

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM BKM PAINAN

Della Asmaria Putri^{1*}, Yosi Puspita Sari²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational culture, organizational climate, and organizational commitment on employee performance at the Padang Panjang City General Hospital using primary data obtained by distributing questionnaires to 88 employees of the Padang Panjang City Regional General Hospital. In this study using the Structural Equation Modeling (SEM) analysis tool using Partial Least Square (PLS). The results of this study indicate that organizational culture and organizational commitment have a significant influence on employee performance. while the organizational climate variable has no significant effect on employee performance, but together organizational culture, organizational climate, organizational commitment have a significant effect on employee performance.

Keywords : Organizational Culture, Organizational Climate, Organizational Commitment and Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum BKM PAINAN dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 88 karyawan Rumah Sakit Umum BKM PAINAN . Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan variabel iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi secara bersama-sama budaya organisasi, iklim organisasi, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Korespondensi: Della Asmaria Putri, SE., MM, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Jl. Raya Lubuk Begalung, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat 25145, Email: dellaasmariaputri03@gmail.com

PENDAHULUAN

Dunia usaha menuntut efisiensi dan daya saing. Oleh karena itu, perusahaan Indonesia perlu mengembangkan sumber daya manusia untuk mengembangkan karyawan yang kompeten dengan keterampilan, keterampilan kerja, dan loyalitas terhadap pekerjaan perusahaan. Menurut (Mahendra & Subudi, 2019), manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencakup rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan kompensasi karyawan, tetapi juga banyak hal lain yang terkait dengan hubungan karyawan, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta keadilan mengelola.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pendukung organisasi yang memerlukan kualitas dan kinerja tinggi. Sumber daya manusia yang unggul memegang peranan yang sangat penting dan mendasar sebagai mesin pertumbuhan dalam berbagai kegiatan manajemen. Sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kualitatif dan kuantitatif karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Ardini, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing.

Budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu yang tujuannya untuk membantu suatu organisasi mengelola permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan konsistensi internal serta mampu mengatasinya. Karena itulah cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan persahabatan dengan orang-orang tersebut. Organisasi sebagai sistem peran, aliran aktivitas, dan proses mewakili manajemen organisasi, atau sistem hubungan industrial, dan merupakan sistem pelaku tugas ganda yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama yang akan dicapai oleh orang-orang terlibat. Budaya organisasi yang berkembang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Juliansyah, 2019).

Iklim organisasi adalah jenis lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam suatu organisasi yang dirasakan oleh pekerja atau anggota organisasi dan diperkirakan mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaan. (Singal & Dotulong, 2018) menyatakan bahwa iklim organisasi berkaitan dengan lingkungan yang dihadapi individu dalam suatu organisasi dan mempengaruhi tugas serta orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Dan, iklim organisasi dapat diukur dalam lingkungan kerja dan dikatakan secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya di tempat kerja, secara individu (Yuanita, 2017). Iklim yang buruk dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi.

Selain budaya dan iklim organisasi, komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya disebut komitmen organisasi. Menurut (Wibowo, 2019), komitmen organisasi adalah persetujuan karyawan terhadap keputusan atau

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

tuntutan organisasi dan usaha yang tulus untuk melaksanakan tuntutan atau melaksanakan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi berupaya untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi demi kemajuan perusahaan.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menetralkan perasaan dan ketidaksukaan karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan terhadap suatu organisasi merupakan hubungan psikologis antara individu dengan organisasi, yang meliputi komitmen kerja, loyalitas, dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi (Purba, 2021).

Rumah Sakit Umum BKM PAINAN adalah sebuah rumah sakit yang terletak di Jl Jend Sudirman Sago IV Jurai Painan, Pesisir Selatan, Sumatera Barat. Kinerja yang diberikan rumah sakit sebagai bagian dari lembaga penyelenggaraan pelayanan publik Indonesia semakin penuh dengan tantangan. Rumah Sakit Umum BKM PAINAN memiliki keharusan memberikan layanan kesehatan terbaik, sesuai SK Menteri Pendayaaan Aparatur Negara No. KEP/6/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Tabel 1. Karyawan Rumah Sakit Umum BKM PAINAN Panjang berdasarkan profesi dan tingkat Resign karyawan. Tahun 2021-2023

