



Pengaruh Budaya Organisasi, *Work Engagement* Terhadap Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran Di Semarang

Adenathera Lesmana Dewa

Universitas Maritim AMNI

Korespondensi penulis : adenatheral.dewa@gmail.com

Lisda Rahmasari

Universitas Maritim AMNI

Korespondensi penulis: lisdarahmasari272@gmail.com

ABSTRACT. *The purpose of this study to analyze the effect of organization culture (X1), work engagement (X2) to organization commitment (Y1) and employee performance (Y2). In this study, data were collected through questionnaires to 90 respondents to determine the response of respondents to each variable. Then analyze the data obtained in the form of quantitative analysis and qualitative analysis. Quantitative analysis include validity and reliability test, the classic assumption test, hypothesis testing via the F test and t test and analysis test, the coefficient of determination (R²). Data analysis techniques used were linear regression analysis that serves to prove the research hypothesis. The data that have met the test validity, test reliability, and classical assumption processed so as to produce the following regression equation: $Y1 = 0.244X1 + 0.467X2$ and $Y2 = 0,202X1 + 0,394X2 + 0,209X3$. Results of the analysis found that organization culture (X1), work engagement (X2) has a positive and significant influence on organization commitment (Y1) and organization culture (X1), work engagement (X2), organization commitment (X3) has a positive and significant influence on employee performance (Y2). Hypothesis testing using t test showed that independent variables found to significantly affect dependent variables.*

Keywords: *Organization Culture, Work Engagement, Organization Commitment And Employee Performance*

ABSTRAK. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi (X1), *work engagement* (X2) terhadap komitmen organisasi (Y1) dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Y2). Dalam penelitian ini metode pengumpulan datanya adalah melalui metode kuesioner terhadap 90 orang responden untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis lewat uji F dan uji t serta uji analisis koefisien determinasi (R²). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y1 =$

$0,244X_1 + 0,467X_2$ dan $Y_2 = 0,202X_1 + 0,394X_2 + 0,209X_3$. Hasil analisis membuktikan bahwa budaya organisasi (X1), *work engagement* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y1) dan budaya organisasi (X1), *work engagement* (X2), komitmen organisasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Kata kunci : Budaya Organisasi, *Work Engagement*, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang selalu dihadapi pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karenanya berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan merupakan kontribusi atau hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu (Lisda, 2012).

Wawancara dengan pihak dari Perusahaan Pelayaran di Semarang menunjukkan adanya kerjasama yang baik dari pihak perusahaan, di mana dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui beberapa permasalahan yang terjadi yang juga berdampak pada kinerja karyawan dalam dua tahun terakhir. Selain dari latar belakang masalah diatas, juga ditemui adanya beberapa riset gap dan perbedaan pendapat antar antara peneliti satu dengan peneliti yang lain. Dari *fenomena gap dan research gap* diatas diperoleh rumusan masalah yaitu mengenai kesesuaian hubungan antar variabel yang akan diteliti dengan hipotesis serta menganalisis dari variabel-variabel budaya organisasi dan *work engagement* pengaruhnya terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas SDM yang baik pula. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi disebut sebagai orang yang produktif sebaliknya yang tingkat kinerja tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga

kerja meliputi kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu (Lisda, 2012).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins and Coulter, 2010). Budaya perusahaan memiliki peran penting dalam pengembangan organisasi dan pengambilan kebijakan. Budaya secara umum diartikan sebagai kumpulan nilai, gagasan, sikap dan simbol lain yang kompleks dan bermakna yang melayani manusia untuk berkomunikasi, membuat tafsiran dan mengevaluasi sebagai anggota masyarakat. Budaya dan nilai-nilainya diteruskan secara turun-temurun dari satu generasi ke generasi yang lain. Secara langsung, kebudayaan juga melengkapi orang dengan rasa identitas dan pengertian perilaku yang dapat diterima di dalam masyarakat yang meliputi rasa diri dan ruang, komunikasi dan bahasa, pakaian dan penampilan, nilai dan norma serta kebiasaan kerja dan praktek.

