

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. REMPAH SARI

Tiara^{1*}, Mondra Neldi², Chintya Ones Charly³

¹²³Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Corresponding Author: Tiara *tiara13112002@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan

Received : 08, Februari 2024

Revised : 25, Mei 2024

Accepted: 31, Mei 2024

©2024The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada CV. Rempah Sari dengan menggunakan Data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 81 orang karyawan sebagai responden yaitu pada CV. Rempah Sari. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis structural Equation modeling (SEM) dengan menggunakan partial least square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap komitmen organisasi pada CV. Rempah Sari. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada CV. Rempah Sari. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rempah Sari. 4) Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 5) Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Rempah Sari. 6) Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada CV. Rempah Sari. 7) Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada CV. Rempah Sari.

ABSTRACT

This research aims to examine and analyze the influence of organizational culture and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as an intervening variable on CV. Rempah Sari using primary data obtained by distributing questionnaires to 81 employees as respondents, namely at CV. Rempah Sari. In this research, a structural equation modeling (SEM) analysis tool was used using

partial least squares (PLS). The research results show that: 1) There is a significant influence of Organizational Culture on organizational commitment at CV. Rempah sari.2) There is a significant influence of job satisfaction on organizational commitment at CV. Rempah sari.3) There is a significant influence of organizational culture on employee performance at CV. Rempah sari. 4) There is a significant influence of job satisfaction on employee performance. 5) There is a significant influence of organizational commitment on the performance of CV employees. Rempah sari.6) There is a significant influence of Organizational Culture on employee performance with organizational commitment as an intervening variable in CV. Rempah sari.7) There is a significant influence of job satisfaction on employee performance with organizational commitment as an intervening variable in CV. Rempah Sari.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Notoadmojo dalam (Abdul Kadir, 2018). sedangkan menurut (Genoveva, 2021) Dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan, agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki keahlian yang mumpuni dalam bidangnya bekerja agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal tersebut, dibutuhkan stimulus yang memicu mendukung baik itu dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari luar dirinya.

Perencanaan Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara cara tertentu. Noer, et al, dalam (Tri Saputra et al., 2020)

Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil serta perilaku pegawai dalam menjalankan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas yang dimaksud adalah tugas-tugas yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaann. Kualitas kinerja tenaga kerja dalam sebuah organisasi sangat

diharapkan dapat mendukung visi dan misi demi mencapai tujuan serta kebutuhan sebuah organisasi. (Paramitha & Wahyuni, 2021)

Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi. (Hendra, 2020)

Kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam lingkungan kerja, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kepuasan dan kebahagiaan seorang pegawai terhadap pekerjaannya, termasuk faktor-faktor seperti lingkungan kerja, gaji, tunjangan, kesempatan pengembangan karir, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan berbagai manfaat positif, salah satunya adalah peningkatan kinerja pegawai. (Suardi, 2020)

Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana para karyawan dapat menunjukkan rasa peduli, setia dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja dan berencana tinggal lebih lama di dalam perusahaan tersebut. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. (Widayati et al., 2021)

CV. Rempah Sari merupakan perusahaan yang mengembangkan usaha bisnisnya, dengan aktivitas utama perusahaan ini adalah menghasilkan produk rempah seperti, kayu manis. Di dalam setiap perusahaan pasti selalu menginginkan setiap karyawannya agar mampu mengerjakan dan juga menyelesaikan target dengan benar dan secepat mungkin, akan tetapi untuk mencapai tujuan ini para karyawan bekerja akan dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Target dan pencapaian pada CV. Rempah sari mencapai jumlah besar setiap tahunnya. Tentu dengan jumlah tersebut karyawan-karyawan CV. Rempah sari harus bekerja keras dan tangguh serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, akan tetapi target pencapaian CV. Rempah sari tidak semuanya dapat terealisasi.