NO	Profesi	Jumlah Karyawan	Tingkat Resign	Persentase
1	Esselon III	15	6	40.0%
2	Esselon IV	27	4	14.8%
3	Dokter Umum	45	8	17.8%
4	Dokter Gigi	9	1	11.1%
5	Dokter Spesialis	94	2	2.1%
6	Apoteker Ka.	3	1	33.3%
7	Apoteker	24	7	29.2%
8	Tenaga Teknis Kefarmasian	52	10	0.0%
9	Perawat	80	27	27.0%
10	Perawat Gigi	10	0	0.0%
11	Sanitarian	16	3	18.8%
12	Nutrisionis	24	0	0.0%
13	Bidan	24	6	25.0%
14	Penata Anestesi	6	0	0.0%

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

NO	Profesi	Jumlah Karyawan	Tingkat Resign	Persentase
15	Pranata Laboratorium	28	2	7.1%
16	UTDRS	19	0	0.0%
17	Perekam Medis	45	4	8.9%
18	Psikolog	3	0	0.0%
19	Radiografer	19	1	5.3%
20	Fisioterapi	19	1	5.3%
21	IPSRS	7	1	14.3%
22	Tenaga Elektromedis	5	7	140.0%
23	Fungsional Umum	96	25	21.2%
	Jumlah	670	116	

Sumber : RSUD BKM PAINAN 2021-2023

Berdasarkan tabel 1. tingkat kinerja karyawan dalam bekerja ditunjukkan oleh tingkat Resign para karyawan pada tahun 2021-2023 masih tergolong cukup tinggi. Tingginya tingkat karyawan yang memutuskan untuk resign, tentunya karyawan Rumah Sakit Umum BKM PAINAN belum mencapai tingkat kinerja yang maksimal, hal ini mungkin disebabkan karena rendahnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum BKM PAINAN, dan beberapa faktor lain seperti iklim organisasi dan komitmen organisasi pada Rumah Sakit Umum BKM PAINAN yang mungkin tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

Jika pada sebuah perusahaan memiliki tingkat budaya organisasi dan komitmen organisasi yang rendah dapat mengakibatkan adanya karyawan yang lalai dalam melakukan pekerjaannya. Adapun hal yang mengakibatkan kurang majunya sebuah perusahaan dikarenakan rendahnya iklim organisasi pada perusahaan tersebut. Terdapatnya sebuah kelemahan karyawan pada sebuah perusahaan yaitu tingkat kinerja karyawan yang masih rendah dan masih banyak karyawan yang santai. Semangat kerja karyawan yang menurun dan tidak stabil disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab dan banyak yang tidak berkomitmen akan pekerjaan. Kurangnya kerja sama antara karyawan di perusahaan menimbulkan sebuah kelalaian dalam sebuah pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka tertarik membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum BKM PAINAN ”

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut (Purba, 2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil individu atau keberhasilan keseluruhan dalam menyelesaikan suatu tugas selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan seperti kriteria hasil pekerjaan, spesifikasi, tujuan, atau standar yang telah disepakati bersama sebelumnya. Kinerja diartikan sebagai representasi sejauh mana pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis organisasi (Ichsan & Nasution, 2020).

Kinerja karyawan merupakan masalah pribadi karena setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan ditentukan oleh kombinasi keterampilan, usaha, dan peluang yang tersedia. Hal ini terlihat dari penekanan pada prestasi kerja seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu atau terhadap hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah menciptakan budaya perusahaan yang baik dan inklusif terhadap seluruh karyawan, memberikan motivasi kepada karyawan melalui promosi, dan meningkatkan kinerja.

Dari pendapat beberapa ahli tersebut di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan berdasarkan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, menurut kriteria tertentu dan kriteria tertentu yang disepakati dalam perusahaan.

Hubungannya dengan tujuan perusahaan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan bagi setiap orang yang terlibat dalam perusahaan. Sebab, budaya merupakan identitas seluruh orang yang terlibat, meski tujuannya berbeda. Budaya organisasi yang kuat memungkinkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan kemampuan terbaik karena semua orang yang terlibat memiliki tujuan yang sama (Ichsan & Nasution, 2020). Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, yang tujuannya adalah untuk membantu suatu organisasi mencapai adaptasi eksternal dan integritas internal yang besar permasalahan yang timbul akibat keberhasilan implementasi (Novziransyah, 2017).

