

BUDAYA ORGANISASI

by saptaeka55putra@gmail.com 1

Submission date: 08-Nov-2021 03:47AM (UTC-0600)

Submission ID: 1696536579

File name: Jurnal_UST.doc (288.5K)

Word count: 1971

Character count: 13535



27
BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Febriani¹
Lenny Hasan²
Puja Restia Surda³

27
¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tamansiswa Padang

Email:anifebri173@gmail.com

Informasi Naskah

Diterima:

Revisi:

Terbit:

Kata Kunci: Maksimal 5 kata.

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk melihat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja melalui komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.

Metode Penelitian dalam penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif untuk menguji hubungan antar variable yang digunakan yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, melalui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Teknik pengambilan sample secara random serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis model struktural (*inner model*) adalah untuk memprediksi hubungan antar variabel. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan Aplikasi Smart-PLS.

Hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin kuat nilai-nilai, norma-norma atau peraturan yang dijalankan, maka semakin tinggi komitmen karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya lingkungan kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi bisa saja yang bersifat umum seperti pemilihan warna gedung atau warna cat ruangan serta sirkulasi udara, sehingga tidak mempengaruhi komitmen karyawan. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja,

artinya komitmen karyawan dalam bekerja lebih rendah sehingga dapat menurunkan kinerja. Hal ini disebabkan adanya beberapa karyawan yang mencari kesibukan diluar sehingga melemahkan semangat kerja karyawan yang lain.

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi manapun, sumberdaya manusia menjadi factor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan organisasi agar menjadi lebih efektif maka karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi diperlukan budaya organisasi yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga meningkatkan kinerja karyawan

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di ana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya (Sutrisno, 2010). Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja. Semakin banyak bukti yang mengungkapkan bahwa hanya perusahaan dengan budaya organisasi yang efektif dapat menciptakan peningkatan produktivitas, meningkatkan rasa ikut memiliki dari karyawan, sehingga dapat meningkatkan keuntungan dari organisasi.

Lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab kepada organisasi. Jika lingkungan kerja menyenangkan maka pegawai akan betah bekerja dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, atasan dengan bawahan atau sebaliknya serta lingkungan fisik. (Nisisemito, 2000, 183)

Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrument penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen adalah upaya mencapai tujuan organisasi dengan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.(Sutrisno, 2010; 295; Albert, K. (2015). Dengan demikian, salah satu upaya dalam mencapai tujuan organisasi adalah dengan meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan menjadi salah satu factor yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi bai

14
secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas dan tanggungjawab masing-masing karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

24
Masalah budaya organisasi akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu. Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lainnya (Wibowo, 2013:37). 16
Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistim nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah-masalah organisasi (Sutrisno,2010:2). 11

35
Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman bagi karyawan dan memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal sehingga karyawan melakukan aktivitas kerja lebih efektif. 34
Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins, 2010:84). 3
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti (2010). Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mueheriono. (2012; Dewi Suryani & Budiono.2016). 1
Tujuan yang sudah dirumuskan, dirinci lebih lanjut menjadi tujuan di tingkat yang lebih rendah. Hal tersebut perlu dilakukan agar tujuan semua tingkatan manajemen lebih rendah memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan diatasnya. Diharapkan bahwa pencapaian tujuan semua unit kerja dibawah akan mencerminkan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Apabila orang mengetahui dan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mengambil bagian dalam membentuk harapan tersebut, mereka akan memberikan usaha terbaiknya untuk mendapatkannya. Kapasitas untuk mendapatkan harapan tergantung pada

tingkat kapasitas yang dapat dicapai oleh individu dan tim, tingkat dukungan yang diberikan manajemen, proses, sistem, dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi bagi mereka.

33 METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode kuantitatif deskriptif. Penelitian yang dilakukan untuk menguji hubungan antar variable yang digunakan yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Teknik pengambilan sample secara random serta analisis data dilakukan bersifat kuantitatif dan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

Analisis data dengan menggunakan analisis model struktural (*inner model*) adalah untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan Aplikasi Smart-PLS. *PLS-SEM* awalnya dirancang untuk tujuan prediksi, penelitian telah berusaha untuk memperluas kemampuannya untuk pengujian (Hair et al.,2017). Pengujian hipotesis pada penelitian ini (β , γ , dan λ) dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan $t_{statistik}$ dengan tingkat signifikansi 5 persen. Untuk nilai probabilitas, nilai P (P_{value}) dengan $\alpha = 5$ persen adalah kurang dari 0,05. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 5$ persen adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan hipotesis adalah ketika $t_{statistik} > t_{tabel}$. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5 persen nilai $t_{statistik}$ yang digunakan adalah 1,96. sehingga kriteria untuk menerima atau menolak hipotesa adalah H_a diterima H_0 ditolak ketika $t_{statistik} > 1,96$. Untuk menolak atau menerima hipotesis dengan menggunakan probabilitas, maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$. Pada penelitian ini menggunakan *SmartPLS 3 software for windows* untuk menguji seluruh hipotesis yang ada pada penelitian