Berikut ini adalah target dan pencapaian yang diperoleh pada CV. Rempah sari:

Tabel 1. REALISASI EXPORT CV. REMPAH SARI

<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

Tahun	Rencana ekspor	Persentase	Realisasi ekspor	Persentase
2020	2500 Ton	100%	2200 Ton	88%
2021	2500 Ton	100%	1600 Ton	64%
2022	2500 Ton	100%	1200 Ton	48%

Sumber : CV. Rempah sari

Dari data yang didapatkan menunjukkan bahwa pada realisasi atau pencapaian kinerja pada CV. Rempah Sari belum tercapai 100% ditunjuk dengan pencapaian dari tahun 2020 hingga 2022 yang mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja dan budaya organisasi pada CV. Rempah Sari dengan hal itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Rempah Sari.

Hal ini didukung dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Hendra, 2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan” berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

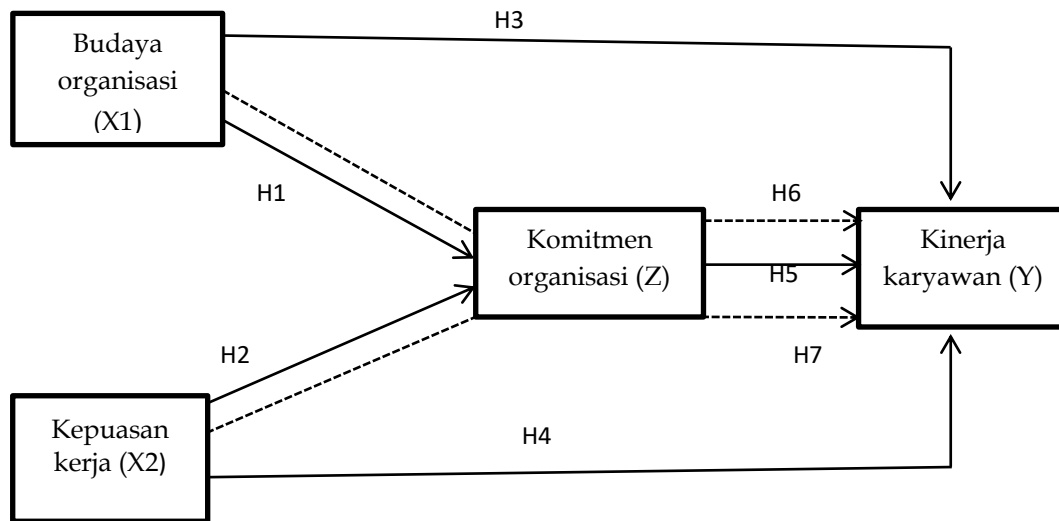
Penelitian yang dilakukan oleh (Saifullah et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening” berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2022) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan masalah dipaparkan pada latar belakang, maka peneliti berkeinginan/tertarik untuk dapat menjadikan ini suatu pemikiran dasar dalam melakukan penelitian dengan judul: “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Rempah Sari

Gambar 1. Kerangka pikir

<https://ejournal.ummuaba.ac.id/index.php/JDB>



Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu seperti yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini akan mencoba menguji pengaruh Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada CV. Rempah Sari dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H6 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

METODOLOGI

Objek penelitian

Objek dari penelitian ini adalah CV. Rempah sari yang beralamatkan Jl. Raya Padang- Painan No. KM. 13, Tlk. Bayur, Sei Beremas, Kota Padang, Sumatra Barat 25227.

Desain penelitian

Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian dimana data yang sudah kita teliti sebelumnya dapat menghasilkan karya cipta ataupun penemuan terbaru yang mana pengukuran datanya dapat diperoleh (diraih) serta didasari dengan penggunaan metode statistika dan disesuaikan berdasarkan tata cara lain sekaligus berpedoman terhadap isi kandungan yang terdapat dalam kuantifikasi (perhitungan). (Sigit Hermawan, 2022)

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono “populasi sebagai wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian. Wilayah ini meliputi tentang objek atau subjek yang bisa ditarik kesimpulannya”. (Amin et al., 2023). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 81 karyawan yang ada pada CV. Rempah Sari.

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. dalam (Amin et al., 2023). Maka dari itu sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 81 karyawan atau keseluruhan dari populasi pada CV. Rempah Sari.