Oleh karena itu, Anda perlu memahami, memikirkan, merasakan, mengajarkan dan menerapkan cara bergaul yang baik dengan anggota baru. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai atau norma (keyakinan), asumsi, atau norma yang dianut sejak lama yang disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman berperilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi. Budaya organisasi memegang

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

peranan yang sangat strategis dalam mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja suatu perusahaan, khususnya kinerja karyawannya, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi tidak hanya terletak pada menentukan arah suatu organisasi, menentukan apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan, dan bagaimana sumber daya organisasi dialokasikan, tetapi juga sebagai alat untuk mengatasi masalah dan peluang dalam lingkungan organisasi juga berfungsi (Jufrizen & Fahmi, 2018). Budaya organisasi adalah karakteristik yang dimiliki oleh setiap orang dalam suatu organisasi. Budaya organisasi memberikan titik acuan bagi orang-orang untuk berinteraksi dalam suatu organisasi. Ketika masyarakat ingin bergabung dalam suatu organisasi maka mereka akan membawa nilai-nilai dan keyakinan yang telah diajarkan kepada mereka. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi diartikan sebagai kristalisasi nilai-nilai, keyakinan bersama dan aspirasi anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (Tartika et al., 2017).

Iklm Organisasi

(Pramadhita et al., 2019) menyatakan iklim organisasi merupakan suatu kondisi yang terjadi di lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi perilaku individu dan kinerja organisasi. Ketika suasana kerja positif dan nyaman, karyawan merasa bahagia, dihargai, dan berguna. Studi yang dilakukan oleh Davis dan Newstrom (Wiratama, 2018) menjelaskan bahwa iklim organisasi dapat menentukan seberapa baik seseorang bertahan dalam suatu organisasi. Iklim organisasi merupakan variabel penting untuk penelitian. Hal ini dikarenakan budaya perusahaan dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Pada akhirnya, perilaku baru mungkin muncul. Jika budaya organisasi berkembang dengan baik maka perilaku tersebut akan positif. Ketika karyawan bekerja dengan semangat, mereka membawa ide dan inovasi ke dalam perusahaan dan menjaga hubungan baik dengan orang lain di lingkungan kerja yang sama. Namun suasana kerja yang buruk dapat menimbulkan perilaku kerja yang tidak diinginkan seperti ketidakpuasan di tempat kerja.

Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan internal organisasi, yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku selanjutnya. Disiplin yang baik mencerminkan derajat tanggung jawab seseorang terhadap tugas dan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa kedisiplinan karyawan, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan sangatlah sulit karena dipengaruhi oleh banyak faktor. Oleh karena itu, hal ini diharapkan akan semakin meningkatkan iklim organisasi yang positif dan menciptakan disiplin kerja yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya perubahan disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi (Singal & Dotulong, 2018).

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

Iklim organisasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi. Meskipun budaya organisasi bersifat abstrak, namun dapat dirasakan oleh semua orang di dalam organisasi dan diamati oleh orang-orang di luar organisasi. Mendefinisikan iklim sebagai “seperangkat dan pola faktor penentu lingkungan yang membangkitkan motivasi,” artinya iklim organisasi adalah serangkaian pola lingkungan yang menentukan motivasi. Dalam penelitian ini iklim organisasi yang dimaksud adalah iklim organisasi kampus atau bisa juga disebut dengan iklim akademik menurut (Nabilah et al., 2017).

Berdasarkan definisi para ahli di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan sifat subjektif atau kualitas yang ada pada lingkungan dalam suatu organisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang menetralkan perasaan karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan terhadap suatu organisasi merupakan hubungan psikologis antara individu dengan organisasi, yang meliputi komitmen kerja, loyalitas, dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi. Menurut (Jufrizen & Fahmi, 2018), komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, dengan kata lain merupakan sikap yang mencerminkan kinerja karyawan dalam organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan. Anggota organisasi telah menyatakan fokusnya yang berkelanjutan pada organisasi, keberhasilannya, dan kemajuan yang berkelanjutan (Purba, 2021).

