

KOMITMEN ORGANISASIONAL FAKTOR DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

Herry Pramono¹,

Josef Tjahjo Baskoro²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

herry.pramono@atmajaya.ac.id, josef.baskoro@atmajaya.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment on employee performance, as well as the factors that influence this commitment, such as organizational culture and job satisfaction. This study uses the three-dimensional commitment model (Three-Component Model) developed by Meyer and Allen, as well as the organizational culture theory proposed by Denison. The results show that organizational commitment has a significant effect on employee performance, and organizational culture and job satisfaction are factors that influence this commitment. This research is expected to contribute to the development of human resource management and improve company performance.

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sukses tidaknya gerak suatu perusahaan pada dasarnya tidak didasarkan pada kelengkapan dan kecanggihan peralatan atau kuatnya pencitraan yang dibentuk tetapi pada kualitas karyawan yang dimilikinya. Kualitas itu dilihat dari kemampuan bekerjanya tapi juga semangat bekerjanya yang tinggi. Bila sering terjadi turnover karyawan maka dapat dipastikan hal ini berpengaruh pada perusahaan secara keseluruhan. Karyawan boleh dikatakan pusat energi Perusahaan sehingga kehadiran mereka sangatlah penting untuk kelangsungan Perusahaan. Di saat banyak terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap banyak karyawan maka hal ini menimbulkan pertanyaan besar yaitu apakah karyawan tetap menjadi asset atau sudah menjadi beban perusahaan.

Karyawan yang ada dalam perusahaan tidaklah selalu homogen bahkan cenderung cukup heterogen. Mereka berbeda dalam hal latar belakang, kemampuan kerja, motivasi kerja ataupun ekspektasi kerja. Belum lagi bila dikaitkan kecocokan dan proses adaptasi dalam lingkungan kerja yang ada untuk mereka. Sistem perekrutan dan pengelolaan karyawan dengan baik banyak menentukan kualitas kerja mereka dalam keseharian. Dalam jangka panjang, komitmen yang kuat dari karyawan pada Perusahaan diperlukan agar perencanaan dan pengembangan perusahaan tidak terganggu.

Hanya saja, komitmen bukanlah suatu hal yang tetap dan rigid melainkan bersifat dinamis. Ia dapat turun, naik atau tetap pada jangka Panjang. Ada banyak factor yang berperan di situ, baik itu dari sisi eksternal karyawan yaitu lingkungan kerja yang nyaman atau mungkin menantang ataupun dari sisi internal karyawan itu sendiri yang menyangkut kepuasan kerja mereka.

Penelitian ini memfokuskan diri pada : bagaimana komitmen organisasional dari karyawan pada Perusahaan, baik yang sudah lama bekerja ataupun masih baru. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen tersebut dan bagaimana dampak komitmen itu terhadap kinerja karyawan. Secara rinci, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh komitmen terhadap kinerja
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen.

TINJAUAN LITERATUR

Komitmen organisasional adalah keadaan psikologis yang mengikat individu dengan organisasinya dan memengaruhi keputusan mereka untuk tetap menjadi anggota organisasi. Pembahasan komitmen organizational banyak dilakukan oleh Meyer dan Allen melalui Model Komitmen Tiga Dimensi (*Three-Component Model* atau TCM). Model ini menyatakan bahwa terdapat 3 komponen dalam komitmen yang dapat dibedakan sebagai:

- **Komitmen Afektif**, dimana dalam komitmen ini ada keterikatan emosional dan identifikasi karyawan dengan organisasi (Perusahaan). Ada keselarasan nilai karyawan dengan nilai organisasi sehingga muncul kebanggaan.
- **Komitmen Berkelanjutan** (*continuance*), dimana dalam komitmen pertimbangan rasional menjadi dominan. Pertimbangan biaya atau kerugian yang diderita bila keluar dari organisasi dibandingkan manfaat atau keuntungannya adalah ciri komitmen ini.
- **Komitmen Normatif**, dimana dalam komitmen ini munculnya rasa kewajiban moral atau balas budi untuk dapat bertahan atau berkontribusi dalam organisasi.