Jenis Dan Sumber Data

Menurut Sugiyono dalam (Sihombing, 2020) Sumber data dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti.
2. Data Sekunder, yaitu peneliti tidak langsung menerima dari sumber data. Berupa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, tugas dan wewenang masing-masing bagian, dan data CV. Rempah sari berkaitan dengan penelitian ini.

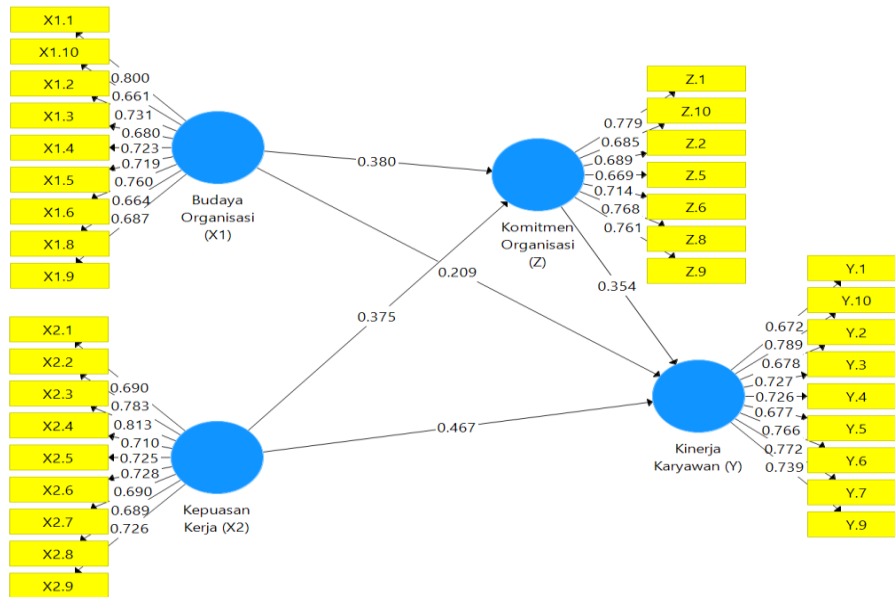
Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan jalan mendatangi objek yang bersangkutan melalui wawancara atau observasi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan sehubungan dengan pembuatan skripsi dan dapat dilakukan dengan:
 - 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan kunjungan dan pengamatan secara langsung dilokasi penelitian.
 - 2) Kusioner, yaitu mengedarkan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada karyawanguna mendapatkan data yang lebih baik.
2. Penelitian Pustaka Penelitian pustaka adalah pengumpulan data dengan mempu literatur seta tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6.

Gambar 2
***Outer Loadings* Setelah Eliminasi**



Sumber : Hasil uji outer model

Pengujian *Outer Model* Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 2. *Outer Loadings* Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Y.1	0,672	Valid
Y.2	0,678	Valid
Y.3	0,727	Valid
Y.4	0,726	Valid
Y.5	0,677	Valid
Y.6	0,766	Valid
Y.7	0,772	Valid
Y.9	0,739	Valid
Y.10	0,789	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6 dengan demikian kinerja karyawan valid.

Pengujian Outer Model Budaya Organisasi (X₁)

Berdasarkan pengujian *outer* model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 3. Outer Loadings Budaya Organisasi (X₁)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.1	0,800	Valid
X1.2	0,731	Valid
X1.3	0,680	Valid
X1.4	0,723	Valid
X1.5	0,719	Valid
X1.6	0,760	Valid
X1.8	0,664	Valid
X1.9	0,687	Valid
X1.10	0,661	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6 dengan demikian budaya organisasi valid.

Pengujian Outer Model Kepuasan Kerja (X₂)

Berdasarkan pengujian *outer* model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 4. Outer Loadings Kepuasan Kerja (X₂)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X2.1	0,690	Valid
X2.2	0,783	Valid
X2.3	0,813	Valid
X2.4	0,710	Valid
X2.5	0,725	Valid
X2.6	0,728	Valid
X2.7	0,690	Valid
X2.8	0,689	Valid
X2.9	0,726	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6 dengan demikian kepuasan kerja valid.

