

Pengaruh Komitmen Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja

Putri Zakiah, Igamawati Giawa*, Indah Mawati Giawa

Fakultas Bisnis dan Humaniora, Program Studi Akuntansi, Institut Teknologi dan Bisnis Indonesia, Medan
Jl. Sei Batang Hari No.84a, Babura Sunggal, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: ¹putrizakiah453@gmail.com, ²*igamawatigiawa@gmail.com, ³indah.giawa1@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: igamawatigiawa@gmail.com

Submitted: 18/06/2024; Accepted: 30/06/2024; Published: 30/06/2024

Abstrak—Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan analisis dan mengetahui terdapat pengaruh dari komitmen kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan dengan mediasi kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis menggunakan Smart PLS4. Sampel pada penelitian ini sebanyak 381 orang. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi menggunakan G-Power sehingga populasi menjadi 99 orang. Pengumpulan data informasi pada penelitian ini yaitu dengan metode pembagian kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan di perusahaan terkait variabel yang diteliti. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} (0,895) < t_{tabel} (1,650)$ dengan $P Value > 0,05$. Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dengan nilai $t_{hitung} (0,980) < t_{tabel} (1,650)$ dengan $P Value > 0,05$. Selain itu, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan dimana dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} (2,960) > t_{tabel} (1,650)$ dengan $P Value < 0,05$. Dan budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} (3,387) > t_{tabel} (1,650)$ dengan $P Value < 0,05$. Serta komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dengan $t_{hitung} (4,872) > t_{tabel} (1,650)$ dengan $P Value > 0,05$

Kata Kunci: Komitemen Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja; SmartPLS

Abstract—The aim of this research is to conduct an analysis and find out whether there is an influence of work commitment and organizational culture on employee performance based on the mediation of job satisfaction. The research method used is a quantitative research method with analysis using Smart PLS4. The sample for this research was 381 people. In this research, the researchers narrowed the population by using G-Poweir so that the population became 99 people. The purpose of collecting information data in this research is the method of administering questionnaires and direct interviews with employees in the research related to the variables studied. The research results showed that organizational commitment does not have a significant influence on job satisfaction with a value of $t_{count} (0.895) < t_{table} (1.650)$ with a $P value > 0.05$. Organizational commitment does not have a significant influence on employee performance with a value of $t_{count} (0.980) < t_{table} (1.650)$ with a $P value > 0.05$. Apart from that, organizational culture has a significant influence on employee satisfaction which can be proven by $t_{count} (2.960) > t_{table} (1.650)$ with $P Value < 0.05$. And organizational culture also has a significant influence on employee performance with $t_{count} (3.387) > t_{table} (1.650)$ with $P Value < 0.05$. And organizational commitment and organizational culture have a significant influence on employee performance which is mediated by job satisfaction with $t_{count} (4.872) > t_{table} (1.650)$ with $P Value > 0.05$

Keywords: Work Commitment; Organizational culture; Employee performance; Job satisfaction; SmartPLS

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber energi manusia merupakan perihial yang sangat diperlukan industri supaya menggapai tujuan. Industri menyadari kalau sumber energi manusia ialah aspek terutama dalam proses pengembangan industri. Oleh sebab itu mutu SDM wajib dibesarkan serta ditunjukkan, perihial ini ditunjukkan supaya industri bisa mengelola sumber dayanya secara efisien serta efektif. Sumber daya manusia juga faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peran penting dalam suatu perusahaan (Karyono et al., 2023).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah pemanfaatan terhadap sumber daya manusia dengan baik sesuai dengan moto The Right Man In The Right Place. Pemanfaatan terhadap sumber daya manusia yang baik pada organisasi perusahaan dapat dilakukan dengan perencanaan terhadap sumber daya manusia itu sendiri seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan dari sumber daya manusia tersebut, pengembangan karir serta pemberian terhadap kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dilakukan berdasarkan dengan tahapan analisis- analisis yang dilakukan. Sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan terhadap setiap sumber daya manusia, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu kepuasan kerja. Dalam penentuan kepuasan kerja sekiranya dapat dilihat berdasarkan dengan beberapa faktor (Sudiro & Putri, 2022).

Komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan yang dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Komitmen organisasi seorang karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan komitmen organisasi secara umum akan mempengaruhi kinerja karyawan karena pada dasarnya komitmen merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku yang positif yang kuat terhadap komitmen organisasi yang dimilikinya (Angraini et al., 2021; Suhardi et al., 2021).