Walaupun perbedaan komponen komitmen ini cukup jelas, namun interaksi antara ketiganya tidak dapat dihindarkan karena sifat dinamis dari komitmen sebagaimana sifat dinamis perusahaan. Jadi pada dasarnya komitmen melekat pada karyawan namun kecenderungannya dapat mengacu pada salah satu komponen. Lingkungan kerja yang

bersamaan dengan nilai-nilai yang termuat di dalamnya berperan dalam menumbuh-kembangkan komitmen yang ada.

Nilai-nilai kerja yang terhimpun dalam budaya organisasi seyogyanya selaras dengan misi Perusahaan. Bila nilai-nilai itu bersesuaian dengan nilai kerja karyawan maka hal ini dapat menjadi pedoman agar mereka bekerja dengan baik. Teori Budaya Organisasi yang dipilih untuk penelitian ini adalah budaya organisasi yang dikemukakan oleh Denison melalui bukunya “Corporate Culture and Organizational Effectiveness” (1990).

Denison mengukur budaya organisasi dalam 4 dimensi yaitu : keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas dan misi. Dimensi keterlibatan memusatkan pada pemberdayaan karyawan, kerja tim, dan pengembangan kemampuan. Dimensi konsistensi mempunyai makna Organisasi yang punya aturan, standar, dan nilai bersama akan lebih mudah menjaga keutuhan dan kerja sama. Dimensi adaptabilitas memusatkan pada kemampuan organisasi untuk menanggapi perubahan lingkungan, kebutuhan pelanggan, dan inovasi. Yang terakhir Adalah dimensi misi. Organisasi haruslah dengan misi fokus dan terarah dalam pengambilan keputusan. Budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap komitmen, terutama untuk komitmen afektif dan komitmen normatif, melalui kesesuaian nilai (person-organization fit), rasa identitas, dan internalisasi norma.

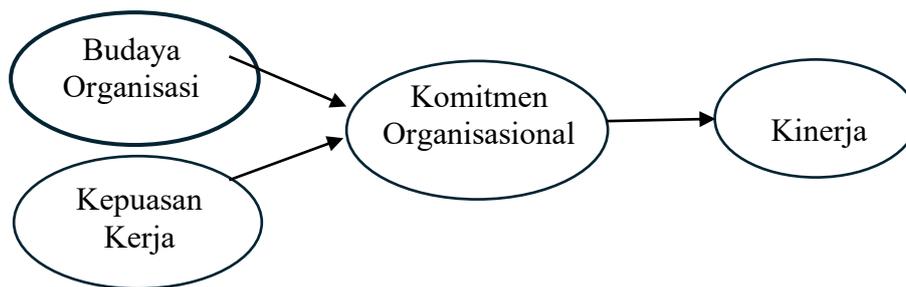
Faktor internal dari sisi karyawan Adalah kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai evaluasi emosional dan kognitif terhadap pekerjaannya (Spector, 1997). Model pengukuran yang sering digunakan adalah Job Satisfaction Survey (JSS) dari Spector (1997) atau Job Descriptive Index (JDI). Bila JSS menggunakan 9 dimensi dengan peruntukan diagnosis Perusahaan maka JDI hanya menggunakan 5 dimensi dengan peruntukan survey cepat. Penelitian yang dilakukan Meyer dkk menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasional, terutama untuk komitmen afektif (Meyer et al., 2002). Karyawan yang puas cenderung memiliki loyalitas, rasa memiliki, dan kesediaan memberikan usaha ekstra untuk organisasi.

Komitmen organisasional tidak berhenti pada dirinya sendiri melainkan harus berdampak pada kinerja karyawan yang pada gilirannya menjadi kinerja perusahaan yang merupakan menjadi tujuan akhir Perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu yang dinilai berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan organisasi (Borman & Motowidlo, 1997). Kinerja dapat dilihat dari dua dimensi utama:

1. Kinerja tugas (*Task performance*), yaitu pencapaian tugas inti yang sesuai deskripsi pekerjaan yang diberikan.

2. Kinerja Kontekstual (*Contextual performance*) atau OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), yaitu perilaku dengan peran-tambahan yang mendukung iklim kerja dan efektivitas organisasi walaupun tidak diwajibkan dalam deskripsi kerja.

