



Pengaruh Desain Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Ongkowidjojo Malang

Oleh
Muhammad Ilham Bachraesy*)
Siti Asiyah)**
Fahrurrozi Rahman*)**
[Email.bachraesy@gmail.com](mailto:bachraesy@gmail.com)

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the direct effect of job design, organizational culture and organizational commitment on employee performance and organizational commitment as a mediating variable. Based on data from PT Ongkowidjojo Malang, there are 350 employees as a population, so the sample used in the study was 78 employees. The sampling method used was purposive sampling method. In this study, the analysis technique used is multiple linear regression using cross section data. Based on the results of path analysis and research results, it is known that job design has a positive and significant effect on organizational commitment and organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment. Job design has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, and organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment can mediate the influence of job design and organizational culture on employee performance.

Keywords: Job design, organizational culture, organizational commitment, and employee performance

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Pandemi Covid-19 menyebabkan perusahaan mengalami perubahan dalam sistem MSDM. Sistem yang berawal bekerja di perkantoran dan membuat banyak kerumunan, tetapi kini tidak bisa dilakukan. Manager dituntut bisa merubah sistem manajemen sumber daya manusia dengan menjalankan protokol kesehatan dan mengerjakan pekerjaan dari rumah. Perusahaan harus bisa menyesuaikan desain pekerjaan para karyawannya dimasa pandemi ini. Pada masa ini banyak karyawan yang di PHK atau diistirahatkan di rumah, sehingga ini menyebabkan adanya perubahan budaya organisasi. Perubahan tersebut akan menyangkut pada aturan, ukuran, cara bekerja, dan budaya yang berujung pada hasil kinerja perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia dapat dijadikan strategi yang mendukung terciptanya peningkatan kinerja karyawan dari tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya penyesuaian, seperti misalnya pengarahannya *job design* yang baik dalam pekerjaan, akan memberikan dampak kepada para karyawan dalam menghasilkan suatu hal yang memiliki hubungan dengan kepentingan organisasi (Putra, 2020).

(Nur et al., 2020) menyatakan semakin baik desain kerja dan budaya organisasi, akan berpengaruh pada komitmen antar karyawan. Komitmen dibangun oleh perusahaan untuk menggapai tujuannya. Rasa komitmen yang besar, membuat karyawan bekerja dengan rasa senang dan bertanggung jawab secara maksimal. Harapan perusahaan yaitu dapat meningkatkan komitmen semua karyawan melalui aktivitas-aktivitas yang membangun keharmonisan antar karyawan. Oleh karena itu mereka akan memaksimalkan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya desain pekerjaan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi merupakan bentuk tanggung jawab karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

Berdasarkan atas latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan maka peneliti merasa tertarik melaksanakan penelitian tentang *employee performance* di perusahaan yang bergerak di bidang industri rokok yaitu PT Ongkowidjojo Malang, sehingga dapat ditentukan judul penelitian yaitu, **“Pengaruh Desain Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Ongkowidjojo Malang”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh desain kerja terhadap komitmen organisasi PT Ongkowidjojo Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PT Ongkowidjojo Malang?
3. Apakah terdapat pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan PT Ongkowidjojo Malang?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Ongkowidjojo Malang?
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Ongkowidjojo Malang?
6. Apakah terdapat pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan PT Ongkowidjojo Malang melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?
7. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Ongkowidjojo Malang melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh desain kerja terhadap komitmen organisasi PT Ongkowidjojo Malang.
2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PT Ongkowidjojo Malang.
3. Untuk menguji pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan PT Ongkowidjojo Malang.
4. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Ongkowidjojo Malang.
5. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Ongkowidjojo Malang.

6. Untuk menguji pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Ongkowidjojo Malang.
7. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Ongkowidjojo Malang.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis, diharapkan hasil penelitian ini bisa memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan yang berhubungan tentang desain kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat memberikan referensi untuk peneliti selanjutnya.
2. Manfaat Praktis, peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Ongkowidjojo Malang mengenai perkembangan pada desain pekerjaan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam menerapkan kebijakan dalam masa pandemi Covid-19.