Budaya organisasi merupakan sesuatu kebiasaan yang sudah berlangsung lama serta dipakai dan diterapkan dalam kehidupan kegiatan kerja selaku salah satu pendorong buat tingkatkan mutu kerja para karyawan serta manajer industri. Budaya organisasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan sebab budaya organisasi bisa mengerakkan orang- orang didalam organisasi guna melaksanakan kegiatan kerja (Sutrisno, 2018). Budaya organisasi yang kuat akan mendukung

tujuan-tujuan organisasi sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat tujuan dari suatu organisasi. Maka budaya organisasi ialah sesuatu anggapan bersama yang dianut oleh anggota- anggota organisasi itu, budaya organisasi jua menggambarkan gimana seseorang karyawan turut kedalam sesuatu masyarakat serta pengumpulan program pemikiran yang membedakan anggota dari satu kelompok dengan kelompok yang lain (Girsang et al., 2021; Oktavia & Fernos, 2023). Budaya organisasi tidak timbul dengan sendirinya digolongan anggota organisasi, namun butuh dibangun serta dipelajari sebab pada dasarnya budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai serta pola perilaku yang dipelajari, dipunyai bersama oleh seluruh anggota organisasi serta diwariskan dari satu generasi ke generasi selanjutnya. Sebab budaya organisasi bisa pengaruhi metode karyawan dalam bertingkah laku, serta metode mereka berkerja sama dengan karyawan lain (Febriani & Ramli, 2023; Fitriani et al., 2022; Rivai, 2020).

Kinerja adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus. Dan dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pada dasarnya pimpinan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan agar karyawan dapat mencapai tingkat kepuasan didalam organisasi atau perusahaan (Qorfianalda & Wulandari, 2021). Kinerja karyawan berhubungan dengan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan maka faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan budaya organisasi. Oleh sebab itu maka perlu meningkatkan kinerja yang baik, dikarenakan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Patri Hasni et al., 2020; Sufiyati et al., 2021).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat kerjanya. Dengan demikian kepuasan memberikan sikap yang positif kepada karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya seperti keberhasilan mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan menyukai apa yang dikerjakan. Karena apabila karyawan merasa sangat puas dalam pekerjaan maka karyawan tersebut akan dapat mencapai target dan kinerja yang telah ditetapkan serta akan menghindari masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan budaya organisasi (Atmaja, 2022; Rivaldo & Ratnasari, 2020).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti (Hartono & Parameswari, 2021; Rahayu & Dahlia, 2023; Setiawan, 2020; Wahab, 2021) menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kepuasan kerja pada organisasi. Dimana pada penelitian mengatakan bahwasannya jika organisasi memiliki komitmen yang kuat, maka kiranya akan membantu dalam meningkatkan kepuasan dari pekerja.

Penelitian lainnya yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian (Almeyda & Gulo, 2022; Hamsal, 2021; Irfan, 2022; Kair et al., 2023) dalam penelitian yang telah dilakukan bahwasannya Budaya organisasi pada perusahaan memiliki peran positif dan juga signifikan dalam pengukuran terhadap kepuasan dari karyawan. Dalam hal ini mendandakan bahwa jika budaya pada organisasi cenderung positif, maka karyawan akan merasa nyaman untuk menjalankan pekerjaan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh (Adilla & Budiono, 2022; Januarti Putri & Irmawati, 2023; Lesmana et al., 2023; Pratama, 2020) dalam penelitian yang dilakukan bahwasannya Kepuasan kerja dapat dipergunakan sebagai variabel yang memperkuat variabel lain terkait dengan kinerja karyawan. Dimana dalam hal ini kinerja karyawan dapat cenderung positif jika dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan dengan penjabaran yang telah dilakukan maka kiranya peneliti tertarik untuk mengkaji kembali terhadap Komitmen Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan dengan kepuasan kerja. Maka dari itu yang menjadi tujuan pada penelitian yaitu untuk melakukan analisis terhadap pengaruh dari Komitmen Kerja serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan dengan Kepuasan Kerja.