Penelitian yang lalu menunjukkan bahwa komitmen organisasional, khususnya komitmen afektif, merupakan prediktor kuat terhadap peningkatan kinerja dan OCB (Meyer & Herscovitch, 2001; Podsakoff et al., 2000).



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan model di atas, setidaknya ada 3 hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan :

- H1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Kesesuaian nilai budaya organisasi dengan nilai pribadi karyawan memperkuat komitmen afektif dan komitmen normatif.

- H2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk mengembangkan komitmen organisasional terutama komitmen afektif pada organisasi.

- H3. Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja

Komitmen organisasional, khususnya komitmen afektif berhubungan erat dengan peningkatan kinerja dan perilaku peran-tambahan karyawan.

Beberapa penelitian di Indonesia yang berkaitan dengan topik ini antara lain adalah: penelitian yang dilakukan oleh Delfi Kurnia Zebua (2023) mendapatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Selain itu, penelitian oleh Jurnal Pengembangan Wiraswasta (2021) menunjukkan bahwa komitmen memediasi pengaruh kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variable intervening. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di 3 Bank BUMN di Indonesia pada tahun 2023. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini tergolong data primer, karena diperoleh melalui metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan media google form. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran Likert. Variabel yang akan diteliti menggunakan skala Likert ini meliputi budaya organisasi, komitmen, kepuasan kerja, dan kinerja. Bobot skala Likert yang digunakan adalah Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di 3 bank BUMN.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja berstatus karyawan tetap yang bekerja di 3 Bank BUMN di Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*, lebih tepatnya menggunakan metode *simple random sampling*. Menurut Anderson et al. (2020, *simple random sampling* adalah sampel yang dipilih sedemikian rupa sehingga setiap sampel yang mungkin berukuran n memiliki probabilitas yang sama untuk dipilih. Jumlah responden yang akan dijadikan sampel sebanyak 280 karyawan.

Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi budaya organisasi, komitmen, kepuasan kerja, dan kinerja. Berikut pengukuran dari setiap variabel:

Budaya Organisasi: budaya organisasi diukur dengan menggunakan 16 item pernyataan yang meliputi Kekeluargaan (3 item), Kerjasama dan kontrol (5 item), Orientasi Team (3 item), Kriteria ganjaran (5 item)

Komitmen : diukur dengan menggunakan 14 item pernyataan yang meliputi Hubungan emosional dan kebanggaan (6 item), Niat karir (4 item), Keterikatan (4 item),.

Kepuasan Kerja: kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 14 item pernyataan yang meliputi Upah/gaji (5 item), Kondisi kerja (3 item), Rekan kerja dan promosi (6 item).

Kinerja : kinerja diukur dengan menggunakan 27 item pernyataan yang meliputi Kuantitas dan kualitas kerja (8 item), Keandalan (5 item), Kualitas personal (4 item), Kerjasama (5 item), Kemampuan beradaptasi (3 item), dan Komunikasi (2 item).

Analisis Data

Analisis data Data yang terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi SmartPLS. PLS merupakan model persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang mampu menggambarkan variabel laten (variabel tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator (variable manifest) Ghozali (2015). Validitas item akan diuji menggunakan outer loading dan reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha, Composite reliability, dan Average variance extracted (AVE) yang ada di SmartPLS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Model Persamaan Struktural *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk mengevaluasi model eksplorasi menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0 (Ringle, et al., 2015). Alasan utama pemilihan PLS-SEM sebagai strategi praktis untuk analisis ini adalah karena PLS-SEM menawarkan pengujian terbaik yang menghasilkan evaluasi yang semakin akurat.

4.1 Penilaian Model Pengukuran (Analisis Reliabilitas dan Validitas)

Validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini pengujiannya menggunakan SMARTPLS, dalam metode SartPLS. Menurut Hair et al. (2017) item pernyataan yang merupakan indikator suatu variabel laten tertentu dikatakan valid dengan cara membandingkan apakah outer loading-nya mempunyai nilai 0,7 ke atas.

