

**ORGANIZATIONAL PERFORMANCE SANGAT DIPENGARUHI
ORGANIZATIONAL LEARNING, ORGANIZATIONAL COMMITMENT,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN ORGANIZATIONAL
CULTURE PADA LEMBAGA KESEJAHTERAAN SOSIAL ANAK (LKSA) KOTA
MAKASSAR, SULAWESI SELATAN**

**Eko Hadi Wiyono¹, Mochamad Soelton^{2*}, Ellya Susilowati³, Tati Nugrahati⁴,
Priwaningtyas Dian Pangesti⁵**

^{1,2,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

³BALKS, Kementerian Sosial RI

⁴Direktorat Pusbangprof, Kementerian Sosial RI

Email: soelton@mercubuana.ac.id

ABSTRACT. *The continuity of the organization was disrupted when the COVID-19 pandemic hits the world in early 2020, the organizations were forced to adapt to the emergency situations. The programs that have been prepared for a long term must be changed to accommodate with the situation. This study aims to determine the effect of Organizational learning, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Organizational Cultural Terhadap Organizational Performance at Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. This research was conducted on 41 respondents using a quantitative approach. The data analysis method used is structural equation modeling (SEM-PLS). The results of this study prove that the sample population is saturated Organizational learning has a positive and significant effect Organizational Performance, 2) Organizational Commitment has a positive and significant effect Organizational Performance, 3) Organizational citizenship behavior (OCB) has a positive and significant effect Organizational Performance, 3) Organizational Culture has a positive and significant effect Organizational Performance at Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) di Kota Makassar, Sulawesi Selatan.*

Keywords: *Organizational learning; Organizational Commitment; Organizational Citizenship Behaviour (OCB); Organizational Cultural; Organizational Performance.*

ABSTRAK. Kelangsungan organisasi sempat terganggu ketika pandemi COVID-19 melanda dunia di awal tahun 2020, organisasi terpaksa beradaptasi dengan situasi darurat. Program-program yang telah disusun untuk jangka panjang harus diubah untuk menyesuaikan dengan situasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational learning, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Organizational Cultural Terhadap Organizational Performance* Pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) di Kota Makassar,

Sulawesi Selatan. Responden pada penelitian ini adalah karyawan Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan terhadap 41 responden dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah *structural equation modeling* (SEM-PLS). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa populasi sampel jenuh *Organizational learning* Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap *Organizational Performance*, *Organizational Commitment* Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap *Organizational Performance*, *Organizational citizenship behavior* (OCB) Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap *Organizational Performance*, *Organizational Culture* Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap *Organizational Performance* Pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) di Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Kata kunci: *Organizational learning*, *Organizational Commitment*, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), *Organizational Cultural*, *Organizational Performance*.

Submitted: Januari 22, 2021 Revised: Februari 26, 2021 Accepted: Maret 2, 2021

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v10i1.15399>

PENDAHULUAN

Definisi umum kinerja organisasi oleh Stankard (2002) mencatat bahwa itu adalah produk dari interaksi berbagai bagian atau unit dalam organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kinerja organisasi mengacu pada hasil dari berbagai proses organisasi yang terjadi dalam operasi hariannya. Untuk PIHE, diusulkan bahwa kinerja organisasi diwakili oleh berbagai dimensi seperti reputasi sekolah, kualitas siswa, hasil penelitian dan tanggung jawab sosial (Soelton & Nugrahati, 2018; Chen & Yang, 2009). Organisasi pada dasarnya seperti makhluk hidup yang kelangsungan hidupnya sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Perubahan lingkungan strategik organisasi yang sangat cepat dalam berbagai dimensi seperti teknologi, sosial, ekonomi, perundangan globalisasi, dan lain-lain, menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi pada perubahan tersebut dan apabila organisasi terlambat untuk berubah maka sangat besar kemungkinan organisasi akan mundur kinerjanya bahkan, dapat punah (Djamaludin, 2008:15).

