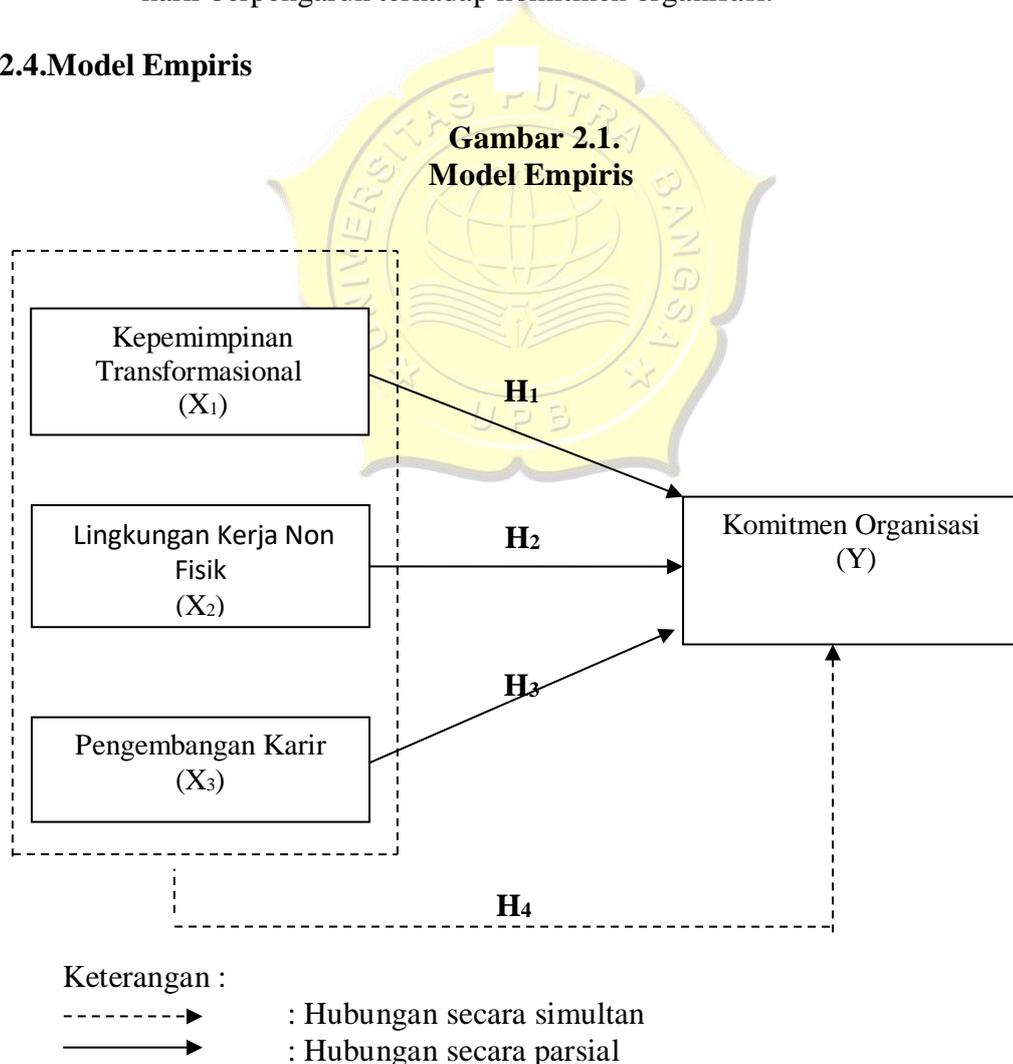
### **2.3.3 Hubungan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi**

Pengembangan karir menurut Yulita (2017) merupakan upaya formal dan berkelanjutan yang fokus pada pengembangan dan

peningkatan kemampuan pegawai. Tujuan pengembangan karir adalah kesempatan untuk berkarir dalam menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan yang tersedia di perusahaan.

Hubungan variabel pada penelitian ini dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyanti (2020), hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Indriyani (2019), hasil penelitian membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

#### 2.4. Model Empiris



## 2.1. Hipotesis

Sugiyono (2020) berpendapat bahwa, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan penjelasan kerangka berfikir dan rumusan masalah diatas, maka hipotesis dua arah dapat dirumuskan sebagai berikut

- H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Non PNS Disperkimhub Kebumen.
- H2 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Non PNS Disperkimhub Kebumen.
- H3 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Non PNS Disperkimhub Kebumen.
- H4 : Kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan pengembangan karir, berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Non PNS Disperkimhub Kebumen