Penelitian Terdahulu

Mubarak & Darmanto (2016) judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada pns di kecamatan watukumpul kabupaten pemalang), dalam hasil penelitiannya ada dampak positif budaya organisasi pada kinerja staf dengan komitmen untuk mengorganisir intervensi untuk perubahan. Peningkatan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Watukumpul akan berdampak nyata pada peningkatan komitmen pegawai organisasi.

Nur et al. (2020) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi dan desain pekerjaan terhadap komitmen kerja dan kinerja karyawan perum bulog divisi regional sultra, dalam hasil penelitiannya desain pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan . Komitmen kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi dan desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan perum bulog devisi regional sutra.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2017) mengatakan kinerja ialah performa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Output pekerjaan yang bisa diraih seorang ataupun kelompok di sesuatu perusahaan cocok dengan otoritas serta kewajiban tiap-tiap karyawan, untuk menggapai target perusahaan, tidak melanggar hukum, serta cocok dengan moral etika.

Desain Kerja

Sinambela (2016) desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas khusus yang dilakukan, metode yang dipakai dalam melakukan tugas tersebut, dan keterkaitan antara pekerjaan dengan tugas lain didalam sebuah organisasi.

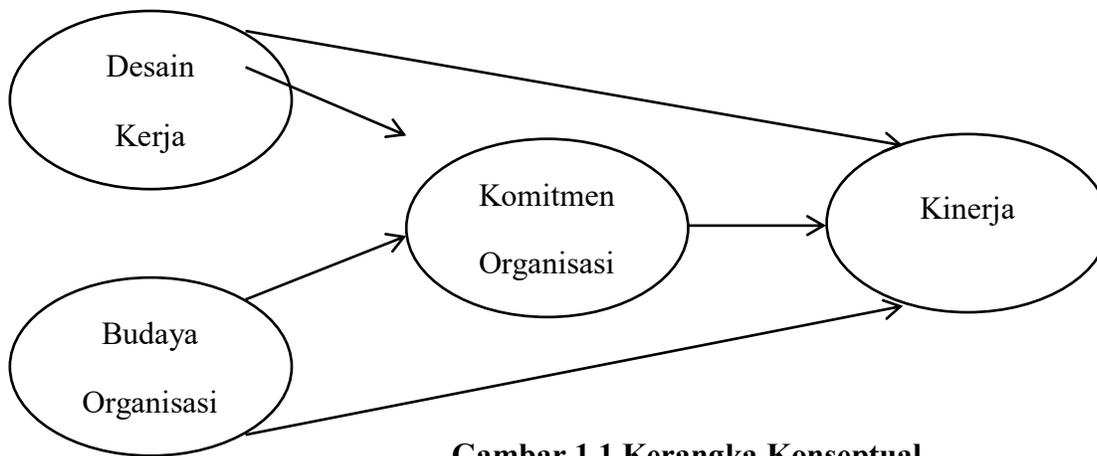
Budaya Organisasi

Menurut Arifin et al. (2017) budaya organisasi merupakan suatu pernyataan yang diungkapkan, memberikan makna yang terkandung didalamnya sehingga bisa ditangkap oleh kumpulan orang dan memberikan mereka cara untuk merasakan, memikirkan, dan bereaksi pada lingkungan yang bermacam-macam.

Komitmen Organisasi

Mathis & Jackson (2015) mengartikan komitmen organisasi ialah sikap individu untuk berkeyakinan dan mempunyai arah dalam berorganisasi yang ingin mereka pertahankan dalam keorganisasiannya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

→ : berpengaruh secara parsial

Hipotesis merupakan estimasi awal dimana hubungan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen ditentukan sebelum penelitian dilakukan dan harus diperjelas oleh penelitian. Adapun hipotesis yang dibentuk ialah sebagai berikut:

- H1 : Desain Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Ongkowidjojo Malang.
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Ongkowidjojo Malang.
- H3 : Desain Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Ongkowidjojo Malang.
- H4 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Ongkowidjojo Malang.
- H5 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Ongkowidjojo Malang.
- H6 : Desain Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT Ongkowidjojo Malang.
- H7 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PT Ongkowidjojo Malang.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dalam menjelaskan pengaruh antar variabel desain kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah populasi dari penelitian ini sejumlah 350 karyawan PT Ongkowidjojo Malang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan metode *purposive sampling* dimana teknik untuk menentukan sampel ditentukan berdasarkan kriteria yaitu rentang usia, pendidikan, jenis kelamin, dan lama bekerja. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuisisioner. Metode analisis data dibagi menjadi tiga yaitu uji instrumental, uji asumsi klasik, dan uji analisis jalur menggunakan alat analisis SPSS 25.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan umur hasil data dapat disimpulkan responden yang bekerja di PT Ongkowidjojo Malang berusia 20 – 40 tahun dengan presentase yang tinggi sebesar 78%. Artinya usia responden di PT Ongkowidjojo Malang termasuk usia yang produktif.

Berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan laki-laki lebih dominan bekerja di PT Ongkowidjojo Malang. Artinya pekerjaan yang dilakukan di lapangan membutuhkan tenaga dan fisik yang lebih kuat ketimbang perempuan. Pekerjaan perempuan lebih kepada pekerjaan di depan layar komputer atau laptop.

Berdasarkan lama bekerja dapat disimpulkan rata-rata karyawan PT Ongkowidjojo Malang lama bekerja pada rentang 1 – 5 tahun. Karyawan cukup loyal pada perusahaan. Sehingga karyawan merasa memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Artinya karyawan yang bekerja di PT Ongkowidjojo Malang mempunyai loyalitas yang cukup.

Berdasarkan riwayat pendidikan dapat disimpulkan rata-rata responden yang bekerja di PT Ongkowidjojo Malang berriwayat pendidikan SLTA, D3, dan S1 dengan total persentase 91%. Artinya karyawan yang berriwayat D3 dan S1 memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaannya ketimbang karyawan dengan lulusan SLTA.

Deskripsi Variabel Desain Kerja

Pada variabel desain kerja diketahui indikator penggunaan teknologi dengan pernyataan saya bekerja menggunakan teknologi terbaru dan indikator struktur organisasi dengan pernyataan struktur organisasi dibentuk sesuai visi dan misi perusahaan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.0. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan bekerja sudah menggunakan teknologi terbaru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga merasa struktur organisasi yang dibuat sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Adapun terdapat dua indikator dengan nilai terendah yaitu indikator variasi kerja dengan pernyataan perusahaan membentuk variasi pekerjaan untuk menghindari kebosanan dan indikator kesesuaian pekerjaan dengan pernyataan saya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ditentukan memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3.8. Hal ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan belum merasa nyaman dengan adanya variasi kerja. Mereka harus menyesuaikan kembali dengan pekerjaan baru, sehingga hal tersebut membuat rasa tidak nyaman. Sebagian dari mereka merasa belum memahami dengan deskripsi pekerjaan yang

diberikan pihak manajemen. Karyawan harus aktif bertanya apabila belum mengerti deskripsi pekerjaan yang harus dilakukan. Hal tersebut demi kelancaran karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan masalah.

Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Pada variabel budaya organisasi diketahui indikator perhatian ke hal mendetail memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.9 dengan pernyataan saya mengerjakan tugas dengan detail dan rinci. Indikator tersebut mengindikasikan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan detail dan rinci untuk memberikan nilai lebih bagi diri sendiri dan orang lain sehingga memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan indikator orientasi orang memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3.5 dengan pernyataan saya terlibat dalam pengambilan keputusan yang diajukan perusahaan. Indikator tersebut mengindikasikan bahwa karyawan kurang ikut serta dalam pengambilan keputusan yang diajukan perusahaan. Hal tersebut kurang baik untuk dilakukan, karena kebijakan dan keputusan yang diambil atas dasar karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Pada variabel komitmen organisasi diketahui indikator kesamaan nilai memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.1 dengan pernyataan saya menjunjung nilai-nilai yang baik kepada perusahaan. Indikator tersebut mengindikasikan bahwa karyawan menunjukkan sikap yang baik kepada perusahaan. Hal tersebut merupakan cara mereka menampilkan komitmennya untuk perusahaan. Sedangkan Indikator bangga menjadi bagian perusahaan memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3.8 dengan pernyataan merasa bahagia dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga mengindikasikan bahwa beberapa karyawan kurang merasa bahagia dan senang atas pekerjaan yang mereka lakukan. Hal tersebut terjadi karena dampak internal dari diri mereka sendiri, seperti masalah keluarga.