Organisasi pembelajar atau learning organization merupakan sebuah konsep dimana suatu organisasi dianggap mampu untuk belajar sehingga organisasi memiliki kecepatan berpikir dan bertindak dalam merespon berbagai perubahan yang muncul. (Soelton and Nugrahati, 2018; Ramli and Soelton, 2018; Jumadi *et al.*, 2018; Watkins & Marsick (2003) menjelaskan konsep learning organization dapat meningkatkan kapasitas organisasi untuk melakukan pembelajaran dan bertransformasi melalui 7 dimensi yaitu menciptakan peluang belajar secara terus-menerus, mempromosikan penyelidikan dan dialog, mendorong kolaborasi dan pembelajaran dalam kelompok, membangun sistem untuk menangkap dan membagi pembelajaran, memberdayakan anggota organisasi menuju visi bersama, menyediakan strategi kepemimpinan untuk belajar, dan menghubungkan organisasi dengan lingkungannya.

Di dalam sebuah organisasi terdapat berbagai macam perilaku individu yang mampu mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas organisasi seperti komitmen, loyalitas, serta

inisiatif. Komitmen merupakan konstruk yang sifatnya kompleks dan dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda (Soelton et al, 2020; Jumadi et al, 2018; Meyer et al., 1993). Jika karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi, mampu mengidentifikasi budaya, tujuan dan nilai organisasi, maka karyawan tersebut akan berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan serta pengetahuan mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Chang et al., 2011).

Dalam tulisan Rahma et al. (2014), Kesejahteraan sosial merupakan salah satu indikator yang penting dalam pembangunan suatu negara yang kaitannya sangat erat dengan profesi pekerjaan sosial. Pekerja sosial dengan keterampilan, nilai-nilai, dan metode serta pendekatan yang dimilikinya mampu meningkatkan keberfungsian sosial individu, keluarga, masyarakat, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan sosial suatu negara. Kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya (UU No.11/2009).

Sementara penyelenggaraan kesejahteraan sosial adalah upaya yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilakukan pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara, yang meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial.

Lembaga Kesejahteraan Sosial (LKS) adalah organisasi sosial atau perkumpulan sosial yang melaksanakan penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang dibentuk oleh masyarakat, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum. Kementerian Sosial merupakan perangkat pemerintah yang membidangi sosial di Indonesia sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara. Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Presiden No. 46 Tahun 2015 tentang Kementerian Sosial, dinyatakan bahwa Kementerian Sosial mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan sosial, dan penanganan fakir miskin untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara (kemsos.go.id).

Dalam penelitian ini , penulis mengambil topik mengenai Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA). LKSA merupakan lembaga yang dibentuk oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau masyarakat dalam menyelenggarakan pengasuhan anak (Peraturan Menteri Republik Indonesia, 2011). Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) bertujuan untuk mengusahakan kesejahteraan sosial anak, mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesejahteraan sosial pada anak terlantar dengan melaksanakan penyantunan dan pengentasan anak terlantar, memberikan pelayanan pengganti orang tua/wali anak dalam memenuhi kebutuhan fisik, mental dan sosial kepada anak asuh sehingga memperoleh kesempatan yang luas, tepat dan memadai bagi pengembangan kepribadiannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Organizational learning*, *Organizational commitment*, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dan *Organizational Cultural Terhadap Organizational performance* Pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) di Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

KAJIAN TEORI

Organizational learning. *Learning organization* adalah suatu Organisasi yang menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan yang terkait dengan kinerja berkelanjutan dan mau mengambil tindakan yang tepat (Mondy,2008). West dan Burnes dalam Haryanti (2006) memberikan penjelasan yang baik mengenai perbedaan antara pembelajaran organisasi

(*Organizational learning*) dan organisasi pembelajaran (*learning organization*). Pembelajaran organisasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan tipe-tipe aktifitas yang terdapat dalam organisasi pada waktu pembelajaran organisasi mengacu pada keadaan di dalam maupun di luar organisasi tersebut. Sedangkan organisasi pembelajaran adalah kemampuan organisasi dalam menciptakan, mengakuisisi, dan mentransfer pengetahuan serta perilaku-perilakunya dalam menyongsong pengetahuan dan wawasan baru.