Pengujian Outer Model Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

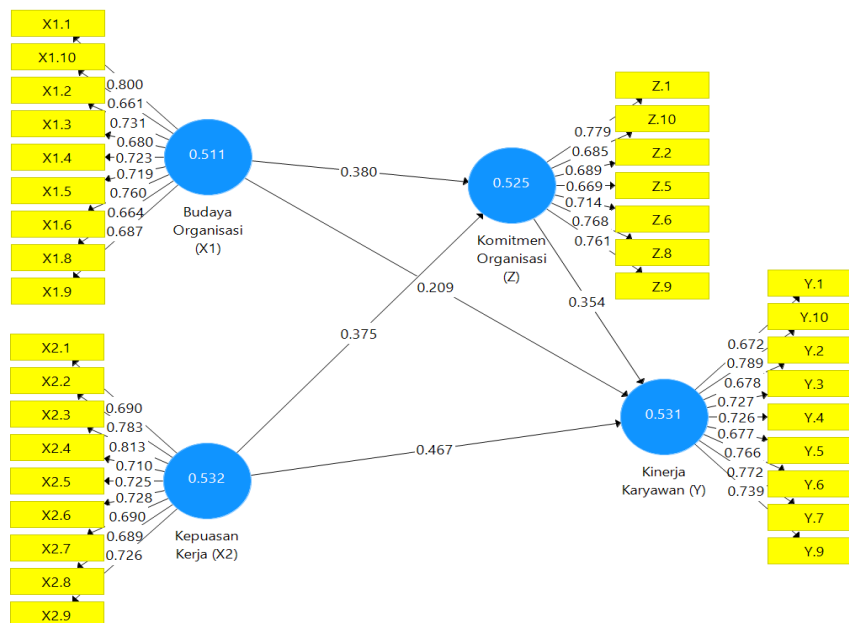
Tabel 5. Outer Loadings Komitmen Organisasi (Z)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Z.1	0,779	Valid
Z.2	0,689	Valid
Z.5	0,669	Valid
Z.6	0,714	Valid
Z.8	0,768	Valid
Z.9	0,761	Valid
Z.10	0,685	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,6 dengan demikian komitmen organisasi valid.

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)



Gambar 3
 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Selain dari gambar diatas untuk menilai nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih dari 0,50 sebagai tabel berikut :

Tabel 6. Report Hasil Pengujian AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,531
Budaya Organisasi (X1)	0,511
Kepuasan Kerja (X2)	0,532
Komitmen Organisasi (Z)	0,525

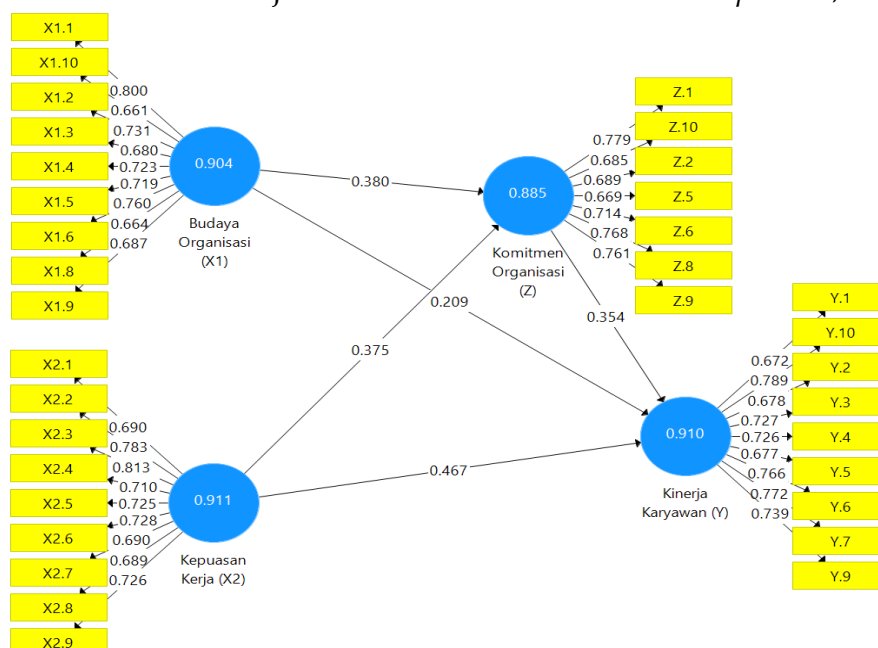
Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan gambar dan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bisa untuk tahap berikutnya.