Berdasarkan definisi budaya perusahaan menurut Denison, Daniel R (2008), budaya sendiri juga dapat dilihat dari empat aspek, yaitu:

a. Aspek keterlibatan

Tingkat keterlibatan yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan rasa tanggung jawab yang secara tidak langsung meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Rasa

kebersamaan dan kekeluargaan tercipta dengan sendirinya, dimana sangat penting dalam membantu menyelesaikan pekerjaan.

b. Aspek konsistensi

Konsistensi menekankan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan termasuk masalah komunikasi, kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, toleransi dan penghargaan terhadap prestasi. Hal tersebut memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perlu dibangun atau dikembangkan secara konsisten.

c. Aspek adaptabilitas

Adaptabilitas sangat penting untuk mempermudah proses penyesuaian di dalam perusahaan terhadap berbagai perubahan lingkungan yang terjadi. Hal ini diperlukan untuk kelangsungan hidup perusahaan dan juga sebagai tantangan pengembangan perusahaan.

d. Aspek misi

Menekankan pada pentingnya kejelasan misi dan tujuan dari organisasi bagi para anggotanya. Secara garis besar, definisi budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki oleh anggota perusahaan yang berisi nilai-nilai, norma-norma dan kebiasaan yang mempengaruhi pemikiran, pembicaraan, tingkah laku dan cara kerja karyawan sehari-hari, sehingga akan bermuara pada kualitas kinerja perusahaan.

Work Engagement

Penelitian Field dan Buitendach menemukan bahwa komitmen organisasi afektif memiliki hubungan positif dengan kepuasan hidup, well being, dan work engagement (Field, 2011). Hal tersebut sama seperti penelitian sebelumnya oleh Roothman dan Jordaan mengkonfirmasi adanya hubungan yang positif antara work engagement dan komitmen organisasi (Desideria, 2008). Penelitian Field dan Buitendach menambahkan komitmen organisasi adalah hal yang penting untuk hasil kerja dan work engagement memiliki hubungan yang kuat dengannya (Field, 2011). Sekali anggota terlibat dalam pekerjaannya dan komitmen pada organisasi maka akan muncul meaningful work.

Work engagement adalah sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya vigor, dedication, dan absorption (Bakker, 2004). Vigor mengacu pada tingkat energi dan relisiensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi

kesulitan. *Dedication* mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, dan tantangan. Kemudian terakhir *absorption* dikarakteristikkan dengan konsentrasi penuh, minat yang mendalam terhadap pekerjaan di mana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

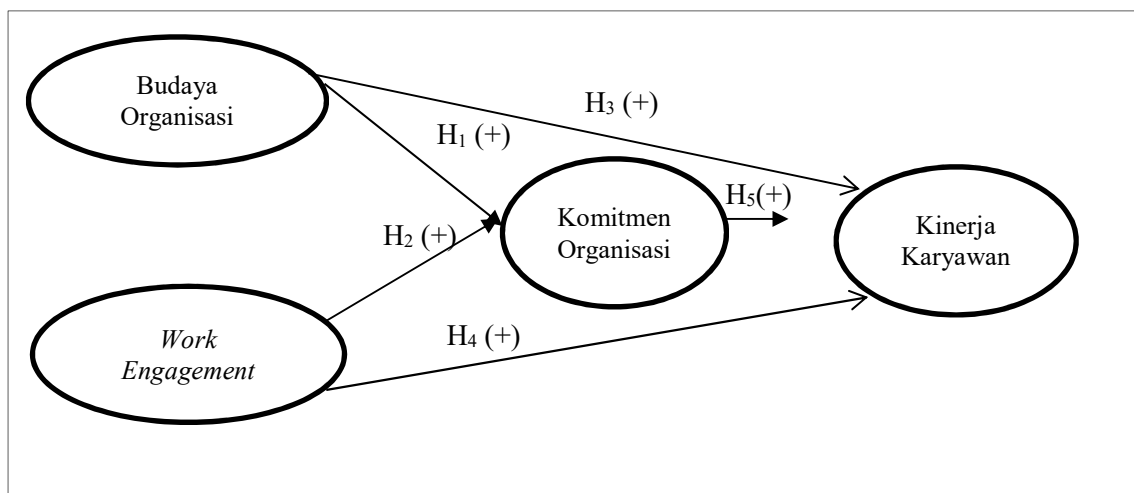
Secara garis besar, definisi *work engagement* dapat disimpulkan sebagai hubungan karyawan dengan organisasinya, yaitu karyawan memiliki sikap positif dan kebanggaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan kesediaan untuk berperilaku membantu rekan kerja untuk kepentingan organisasi.

Komitmen Organisasi

Luthans (2008: 147) mengartikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu. Sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi. Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lebih lanjut Robbins and Coulter (2010:123) berpendapat bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Dari beberapa pengertian komitmen organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : I Gusti Ayu (2017), Moideen (2017), Alief (2017), Rochimah (2017)

Hipotesis yang dikembangkan :

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan
- H2 : *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan
- H3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 : *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H5 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan pelayaran di Semarang. Jenis dan Sumber Data
Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung di lapangan baik melalui wawancara dengan pihak terkait, kuisioner, dan observasi langsung, serta data sekunder, yaitu data yang telah diolah dan diperoleh dari pemerintah setempat maupun pihak-pihak terkait.

2. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, dilakukan menggunakan teknik :

- Wawancara bebas yaitu teknik untuk memperoleh informasi dan melengkapi data dengan mewawancarai pihak-pihak terkait, baik itu pihak pemerintah, swasta, dan masyarakat.
- Observasi yaitu teknik yang digunakan untuk melengkapi data dengan melihat dan mencermati secara langsung ke obyek yang akan diteliti.
- Metode dokumentasi yaitu teknik dengan menelaah dokumen dan laporan yaitu data sekunder yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
- Kuisioner merupakan teknik mengumpulkan data dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada setiap responden berdasarkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan semua anggota dari objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini meliputi Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah Top Manajemen Perusahaan Pelayaran di Semarang sebanyak 90 orang karyawan.

Sampel merupakan bagian dari anggota populasi untuk mewakili seluruh anggota populasi yang ada (Sugiyono, 2010: 73). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah Top Manajemen Perusahaan Pelayaran di Semarang sebanyak 90 orang karyawan.

4. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang, terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2001). Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputer yaitu SPSS for Windows 17 dengan menggunakan model Alpha. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2001).

Uji Validitas berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ferdinand, 2006). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (content validity) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ferdinand, 2006). Biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2004). Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS for Windows 17, dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan alat skor tersebut adalah valid (Ghozali, 2001). 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

5. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (Ghozali, 2001). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF), dan nilai tolerance. Apabila nilai tolerance mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Santoso,2000).

6. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali,2001). Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah (Ghozali,2001):

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

7. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2001). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-standardized (Ghozali,2001).

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali,2001):

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

8. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (Multiple Regression). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2005). Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda.

Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu budaya organisasi (X_1), *work engagement* (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y_1) dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Y_2).. Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3+ e$$

Keterangan : Y_1 = Komitemen Organisasi Y_2 = Kinerja Karyawan a = constanta b_1 = Koefisien regresi budaya organisasi b_2 = Koefisien regresi *work engagement*. Uji *Goodness of Fit* Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *Goodness of Fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2001).

9. Uji Efek Mediasi / Sobel Test

Menurut Baron dan Kenny dalam Ghozali (2011), suatu variabel disebut variabel mediator jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel *criterion* (dependen). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (2011) dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test). Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui M. Dalam hal ini variabel M merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh A terhadap B digunakan uji Sobel test. Dimana Sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut:

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Dimana :

A = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a = *Standard error of estimation* pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SE_b = *Standard error of estimation* pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Dari nilai z yang diperoleh akan dibandingkan dengan nilai z pada distribusi normal, jika nilai z > dari nilai z distribusi normal maka artinya intervening memediasi dalam penelitian yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Regresi Linear

Dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya path antara *budaya, work engagement dan komitmen organisasi* dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Persamaan Path 1

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.743	1.221		3.064	.003
	Budaya organisasi	.259	.109	.244	2.381	.019
	Work engagement	.473	.104	.467	4.549	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

$$\text{Persamaan } Y_1 = 0.244X_1 + 0.467X_2$$

Keterangan :

Y_1 : komitmen organisasi

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : *work engagement*

Dari persamaan path tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,244 mempunyai arti jika budaya organisasi meningkat, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka komitmen organisasi akan meningkat.
- b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,467 mempunyai arti jika *work engagement* meningkat, sedangkan variabel yang lain adalah tetap (konstan), maka komitmen organisasi akan meningkat.

Tabel 2
Persamaan Path 2

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.779	.966		4.945	.000
	Budaya organisasi	.170	.084	.202	2.019	.047
	Work engagement	.317	.087	.394	3.648	.000
	Komitmen Organisasi	.166	.081	.209	2.055	.043

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2019

Persamaan $Y_2 = 0,202X_1+0,394X_2+0,209X_3$

Keterangan :

Y1 : kinerja karyawan

X1 : budaya organisasi

X2 : *work engagement*

X3 : komitmen organisasi

Dari persamaan path tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- a. b_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,202 mempunyai arti jika *budaya*, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan akan juga meningkat.
- b. b_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,394 mempunyai arti jika *work engagement* meningkat, sedangkan variabel yang lain adalah tetap (konstan), maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c. b_3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar 0,209 mempunyai arti jika *komitmen* organisasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat akan meningkat.