Organizational commitment. Menurut Arijanto et al., (2018), Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi dapat diartikan dengan sejauh mana keterlibatan individu dalam organisasi yang dicirikan dengan: a) adanya kepercayaan yang kuat terhadap organisasi, dan individu menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi; b) individu bersedia berusaha keras demi kepentingan organisasi; dan c) individu memiliki keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan dengan organisasi (Meyer et al. dalam Lee dan Jeong, 2017). Sopiiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*Organizational commitment*) merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan.

Organizational commitment (OCB). Menurut Soelton et al., (2020), *Organizational commitment* (OCB) adalah perilaku yang muncul atas kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tanpa paksaan. Pernahkah mengetahui atau mendengar tentang orang-orang yang bersedia untuk "melakukan tugas diluar kewajibannya", atau "bekerja ekstra" di pekerjaannya. Johns dalam Budihardjo (2014) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki karakteristik perilaku sukarela (*extra-role behaviour*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Waspodo dan Minadiani (2012) menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku karyawan yang mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada organisasi melebihi peran spesifikasinya dalam kerja.. Aldag dan Resckhe dalam Darto (2014), *Organizational commitment* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberikan *reward* oleh perolehan kinerja tugas.

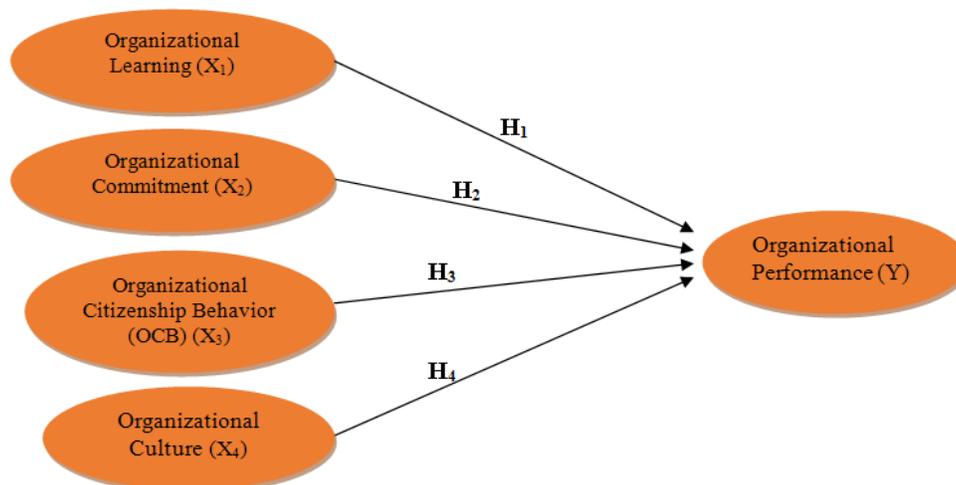
Organizational culture. Pandeni et al. (2017) menyatakan Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam Organisasi untuk mencapai tujuan Organisasi yang telah ditetapkan. bahwa budaya organisasional merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Artinya, bahwa budaya organisasional merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang difahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi (Olorunniwo et al. 2006 dalam Nadeak, 2016). Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta

dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan Organisasi yang telah ditetapkan. Pengertiannya, bahwa budaya Organisasi adalah nilai yang menentukan arah perilaku dari anggota di dalam organisasi. (Moeljono, 2005 dalam, Lina 2015)

Organizational performance. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan usaha untuk mencapai suatu prestasi oleh organisasi dalam periode tertentu (Ikhsan & Muhammad, 2005). Apalagi kita hampir tidak bisa menemukan sebuah organisasi yang sangat sukses atau gagal dalam segala aspek (Hussein et al, 2014). Dengan kata lain, kinerja organisasi jauh lebih luas daripada konsep hanya keuntungan atau beberapa ukuran kinerja keuangan lainnya. Ini tidak dapat dievaluasi tanpa mempertimbangkan tujuan organisasi (Hernaus et al, 2008). Salah satu pendekatan / model penilaian kinerja organisasi yang menjadi populer dan banyak diterapkan adalah "*balanced scorecard*".