1. Nilai *average variance extracted* (AVE) pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,531 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.
2. Nilai *average variance extracted* (AVE) pada variabel budaya organisasi sebesar 0,511 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.
3. Nilai *average variance extracted* (AVE) pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,532 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.
4. Nilai *average variance extracted* (AVE) pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,525 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.

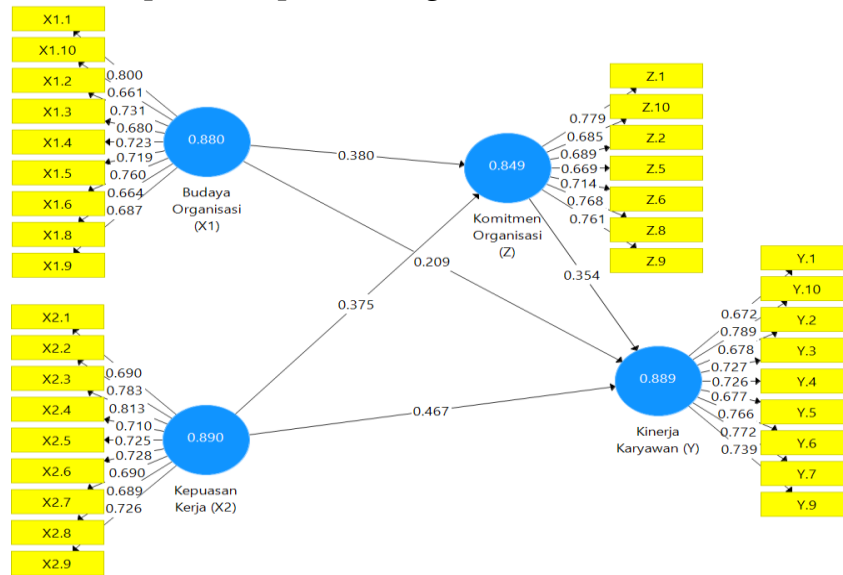
Penilaian Reliabilitas

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.



Gambar 4
Nilai *Composite Reliability*

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau *reliable*.

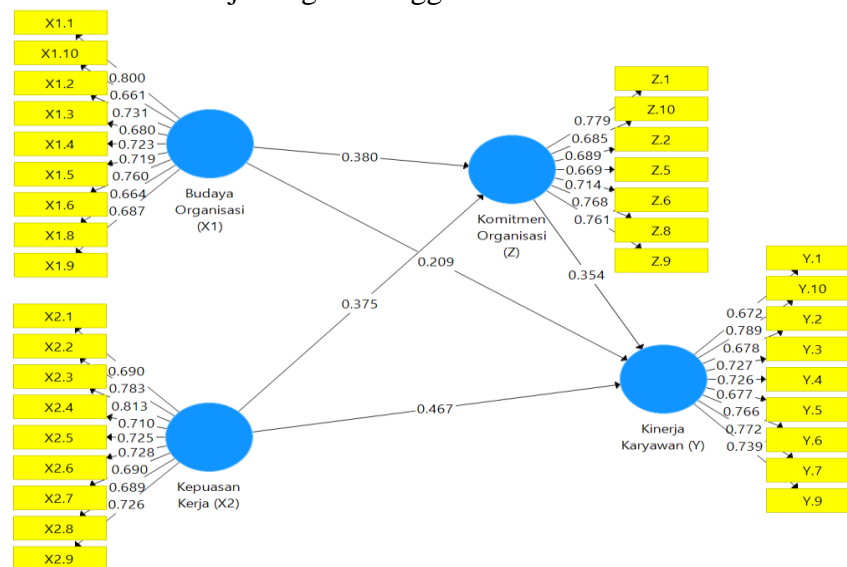


Gambar 5
Cronbach Alpha

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau handal.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 6