2. METODE PENELITIAN

Waktu penelitian ini dimulai pada tahun 2024 sampai dengan selesai. Untuk pengumpulan data informasi pada penelitian ini yaitu dengan metode pembagian kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan di perusahaan terkait variabel yang diteliti. Sampel pada penelitian ini sebanyak 381 orang. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi menggunakan G-Power sehingga populasi menjadi 99 orang. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis menggunakan Smart PLS4. Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Cluster Random Sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan Sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah Sem PLS, analisis Outer Model, Inner Model dan Koefisien Determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Berikut ini akan dijelaskan karakteristik responden penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja perusahaan seperti yang dijelaskan berikut ini:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini akan disajikan data identitas responden berdasarkan Jenis Kelamin yang telah diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	54	55%
2	Perempuan	45	45%
Jumlah		99	100%

Berdasarkan pada Tabel 1. diketahui bahwa jumlah laki – laki yang menjadi responden pada penelitian ini adalah 99 orang. Responden laki-laki pada penelitian ini adalah 54 orang atau sama dengan sebesar 55 %. Responden perempuan pada penelitian ini adalah sebesar 45 orang atau sama dengan 45%. Ini menunjukkan bahwa yang menjadi responden pada penelitian ini yang paling besar adalah laki - laki atau dengan kata lain, bahwa karyawan pada perusahaan didominasi oleh laki – laki.

2. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berikut ini akan disajikan data identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan yang telah diklassifikasikan sebagai berikut:

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	SMA	-	-
2	Diploma/D3	25	25%
3	Sarjana/S-1	51	52%
4	Pascasarjana/S2	23	23%
5	Doktoral/S3	-	-
Jumlah		99	100%

Tabel 2. menjelaskan bahwa pada tingkat pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan SMA tidak ada dan tingkat Diploma/D3 adalah sebanyak 25 orang atau sama dengan 25%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana/S1 adalah sebanyak 51 orang atau sama dengan 52%. Responden dengan tingkat pendidikan Pascasarjana/S2 adalah sebanyak 23 orang atau sama dengan 23%

3. Lama Bekerja

Berikut ini akan disajikan data identitas pegawai yang menjadi responden berdasarkan lama bekerja yang telah diklassifikasikan sebagai berikut

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	8	8%
2	1 – 2 Tahun	12	12%
3	3 – 4 Tahun	19	19%
4	5 – 6 Tahun	39	39%
5	>6 Tahun	21	21%
Jumlah		99	100%

Tabel 3. menjelaskan bahwa pada lama bekerja, responden dengan masa bekerja < 1 tahun terdapat 8 orang dengan 8%. Responden dengan masa kerja 1-2 Tahun sebanyak 12 orang dengan 12%. Responden dengan masa bekerja selama 3-4 tahun adalah sebanyak 19 orang atau sama dengan 19%. Responden dengan masa bekerja selama 5–6 tahun adalah sebanyak 39 orang atau sama dengan 39%. Responden dengan masa bekerja selama > 6 tahun adalah sebanyak 21 orang atau sama dengan 21%

3.2 Pengujian SemPLS

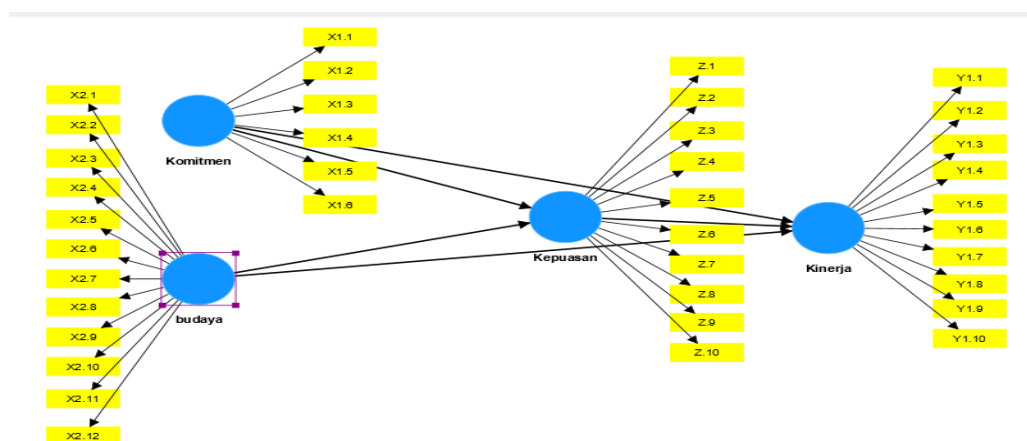
Analisis yang digunakan adalah uji kualitas data melalui Sem PLS dengan pengaruh kinerja (Y) sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening dan komitmen organisasi (X1) budaya organisasi (X2) sebagai variabel bebas. Dalam pengujian validitas melihat dari loading faktor yang dihasilkan dari pengolahan data. Loading faktor harus diatas 0.70 kemudian AVE lebih dari atau sama dengan 0.50. Sedangkan untuk cronbach’s alpha dan composite reliability besaran nilainya harus lebih dari 070.