Robbins and Coulter (2010:188). Kinerja organisasi merupakan tujuan dijalankannya suatu organisasi dalam Organisasi untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Menurut Tangkilisan, (2005:175) kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Sehingga dapat dipahami bahwa kinerja organisasi adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, serta visi, misi organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Kerangka Berfikir



Gambar 1.1
Kerangka Berfikir

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis Penelitian Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan model penelitian, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁:** *Organizational learning* Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap *Organizational performance*
- H₂:** *Organizational commitment* Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap *Organizational performance*
- H₃:** *Organizational commitment* (OCB) Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap *Organizational performance*
- H₄:** *Organizational culture* Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap *Organizational performance*

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian. Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan di tempat penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrumen, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang dipergunakan. Untuk memperoleh data guna penyusunan penelitian ini, peneliti memilih lokasi atau tempat penelitian pada LKSA Kota Makassar Sulawesi Selatan. karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 responden, maka sampel yang diambil oleh penulis adalah 100% dari jumlah populasi yang ada di 11 (Sebelas) Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) di Wilayah Kota Makassar, Sulawesi Selatan yaitu 41 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen atau Varians dengan alat analisis Smart-PLS. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen atau Varians dimana pengolahan datanya menggunakan program PLS Partial Least Square (Smart - PLS) versi 3.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel dan Gambar. Tabel dan gambar diletakkan di tengah halaman. Judul tabel ditulis di atas tabel, sedangkan judul gambar di bawah gambar, keduanya dengan huruf Times New Roman 12 pt. Huruf pada Tabel boleh menggunakan Times New Roman 10pt atau 11pt, 1spasi. Tabel digambarkan secara sederhana, dan bukan papan catur. Tabel dan Gambar diletakkan sedekat dengan uraian yang mengacu pertama kalinya. Umumnya Tabel dan Gambar diletakkan setelah disebutkan dalam uraian naskah. Penomoran Tabel dan Gambar diurutkan mulai dari nomor 1 dan seterusnya. Tabel yang disajikan hanya informasi yang penting saja, dengan jumlah tabel sekitar 5 (lima). Contoh tabel dapat dilihat pada Tabel 1. Huruf untuk keterangan pada gambar hendaknya cukup besar dan jelas sehingga mudah dibaca.

Tabel 7
Hasil Pengujian AVE

Variabel	AVE
<i>Organizational learning</i>	0,811
<i>Organizational commitment</i>	0,864
<i>Organizational commitment (OCB)</i>	0,759
<i>Organizational Cultural</i>	0,885
<i>Organizational performance</i>	0,792

Sumber: Output PLS

Tabel 8
Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)*

	<i>Organizational learning</i>	<i>Organizational commitment</i>	<i>Organizational commitment (OCB)</i>	<i>Organizational Cultural</i>	<i>Organizational performance</i>
<i>Organizational learning</i>	0,849				
<i>Organizational commitment</i>	0,758	0,817			
<i>Organizational commitment (OCB)</i>	0,671	0,781	0,794		
<i>Organizational Cultural</i>	0,730	0,743	0,718	0,758	
<i>Organizational performance</i>	0,784	0,796	0,766	0,729	0,862

Sumber: Output PLS

Dari data Tabel 7 dan 8 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari average variance extracted (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk yang lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