Untuk menguji reliabilitas suatu indikator variabel laten tertentu menggunakan Cronbach's Alpha yang dianggap reliabel bergantung pada nilai Cronbach's Alpha dan nilai composite reliability-nya. Semakin besar nilai ini, menunjukkan bahwa indikator-indikator penyusun bagi suatu variabel laten merupakan indikator-indikator yang handal dalam mengukur variabel laten tersebut. Nilai konstruk reliability yang disarankan adalah lebih besar dari 0,7. Sedangkan ukuran kelayakan variance extracted yang disarankan adalah lebih besar dari 0,5. Pada Tabel 1 disajikan nilai-nilai reliabilitas dan Average variance extracted (AVE). Budaya organisasi memiliki nilai Cronbach's Alpha (0,967) dan Composite Reliability (0,970) lebih

besar dari 0,9. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki reliabilitas konstruk yang tinggi. Nilai AVE (0,668) lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa validitas konvergen dari budaya organisasi juga baik. Hal yang sama juga berlaku untuk kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen. Variabel-variabel tersebut memiliki validitas konstruk yang tinggi dan validitas konvergen yang baik. Seberapa besar perbedaan antar konsep atau mengukur variasi yang berbeda ditunjukkan oleh validitas diskriminan. Fornell-Larcker digunakan untuk menguji validitas diskriminan model pengukuran. Tabel 2 menunjukkan hasil untuk validitas diskriminan dengan menggunakan kondisi Fornell-Larcker. Dilaporkan bahwa akar kuadrat AVE pada diagonal lebih besar daripada hubungan, menunjukkan hubungan yang kuat antara konsep dan indikator individualnya dibandingkan dengan konsep lain dalam model (Fornell & Larcker, 1981).

Tabel 1. Nilai Reliabilitas dan Average variance extracted (AVE)

	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,967	0,970	0,668
Kinerja	0,955	0,957	0,630
Kepuasan Kerja	0,987	0,988	0,769
Komitmen	0,963	0,967	0,695

Tabel 2. *Fornell-Larcker criterion*

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja	Komitmen
Budaya Organisasi	0,871			
Kepuasan Kerja	0,883	0,894		
Kinerja	0,862	0,783	0,877	
Komitmen	0,808	0,845	0,854	0,833

Validitas budaya organisasi juga didukung dari hasil loading factor atau outer loading dari setiap indikator yang mengukur budaya organisasi yang terdiri dari 16 item pernyataan, keenambelas item tersebut memiliki nilai outer loading di atas 0,7, secara rinci disajikan pada Tabel 3a. Kepuasan kerja yang terdiri dari 14 item juga memiliki outer loading di atas 0,7. Artinya ke 14 item tersebut dinyatakan valid, secara rinci disajikan pada Tabel 3b. Kinerja yang terdiri dari 27 item, terdapat 1 item (item ke 3) yang nilai outer loading-nya di bawah 0,7 dan dinyatakan tidak valid. Sehingga banyaknya item yang valid adalah 26 item, secara rinci disajikan pada Tabel 3c. Begitu juga untuk variabel komitmen yang memiliki 14 item,

terdapat 1 item (item ke 8) yang nilai outer loading-nya di bawah 0,7 dan dinyatakan tidak valid. Sehingga banyaknya item yang valid adalah 13 item, secara rinci disajikan pada Tabel 3d.

