

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Anik Herminingsih¹⁾; Nurul Amalia²⁾

¹⁾ *anik_herminingsih@mercubuana.ac.id, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana*

²⁾ *amalian639@gmail.com, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana*

Article Info:

Keywords:

Keyword 1; *Organizational culture*
Keyword 2; *organizational commitment*
Keyword 3; *job satisfaction*
Keyword 4; *employee performance*

Article History:

Received : September 15, 2021
Revised : Oktober 28, 2021
Accepted : November 15, 2021

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v1i3.17421>

Abstract English

This study aims to analyze the influence of organizational culture, organizational commitment and job satisfaction on employee performance. The type of research used is a causal relationship with a quantitative approach. The population in this study were all employees of PT. Agusta Bono Internasional, as many as 41 people where the sample was taken by the saturated sampling method, so the population were 41 people as respondents. Analysis of the data used is descriptive analysis with SPSS while inferential analysis with SEM model and data analysis using Partial Least Square (PLS) application with Smart-PLS program version 3.0. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational culture, organizational commitment, job satisfaction, employee performance of PT. Agusta Bono International.

Abstrak Bahasa Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah hubungan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Agusta Bono Internasional, sebanyak 41 orang dimana sampel diambil dengan metode sampling jenuh yakni kesuruhan sebanyak 41 orang sebagai responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan SPSS sedangkan analisis inferensial dengan mode SEM dan analisis data menggunakan aplikasi Partial Least Square (PLS) dengan program Smart-PLS versi 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya organisasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja, kinerja karyawan PT. Agusta Bono Internasional.

PENDAHULUAN

Persaingan usaha di era sekarang ini semakin ketat mengakibatkan perusahaan dituntut mempunyai keunggulan bersaing untuk terus berkembang serta bertahan, salah satunya melalui kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2017). Kemajuan teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan bahan yang memadai. Namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Bagaimana pun bagusnya tujuan

dan rencana perusahaan, merupakan langkah yang sia-sia apabila unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan diterlantarkan (Mangkunegara, 2016). Dalam pencapaian tujuan tersebut, sumber daya manusia dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan.

Setiap perusahaan berharap mencapai target penjualan yang telah ditetapkan, namun dalam kenyataannya penjualan produk pada PT. Agusta Bono Internasional belum bisa memenuhi target yang penjualan mesin laundry atau pun mesin pengering. Data absensi keterlambatan karyawan PT. Agusta Bono Internasional pada tahun 2020 juga terlihat bahwa tingkat absensi karyawan yang masih cukup tinggi dalam keterlambatan dan kelalaian pada karyawan PT. Agusta Bono Internasional.

Menurut Sedarmayanti (2014) kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja, dan semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka akan semakin besar pula kinerja dari karyawan yang bersangkutan. Salah satu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak lepas dari berbagai macam faktor sumber daya manusia dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya, seperti budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Untuk mengetahui kriteria seseorang karyawan, maka perlu dilakukan penilaian. Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan karyawan (Siagian, 2012).

Berdasarkan pra survey yang telah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang responden karyawan PT. Agusta Bono Internasional, kondisi beberapa faktor yang masih harus ditingkatkan yaitu: budaya organisasi 73,3% responden menyatakan tidak melakukan kebiasaan-kebiasaan yang baik ketika melakukan pekerjaan. Lalu komitmen organisasional sebanyak 70% responden menyatakan adanya keinginan keluar dari perusahaan tempat bekerja saat ini. Kemudian kepuasan kerja sebanyak 76,67% responden menyatakan fasilitas yang disediakan perusahaan masih belum memadai. Dari pra survey diatas dapat dilihat bahwa terdapat masalah budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja.

Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari adanya budaya organisasi yang telah menjadi nilai pribadi sendiri bagi masing-masing karyawan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan rekannya dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaan. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadania dan Herminingsih (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kawiana et al (2018) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi pada perusahaan tersebut masih lemah karena masih banyak karyawan yang tidak mentaati peraturan organisasi, dan ketika melakukan pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik sehingga belum berusaha untuk memberikan performa terbaiknya dalam bekerja.