39 HASIL DAN PEMBAHASAN

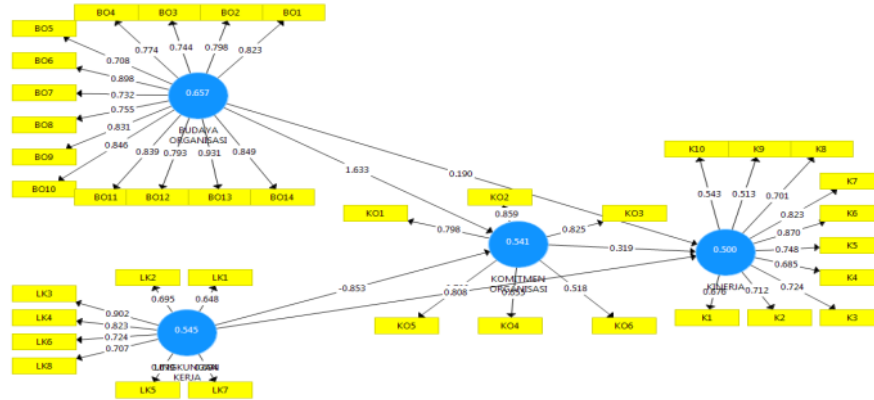
Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran indikator untuk variable budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja dari semua pernyataan valid karena memiliki nilai rata-rata di atas 0,70 ($>0,70$). Selain dilihat dari nilai faktor loading *Convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE masing-masing variabel konstruk berada di atas 0,5.(tabel 1)

13 Tabel 1
Average Variance Extracted (AVE)

Keterangan	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0,657
Lingkungan Kerja (X2)	0,500
Komitmen Organisasi (Z)	0,541
Kinerja (Y)	0,545

Sumber : Output SmartPLS 3, data primer diolah 2021



19 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini diperkuat dengan *cronbach's alpha* dengan nilai di atas (>0,60), dan nilai *composite reliability* di atas 0,07 (>0,07) mempunyai reliabilitas yang tinggi (tabel 2).

14 Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,964	0,964	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,906	0,908	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,857	0,855	Reliabel
Kinerja (Y)	0,909	0,905	Reliabel

Sumber : Output Smart PLS 3, data primer diolah 2021

Hasil analisis menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* dan *composite reability* pada semua konstruk telah mempunyai nilai yang memuaskan, atau di atas nilai minimum 0,600, sehingga reliabilitas masing-masing variabel terpenuhi.

26 Tabel 3
Hasil Analisis Jalur

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	StandarDeviasi (STDEV)	t Statistik (O/STDEV)	P-Values
Budaya Organisasi --	0.366	0.348	0.118	3.090	0.002

>Kinerja					
Budaya Organisasi-->Komitmen Organisasi	0.854	0.885	0.155	5.507	0.000
Komitmen Organisasi-->Kinerja	0.068	0.074	0.065	1.048	0.295
Lingkungan Kerja -->Kinerja	0.534	0.547	0.115	4.635	0.000
Lingkungan Kerja -->Komitmen Organisasi	-0.092	-0.110	0.181	0.510	0.610
Budaya Organisasi-->Komitmen Organisasi-->Kinerja	0.058	0.068	0.061	0.957	0.339
Lingkungan Kerja -->Komitmen Organisasi-->Kinerja	-0.006	-0.010	0.017	0.369	0.712

Sumber : Output SmartPLS 3, data primer diolah 2021

Dari hasil penelitian tabel 3. analisis jalur pada t statistik terlihat bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi (Z) adalah sebesar $5.507 > 1,96$, pada tingkat signifikan 0,000 nilai signifikan yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Artinya budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Pada variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi (Z) adalah sebesar $0.510 < 1,96$. Pada tingkat signifikan 0,610 yang berarti signifikan karena berada di atas nilai signifikan yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Sehingga lingkungan kerja tidak dapat meningkatkan komitmen organisasi, dengan kata lain lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Sedangkan Berdasarkan hasil pengujian hipotesis t ditemukan bahwa komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $1.048 < 1,96$. Pada tingkat signifikan 0,295 yang berarti signifikan karena berada di atas nilai signifikan yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja, dengan kata lain komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh kinerja (Y) Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.

Dari hasil pengujian pengaruh budaya organisasi melalui komitmen organisasi Terhadap kinerja ditemukan bahwa budaya organisasi (X1) melalui komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0.957 < 1,96$. Pada tingkat signifikan 0,339 yang berarti signifikan karena berada di atas nilai signifikan yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi melalui komitmen organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja, dengan kata lain budaya organisasi

(X₁) melalui komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh kinerja (Y).