Table 3a. Factor loadings Budaya Organisasi

Pernyataan/item	Outer Loading
1. Perusahaan tempat saya bekerja dapat beradaptasi dengan tangkas, lincah dan gesit	0,841
2. Perusahaan saya dapat merespon nasabah dengan tepat, fleksibel, serta hemat biaya.	0,844
3. Perusahaan tempat saya bekerja sangat kompetitif dan tidak pernah mengorbankan kualitas.	0,875
4. Perusahaan tempat saya bekerja selalu melakukan pendelegasian dan kontrol operasional dengan baik.	0,861
5. Karyawan perusahaan selalu mendapat arahan dan visi serta dapat mewujudkannya.	0,878
6. Saya selalu dilibatkan dalam kegiatan pekerjaan departemen dan dapat membuat perubahan	0,737
7. Sumber daya manusia yang potensial selalu ditempatkan pada tempat yang tepat.	0,706
8. Saya selalu memiliki aspirasi yang jelas sehingga tujuan perusahaan tercapai.	0,830
9. Saya selalu mendapatkan reward untuk pekerjaan yang berprestasi.	0,768
10. Saya selalu memiliki inisiatif untuk menyederhanakan pekerjaan dan memberi prioritas pekerjaan yang penting.	0,843
11. Perusahaan selalu membagi pengetahuan terbaru agar terjadi peningkatan kualitas dan efektivitas.	0,822
12. Saya selalu dapat bekerja dengan cepat, pasti dan spesifik.	0,768
13. Perusahaan saya terbuka dengan pengembangan ide-ide baru.	0,760
14. Di dalam perusahaan selalu terjadi komunikasi yang baik di antara pimpinan dan karyawan.	0,815
15. Saya selalu mengambil tindakan yang terbaik untuk perusahaan dan mengekspresikan ide dengan penuh tanggung jawab.	0,848
16. Organisasi bersifat dinamis dan mendorong berprestasi.	0,855

Table 3b. Factor loadings Kepuasan Kerja

Pernyataan/item	Outer Loading
1. Upah yang diterima sesuai harapan	0,827
2. Tantangan dalam pekerjaan sesuai kemampuan	0,823
3. Perbandingan upah dengan pekerjaan serupa di tempat lain tidak lebih rendahkualitas.	0,733
4. Perbandingan upah dengan karyawan sekerja di perusahaan ini tidak lebih rendah	0,708
5. Perbandingan upah dengan beban kerja telah sesuai	0,721
6. Keamanan di lingkungan kerja telah memadai	0,803
7. Kondisi pencahayaan ruang kerja sesuai harapan	0,806
8. Kondisi suhu ruangan sesuai harapan	0,798
9. Hubungan dengan sesama rekan telah sesuai harapan	0,791
10. Hubungan dengan atasan telah sesuai harapan.	0,858
11. Rekan kerja yang dapat diandalkan sesuai harapan	0,850
12. Kesempatan memperoleh promosi tersedia sesuai harapan	0,824
13. Kesempatan memperoleh pelatihan tersedia sesuai harapan	0,791
14. Rotasi pekerjaan dilakukan sesuai harapan	0,764

Table 3c. Factor loadings Kinerja

Pernyataan/item	Outer Loading
1. Saya selalu bekerja keras sebagai karyawan di perusahaan ini.	0,879
2. Saya selalu efektif mengerjakan tugas-tugasnya yang diberikan perusahaan.	0,907
4. Saya dapat bekerja sama dengan karyawan yang lain	0,882
5. Saya dapat membagi tugas tanggung jawab saya dengan karyawan lain	0,732
6. Saya selalu menanggapi permintaan dengan baik	0,893
7. Sebagai karyawan saya dapat menangani kritik terhadap pekerjaannya dengan respon yang baik	0,894
8. Apabila ada perubahan prioritas dalam pekerjaan, saya dapat segera mengatur diri dengan cepat	0,875
9. Pekerjaan yang selalu saya kerjakan menurut atasan saya, berkualitas	0,858
10. Sebagai Karyawan di perusahaan ini saya serius dalam bekerja	0,900
11. Saya dapat menyelesaikan/menyerahkan tugas yang bisa dipercaya supervisor	0,925
12. Saya dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang tepat	0,818
13. Saya sebagai Karyawan di perusahaan ini selalu datang kerja tepat waktu	0,856
14. Sebagai Karyawan di perusahaan saya mengerjakan tugas dan dapat menepati deadline	0,862