Struktural Model Inner

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut:

- a. Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,380 X_1 + 0,375 X_2$$

- b. Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Z = 0,209 X_1 + 0,467 X_2 + 0,354 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square*:

Tabel 7. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,814	0,807
Komitmen Organisasi (Z)	0,472	0,459

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Pada table diatas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,814 atau sebesar 81,4%, maka kontribusi variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 81,4% sisanya 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Nilai *R-Square* variabel komitmen organisasi sebesar 0,472 atau sebesar 47,2%, maka kontribusi variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 47,2% sisanya 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* pengujian model:

Tabel 8. Direct Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Budaya Organisasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,380	0,378	0,122	3,104	0,002	Diterima
Kepuasan Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,375	0,379	0,096	3,891	0,000	Diterima
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,209	0,217	0,086	2,425	0,016	Diterima
Kepuasan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,467	0,462	0,086	5,448	0,000	Diterima
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,354	0,353	0,071	5,019	0,000	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian. Adapun hasil dari hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya organisasi terhadap komitmen organisasi
Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,104 > 1,96 nilai P-Value 0,002 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,891 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 2,425 > 1,96 nilai P-Value 0,016 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 5,448 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 5,019 > 1,96 nilai P-Value 0,000 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 9. *Indirect Effect*

variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Budaya Organisasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,135	0,135	0,056	2,421	0,016	Diterima
Kepuasan Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,133	0,134	0,043	3,068	0,002	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, tahun 2024

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%). Adapun hasil dari hipotesis pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi
 Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 2,421 > 1,96 nilai P-Value 0,016 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H₀ ditolak dan H₆ diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
- Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi
 Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,068 > 1,96 nilai P-Value 0,002 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H₀ ditolak dan H₇ diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
 Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Alpha	Keterangan
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.	0,002	0,05	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.	0,000	0,05	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	0,016	0,05	Diterima

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Alpha	Keterangan
H ₄	Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	0,000	0,05	Diterima
H ₅	Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.	0,000	0,05	Diterima
H ₆	Komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	0,016	0,05	Diterima
H ₇	Komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	0,002	0,05	Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu : terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Objek Penelitian

- Bagi objek penelitian agar dapat mempertahankan budaya organisasi sehingga menunjang kinerja. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai dan harapan-harapan.
- Juga harus lebih memperhatikan kepuasan kerja agar tetap meningkatkan kinerja karyawan. Kesuksesan seorang karyawan dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan karyawan tersebut beranggapan bahwa penyebab dan

akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Karyawan ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

- c. Serta memperhatikan komitmen organisasi agar tetap meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana para karyawan dapat menunjukkan rasa peduli, setia dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja dan berencana tinggal lebih lama di dalam perusahaan tersebut. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan kinerja karyawan seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, iklim organisasi dan stres kerja ataupun menambahkan variabel moderating. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60-69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI> <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i1.47>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15-31.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Genoveva, V. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Kabupaten Mappi). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 396-410. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.719>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2021). Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating. *Journal For Business And Entrepreneurship*, 5(1), 58-66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Saifullah, A., Aspiannor, A., Asnawi, A., & Dewi, T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen*, 3(1), 80-90. <https://doi.org/10.51903/manajemen.v3i1.231>

- Sigit Hermawan, W. H. (2022). *BUKU AJAR METODE PENELITIAN BISNIS (Kuantitatif dan Kualitatif)* Oleh Sigit Hermawan Wiwit Hariyanto Diterbitkan oleh Diterbitkan oleh UMSIDA PRESS. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-047-2>
- Sihombing, R. (2020). Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43.
- Suardi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Menara Ekonomi*, VI(1), 96–102. <https://doi.org/10.46229/b.e.e..v1i2.124>
- Tri Saputra, R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, Dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90–99. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i1.2446>
- Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>