Hasil Pengujian Nilai R-square

Tabel 9
Nilai R2 Variabel Endogen

Variabel Endogen	R-square
<i>Organizational performance</i>	0,869

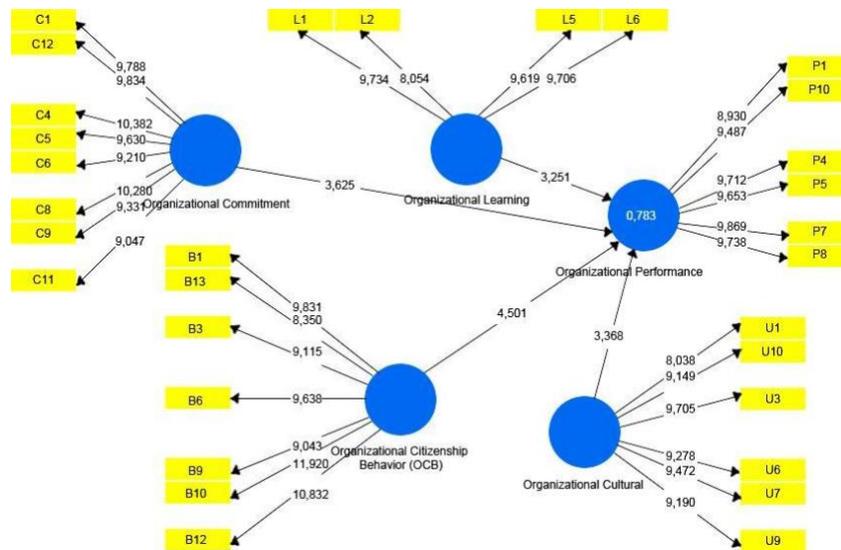
Sumber: Output PLS

Model variabel *Organizational performance* dapat dikatakan kuat sebab memiliki nilai diatas 0,67. Model pengaruh variabel laten independen (*Organizational learning*, *Organizational commitment*, *Organizational commitment (OCB)* dan *organizational cultural*) terhadap *Organizational performance* memberikan nilai R-square sebesar 0,869 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk *Organizational performance* yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk *Organizational learning*, *Organizational commitment*, *Organizational commitment (OCB)* dan *organizational cultural* sebesar 86,9% sedangkan 13,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Hasil Hipotesis

	Original Sample	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Keterangan
<i>Organizational learning -> Organizational performance</i>	0,497	0,274	3,251	0,000	Positif-Signifikan
<i>Organizational commitment -> Organizational performance</i>	0,348	0,352	3,625	0,001	Positif-Signifikan
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB) -> Organizational performance</i>	0,368	0,346	4,501	0,001	Positif-Signifikan
<i>Organizational Cultural -> Organizational performance</i>	-0,355	0,318	3,368	0,001	Negatif-Signifikan

Sumber: Output PLS



Gambar 2. Hasil Uji Bootstrapping

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Organizational learning* berpengaruh terhadap *Organizational performance*. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 3,251 nilai original sample sebesar 0,497 dan nilai P Values sebesar 0,000. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1,96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational performance*. Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational performance* pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Kota Makassar – Sulawesi Selatan dan diperkuat oleh peneliti sebelumnya oleh pernyataan (Soelton and Nugrahati, 2018; Ramli and Soelton, 2018; Jumadi *et al.*, 2018; Pribadi et al. 2018) dimana *Organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational performance*. Berarti apabila suatu pembelajaran didalam organisasi berjalan buruk, maka tingkat kinerja organisasinya juga akan semakin memburuk.

***Organizational commitment* berpengaruh terhadap *Organizational performance*.** Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 3,625, nilai original sample sebesar 0,348 dan nilai P Values sebesar 0,001. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1,96, nilai original sample menunjukkan nilai positif dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational performance*. Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational performance* pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Kota Makassar – Sulawesi Selatan dan diperkuat oleh peneliti sebelumnya oleh pernyataan (Soelton and Nugrahati, 2018; Ramli and Soelton, 2018; Jumadi *et al.*, 2018; Ntiamoah et al, 2014) dimana *Organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational performance*. Berarti apabila suatu komitmen organisasi didalam Organisasi baik, maka tingkat kinerja organisasi akan meningkat pula.