Uji Efek Mediasi

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dimana Sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut :

Tabel 3
Uji mediasi hubungan pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.491	1.011		5.430	.000
	Budaya Organisasi	.298	.082	.354	3.634	.000
	Komitmen Organisasi	.295	.077	.371	3.806	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data penelitian yang diolah, 2019

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 2.6366, karena nilai z yang diperoleh sebesar $2.6366 > 1.98$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4
Uji mediasi hubungan pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.504	.913		6.031	.000
Work engagement	.390	.080	.485	4.845	.000
Komitmen Organisasi	.206	.079	.259	2.591	.011

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber : data penelitian yang diolah, 2019

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi meningkat, maka hal itu akan dapat menaikkan komitmen organisasi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif antara work engagement terhadap komitmen organisasi. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika work engagement meningkat maka hal itu akan dapat menaikkan komitmen organisasi.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi meningkat lebih baik, maka efisiensi kinerja karyawan akan meningkat.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif yang signifikan antara work engagement terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika work engagement meningkat maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika komitmen organisasi meningkat maka hal itu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi Teoritis

1. Dari penelitian diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian I Gusti Ayu Ketut Ratna Dewi dan Ida Bagus Ketut Surya yang bertemakan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen .
2. Dari penelitian diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara work engagement terhadap komitmen organisasi. Hasil ini mendukung temuan Ira N. Prabawati bahwa terdapat signifikansi regresi antara work engagement terhadap komitmen organisasi.
3. Dari penelitian diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung temuan Rochimah (2017) yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .
4. Hasil penelitian terbukti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian dari Rochimah (2017) yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Hasil penelitian terbukti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Taurisa dan Ratnawati (2012); Sadali (2015); Abrivianto P, dkk (2016) dimana masing-masing hasil penelitian mereka membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegaran, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Temaja Rosdakarya Bandung
- Abrivianto, Okto 2014, Pengaruh Motivasi Kerja dan komitmen Organisasional Terhadap kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 7 No. 2
- Alief Aggar .2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* . Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
- Anto Triyono. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia*. Portalgaruda.Org

- Basu Swastha, DH & Ibnu Sukotjo, W. 2001. *Pengantar Bisnis Modern Edisi ketiga*. Liberty : Yogyakarta.
- Debby Zelfia. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pt. Telkom Divisi Regional I Medan* . Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan
- Field, 2011, "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14
- Guo Yongxing, 2017, *Work Engagement And Job Performance: The Moderating Role Of Perceived Organizational Support* , *Anales De Psicología*, vol. 33, no 3
- Hani Handoko, T. 2004. *Manajemen*. Edisi Ketiga. BPFE : Yogyakarta.
- Ira N. Prabawati. 2017. *Meaningful Work Dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan*. *Jurnal Psikologi* Vol. 10 No. 1
- I Gusti Ayu. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar* . *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 1
- Indriyo Gitisudarmo & I Nyoman Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian BPFE* : Yogyakarta.
- J. Supranto, MA. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Erlangga : Jakarta.
- Lisda Rahmasari, 2012, *Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, *Ilmiah Informatika* Vol. 3 No. 1
- Luthans Fred, 2006 *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, Yogyakarta Andi
- Mohammad Sapta Heriyawan . 2015. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional*. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu*
- Parmen , 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Padang*. *Diploma thesis*, Universitas Andalas.
- Purwaningsih, 2008, *An Inquiry into The Effects of transformational and Transactional Leadership Behaviors on The Subordinate Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Commitment at The Railways Corporation Workshop, Yogyakarta, Indonesia*. *Thesis*, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal 2004, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P, dan Coulter, Mary, 2010 *Manajemen* Edisi Kesepuluh Jakarta Penerbit Erlangga
- Rochimah, 2011, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan* , *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol. 1, No. 1
- Sugiyaryo. 2001. *Metodologi Research Kwantitatif* . Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

- Taurisa & Ratnawati, 2012, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan " *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol 19 No 2, 2012
- Tri Haryanto. 2009. *Pengaruh Karakteristik Personal, Karakteristik Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 3
- Umam, Khaerul. (2012). *Perilaku Organisasi*. Pusaka Setia : Bandung
- Ulysses J. Brown, III dan Kristena P. Gaylor. 2001. *Organizational Commitment In Higher Education Jackson State University*, Department of Management and Marketing School of Business.
- Utomo, Joko dan Suwardi, 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*, *Jurnal Analisis Manajemen* Vol5 No. 1 Juli 2011 Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus
- Valerrie LaMastro. 2000. *Commitment and Percieved Organizational Support*. National Forum Journal, <http://www.nationalforum.com>