Tabel 4. Outer Loading

Variabel	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
Komitmen Organisasi	X1.1	0,912	Memenuhi Conveirgeint Validity
	X1.2	0,767	Memenuhi Conveirgeint Validity
	X1.3	0,755	Memenuhi Conveirgeint Validity
	X1.4	0,786	Memenuhi Conveirgeint Validity
	X1.5	0,764	Memenuhi Conveirgeint Validity

	X1.6	0,984	Memenuhi Conveirgeint Validity
	X2.1	0,712	Memenuhi Conveirgeint Validity
	X2.2	0,729	Memenuhi Conveirgeint Validity
	X2.3	0,814	Memenuhi Conveirgeint Validity
	X2.4	0,896	Memenuhi Conveirgeint Validity
	X2.5	0,816	Memenuhi Conveirgeint Validity
Budaya Organisasi	X2.6	0,937	Memenuhi Conveirgeint Validity
	X2.7	0,790	Memenuhi Conveirgeint Validity
	X2.8	0,973	Memenuhi Conveirgeint Validity
	X2.9	0,843	Memenuhi Conveirgeint Validity
	X2.10	0,842	Memenuhi Conveirgeint Validity
	X2.11	0,801	Memenuhi Conveirgeint Validity
	X2.12	0,758	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Z.1	0,732	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Z.2	0,812	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Z.3	0,768	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Z.4	0,784	Memenuhi Conveirgeint Validity
Kepuasan Kerja	Z.5	0,845	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Z.6	0,791	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Z.7	0,794	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Z.8	0,767	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Z.9	0,900	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Z.10	0,732	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Y1.1	0,710	Memenuhi Conveirgeint Validity
Kinerja Karyawan	Y1.2	0,790	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Y1.3	0,799	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Y1.4	0,806	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Y1.5	0,712	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Y1.6	0,854	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Y1.7	0,929	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Y1.8	0,802	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Y1.9	0,706	Memenuhi Conveirgeint Validity
	Y1.10	0,819	Memenuhi Conveirgeint Validity

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini pada variabel komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, sudah memenuhi kriteria nilai outer loading yang baik yaitu >0.70.



Gambar 1. Skema model partial square

3.3 Discriminant Validity

Kriteria kedua yang digunakan dalam penilaian outer model adalah discriminant validity. Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Indikator yang dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila cross loading pada variabel lebih besar dibandingkan dengan variabel lain.

Tabel 5. Cross Loading

Variabel	Komitmen	Budaya	Kepuasan	Kinerja
X1.1	0,912	0,218	0,086	0,187

Variabel	Komitmen	Budaya	Kepuasan	Kinerja
X1.2	0,767	0,326	-0,003	0,22
X1.3	0,755	0,362	-0,009	0,158
X1.4	0,786	0,536	0,086	0,245
X1.5	0,764	0,231	0,116	0,199
X1.6	0,984	0,211	-0,048	0,188
X2.1	0,380	0,712	0,044	0,132
X2.2	0,270	0,729	0,241	0,231
X2.3	0,276	0,814	0,366	0,229
X2.4	0,392	0,896	0,318	0,364
X2.5	0,233	0,816	0,253	0,145
X2.6	0,482	0,937	0,396	0,476
X2.7	0,381	0,79	0,216	0,274
X2.8	0,182	0,973	0,11	0,136
X2.9	0,563	0,843	0,136	0,162
X2.10	0,493	0,842	0,312	0,33
X2.11	0,341	0,801	0,267	0,236
X2.12	0,192	0,758	0,266	0,27
Z.1	0,389	0,533	0,732	0,475
Z.2	0,156	0,372	0,812	0,354
Z.3	0,179	0,561	0,768	0,356
Z.4	0,232	0,562	0,784	0,288
Z.5	0,155	0,392	0,845	0,526
Z.6	0,264	0,432	0,791	0,501
Z.7	0,355	0,363	0,794	0,475
Z.8	0,189	0,271	0,767	0,411
Z.9	0,509	0,298	0,9	0,379
Z.10	0,202	0,399	0,732	0,251
Y.1	0,381	0,362	0,404	0,71
Y.2	0,522	0,133	0,378	0,79
Y.3	0,281	0,292	0,405	0,799
Y.4	0,344	0,317	0,32	0,806
Y.5	0,361	0,162	0,509	0,712
Y.6	0,312	0,273	0,502	0,854
Y.7	0,529	0,436	0,368	0,929
Y.8	0,286	0,203	0,459	0,802
Y.9	0,291	0,382	0,368	0,706
Y.10	0,521	0,287	0,422	0,819