Komitmen organisasi merupakan kondisi karyawan mendukung organisasi dan tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya. Komitmen individu yang tinggi terhadap pekerjaan berarti ia mempunyai gairah terhadap suatu pekerjaan tertentu, dan komitmen organisasi yang tinggi berarti individu tersebut bersedia untuk berpihak pada organisasi yang mempekerjakannya (Jufrizen & Fahmi, 2018). Menurut (Kristine, 2017), komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis terhadap perusahaan tempat seseorang bekerja. Hubungan psikologis ini terjadi karena nilai dan tujuan perusahaan selaras dengan nilai dan tujuan Anda. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan merupakan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

(Ananda et al., 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan mempunyai komitmen terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Tobing (2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara seorang karyawan dengan organisasi atau pengaruhnya, dan mempengaruhi apakah seorang karyawan bertahan dalam organisasi tersebut.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam mempelajari komitmen terhadap suatu organisasi, maka harus didasarkan pada sikap individu-individu yang

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

tergabung dalam organisasi tersebut. Maka masuk akal bahwa keterlibatan pada dasarnya adalah suatu peristiwa di mana seorang individu mengembangkan minat yang kuat terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi di mana dia berada. Orang yang berkomitmen terhadap suatu organisasi menunjukkan keinginan untuk menghubungkan anggotanya dengan organisasi, berpartisipasi aktif dalam organisasi, dan merasa menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu, agar suatu organisasi dapat berkembang diperlukan komitmen yang kuat yang bersumber dari hubungan baik antara organisasi dengan setiap anggota organisasi.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Rumah Sakit Umum BKM PAINAN . Dengan rumus populasi, sampel menjadi bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum BKM PAINAN yang berjumlah 670 karyawan. Subyek penelitian ini adalah karyawan BKM RSUD Painan.

Alat analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Squares (PLS) digunakan dalam penelitian ini. Partial Least Squares (PLS) merupakan pendekatan berbasis komponen untuk menguji model persamaan struktural yang biasa disebut dengan SEM (Saputro & Siagian, 2017). Partial Least Squares (PLS) didasarkan pada gagasan memiliki dua metode interaktif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model komponen tunggal dan model multikomponen. Algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians seluruh variabel dependen melalui penerapan prosedur. Oleh karena itu, sebab dan arah antara semua variabel harus didefinisikan dengan jelas. Kuadrat terkecil parsial (PLS) dibagi menjadi model pengukuran dan model struktural. Partial Least Squares (PLS) merupakan metode yang bekerja dengan baik karena tidak bergantung pada banyak asumsi. Data tidak perlu multivariat terdistribusi normal (indikator dengan skala kategorikal, ordinal, interval vs. rasio dapat digunakan dalam model yang sama), dan ukuran sampel tidak perlu besar.

Tahapan analisis data SEM dengan menggunakan software PLS menurut (Saputro & Siagian, 2017) adalah sebagai berikut ;

1. Pengukuran Model (Outer Model)

Suatu konsep atau model penelitian tidak dapat diuji dengan model prediktif relasional atau kausal kecuali telah melalui tahap pembersihan model pengukuran. Model pengukuran sendiri digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen.

2. Model Struktural (Inner Model)

Model Struktural (Model Internal) Model struktural pada PLS dievaluasi menggunakan R² untuk melihat sejauh mana konstruk endogen dipengaruhi oleh konstruk eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur derajat variasi perubahan variabel eksogen relatif terhadap variabel endogen.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

Pengujian suatu model struktural dapat dilakukan dengan melihat nilai R-squared yang merupakan uji goodness-of-fit model tersebut, serta dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi statistik untuk mengetahui signifikansinya. Pengujian signifikansi hipotesis penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien jalur atau model internal yang ditunjukkan oleh T statistik atau nilai T hitung, dengan nilai T tabel sebesar 1,96 pada data alpha. Kesalahan penolakan diperkirakan sebesar 5% (Saputro & Siagian, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics**