Komitmen organisasi (organizational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Moorhead dan Griffin, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Sidik et al (2021) menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Anggapradja dan Wijaya (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Komitmen organisasional para karyawan di

perusahaan masih rendah, hal ini karena sikap loyal karyawan terhadap perusahaan yang masih rendah dan tingginya keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Syardiansyah et al (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang rendah merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan research gap yang telah dipaparkan di atas, peneliti mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Agusta Bono Internasional)”. Masalah penelitian adalah: 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agusta Bono Internasional? 2) Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agusta Bono Internasional? 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agusta Bono Internasional?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Bernardin & Russel (2013) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat 5 dimensi kinerja karyawan menurut Bernardin & Russel (2013) meliputi: 1) Kualitas, yakni tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain dengan melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas. 2) Kuantitas, yakni jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah-istilah seperti nilai dolar, jumlah unit, atau jumlah aktivitas yang diselesaikan siklus. Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan. 3) Kebutuhan pengawasan (Need For Supervise), yakni sejauh mana seorang performer dapat melakukannya menjalankan fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau membutuhkan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. 5) Dampak interpersonal (Interpersonal Impact), yakni sejauh mana seorang performer mempromosikan perasaan harga diri, niat baik, dan kerja sama antar rekan kerja dan bawahan. Performer menunjukkan perasaan self-esteem, goodwill, dan kerja sama di antara sesama rekan kerja atau pun dengan pegawai yang lebih rendah.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi berhubungan dengan cara-cara bagaimana karyawan memahami suatu karakter, dengan begitu budaya organisasi merupakan ketentuan yang deskriptif. Menurut

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota - anggota organisasi dan menjadi suatu sistem dari makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut Schein (2014) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara untuk persepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015) ada tujuh dimensi budaya organisasi dalam sebuah organisasi, yakni: 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, dilihat dari sejauh mana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. 2) Perhatian pada hal-hal rinci, sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presesi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail. 3) Berorientasi kepada hasil, sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. 4) Berorientasi kepada karyawan, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi. 5) Berorientasi kepada tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim daripada individu-individu. 6) Keagresifan, sejauh mana orang-orang bersikap agresif dan kompetitif daripada santai. 7) Tingkat stabilitas, sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Komitmen Organisasional

Menurut Allen & Meyer (1996) komitmen organisasional merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan terciptanya komitmen organisasional yang tinggi maka akan membuat karyawan mencintai dan turut merasa memiliki perusahaan yang diwujudkan dalam bentuk kinerja organisasional dipandang sebagai rasa cinta karyawan terhadap organisasi, karyawan yang mencintai dan mengabdikan diri sepenuhnya kepada organisasi akan meningkatkan hasil kerja bagi organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

Menurut Allen dan Meyer (1996) terdapat tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi, komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Komitmen afektif menjelaskan seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi.

Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) lebih menjelaskan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi, karyawan dengan komitmen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional, dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi dan dipertimbangkan atas apa yang harus di korbankan bila menetap pada organisasi.

Komitmen Normatif (Normative commitment) menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan. Komitmen normatif bisa dipengaruhi bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya, keterkaitan yang kuat antara komitmen dan pemberdayaan disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab.

Kepuasan Kerja

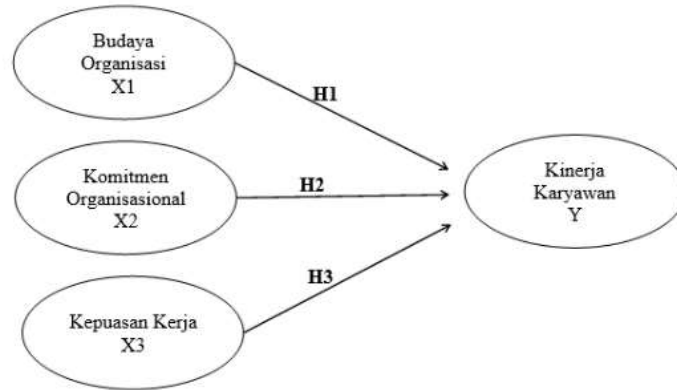
Menurut Luthans dalam Kaswan (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan yang menyangkut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka serta seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Kepuasan kerja tidak selamanya menjadi faktor motivasional yang kuat untuk berprestasi, karena karyawan yang puas dalam bekerja belum tentu prestasi kerjanya meningkat, salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja bagi para karyawan. Dan menurutm Hasibuan (2019), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Penulis menggunakan dimensi kepuasan kerja menurut Luthans dalam Kaswan (2012), ada lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja: 1) Pekerjaan itu Sendiri (The Work Itself) Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Misalnya, penelitian yang berhubungan dengan pendekatan karakteristik pekerjaan pada desain kerja, menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. 2) Gaji (Pay), dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. 3) Promosi (Promotions), sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Misalnya, individu yang dipromosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja. Selain itu, promosi dengan kenaikan gaji 10 persen pada dasarnya tidak memuaskan seperti kenaikan gaji 20 persen. 4) Pengawasan (Supervision), merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Akan tetapi, untuk saat ini dapat dikatakan bahwa dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. 5) Kelompok Kerja (Work Group) , memengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang “kuat”, bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan hubungan dari variabel independent, dalam hal ini adalah budaya organisasi (X1), komitmen organisasional (X2), dan kepuasan kerja (X3)

terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y). Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Model penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang bersifat kausal (sebab akibat) dengan beberapa variabel, yaitu variabel bebas (budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja) yang disebut sebagai variabel X, dan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan yang disebut sebagai variabel Y.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Agusta Bono Internasional yang berjumlah 41 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling dengan sampling jenuh atau penelitian populasi dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dan wawancara dengan instrument kuesioner, skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden memilih pernyataan persetujuan atau tidak setuju terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus dalam pengukurannya setiap item skala mempunyai skor 1 sampai dengan 5.

Metode analisis data terdiri dari deskriptif dan pengujian hipotesis. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Analisis deskriptif terdiri atas deskripsi responden yang digunakan untuk mengetahui karakteristik dari responden yang memberikan jawaban atas kuesioner dalam penelitian ini. Karakteristik responden dapat dilihat dari jenis kelamin, kelompok usia, dan pendidikan terakhir. dalam penelitian ini ditinjau dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan. Dan deskripsi variabel yang digunakan untuk mengetahui jawaban kuesioner responden dengan melihat rata-rata jawaban responden dan berapa banyak responden yang menjawab skor 1 sampai dengan 5.

Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui kualitas item-item yang terdapat dalam kuesioner penelitian. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Menurut Sugiyono (2017), hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program Smart - Partial Least Square (Smart-PLS) versi 3.0. Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, dapat digunakan untuk jumlah sampel kecil. PLS juga digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstraknya dan dapat dilakukan uji bootstrapping terhadap struktural model yang bersifat outer model dan inner model (Ghozali, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa karakteristik responden jenis kelamin menunjukkan sebanyak 40 responden berjenis kelamin laki-laki dan 1 responden berjenis kelamin perempuan. Pada karakteristik responden usia, menunjukkan sebanyak 19 responden dengan rata-rata usia 21-30 tahun dan usia di atas 41 tahun yaitu sebanyak 2 responden. Karakteristik responden pendidikan terakhir menunjukkan jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP ada 10 responden, sedangkan dari tingkat SMA/SMK ada 31 responden. Maka dapat disimpulkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, lebih banyak laki-laki dengan rata-rata usia 21-30 tahun dan pendidikan terakhir mereka rata-rata dari tingkat SMA/SMK.

2. Hasi Uji Outer Model

Uji validitas convergent indikator refleksif dengan program Smart-PLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Suatu indikator dikatakan mempunyai validitas yang baik apabila nilai loading factor lebih besar dari 0,7. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading factor 0,5 - 0,6 masih dianggap cukup (Ghozali, 2014).

Cara untuk menguji validitas diskriminan dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,70$. Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE (Average Variance Extracted) untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Validitas diskriminan yang baik ditunjukkan dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model. Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar dari 0,50 mempunyai arti bahwa 50% atau lebih variance dari indikator dapat dijelaskan (Ghozali, 2014). Hasil dari pengujian convergent validity pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity karena memiliki nilai loading factor diatas 0,5.

