

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta

Stella Karunia Avera dan M. Tony Nawawi
Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta
Email : stella_avera@yahoo.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and job satisfaction on employee performance and organizational commitment as mediation. The method in this study uses descriptive research with a quantitative approach and using questionnaires as a data collection tool. The population in this study were all employees working in the service sector at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta. The sample size used in this study was 100 respondents. This study uses SmartPLS version 3.2.8. The results of this study indicate that (1) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance (2) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance (3) organizational culture has a positive and significant but not direct effect on employee performance and organizational commitment as mediation variables (4) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance (5) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *organizational culture, job satisfaction, employee performance, organizational commitment*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Metode pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja dalam bidang jasa di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta. Ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.2.8. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan tetapi tidak secara langsung terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (4) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (5) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, komitmen organisasi

LATAR BELAKANG

Kondisi perekonomian Indonesia saat ini berkembang menjadi semakin baik dalam era globalisasi. Seluruh perusahaan berperan aktif dalam pertumbuhan global perekonomian Indonesia serta dapat bersaing didalam segi operasional maupun koseptual. Jasa pengiriman barang berkembang cukup pesat saat ini . Adanya beberapa perusahaan baru yang bergerak dalam bidang industri jasa pengiriman. Seiring dalam peningkatan aktivitas pengiriman logistic maka berkembang juga bisnis e-commerce seperti Tokopedia, Shoope,Bukalapak, Bli bli, OLX.

Kinerja karyawan memegang peranan sebagai media untuk melancarkan pelaksanaan kegiatan usaha. Peran yang handal dan profesional dalam usaha meningkatkan kinerja sangat dibutuhkan, karena akan mempengaruhi kelangsungan organisasi. Seorang karyawan akan memiliki kinerja kerja yang tinggi apabila mendapatkan keseimbangan antar kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dikerjakan maka akan timbul tanggung jawab dalam dirinya untuk menyelesaikan tugasnya secara maksimal.

Budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Perilaku karyawan dipengaruhi oleh lingkungan sekitar tempat mereka bekerja jika ditempat mereka bekerja memiliki sifat atau perilaku yang positif maka hubungan antar karyawan. Menjadi lebih baik dan positif.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dikerjaannya yang berdampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan perusahaannya. Saat melakukan pekerjaan harus mempunyai komitmen yang kuat agar tugas yang ditetapkan dapat berjalan dengan baik. Jika seorang individu tidak mempunyai komitmen akan melakukan tindakan yang tidak menyenangkan yang dapat menimbulkan kesan buruk bagi dirinya sendiri

Perumusan masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai variable mediasi PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta ?
4. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta ?
5. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta ?

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)

2. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta
3. Untuk mengetahui budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta
4. Untuk mengetahui budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta
5. Untuk mengetahui komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta

KAJIAN TEORI

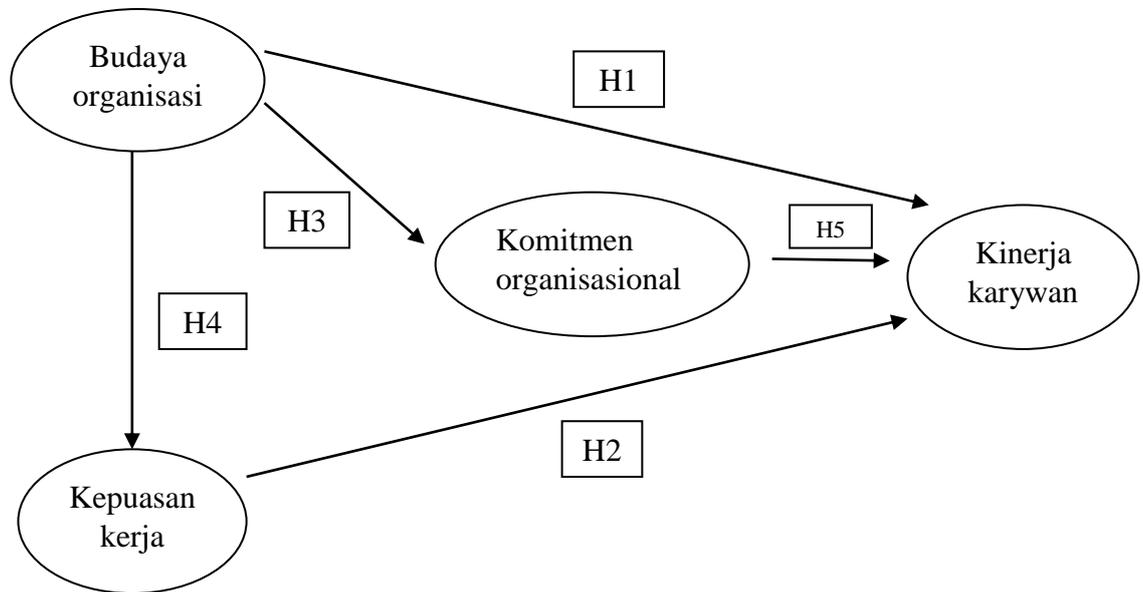
Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Marta dan Suharnomo (2011) budaya organisasi adalah nilai-nilai dan simbol-simbol yang dipahami dan ditaati bersama-sama oleh semua anggota organisasi. Budaya ini unik milik organisasi tertentu sebagai pembeda antara organisasi kepada orang lain.