15. Sebagai Karyawan saya memiliki inisiatif dalam bekerja	0,881
16. Sebagai Karyawan ini saya memiliki etos kerja	0,913
17. Ketika bekerja saya memperhatikan waktu	0,888
18. Sebagai Karyawan saya penuh antusias menerima tugas baru	0,897
19. Sebagai Karyawan saya terbuka pada saran-saran dan ide baru	0,941
20. Sebagai aryanwan saya dapat bekerja baik dengan karyawan lainnya	0,829
21. Saya menunjukkan sikap positif ketika bekerja dalam tim	0,909
22. Saya menunjukkan keinginan untuk beradaptasi dengan perubahan	0,904
23. Saya menunjukkan antusiasme terhadap tantangan dan ide baru	0,893
24. Saya selalu berpikir jauh ke depan tentang rencana untuk menghadapi perubahan kondisi saat kerja	0,867
25. Saya selalu menyampaikan permasalahan kepada supervisor/atasan	0,927
26. Saya menunjukkan keinginan untuk membantu orang lain ketika dibutuhkan	0,764

Table 3d. Factor loadings Komitmen

Pernyataan/item	Outer Loading
1. Saya mencintai perusahaan ini	0,907
2. Saya merasa tersinggung jika ada orang yang berkata buruk tentang perusahaan ini	0,841
3. Saya merasa betah di tempat kerja	0,893
4. Saya memperkenalkan diri sebagai karyawan perusahaan ini pada orang yang baru saya kenal	0,911
5. Saya membicarakan hal yang baik atas perusahaan ini dengan rekan-rekan	0,828
6. Saya membicarakan perusahaan ini dengan keluarga saya	0,786
7. Saya berniat menghabiskan karir di perusahaan ini	0,798
9. Saya berniat menjadi ahli di bidang kerja sekarang	0,802
10. Perusahaan ini sudah menjdi bagian dari hidup saya yang baik	0,872
11. Perusahaan ini sudah berjasa dalam kehidupan saya	0,863
12. Saya merasa sulit memperoleh pekerjaan seperti ini di tempat lain	0,725
13. Saya tidak tega keluar dari perusahaan ini	0,808
14. Saya merasa rugi jika keluar dari perusahaan ini	0,780

4.2 Penilaian Model Struktural

SmartPLS melakukan pengujian hipotesis menggunakan metode bootstrapping, yaitu dengan cara melakukan resampel terhadap data penelitian yang dianalisis. Suatu hipotesis statistik akan ditolak jika nilai P-value lebih kecil dari nilai taraf signifikansi yang digunakan, dalam

penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05. Pada Tabel 3 disajikan hasil dari uji pengaruh. Original sample(o) menampilkan nilai path coefisien yang menunjukkan arah pengaruh.

Tabel 3. Path Coefisien (Koefisien Jalur)

	Original sample (O)	T statistics	P values	Simpulan
Budaya Organisasi -> Komitmen	0,282	3,589	0,000	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional
Kepuasan Kerja -> Komitmen	0,596	7,804	0,000	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional
Komitmen -> Kinerja	0,854	34,144	0,000	Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional sebesar 0,282 dan signifikan ($P\text{-value} < 0,05$). Dari hasil tersebut H1 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dapat diterima. Kesesuaian nilai budaya organisasi dengan nilai pribadi karyawan memperkuat komitmen afektif dan komitmen normatif karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitiannya Zebua (2023).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,596 dan signifikan ($P\text{-value} < 0,05$). Dari hasil tersebut H2 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dapat diterima. Artinya kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk mengembangkan komitmen organisasional terutama komitmen afektif pada organisasi.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja sebesar 0,854 dan signifikan ($P\text{-value} < 0,05$). Dari hasil tersebut H3 yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima. Komitmen organisasional, khususnya komitmen afektif berhubungan erat dengan peningkatan kinerja dan perilaku peran-tambahan karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, dapat ditarik beberapa kesimpulan: a) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, b) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, c) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Anderson, Sweeney, Williams, Camm, Cochran, Fry, Ohlmann. (2020). *Statistics for Business and Economics (14e) Metric Version*. Cengage Learning.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and length errors. *Magazine of advertising and advertising research*, 18(1), 39–50.
- Ghozali, Latan H. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Risianti Ratna Aprilia, Saepunajat Japarudin, Taufiq Rachman. (2021). Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Budaya Organisasi dan Komitmen. *JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA* Vol. 23 No. 3.
- Ringle, C.M., Wende, S. & Becker, J.M. (2015). *SmartPLS3*. Bönningstedt: SmartPLS, Available at <http://www.smartpls.com>.
- Zebua, D. K. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen dan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.