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja ditemukan bahwa lingkungan kerja (X₂) melalui komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0.369 < 1,96$. Pada tingkat signifikan $0,712$ yang berarti signifikan karena berada di atas nilai signifikan yang dipersyaratkan yaitu $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja melalui komitmen organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja, dengan kata lain lingkungan kerja (X₂) melalui komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh kinerja (Y) Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Dari hasil penelitian, implikasi penelitian adalah membuktikan terdapatnya pengaruh signifikan baik secara parsial, dan analisis jalur, pada setiap variabel yang diteliti yang terdiri dari budaya organisasi, lingkungan kerja, melalui komitmen organisasi terhadap kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin kuat nilai-nilai, norma-norma atau peraturan yang dijalankan, maka semakin tinggi komitmen karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya lingkungan kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi bisa saja yang bersifat umum seperti pemilihan warna gedung atau warna cat ruangan serta sirkulasi udara, sehingga tidak mempengaruhi komitmen karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.

Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, artinya komitmen karyawan dalam bekerja lebih rendah sehingga dapat menurunkan kinerja. Hal ini disebabkan adanya beberapa karyawan yang juga mencari kesibukan diluar sehingga melemahkan semangat kerja karyawan yang lain. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi pengambil kebijakan agar karyawan lebih focus terhadap pekerjaan utama di kantor.

REFERENSI

- Albert, K. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha..* Vol 15 No. 1. Universitas Kristen Maranata
- Dewi Suryani & Budiono, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Kereta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi & Manajemen*. Vol.16 No.1 Jan-Juni Hal 29-43, ISEI
- 29
Hair, Joseph F., Jr. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), Second Edition, eBook*. California: Sage Publications,inc.
- 40
Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi 2. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- 37
Mueheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbin, S. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh (Jilid 1)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi Edisi1 Cetakan 1*. Jakarta : Kencana
- 36
Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Bandung : Mandar Maju.
- Wibowo.(2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali:Pers

BUDAYA ORGANISASI

ORIGINALITY REPORT

60%

SIMILARITY INDEX

54%

INTERNET SOURCES

35%

PUBLICATIONS

41%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	5%
2	media.neliti.com Internet Source	4%
3	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	3%
4	Submitted to President University Student Paper	3%
5	adoc.pub Internet Source	3%
6	123dok.com Internet Source	2%
7	jurnal.unej.ac.id Internet Source	2%
8	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	2%
9	lppm.abi.ac.id Internet Source	2%

10	library.binus.ac.id Internet Source	2%
11	konsultasiskripsi.com Internet Source	2%
12	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	2%
13	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	2%
14	core.ac.uk Internet Source	2%
15	docplayer.info Internet Source	1%
16	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
17	lib.ibs.ac.id Internet Source	1%
18	eprints.unm.ac.id Internet Source	1%
19	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1%
20	Submitted to Universitas Lancang Kuning Student Paper	1%
21	id.123dok.com Internet Source	

1 %

22

dspace.uii.ac.id

Internet Source

1 %

23

etheses.iainponorogo.ac.id

Internet Source

1 %

24

yantometro.blogspot.com

Internet Source

1 %

25

repository.its.ac.id

Internet Source

1 %

26

text-id.123dok.com

Internet Source

1 %

27

pascasarjanafe.untan.ac.id

Internet Source

1 %

28

karyailmiah.unisba.ac.id

Internet Source

1 %

29

www.iat.eu

Internet Source

1 %

30

Deni Nasri, Mukhamad Najib, Eng Saiful Anwar. "The Analysis of Factors Influencing Customer in Choosing Financial Service Product at Sharia Multifinance", *ILTIZAM Journal of Shariah Economics Research*, 2020

Publication

1 %

repository.untag-sby.ac.id

31	Internet Source	1 %
32	Submitted to Universitas Pembangunan Panca Budi Student Paper	1 %
33	repository.uksw.edu Internet Source	1 %
34	Submitted to Universitas Warmadewa Student Paper	1 %
35	repositori.usu.ac.id Internet Source	1 %
36	jurnal.unitri.ac.id Internet Source	1 %
37	e-prosiding.umnaw.ac.id Internet Source	1 %
38	Yuyuk Liana. "Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen", MANAJERIAL, 2020 Publication	<1 %
39	conference.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
40	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	<1 %
41	a-research.upi.edu Internet Source	<1 %

42	journal2.uad.ac.id Internet Source	<1 %
43	jurnalfe.ustjogja.ac.id Internet Source	<1 %
44	ocs.upnvj.ac.id Internet Source	<1 %
45	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
46	Agnes Nati, Tarsisius Timuneno, Rolland Epafra Fanggidae. "PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PENGEMUDI GRAB BIKE DI KOTA KUPANG", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2021 Publication	<1 %
47	Hasan Ashari. "ANALISIS PENERIMAAN PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN PENGADAAN LANGSUNG (SIMPeL) PADA KEMENTERIAN KEUANGAN", Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik, 2019 Publication	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

BUDAYA ORGANISASI

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8