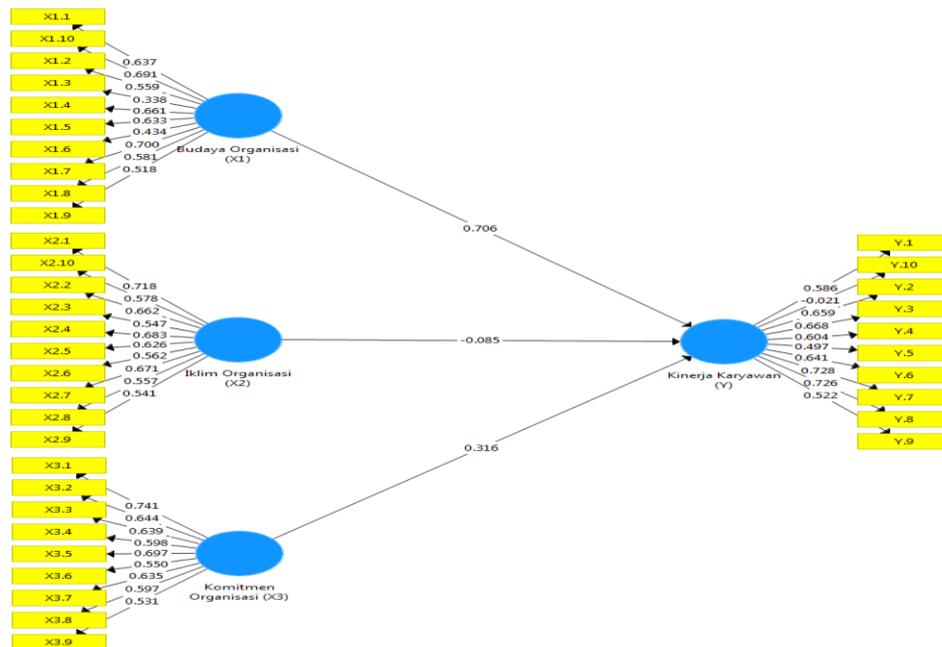
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan (Y)	88	33	48	41.51	3.874
Budaya Organisasi (X1)	88	33	49	41.52	3.983
Iklm Organisasi (X2)	88	34	49	41.35	4.136
Komitmen Organisasi (X3)	88	29	44	37.03	3.822
Valid N (listwise)	88				

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, kita dapat melihat nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan tipikalnya adalah: Deviasi masing-masing variabel. Nilai terendah variabel kinerja karyawan sebesar 33 dan nilai tertinggi sebesar 48, nilai mean sebesar 41,51, dan standar deviasi sebesar 3,874. Nilai terendah variabel budaya organisasi sebesar 33 dan nilai tertinggi sebesar 49 dengan nilai mean sebesar 41,52 dan standar deviasi sebesar 3,983. Nilai terendah variabel iklim organisasi sebesar 34, nilai tertinggi sebesar 49, nilai mean sebesar 41,35, dan standar deviasi sebesar 4,136. Nilai terendah variabel komitmen organisasi sebesar 29, nilai tertinggi sebesar 44, nilai mean sebesar 37,03, dan standar deviasi sebesar 3,822.

Analisis Outer Model

Berdasarkan hasil pengujian model eksternal menggunakan SmartPLS, ditentukan nilai korelasi antara unsur-unsur pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