Organizational commitment (OCB) berpengaruh terhadap Organizational performance. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 4,501, nilai original sample sebesar 0,368 dan nilai P Values sebesar 0,001. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1,96, nilai original sample menunjukkan nilai positif dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational commitment (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational performance*. Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational commitment (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational performance* pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Kota Makassar – Sulawesi Selatan dan diperkuat oleh peneliti sebelumnya oleh pernyataan (Soelton and Nugrahati, 2018; Ramli and Soelton, 2018; Jumadi *et al.*, 2018; Andrew & Filadelfo, 2015) dimana *Organizational commitment (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational performance*. Berarti apabila perilaku dalam organisasi disuatu Organisasi berjalan baik, maka tingkat kinerja pada suatu Organisasi juga akan semakin baik.

Pengaruh Organizational Cultural berpengaruh terhadap Organizational performance. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 3,368, nilai original sample sebesar -0,355 dan nilai P Values sebesar 0,001. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1,96, nilai original sample menunjukkan nilai negatif dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational Cultural* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational performance*. Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Cultural* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational performance* pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Kota Makassar – Sulawesi Selatan dan diperkuat oleh peneliti sebelumnya oleh pernyataan (Soelton and Nugrahati, 2018; Ramli and Soelton, 2018; Jumadi *et al.*, 2018; Maabuat, 2016) dimana *Organizational Cultural* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational performance*. Berarti apabila budaya organisasi disuatu Organisasi buruk, maka tingkat kerjanya juga akan memburuk.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Kota Makassar – Sulawesi Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) *Organizational learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational performance* pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Kota Makassar – Sulawesi Selatan. Hal ini berarti apabila suatu pembelajaran didalam organisasi tidak berjalan baik, maka tingkat kinerja organisasinya juga akan semakin menurun. (2) *Organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational performance* pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Kota Makassar – Sulawesi Selatan. Hal ini berarti apabila suatu komitmen organisasi didalam Organisasi baik, maka tingkat kinerja organisasi akan meningkat pula. (3) *Organizational commitment (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational performance* pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Kota Makassar – Sulawesi Selatan. Hal ini berarti apabila perilaku dalam organisasi disuatu organisasi berjalan baik, maka tingkat kinerja pada suatu Organisasi juga akan semakin baik. (4) *Organizational Cultural* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Organizational performance* pada Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Kota Makassar – Sulawesi Selatan. Hal ini berarti apabila budaya organisasi disuatu Organisasi buruk, maka tingkat kerjanya juga akan memburuk.

Saran. Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) Kota Makassar – Sulawesi Selatan maupun bagi peneliti selanjutnya: (1) Organisasi agar dapat mengadakan pelatihan rutin kepada karyawan yang bekerja akan meningkatkan kinerja dan keterampilan karyawan dalam bekerja, sesuai dengan mean terkecil pada variable Organizational learning sebesar 3,44 pada pernyataan Organisasi memberikan pelatihan tim guna menunjang kinerja. (2) Organisasi agar dapat lebih menyakinkan karyawan dalam bekerja seperti membuat nyaman, memberikan fasilitas yang memadai kepada karyawan agar tingkat komitmen karyawan dalam bekerja juga akan semakin baik, sesuai dengan mean terkecil pada variable Organizational commitment sebesar 3,30 pada pernyataan Saya yakin terhadap organisasi ini. (3) Organisasi agar dapat memperhatikan lebih terhadap karyawan yang ingin bekerja rutin diluar waktu bekerja seperti memberinya apresiasi agar bekerja lebih giat dan lebih baik lagi, sesuai dengan mean terkecil pada variable *Organizational commitment* (OCB) sebesar 3,26 pada pernyataan Saya bersedia bekerja lembur untuk membantu rekan kerja saya menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada uang lembur. (4) Organisasi agar dapat menjalin hubungan baik antar rekan kerja terjaga agar pekerjaan dapat terkoordinasi dengan baik, sesuai dengan mean terkecil pada variable Organizational Cultural sebesar 3,33 pada pernyataan Organisasi secara aktif mendorong masingmasing unit untuk saling bekerjasama dengan unit yang lain. (5) Organisasi agar dapat mengadakan pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang diterima karyawan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja, sesuai dengan mean terkecil pada variable Organizational performance sebesar 3,49 pada pernyataan Pendidikan dan pelatihan mengenai pengetahuan dan ketrampilan SDM dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Akhtar, S., Arif, A., Naveed, S. (2011). Impact Of Organizational learning On Organizational performance: Study Of Higher Education Institutes. *Internatioal Journal Of Academic Research*. 3 (5), 327-331.
- Akhtar, S., Arif, A., Rubi, E., Naveed, S. (2011). Impact Of Organizational learning Organizational performance: Study Of Higher Education Institutes. *International Journal Of Academic Research*. 3 (5), 327-331
- Ananda, M.R., Nasir., Musnadi, S. (2019) The Effect of Organizational Learning on Organizational performance through Mediations: Study in Government Secretariat of Pidie Jaya. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*. 2 (9), 480-485.
- Andrew, S.A., Cazares, F.L. (2015). Mediating Effects of Organizational Citizenship Behaviour on Organizational performance: Empirical Analysis of Public Employees in Guadalajara, Mexico. *EconoQuantum*. 12 (2), 71-92.
- Andriani, G., Djalali, M.A., Soviah, D. (2012). Organizational commitment dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol. 03, No. 01. Hal . 341- 354.
- Anggiriawan, P.B., Wirakusuma, M.G. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Penerapan Good Governance Sebagai Variabel Moderasi. *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 10 (2), 311-325.