Pada hasil pengujian AVE menunjukkan bahwa nilai konstruk untuk semua variabel budaya organisasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sudah mencapai diatas 0,5 yang mana diketahui bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) tidak kurang atau lebih dari 0,50. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada lagi masalah dalam uji Convergent Validity sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya Pengujian composite reliability dan cronbach's alpha bertujuan untuk menguji validitas

instrumen dalam suatu model penelitian. Konstruk dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah konsisten, jika seluruh nilai variable laten memiliki nilai composite reliability maupun cronbach's alpha $\geq 0,7$ (Ghozali, 2014).

Berdasarkan tabel hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha sudah memenuhi syarat, karena memiliki nilai $\geq 0,70$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Budaya organisasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sudah dianggap reliabel atau dianggap handal untuk mengukur unit analisis yang sedang diamati.

3. Hasi Uji Inner Model

R-Square (R^2) merupakan uji goodness of fit model untuk variabel laten endogen, melihat nilai R-Square (R^2) yang merupakan uji Goodness of Fit (GOF) model, dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square (R^2) untuk setiap variabel laten dependent. Koefisien determinasi R-Square (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependent-nya. Nilai R-Square (R^2) adalah nol sampai dengan satu. Nilai R-Square (R^2) variabel Kinerja Karyawan adalah 0,691 yang artinya bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan nilai adjusted R-square nya sebesar 66,6% sedangkan 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikansi ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-Statistic pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dari T-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96, kemudian nilai T-tabel dibandingkan oleh T-hitung (T-statistic).

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P - Vaue</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Budaya organisasi--> Kinerja Karyawan</i>	<i>0,341</i>	<i>0,143</i>	<i>2,337</i>	<i>0,018</i>	<i>Positif signifikan</i>
<i>Komitmen organisasiona -> Kinerja karyawan</i>	<i>0,276</i>	<i>0,142</i>	<i>1,992</i>	<i>0,022</i>	<i>Positif signifikan</i>
<i>Kepuasan kerja --> Kinerja karyawan</i>	<i>0,315</i>	<i>0,147</i>	<i>2,053</i>	<i>0,032</i>	<i>Positif signifikan</i>

Sumber : Data Penelitian Diolah (2022)

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini terlihat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari nilai original sample variabel budaya organisasi sebesar 0,341 dan pada T-statistic lebih besar dari T-tabel ($2,337 > 1,96$) maka dalam hal ini hipotesis 1 diterima. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini terlihat bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari nilai original sample variabel komitmen organisasional sebesar 0,276 dan pada T-statistic lebih besar dari T-tabel ($1,992 > 1,96$) maka dalam hal ini hipotesis

2 diterima. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini terlihat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari nilai original sample variabel kepuasan kerja sebesar 0,315 dan pada T-statistic lebih besar dari T-tabel (2,053 > 1,96) maka dalam hal ini hipotesis 3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis (H1) pada penelitian ini diperoleh nilai original sample sebesar 0,341 dan nilai T-Statistic > T-tabel (2,337 > 1,96), dengan demikian hipotesis pertama dalam hal ini diterima. Pengujian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut disimpulkan apabila budaya organisasi kuat dalam perusahaan tersebut maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika budaya organisasi lemah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aritonang dan Herminingsih. (2020). Kawiana et al (2018), Nurzaman (2020), Rahmadania dan Herminingsih (2021), Imran (2018), Nariah (2020).

Hal ini dikarenakan budaya organisasi merupakan faktor paling penting dalam suatu organisasi, organisasi dengan budaya yang kuat dapat menarik perhatian seorang individu untuk bergabung dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena membantu mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga setiap karyawan perlu memahami dan mengimplementasikan budaya tersebut. Suatu budaya organisasi dapat menjadi kekuatan utama jika hadir secara konsisten timbal-balik dengan strategi organisasi yang ditempuh. Budaya organisasi yang dijalankan oleh semua karyawan secara konsekuen dan konsisten, karyawan bisa mengungkapkan pikiran dan perasaannya serta berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan rasa persatuan dan kesatuan seluruh karyawan dalam mewujudkan profesionalisme. Budaya organisasi dapat menentukan dan mengarahkan sikap dan perilaku pegawai dalam melakukan tugasnya sehari-hari dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan hati, sehingga dapat bekerja secara efektif dan produktif.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis (H2) pada penelitian ini diperoleh nilai original sample sebesar 0,276 dan nilai T-statistic > T-tabel (1,992 > 1,96), dengan demikian hipotesis kedua dalam hal ini diterima. Pengujian ini membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut dapat disimpulkan semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen suatu organisasi maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setyorini et al (2021), Anggapradja dan Wijaya (2017), Sidik et al (2021), Yansen dan Rahardja (2017), Prahawan dan Firizki (2021).

Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa, karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari pegawai untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi karyawan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis (H3) pada penelitian ini diperoleh nilai original sample sebesar 0,315 dan nilai T-statistic > T-tabel ($2,053 > 1,96$), dengan demikian hipotesis ketiga dalam hal ini diterima. Pengujian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hal tersebut dapat disimpulkan semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2019), Syardiansyah et al (2020), Setiawan et al (2020), Nurmarina dan Yuliantini (2020), Sunaryo dan Nasrul (2018).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan Kerja merupakan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya, perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Maka terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan.

PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menyatakan bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Saran untuk PT. Agusta Bono Internasional

- a) Pihak perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan harus melakukan upaya untuk menumbuh kembangkan budaya organisasi kepada seluruh karyawan agar hasil pekerjaan yang dilakukan secara optimal.
- b) Pihak perusahaan harus memberikan dorongan atau motivasi dan meningkatkan strategi supaya karyawan dapat bekerja lebih giat lagi dan meminimalisir keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja yang lain, karena semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik pula kinerja dari karyawan.
- c) Pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan insentif yang sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawannya dan memberikan pekerjaan sesuai dengan

kemampuan karyawannya, jika kepuasan kerja dari karyawan semakin diperhatikan oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin membaik.

Saran untuk penelitian selanjutnya

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Mengingat nilai R-Square (0,691) cukup rendah maka disarankan untuk menambahkan variabel lain dalam penelitian selanjutnya seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (2013). Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology*, (63), 1-8.
- Anggapradja, I.T., & Wijaya, R. (2017). Effect of Commitment Organization, Organizational Culture, and Motivation to Performance of Employees. *JAM: Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 74-80.
- Bernardin, H.J., & Russell, J.E.A. (2013). *Human Resource Management, Sixth Edition*. New York: McGrawHill.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modelling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan penerbit, Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imran. (2018). Organizational Culture, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Hospital Employees in West Sulawesi. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(1), 41-52.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Kawiana, I.G.P., Dewi, L.K.C., Martini, L.K.B., & Suardana, I.B.R. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 5(3), 35-45.
- Kreitner, R. & Angelo, K. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moorhead & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nariah. (2020). The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Mega Sentosa Prima in Jakarta. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(1), 151-160.

- Ningrum. (2019). Effect of Remuneration, Organizational Commitment and Job Satisfaction on The Performance of The Employees of Regional Secretariat in Tanah Laut, Indonesia. *European Journal of Management and Marketing Studies*. 4(3), 1-17.
- Nurzaman. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. *Budapest International Research and Critis Institute - Journal (BIRCI - Journal)*, 3(4), 3872-3883.
- Nurmarina, N., & Yulianti, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Celebrity Fitness Teras Kota BSD. *Jurnal Ilmiah Manajemen (Jurnal SWOT)*, 10(1). 14-24
- Prahiawan, W., & Firizki, F.A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat PT. Angkasa Pura II Kota Tangerang). *Jurnal Ilmiah Niagara*, 13(2), 1-17.
- Rahmadania, S.E., & Herminingsih, A. (2021). The Influence of Organizational Culture, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science (DIJEMSS)*. 3(1), 1-16.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, E.H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, T., Absah, Y., & Silalahi, A.S. (2020). The Influences of Organizational Culture, Job Satisfaction and Motivation on Employee Performances at PT Sumatra Sistem Integrasi Medan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 25-36.
- Setyorini, A.D., Santi., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427-437.
- Sunaryo, E., & Nasrul, H.W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Philips Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(1), 100-120.
- Syardiansyah., Mora, Z., & Safriani. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*. 12(2), 438-444.
- Siagian, S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.

- Sidik, R.F., Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *Jurnal Widya Manajemen*, 3(1), 86-96.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk penelitian*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Yansen P, A., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Nayati Indonesia, Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. 6(3), 1-11.