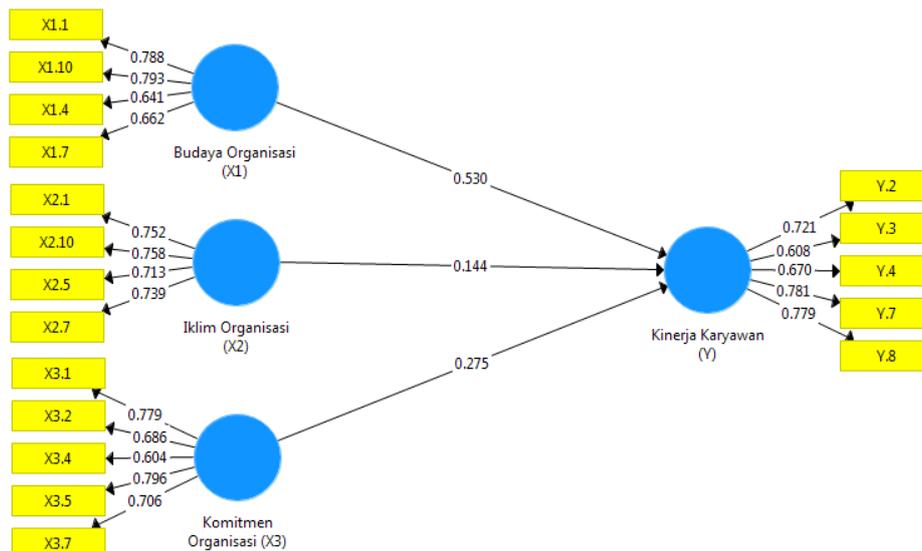


Gambar 1. Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Pada tahap pengembangan, korelasi 0,50 hingga 0,6 dianggap cukup atau masih dapat diterima. Dalam penelitian tersebut, batas validitas konvergen lebih besar dari 0,6.

4.4.1 Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

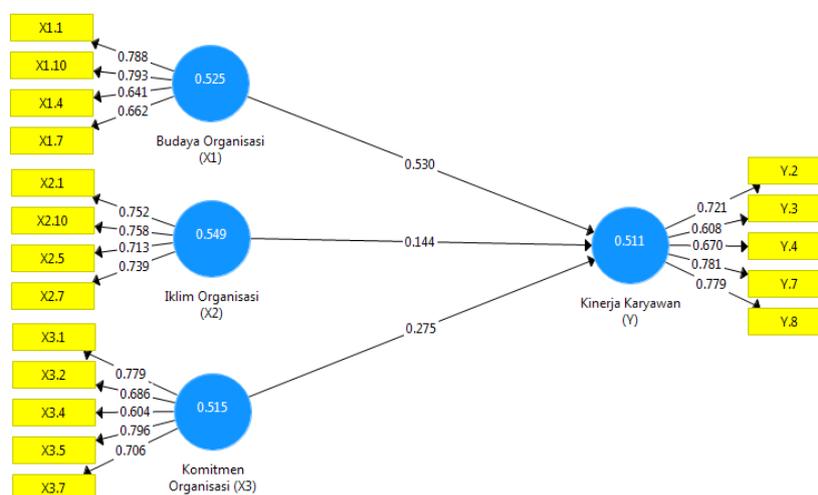


Gambar 2. Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 hingga 0,6 dianggap cukup atau dapat diterima. Dalam penelitian tersebut, batas validitas konvergen lebih besar dari 0,6. Terdapat beberapa indikator yang dikeluarkan dari variabel budaya organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi mengenai kinerja karyawan.

Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria validitas konstruk atau variabel juga dapat dinilai dengan menggunakan nilai AVE (*average variance Extraction*) pada setiap konstruk atau variabel. Jika nilainya lebih besar dari 0,50 maka validitas konstruksya tinggi.



Gambar 3. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

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

Tabel 3. Report Hasil Pengujian AVE

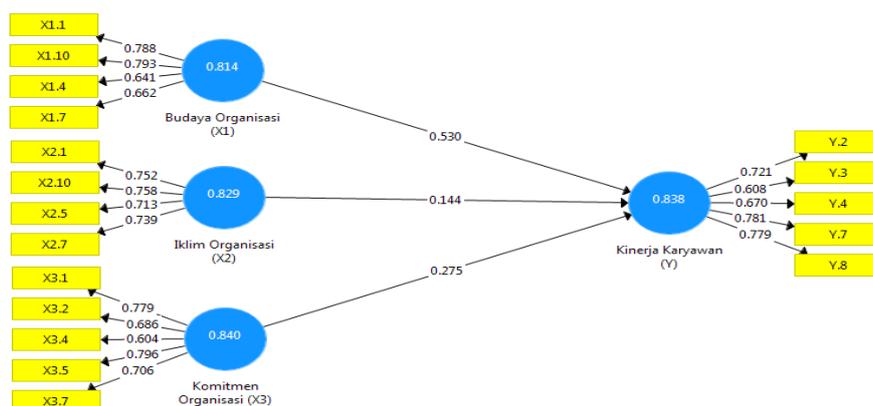
	Cronbach's Alp...	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0.700	0.727	0.814	0.525
Iklim Organisasi (X2)	0.734	0.743	0.829	0.549
Kinerja Karyawan (Y)	0.759	0.768	0.838	0.511
Komitmen Organisasi (X3)	0.761	0.769	0.840	0.515