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ashtari, A., Sadaghiani, J.S. (2014). A study on the effect of Organizational learning on Organizational performance with an emphasis on dynamic capacity. *Management Science Letters*. Volume 4 Issue 7 pp. 1421-1424
- Astuti, S. (2018). Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit. *Jurnal Fokus Bisnis*. 17 (01), 1-22.
- Brahmasari, I.A. (2009). Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Isu Gender. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. 5 (2). 81-104.
- Chang, C.C., Tsai, M.C., dan Tsai, M.S. (2011). The Organizational commitment s and Organizational commitments of Organizational Members Influence the Effects of Organizational learning. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 2(1), 61-66.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, danImas Komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*, Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, M., Agung, S., Rachmatullaily. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Inovator*. 7 (1), 90-109.
- Ghozali, I. (2013). *Metode Mengolah Data Dengan Program PLS*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Hakim, A., Hadipapo, A. (2015). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Orgnisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi. *Jurnal Ekonomi dan bisinis*. 16 (1), 1-11.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2015) Activity Management Application For Non Profit Organizationbased On Website *Jurnal Manajemen Informatika*, Vol. 5 No 2.
- Hidayati, S.N., Syamyudi (2017). Analisis Kinerja Pegawai Guna Menunjang Kinerja Organisasi Dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat. *Jurnal Maksipreneur*. 6 (2), 65-76.
- Hikmawati, E., Rusmiyati, C. (2018). Mengembangkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Penyelenggara Kesejahteraan Sosial di Daerah. *Jurnal Penelitian Kesejahteraan Sosial*. (1). <https://www.kemsos.go.id>
- Immanuel, Mas'ud, F. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management*. 6(4), 1-11.
- Indiya, G.D., Obura, J., Mise, J.K. (2018). Effect of Organization Culture on organization performance on Public Universities in Kenya. *European Scientific Journal*. 14 (19), 15-35.
- Kulla, T., Rumpea, P., Tampongangoy, D.L. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggilbet Distriik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*. 5 (58).
- Kustini, E. (2018). Analisis Kinerja Karyawan PT. Prudential Life Assurance Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan. *Jurnal Kreatif*. 6 (2), 37-52.
- Madya, E. B. (2018). Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dakwah. *AL-Idarah*. 5 (6), 1-11.
- Mardiyono, A. (2015). Pengaruh Orientasi Pasar, Pembelajaran Organisasi Terhadap Keunggulan Bersaing Dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran (Tinjauan Teoritis). *Jurnal Ilmiah*. 4 (1), 48-58.