Berdasarkan sajian data di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading lebih besar dari variabel lainnya. Dapat dinyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi discriminant validity yang baik. Selain dengan mengamati nilai cross loading, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode yang lain yaitu dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE). Untuk masing-masing variabel dipersyaratkan nilainya harus >0,50 untuk model yang baik. Nilai AVE dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Komitmen Organisasi	0.653
Budaya Organisasi	0.806
Kepuasan Kerja	0.792
Kinerja Karyawan	0.764

Output dari AVE diatas menunjukkan bahwa nilai AVE dari Komitmen Organisasi (X1) Budaya Organisasi (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) bernilai lebih besar dari 0,50 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant yang baik.

3.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan keakuratan dan konsisten dalam mengukur konstruksi. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability maupun cronbach's alpha diatas 0.70. Hasil dari pengujian composite reliability dan cronbach's alpha dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Nilai Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Komitmen Organisasi	0.864	0.985
Budaya Organisasi	0.987	0.975
Kepuasan Kerja	0.898	0.853
Kinerja Karyawan	0.962	0.839

3.5 Uji Hipotesis

Berdasarkan olahan data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini dengan melihat R statistic dan P Value. Hipotesis dinyatakan diterima apabila P Value <0,05. Pada penelitian ini untuk melihat hubungan langsung atau tidak langsung dapat dilihat dengan menggunakan Smart PLS dengan metode bootstrapping. Berikut tabel pengujian statistik hipotesis :

Tabel 8. Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,418	0,514	0,317	0,895	0,087
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,371	0,291	0,179	0,980	0,084
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,333	0,332	0,093	2,960	0,01
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,403	0,163	0,018	3,387	0,00
Kinerja Karyawan -> Kepuasan kerja	0,505	0,507	0,155	4,872	0,010

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahuui sebagai berikut :

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan menunjukkan nilai $t_{hitung} (0,895) < t_{tabel} (1,650)$ dengan P Value > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} (0,980) < t_{tabel} (1,650)$ dengan P Value > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,960) > t_{tabel} (1,650)$ dengan P Value < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} (3,387) > t_{tabel} (1,650)$ dengan P Value < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan
5. Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi dengan kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} (4,872) > t_{tabel} (1,650)$ dengan P Value > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan dimediasi dengan kepuasan karyawan

3.6 Koefisien Determinasi

Besarnya coefficient determination (R-square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten independen dalam model structural (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 4.0 diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien Determinasi

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.797	0.873
Kinerja Karyawan	0.866	0.796

Tabel R-Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,797 dan dinyatakan memiliki nilai baik. Kemudian R-Square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan nilai sebesar 0,686 dan dinyatakan memiliki nilai sedang.

3.7 Pembahasan

3.7.1 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} (0,895) < t_{tabel} (1,650)$ dengan P Value $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena komitmen merupakan suatu keadaan dimana karyawan harus memiliki keyakinan terhadap apa yang dikerjakan, dalam hal ini karyawan sudah memiliki komitmen dan kesadaran dalam dirinya terhadap apa yang akan dilakukannya. Dan perusahaan sudah memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan sehingga karyawan secara perlahan sudah memiliki komitmen dalam dirinya. Hasil penelitian ini didukung oleh (Nurhayati, 2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Astra Credit's Companies Medan.

3.7.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} (0,980) < t_{tabel} (1,650)$ dengan P Value $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karena sebagian besar karyawan menganggap bahwa komitmen terhadap organisasi adalah suatu kewajiban yang seharusnya ada dikalangan karyawan dalam menjalankan tugas mereka sehingga menganggap hal tersebut tidak membuat kinerja mereka lebih tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Badrianto & Astuti, 2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Ada Baru.

3.7.3 Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,960) > t_{tabel} (1,650)$ dengan P Value $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena budaya organisasi berperan penting dalam membentuk sikap terhadap pekerjaan, budaya organisasi yang tinggi akan mengantarkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan membawa budaya organisasi yang rendah. Hasil penelitian ini didukung oleh (Lestari & Honor Satrya, 2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Padang Golf Cikarang.