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2023

Berdasarkan gambar dan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas cukup. Hal ini ditunjukkan dengan nilai AVE (*average variance Extraction*) yang lebih besar dari 0,50 sebagai kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Realibilitas

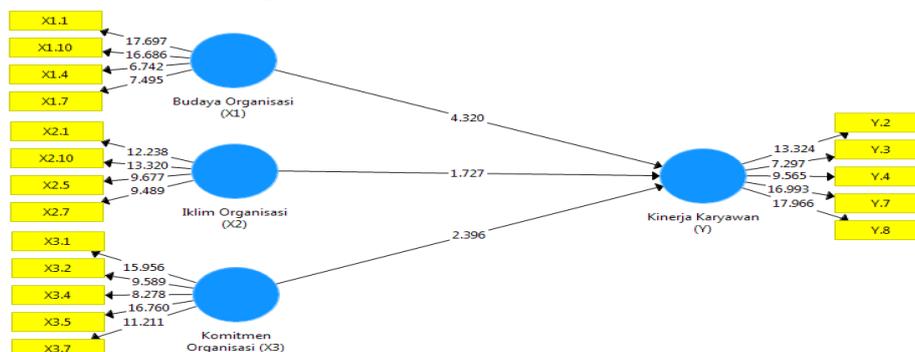
Setelah diketahui tingkat validitas datanya, langkah selanjutnya adalah menentukan tingkat reliabilitas data, atau derajat reliabilitas setiap konstruk atau variabel. Evaluasi ini dilakukan dengan menggunakan skor reliabilitas komposit dan nilai Crombach alpha. Suatu nilai suatu konstruk dianggap reliabel jika memberikan nilai Crombach alpha lebih besar dari 0,70.



Gambar 4. Nilai Composite Reliability

Berdasarkan keluaran SmartPLS pada gambar di atas, diperoleh nilai reliabilitas komposit setiap konstruk atau variabel sebesar 0,70. Dapat disimpulkan reliabilitas datanya baik atau dapat diandalkan.

Pengujian Inner Model Atau Model Struktural



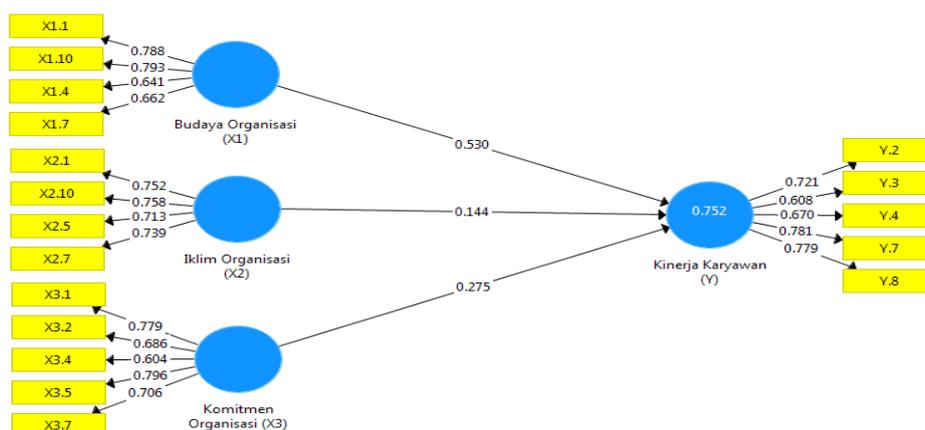
Gambar 5. Struktural Model Inner

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

Model persamaan tersebut menggambarkan sejauh mana komponen budaya organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari koefisien masing-masing komponennya ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi. Berdasarkan gambar di atas, model struktur di atas dapat dibangun sebagai berikut:

$$Y = 4,320 X_1 + 1,727 X_2 + 2,396 X_3 + e_2$$

Berikut estimasi *R-Square*, sebagaimana disebutkan di atas, evaluasi model internal dievaluasi menggunakan nilai R-squared untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen dan memutuskan apakah mempunyai pengaruh yang signifikan Di bawah ini perkiraan nilai R-kuadrat:



