

## ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderator pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kanwil VIII Surabaya.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden, yaitu karyawan tetap pada PT. Bank Mandiri (Persero) Kanwil VIII Surabaya dengan metode sensus. Sesuai dengan tujuan penelitian maka dalam penelitian ini dirumuskan lima hipotesis. Hipotesis pertama, perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis kedua, kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hipotesis ketiga perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening. Hipotesis keempat, perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderator. Hipotesis kelima, kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan budaya organisasi sebagai variabel moderator.

Untuk memudahkan pemecahan masalah, penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan *Hierarchical Regression Analysis* (HRA), uji sobel dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0.000; kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0.000; perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening dengan nilai koefisien sebesar 0,65505; budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dalam memoderator pengaruh perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,914 dan koefisien pengaruh yang bertanda negatif sebesar -0,109; budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dalam memoderator pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasional dengan nilai signifikansi 0,467 dan koefisien pengaruh yang bertanda negatif sebesar -0,113.

Kata kunci : perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasional dan budaya organisasi