Menurut Mangkunegara (2012) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Taurisa dan Ratnawati (2012) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Menurut Mathis dan Jackson (2010) komitmen organisasi adalah di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Kreitner dan Kinicki (2014) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

Gambar 1. Model Penelitian



Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang dijelaskan diatas maka hipotesis yang dapat dibentuk adalah:

1. H1: Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta
2. H2: Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta
3. H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta
4. H4 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta
5. H5: Komitment organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di perusahaan dalam bidang jasa yaitu PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta. Jumlah responden yang diteliti adalah 100 responden. Metode *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan jenis yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan pendekatan kuantitatif menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Analisis data yang digunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil Uji Statistik

Tabel 1. *Average Variance Extracted*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Budaya Organisasi	0.580
Kepuasan kerja	0.577
Komitment organisasional	0.637
Kinerja karyawan	0.601

Tabel 2. (Korelasi antara Variabel Laten)

	Budaya Organisasi	Kepuasan kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
Budaya Organisasi	0,761			
Kepuasan kerja	0,626	0,759		
Kinerja Karyawan	0,624	0,617	0,798	
Komitmen Organisasi	0,607	0,618	0,564	0,775

Tabel 3. Uji Reliabilitas

	<i>Composite Reliability</i>
Budaya organisasi	0.892
Kepuasan kerja	0.891
Kinerja karyawan	0.913
Komitmen organisasi	0.900

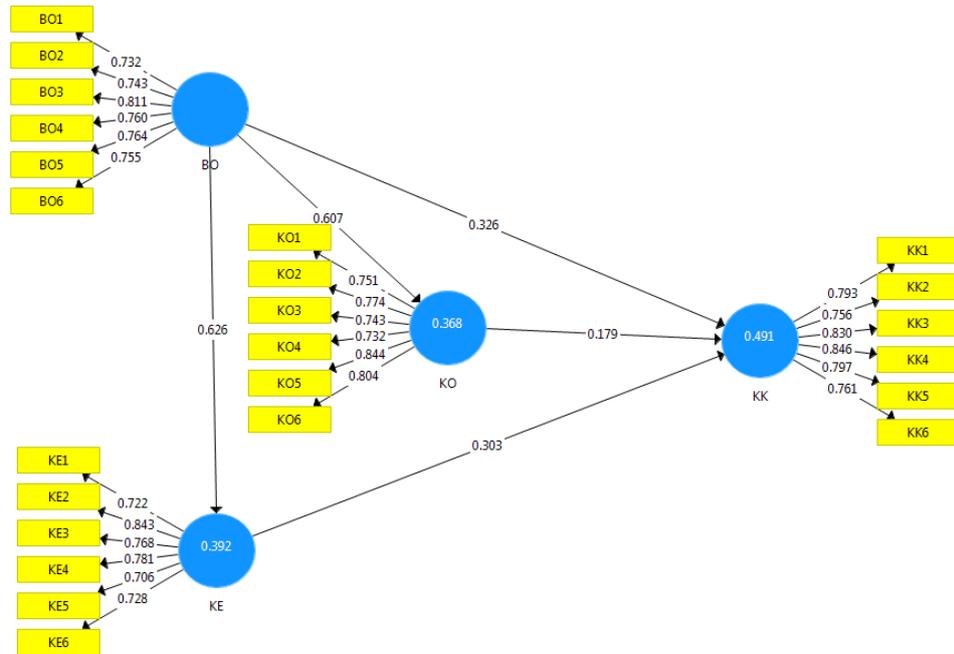
Tabel 4. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,392	0,386
Kinerja Karyawan	0,491	0,475
Komitmen Organisasi	0,368	0,362

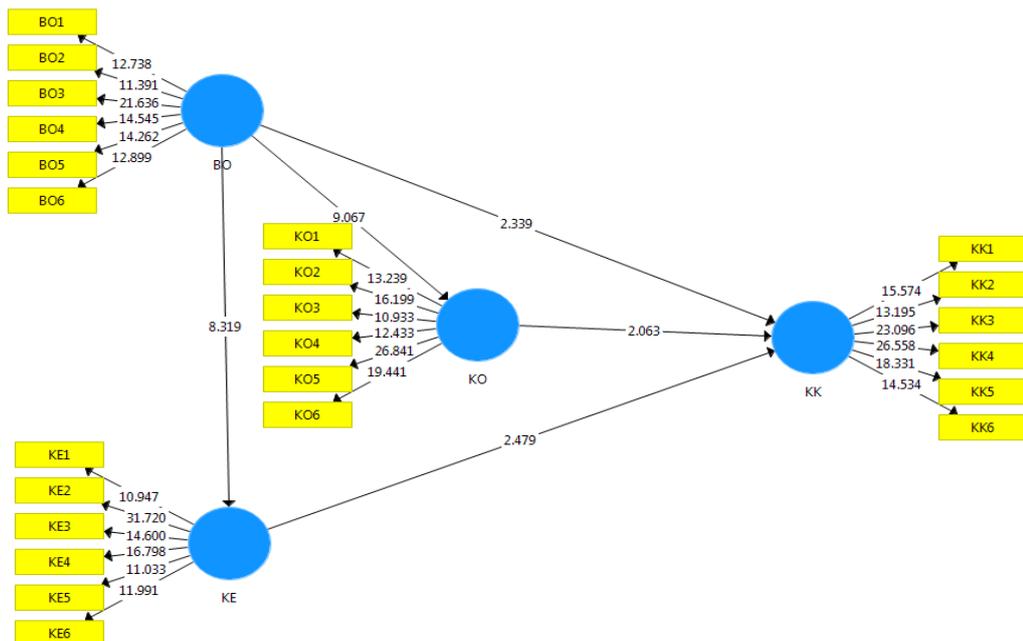
Tabel 5. *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BO -> KK	0,326	0,328	0,139	2,339	0,020
KE -> KK	0,303	0,300	0,122	2,479	0,013
BO -> KO	0,607	0,614	0,067	9,067	0,000
BO --> KK--> KO	0.109	0.111	0.060	2.523	0.035
BO -> KE	0,626	0,637	0,075	8,319	0,000
KO -> KK	0,179	0,182	0,087	2,063	0,040

Gambar 1. Hasil Uji Validitas Konvergen



Gambar 2. Hasil Bootstrapping



DISKUSI

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta dengan nilai t – statistics 2.339 yang berarti > 1.96 dan nilai P values sebesar 0.020 apabila budaya organisasi meningkat maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta dengan nilai t – statistics 2.479 yang berarti > 1.96 dan nilai P values sebesar 0.013 yang dapat diartikan lebih kecil dari 0,05 apabila karyawan dalam perusahaan tersebut merasakan adanya kenyamanan saat mengerjakan pekerjaannya maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta. dengan nilai t – statistics 2,523 yang berarti > 1.96 dan nilai P values sebesar 0.035 yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta, artinya hipotesis ini menyatakan bahwa harus menerapkan nilai dan peraturan agar dapat mempengaruhi perilaku masing-masing karyawan karena dengan adanya hasrat untuk bekerja sama dalam sebuah organisasi maka, munculnya rasa komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan masing-masing.

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta dengan nilai t – statistics 8.319 yang berarti > 1.96 dan nilai P values sebesar 0.000 yang berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja apabila budaya organisasi terjalin dengan baik dalam perusahaan maka karyawan memperoleh kepuasan yang berada saat bekerja dan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis. Kondisi kerja yang dinamis dapat dilihat pada pekerjaan yang memberikan kesempatan bagi masing-masing individu untuk berfikir secara kreatif serta memiliki kebebasan untuk bekerja dan memiliki kontrol terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta dengan nilai t – statistics 2.063 yang berarti > 1.96 dan nilai P values sebesar 0.040 yang berarti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila seorang karyawan merasa bangga terhadap organisasi ditempat mereka bekerja maka, mereka dapat memberikan kontribusi dan berperan dalam mencapai tujuan organisasi yang akan terjalin dengan baik dalam perusahaan maka, kinerja karyawan pun akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Budaya organisasi memiliki pengaruh tidak secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
4. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini saran yang akan diberikan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan bagi peneliti lain, sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan penelitian ini membahas mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja yang diterapkan dan dirasakan oleh masing-masing karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada masing-masing variabel. Penelitian ini menunjukkan bahwa rekan kerja saya memberikan dukungan yang cukup merupakan indikator yang paling rendah dalam variabel kepuasan kerja, maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kerjasama agar masing-masing karyawan dapat nyaman bekerja diperusahaan. Dan penerapan keselamatan kerja diperusahaan cukup baik merupakan indikator yang paling rendah dalam variabel budaya organisasi, dengan demikian perlu adanya keselamatan kerja yang pasti agar karyawan yang bekerja pun tetap merasa aman saat melakukan pekerjaannya karena perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya.
2. Bagi peneliti lain alangkah lebih baik apabila menambahkan variabel dalam melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan sehingga terdapat gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). Human Resource Managemen (edisi10). Jakarta : Salemba Empat.
- Marta, O.E. and Suharnomo (2011), "Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya.
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.