- Marlikan, M. (2011). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1(1), 58-64.
- Marquardt, M.J. (2002). *Building the learning organization*. New York : McGraw-Hill
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- Nadeak, B. (2016) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (UKI). *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 5 (1), 1-10
- Nikpour, A. (2017). The impact of Organizational culture on Organizational performance: The mediating role of employee's Organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*. 6, 65-72.
- Noor, M., Bhatti, A. M., Khan, M.A.A., Khan, M.Y., (2011). The Impact of Employees Perception of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviour, Mediating Role of Organizational commitment and Moderating Impact of Social Network Ties in Pakistani Context. *European Journal of Social Sciences*, 22 (1), 81-96.
- Nurbiyati, T. (2012). Learning Organizational Sebagai Strategi Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Wahana* Vol 15, No.1.
- Nurhadi. (2013) Pembelajaran Organisasi Di Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam*. 1 (1), 50-62.
- Pandeni, K.R., Sujana, E., Sinarwati, N.K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Total Quality Management Sebagai Variabel Moderating Pada Pdam Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah*. 7 (1).
- Pratiwi, D.A., Fanani, Z. (2019). Peran Mediasi dari Inovasi: Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*. vol 9 no 2, p.177-191.
- Pribadi, D., Sukma, E. A., Nikmah, F. (2018). Pengaruh Organizational learning terhadap Kinerja Organisasi. *Progress Conference*. 1 (1), 57-64.
- Purnama, C. (2013). Influence Analysis of Organizational culture Organizational commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Toward Improved Organizational performance. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. 3 (5), 86-100.
- Ratnasari, S.L. (2010) Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. *Jurnal Ekonomika-Bisnis*. 1(2), 145-158.
- Sadeghi, G., Ahmadi, M., Yazdi, M.T. (2016) The relationship between organizational citizenship behaviour and Organizational performance (case study: Agricultural Jihad Organization of Mazandaran Province)". *Journal Problems and Perspectives in Management*. 14 (3), 317-324.
- Sakuroh, L. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Dan Pembelajaran Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiah AL- Amin, Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 7 (1), 1275-1285.
- Sarumaha, I.J.W., Lie, D., Butarbutar, M., Wijaya, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematang siantar. *Jurnal Maker*. 1(1), 22-29.
- Senge, Peter. M. (1990) *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Siregar, B.G. (2018). Organizational Citizenship Behaviour Dan Kinerja Akademis Mahasiswa. *Jurnal Kajian Ilmu-ilmu Keislaman*. 4 (1), 29-42.

- Soelton, M. (2018). How Culture, Training Standard and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel Management. *European Research Studies Journal*, 21(4), 378-385.
- Mochamad SOELTON, Noermijati NOERMIJATI, Fatchur ROHMAN, Mugiono MUGIONO. 2021. Conceptualizing the Role of Organizational performance in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. Vol 8 No 6 (2021) 1151–1160 1151 Print ISSN: 2288-4637 / Online ISSN 2288-4645. doi:10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.1151
- [Soelton, Mochamad; Noermijati, Noermijati; Rohman, Fatchur; Mugiono, Mugiono](#). 2021. Improving The Performance Non-Profit Organizations?. [Academy of Strategic Management Journal](#); Vol. 20. (2021): 1-13
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif. Edisi 2*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarsi, S., Setiyawan, S., Malik, M., Yuana, W.A., Ramadhina, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Survey Pada Bumn Sektor Usaha Energi Di Indonesia). *Sosial, Ekonomi, dan Humaniora*. 6 (1), 689-707.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Logika*. 19 (1), 42-50.
- Widiastuti, T., Suarsi. (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational commitment (OCB). *Fokus Ekonomi* .12 (1), 81-89.
- Yuniar, I., Welly, J. (2012). THE Influence of Organizational culture To Organizational performance Effectiveness In Politeknik Telkom . *The Indonesian Journal Of Businnes Administration*. 1 (6), 361-371