Gambar 6. Evaluasi Nilai R Square

Pada gambar diatas terlihat nilai R-squared untuk komponen kinerja karyawan sebesar 0,752 atau 75,2%. Hal ini menunjukkan sejauh mana konstruk kinerja karyawan dipengaruhi oleh konstruk budaya organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian ini yaitu adanya pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan nilai T statistik atau T hitung dibandingkan dengan T tabel 1,96 pada alpha 5%. t-statistic/t-count Jika t-tabel sebesar 1,96 dengan alpha 5%, maka Ha diterima. Di bawah ini adalah hasil keluaran SmartPLS yang mewakili perkiraan keluaran pengujian model struktural:

Tabel 4. Hasil Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.530	0.509	0.123	4.320	0.000
Iklim Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.144	0.160	0.083	1.727	0.085
Komitmen Organisasi (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.275	0.288	0.115	2.396	0.017

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil uji SmartPLS pada tabel diatas dapat dilihat hasil uji hipotesis penelitian dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketiga. Hal ini merupakan dampak langsung budaya organisasi, iklim organisasi, dan struktur komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil yang dihipotesiskan dalam penelitian ini adalah:

a. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 4,320 sesuai dengan besarnya pengaruh konstruk tersebut terhadap kinerja karyawan. Nilai T-statistik atau T-hitung kemudian dibandingkan dengan T-tabel untuk menilai apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak, sehingga menghasilkan nilai sebesar 1,96 dengan alpha sebesar 5%. Jika t-statistik > t-tabel pada alpha 5% 1,96 atau 4,320 > 1,96 maka H0 ditolak dan H1 diterima karena nilai P-value 0,000 < 0,05. Dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien iklim organisasi adalah 1,727 yang sesuai dengan besarnya pengaruh konstruk tersebut terhadap kinerja karyawan. Nilai T statistik atau T hitung kemudian dibandingkan dengan T tabel sebesar 1,96 dengan alpha 5% untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis tersebut. Jika t-statistik > t-tabel sebesar 1,96 atau 1,727 < 1 > 0,05 pada alpha 5%, maka hipotesis diterima atau H0 diterima dan H2 ditolak. Dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan iklim organisasi

terhadap kinerja karyawan.

c. **Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 2,396 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk ini terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya untuk menilai apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,396 > 1,96$ nilai P-Value $0,017 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil pengaruh langsung konstruk budaya organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 5. R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.752	0.743

Sumber : Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, 2023

Berdasarkan grafik T-statistik diperoleh nilai R-squared konstruk kinerja karyawan sebesar 0,752 atau 75,2% menunjukkan sejauh mana konstruk kinerja karyawan dipengaruhi oleh konstruk budaya organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi. Variabel budaya organisasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai dampak sebesar 75,2.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bento Kopi Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 86–96. <https://doi.org/10.32795/Widyamanajemen.V3i1.1227>
- Ardini. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Akuntansi*, 7(1), 35–50. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.7.1.35-50>
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Taspen Kantor Cabang Utama Medan The Determine Of Organizational Culture And Job Promotion On Employee Performance At PT . Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 459–466.
- Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V1i1.7>
- Juliansyah, R. (2019). Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center (Bmc). *Jurnal Kebangsaan*, 8(16), 23–34.
- Mahendra, & Subudi. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sistem Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Cv. Wiracana. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 395. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i04.p04>

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

- Nabilah, F. P., Tewel, B., & Trang, I. (2017). Pengaruh Pelatihan, Pendidikan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1882–1890.
- Novziransyah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*, 2(1), 13–25.
- Pramadhita, Y., Sofiah, D., & Muslikah, E. D. (2019). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. X Surabaya. *Jurnal Fenomena*, 1–15.
- Purba. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen...)*, 2(2), 518–527.
<https://ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/309%0Ahttps://ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/download/309/298>
- Singal, D. L., & Dotulong, L. O. H. (2018). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Di Bank Mandiri Area Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2678–2687.
- Tartika, R., Utami, H., & Mukzam, M. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Toyota Auto2000 Sukun-Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 45(1), 155–160.
- Wibowo, A. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas kesehatan kabupaten lampung tengah. *Jurnal Simplex*, 2(3), 10–19.
- Yuanita, N. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Kampus terhadap Motivasi Berorganisasi Mahasiswa dalam Mewujudkan Partisipasi Mahasiswa pada Organisasi Kemahasiswaan. *Jurnal Publik*, 11(01), 44–53.