3.7.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja menunjukkan nilai $t_{hitung} (3,387) > t_{tabel} (1,650)$ dengan P Value $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kalau terdapat budaya organisasi yang baik akan membuat kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh (Megantara et al., 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Dolok Sinubah.

3.7.5 Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja

Dengan demikian diketahui nilai $t_{hitung} (4,872) > t_{tabel} (1,650)$ dengan P Value $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan dimediasi dengan kepuasan karyawan. Nilai R sebesar 0,866 atau 86.6% berarti komitmen organisasi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja dimediasi dengan kepuasan kerja. Nilai Q-square sebesar 0,811 atau 81% hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang diajukan oleh model penelitian sebesar 81%, sedangkan sisanya 19% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini. Hasil penelitian ini didukung oleh (Bakat et al., 2023) yang menyatakan secara bersamaan komitmen organisasi dan budaya organisasi mempengaruhi terhadap kinerja yang dimediasi dengan kepuasan kerja pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang.

4. KESIMPULAN

Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena komitmen merupakan suatu keadaan dimana karyawan harus memiliki keyakinan terhadap apa yang dikerjakan, dalam hal ini karyawan sudah memiliki komitmen dan kesadaran dalam dirinya terhadap apa yang akan dilakukannya. Dan perusahaan sudah memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan sehingga karyawan secara perlahan sudah memiliki komitmen dalam dirinya. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya yang diterapkan dalam perusahaan memberikan dampak positif terhadap perusahaan, karena dengan adanya budaya akan menciptakan dan memberikan motivasi pada karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Apabila karyawan mempunyai rasa puas terhadap pekerjaan, maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi komitmen dan budaya terhadap kinerja. Artinya dengan adanya kepuasan yang ada pada diri karyawan maka akan meningkatkan tingginya komitmen dan budaya sehingga akan meningkatkan kinerja terhadap diri karyawan tersebut. Nilai R sebesar 0,866 atau 86.6% berarti terdapat hubungan anatara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja diperoleh nilai Q-square sebesar 0,811 atau 81% hal ini menunjukkan

besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat diajukan oleh model penelitian sebesar 81%, sedangkan sisanya 19% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

REFERENCES

- Adilla, S., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2019), 302–311.
- Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 151–160. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773>
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Bakat, M., Motivasi, D., Kinerja, M., Dimediasi, K., Nelson, A., & Caroline, W. (2023). Talent Management and Motivation Affect Employee Performance Mediated by Job Satisfaction in Hospitality Industry in Batam City. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2173–2191. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.460>
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–11. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 434–439. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315>
- Januarti Putri, Y., & Irmawati. (2023). Analysis of the Influence of Job Insecurity and Compensation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at Matahari Department Store Sragen. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2562–2574. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Kair, A. F., Perkasi, D. H., Wahdiniawati, S. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Yayasan Pengembangan Potensi Sumber Daya Pertahanan. *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi*, 02(01), 47–59.
- Karyono, Sinaga, H. R., Mulya, N. P., Wahyudi, I., Raharjo, I. B., Prabowo, I. P. D. A. S., Ani, N., Lase, F., Sandry, R., Ferdiansyah, M., Hulu, F., & Kundori. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. P. Dr. Jajang Suhayat & M. Yamolala Zega, S.E. (eds.); Pertama). CV. Edupedia Publisher.
- Lesmana, M. T., Batubara, A. R. R., Alfianita, Simatupang, M. P., & Nasution, M. . (2023). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 64–77. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.15002>
- Lestari, K. W. D., & Honor Satriya, I. G. B. (2023). Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Japan Travel Agency. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(01), 1609. <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i01.p08>
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1), 462–477.
- Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indojava Agrinusa Kabupaten Kampar. *Jurnal Daya Saing*, 10(1), 9–15. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v10i1.1643>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Patri Hasni, Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (*Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1)).
- Pratama, G. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2), 2763–2773. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 157–168. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.211>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap



- Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(3). [https://doi.org/10.1016/S1005-8885\(08\)60090-4](https://doi.org/10.1016/S1005-8885(08)60090-4)
- Setiawan, H. D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Ilmu Dan Budaya*, 41(69), 8091–8102.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (K. Ahmad & V. R. Ananda (eds.); Pertama). Sinar Grafika Offset.
- Sufiyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 1(1), 12–21.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*.
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, 3(1), 1689–1699. <http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288>