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Pada variabel kinerja karyawan diketahui indikator indikator kuantitas kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.0 dengan pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Karyawan merasa sudah bekerja sesuai target yang direncanakan. Indikator kerja sama memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3.9 dengan pernyataan saya membantu pekerjaan karyawan lain yang tidak bisa diselesaikan sendiri. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan kurang memiliki rasa simpati yang tinggi untuk membantu pekerjaan karyawan lain.

Hasil Uji Instrumen Uji Validitas

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
1	Desain Kerja (X1)	X1.1	0,812	0,223	valid
		X1.2	0,793	0,223	valid
		X1.3	0,799	0,223	valid
		X1.4	0,783	0,223	valid
		X1.5	0,609	0,223	valid
		X1.6	0,569	0,223	valid
2	Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,794	0,223	valid
		X2.2	0,733	0,223	valid
		X2.3	0,777	0,223	valid
		X2.4	0,776	0,223	valid
		X2.5	0,740	0,223	valid
		X2.6	0,699	0,223	valid
		X2.7	0,712	0,223	valid
3	Komitmen Organisasi (Z)	Z.1	0,597	0,223	valid
		Z.2	0,661	0,223	valid
		Z.3	0,812	0,223	valid
		Z.4	0,620	0,223	valid
		Z.5	0,765	0,223	valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,818	0,223	valid
		Y.2	0,853	0,223	valid
		Y.3	0,836	0,223	valid
		Y.4	0,769	0,223	valid
		Y.5	0,788	0,223	valid
		Y.6	0,554	0,223	valid

Sumber: data diolah, 2021

Sampel penelitian ini berjumlah 78 responden dengan nilai r tabel 0.223. Pada tabel 4.9 menunjukkan variabel desain kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga disimpulkan setiap item variabel valid untuk digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Desain Kerja (X1)	0,822	valid
Budaya Organisasi (X2)	0,866	valid
Komitmen Organisasi (Z)	0,725	valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,861	valid

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat variabel desain kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai cronbach's alpha > 0.60. Sehingga dapat dikatakan semua instrumen penelitian reliabel.

Hasil Analisis Data Uji Normalitas

**Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,09755622
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,045
	Negative	-,052
Test Statistic		,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 1.3 disimpulkan bahwa nilai signifikansi residual regresi sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05 yang artinya data yang digunakan berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,497	2,388		3,558	,001		
	X1	,235	,096	,263	2,454	,017	,746	1,340
	X2	,157	,066	,238	2,376	,020	,857	1,167
	Z	,301	,117	,287	2,580	,012	,692	1,444

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas diatas dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai VIF kurang dari angka 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,583	1,416		3,237	,002		
	X1	-,079	,057	-,180	-1,393	,168	,746	1,340
	X2	-,072	,039	-,223	-1,844	,069	,857	1,167
	Z	,079	,069	,153	1,142	,257	,692	1,444

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas diatas dapat disimpulkan semua variabel memiliki nilai sig. lebih besar dari 0.05 yang artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 1.6 Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) Pengaruh Desain Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Z)

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
Model		B		Beta		
1	(Constant)	6,828	2,228		3,065	,003
	X1	,367	,085	,430	4,325	,000
	X2	,161	,063	,255	2,565	,012

a. Dependent Variable: Z

Sumber: data diolah, 2021

Pada tabel 1.6 dapat didapatkan hasil rumus model analisis jalur (*path analysis*) untuk model 1 sebagai berikut:

$$Z_1 = 0,430 X_1 + 0,255 X_2$$

Tabel 1.7 Hasil Uji Analisis Jalur (Path Analysis) Pengaruh Desain Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,497	2,388		3,558	,001
	X1	,235	,096	,263	2,454	,017
	X2	,157	,066	,238	2,376	,020
	Z	,301	,117	,287	2,580	,012

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2021

Pada tabel 4.15 dapat didapatkan hasil rumus model analisis jalur (*path analysis*) untuk model 2 sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,263 X_1 + 0,238 X_2 + 0,287 Z_3$$

Uji Hipotesis

Tabel 1.8 Hasil Uji t Pengaruh Desain Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,828	2,228		3,065	,003
	X1	,367	,085	,430	4,325	,000
	X2	,161	,063	,255	2,565	,012

a. Dependent Variable: Z

Sumber: data diolah, 2021

Tabel 1.9 Hasil Uji t Pengaruh Desain Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

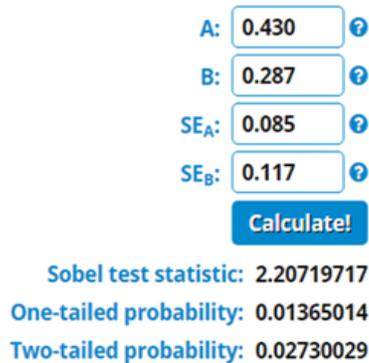
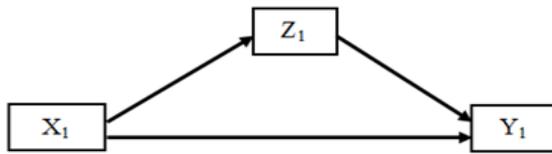
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,497	2,388		3,558	,001
	X1	,235	,096	,263	2,454	,017
	X2	,157	,066	,238	2,376	,020
	Z	,301	,117	,287	2,580	,012

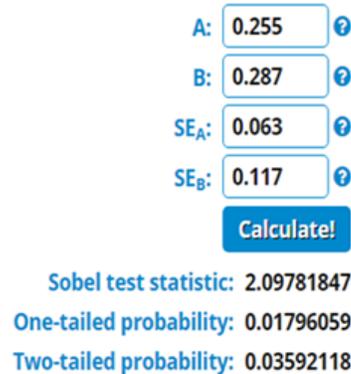
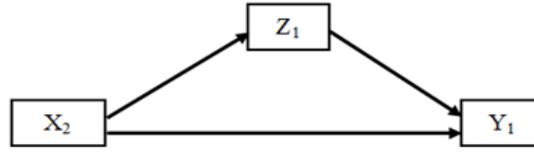
a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2021

Uji Sobel



Gambar 1.2 Hasil Uji Sobel X1-Z1-Y1



Gambar 1.3 Hasil Uji Sobel X2-Z1-Y1

ke
n
ka
n
en
li
rj
gs

ariabel
a (X1)

tugas
sistem
teraksi
makin

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Budaya organisasi dapat memicu munculnya komitmen antar karyawan yang lebih besar daripada kepentingan individual semata. Budaya organisasi membangun komunikasi dan keharmonisan antar karyawan melalui pekerjaan dalam bentuk tim. Secara langsung melalui kerja sama team yang baik, komunikasi yang baik, dan jalinan antar karyawan yang kompak membuat rasa komitmen yang tinggi pada diri mereka.

Pengaruh Desain Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Desain kerja berkaitan dengan pekerjaan yang dirancang secara efisien untuk mencapai kinerja yang maksimal. Pekerjaan yang efisien didukung dengan keahlian yang mereka kuasai dan mempelajari sistem informasi terbaru. *Job description* yang jelas membuat karyawan mengerti apa tugas yang harus mereka kerjakan. Tugas tersebut diselesaikan dengan waktu yang semaksimal mungkin, dengan didukung penggunaan teknologi modern untuk mendukung pekerjaan mereka. Karyawan yang telah mengerti atas pekerjaan mereka, maka hasil kinerja mereka akan maksimal dan baik.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya organisasi merupakan cara organisasi dalam bertindak dan menyelesaikan masalah di perusahaan. Menyatukan semua karyawan dengan sifat, perilaku, dan latar belakang yang berbeda-beda. Sehingga mereka mampu beradaptasi pada lingkungan di perusahaan tersebut. Kondisi tersebut perlu proses dan pendekatan agar pekerjaan mereka bisa diselesaikan dengan tepat untuk menghasilkan kinerja yang baik. Budaya sebagai ciri atau keunikan perusahaan. Karyawan tentu tidak ingin tempat mereka bekerja dianggap sama dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, perlu mengembangkan etos kerja yang baik.

Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komitmen merupakan suatu keadaan dimana karyawan selalu ingin mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut. Mereka selalu terlibat dalam kondisi apapun ketika perusahaan mengalami masalah. Sehingga kontribusi karyawan untuk membantu menyelesaikan masalah membentuk komitmen yang baik di perusahaan. Biasanya karyawan yang memiliki komitmen akan tampil maksimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang telah dilakukannya sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Pengaruh Desain Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Intervening

Desain kerja bertujuan untuk mengatur tugas-tugas yang harus dikerjakan karyawan. Hal tersebut untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan komitmen karyawan dalam bekerja. Peran komitmen sangat besar dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik dan cepat. Sehingga teknologi modern sangat perlu untuk mendukung kondisi tersebut.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Intervening

Budaya organisasi dapat memicu munculnya komitmen antar karyawan yang lebih besar daripada kepentingan individual semata. Budaya organisasi dapat membentuk karyawan untuk memiliki inisiatif, kemandirian, dan kerja sama yang baik antar karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja mereka.

Simpulan

1. Desain kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Desain kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Desain kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Keterbatasan Penelitian

- a. Penelitian ini hanya menggunakan variabel desain kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Masih banyak variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, produktivitas kerja, dan motivasi kerja.
- b. Penelitian ini hanya menyebar kuisioner secara online, tidak bisa terjun langsung ke tempat penelitian karena kondisi pandemi sehingga dibatasi oleh pihak perusahaan. Kondisi ini berdampak pada penelitian ini yang tidak bisa bertemu responden secara langsung.

Saran

Berikut beberapa saran dari hasil penelitian ini, yaitu:

a. Intansi

Pada variabel desain kerja indikator dengan nilai terendah yaitu indikator variasi kerja dan indikator kesesuaian pekerjaan. Sebaiknya PT Ongkowidjojo Malang membentuk variasi kerja pada saat kondisi dimana karyawan tersebut siap untuk ditempatkan pada tempat kerja yang berbeda. Sehingga mereka siap bekerja dan mengerti deskripsi pekerjaan (*job description*) yang akan dikerjakan. Pada variabel budaya organisasi indikator dengan nilai terendah yaitu orientasi orang, dimana karyawan kurang terlibat dalam pengambilan keputusan. Sebaiknya PT Ongkowidjojo Malang melibatkan karyawannya dalam mengambil keputusan dan membentuk kebijakan baru. Pada variabel komitmen organisasi indikator bangga menjadi bagian perusahaan memiliki nilai terendah, dimana beberapa karyawan kurang senang dan bahagia atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sebaiknya PT Ongkowidjojo Malang menggali informasi pada karyawan tersebut. Mungkin saja ada beberapa karyawan yang mengalami masalah internal dengan keluarga atau kerabat terdekatnya. Masalah tersebut mungkin saja tidak terjadi dari internal, tetapi masalah eksternal, seperti ketidaksesuaian keahlian (*skill*) yang mereka miliki dengan pekerjaan yang dilakukan. PT Ongkowidjojo Malang bisa memberikan motivasi dan pelatihan untuk beberapa karyawan yang bermasalah tersebut. Tidak hanya itu saja, PT Ongkowidjojo Malang bisa memberikan *reward* kepada karyawan yang berkontribusi lebih untuk perusahaan, sehingga karyawan tersebut bangga atas penghargaan yang diterima dan mengapresiasi kinerja yang baik untuk perusahaan.

b. Pembaca

Bagi penelitian selanjutnya untuk melanjutkan penelitian ini dengan menggunakan variabel intervening lain yang bisa memediasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Diharapkan penelitian selanjutnya menentukan objek penelitian yang sama dengan harapan hasil yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Arifin, R., Amirullah, & Khalikussabir. (2017). *Budaya Dan Perilaku Organisasi*. Empat Dua.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan Oleh Jimmy Sadeli Dan Bayu Prawira Hie, Edisi Kelima*. Salemba Empat.
- Mubarak, A., & Darmanto, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Maksimum*, 5(1), 1–16.
- Nur, M., Sabilalo, M. A., Kalsum, U., & Makkulau, A. R. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja Dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra*. 3(2). <https://doi.org/10.37531/Sejaman.V3i2.559>
- Putra, Y. S. (2020). Pengaruh Desain Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 8(21), 1–22.



Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Muhammad Ilham Bachraesy*) Adalah Alumni FEB Unisma

Siti Asiyah)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman*)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma