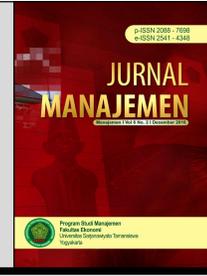




JURNAL MANAJEMEN

Terbitonline: <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>



BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Febriani¹
Lenny Hasan²
Puja Restia Surda³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tamansiswa Padang
Email: anifebri173@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 17 November 2021 Revisi: 1 Desember 2021 Terbit: 30 Desember 2021	
Kata Kunci: Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi	<p>Tujuan penelitian adalah untuk melihat pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja melalui komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.</p> <p>Metode Penelitian dalam penelitian menggunakan kuantitatif deskriptif untuk menguji hubungan antar variable yang digunakan yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, melalui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Teknik pengambilan sample secara random serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis model struktural (<i>inner model</i>) adalah untuk memprediksi hubungan antar variabel. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan Aplikasi Smart-PLS.</p> <p>Hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin kuat nilai-nilai, norma-norma atau peraturan yang dijalankan, maka semakin tinggi komitmen karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya lingkungan kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja yang tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi bisa saja yang bersifat umum seperti pemilihan warna gedung atau warna cat ruangan serta sirkulasi udara, sehingga tidak mempengaruhi komitmen karyawan. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, artinya komitmen karyawan dalam bekerja lebih rendah sehingga dapat menurunkan kinerja. Hal ini disebabkan adanya beberapa karyawan yang mencari kesibukan diluar sehingga melemahkan semangat kerja karyawan yang lain.</p>

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi manapun, sumberdaya manusia menjadi factor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan organisasi agar menjadi lebih efektif maka karyawan

harus memiliki semangat kerja yang tinggi, dan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi diperlukan budaya organisasi yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga meningkatkan kinerja karyawan

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di ana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya (Sutrisno, 2010). Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja. Semakin banyak bukti yang mengungkapkan bahwa hanya perusahaan dengan budaya organisasi yang efektif dapat menciptakan peningkatan produktivitas, meningkatkan rasa ikut memiliki dari karyawan, sehingga dapat meningkatkan keuntungan dari organisasi.

Lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab kepada organisasi. Jika lingkungan kerja menyenangkan maka pegawai akan betah bekerja dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, atasan dengan bawahan atau sebaliknya serta lingkungan fisik. (Nisisemito, 2000, 183)

Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrument penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen adalah upaya mencapai tujuan organisasi dengan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.(Sutrisno, 2010; 295; Albert, K. (2015). Dengan demikian, salah satu upaya dalam mencapai tujuan organisasi adalah dengan meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan menjadi salah satu factor yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas dan tanggungjawab masing-masing karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Masalah budaya organisasi akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu. Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lainnya (Wibowo, 2013:37). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistim nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah-masalah organisasi (Sutrisno,2010:2).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman bagi karyawan dan memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal sehingga karyawan melakukan aktivitas kerja lebih efektif. Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins, 2010:84). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti (2010). Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mueheriono. (2012; Dewi Suryani & Budiono.2016). Tujuan yang sudah dirumuskan, dirinci lebih lanjut menjadi tujuan di tingkat yang lebih rendah. Hal tersebut perlu dilakukan agar tujuan semua tingkatan manajemen lebih rendah memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan diatasnya. Diharapkan bahwa pencapaian tujuan semua unit kerja dibawah akan mencerminkan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Apabila orang mengetahui dan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mengambil bagian dalam membentuk harapan tersebut, mereka akan memberikan usaha terbaiknya untuk mendapatkannya. Kapasitas untuk mendapatkan harapan tergantung pada tingkat kapasitas yang dapat dicapai oleh individu dan tim, tingkat dukungan yang diberikan manajemen, proses, sistem, dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi bagi mereka..

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode kuantitatif deskriptif. Penelitian yang dilakukan untuk menguji hubungan antar variable yang digunakan yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Teknik pengambilan sample secara random serta analisis data dilakukan bersifat kuantitatif dan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

Analisis data dengan menggunakan analisis model struktural (*inner model*) adalah untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan Aplikasi Smart-PLS. *PLS-SEM* awalnya dirancang untuk tujuan prediksi, penelitian telah berusaha untuk memperluas kemampuannya untuk pengujian (Hair et al.,2017). Pengujian hipotesis pada penelitian ini (β , γ , dan λ) dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan $t_{statistik}$ dengan tingkat signifikansi 5 persen. Untuk nilai probabilitas, nilai P (P_{value}) dengan $\alpha = 5$ persen adalah kurang dari 0,05. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 5$ persen adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan hipotesis adalah ketika $t_{statistik} > t_{tabel}$. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5 persen nilai $t_{statistik}$ yang digunakan adalah 1.96. sehingga kriteria untuk menerima atau menolak hipotesa adalah H_a diterima H_0 ditolak ketika $t_{statistik} > 1,96$. Untuk menolak atau menerima hipotesis dengan menggunakan probabilitas, maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$. Pada penelitian ini menggunakan *SmartPLS 3 software for windows* untuk menguji seluruh hipotesis yang ada pada penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

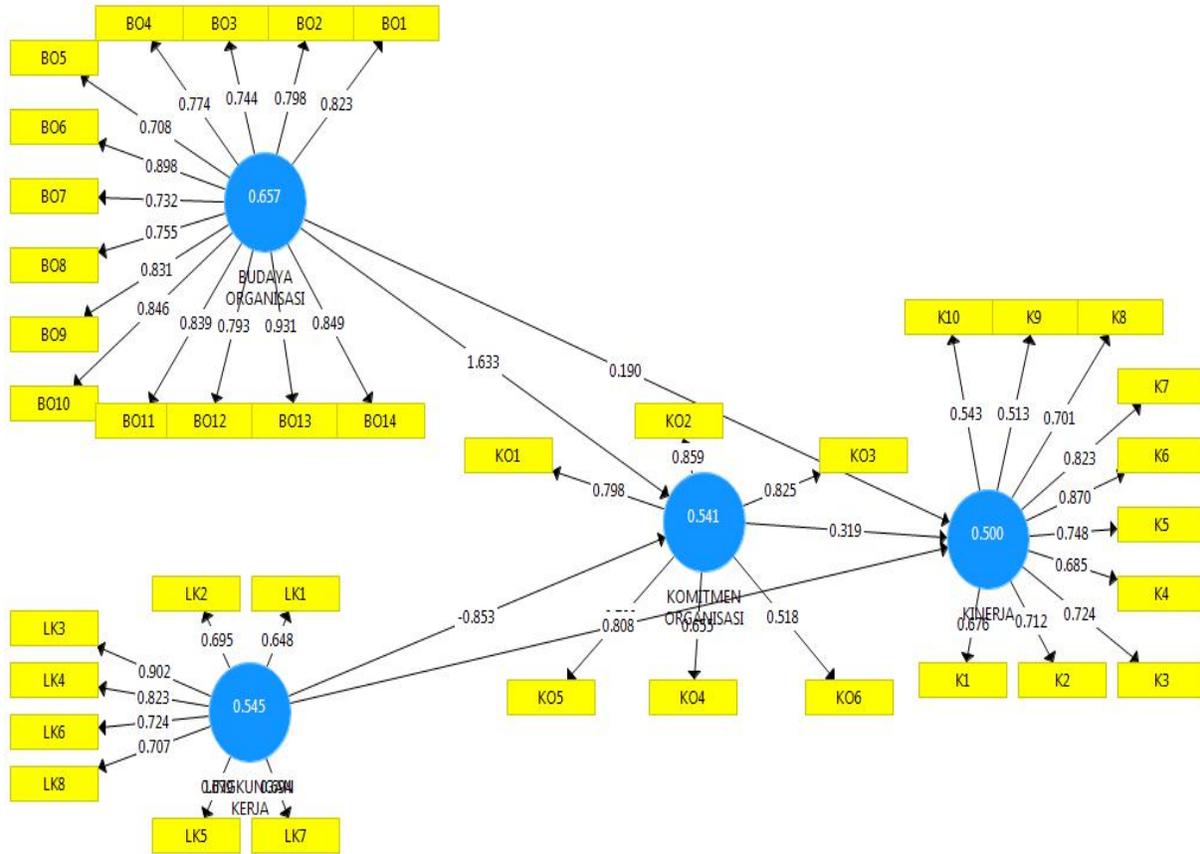
Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran indikator untuk variable budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja dari semua pernyataan valid karena memiliki nilai rata-rata di atas 0,70 ($>0,70$). Selain dilihat dari nilai faktor loading *Convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE masing-masing variabel konstruk berada di atas 0,5.(tabel 1)

Tabel 1
Average Variance Extracted (AVE)

Keterangan	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0,657
Lingkungan Kerja (X2)	0,500
Komitmen Organisasi (Z)	0,541
Kinerja (Y)	0,545

Sumber : Output SmartPLS 3, data primer diolah 2021



Gambar 1

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini diperkuat dengan *cronbach's alpha* dengan nilai di atas (>0,60), dan nilai *composite reliability* di atas 0,07 (>0,07) mempunyai reliabilitas yang tinggi (tabel 2).

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Realibility</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,964	0,964	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,906	0,908	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,857	0,855	Reliabel
Kinerja (Y)	0,909	0,905	Reliabel

Sumber : Output Smart PLS 3, data primer diolah 2021

Hasil analisis menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* dan *composite reability* pada semua konstruk telah mempunyai nilai yang memuaskan, atau di atas nilai minimum 0,600, sehingga reliabilitas masing-masing variabel terpenuhi.

Inner Model (Analisis Data Model Struktural

Fungsi dari analisis model struktural (*inner model*) adalah untuk memprediksi hubungan antar variabel. Analisis ini dilakukan untuk memastikan bahwa struktural yang di bangun kuat dan akurat dengan menggunakan Aplikasi Smart-PLS. *PLS-SEM* awalnya dirancang untuk tujuan prediksi untuk memperluas kemampuannya untuk pengujian.

Koefisien Determinasi/ R Square (R²)

Tabel 3
Nilai Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Komitmen Organisasi	1.014	1.015
Kinerja	0.741	0.736

Berikut ini untuk pengujian inner model dapat dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*). Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan dengan rumus berikut ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 1.014) (1 - 0.741)$$

$$Q^2 = 1 - (-0.004)$$

$$Q^2 = 1.004$$

Berikutnya adalah dengan mencari nilai *Goodnes of Fit (GoF)*. Untuk nilai *GoF* pada *SmartPLS 3 software for Windows* harus dicari secara manual, dengan rumus sebagai berikut :

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = 1.996$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini (β , γ , dan λ) dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan $t_{statistik}$ dengan tingkat signifikansi 5 persen. Untuk nilai probabilitas, nilai P (P_{value}) dengan $\alpha = 5$ persen adalah kurang dari 0,05. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 5$ persen adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan hipotesis adalah ketika $t_{statistik} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada variabel ini, maka dapat dikemukakan hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t Statistik (O/STDEV)	P-Value	Keterangan
Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi	5.507	0.000	Signifikan
Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi	0.510	0.610	TidakSignifikan
Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja	1.048	0.295	TidakSignifikan
Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	3.090	0.002	Signifikan
Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja	4.635	0.000	Signifikan
Budaya organisasi melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja	0.957	0.339	TidakSignifikan
Lingkungan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja	0.369	0.712	TidakSignifikan

Sumber : Output SmartPLS 3, data primer diolah 2021

Pengujian H₁, Pada tabel di atas untuk H₁ dengan bunyi pernyataan “diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang” dengan nilai 5.507 dan probabilitas signifikan 0.000. Probabilitas nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan Nilai t_{tabel} adalah 1.96. dari hasil di atas dapat dihitung $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5.507 > 1.96$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₁ dengan bunyi pernyataan “diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang” maka dengan demikian H₁ diterima.

Pengujian H₂, Pada tabel di atas untuk H₂ dengan bunyi pernyataan “diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang” dengan nilai 0.510 dan probabilitas signifikan 0.610. Probabilitas nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0.05 dengan Nilai t_{tabel} adalah 1.96. dari hasil di atas dapat dihitung $t_{hitung} < t_{tabel}$, $0.510 < 1.96$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₂ dengan bunyi pernyataan “diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang” maka dengan demikian H₂ ditolak.

Pengujian H₃, Pada tabel di atas untuk H₃ dengan bunyi pernyataan “diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang” dengan nilai 1.048 dan probabilitas signifikan 0.295. Probabilitas nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0.05 dengan Nilai t_{tabel} adalah 1.96. dari hasil di atas dapat dihitung $t_{hitung} < t_{tabel}$, $1.048 < 1.96$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₃ dengan bunyi pernyataan “diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang” maka dengan demikian H₃ ditolak.

Pengujian H₄, Pada tabel di atas untuk H₄ dengan bunyi pernyataan “diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang” dengan nilai 3.090 dan probabilitas signifikan 0.002. Probabilitas nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan Nilai t_{tabel} adalah 1.96. dari hasil di atas dapat dihitung $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3.090 > 1.96$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₄ dengan bunyi pernyataan “diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang” maka dengan demikian H₄ diterima.

Pengujian H₅, Pada tabel di atas untuk H₅ dengan bunyi pernyataan “diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang” dengan nilai 4.635 dan probabilitas signifikan 0.000. Probabilitas nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan Nilai t_{tabel} adalah 1.96. dari hasil di atas dapat dihitung $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4.635 > 1.96$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₅ dengan bunyi pernyataan “diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang” maka dengan demikian H₅ diterima.

Pengujian H₆, Pada tabel di atas untuk H₆ dengan bunyi pernyataan “diduga budaya organisasi melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang” dengan nilai 0.957 dan probabilitas signifikan 0.339. Probabilitas nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0.05 dengan Nilai t_{tabel} adalah 1.96. dari hasil di atas dapat dihitung $t_{hitung} < t_{tabel}$, $0.957 < 1.96$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₆ dengan bunyi pernyataan “diduga budaya organisasi melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang” maka dengan demikian H₆ ditolak.

Pengujian H₇, Pada tabel di atas untuk H₇ dengan bunyi pernyataan “diduga lingkungan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang” dengan nilai 0.369 dan probabilitas signifikan 0.712. Probabilitas nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0.05 dengan Nilai t_{tabel} adalah 1.96. dari hasil di atas dapat dihitung $t_{hitung} < t_{tabel}$, $0.369 < 1.96$. Maka dapat disimpulkan bahwa H₇ dengan bunyi pernyataan “diduga lingkungan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang” maka dengan demikian H₇ditolak.

Tabel 5
Hasil Analisis Jalur

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	t Statistik (O/STDEV)	P-Values
Budaya Organisasi -->Kinerja	0.366	0.348	0.118	3.090	0.002
Budaya Organisasi-->Komitmen Organisasi	0.854	0.885	0.155	5.507	0.000
Komitmen Organisasi-->Kinerja	0.068	0.074	0.065	1.048	0.295
Lingkungan Kerja -->Kinerja	0.534	0.547	0.115	4.635	0.000
Lingkungan Kerja -->Komitmen Organisasi	-0.092	-0.110	0.181	0.510	0.610
Budaya Organisasi-->Komitmen Organisasi-->Kinerja	0.058	0.068	0.061	0.957	0.339
Lingkungan Kerja -->Komitmen Organisasi-->Kinerja	-0.006	-0.010	0.017	0.369	0.712

Sumber : Output SmartPLS 3, data primer diolah 2021

Dari hasil penelitian tabel 5. analisis jalur pada t statistik terlihat bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi (Z) adalah sebesar $5.507 > 1,96$, pada tingkat signifikan 0,000 nilai signifikan yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Artinya budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Dimana karyawan diarahkan untuk melakukan kreativitas atau inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan berupaya memahami cara menyelesaikan pekerjaan dengan melalui penggunaan teknologi dan mengurangi cara kerja yang manual. Inilah salah satu budaya kreatif yang dilakukan oleh karyawan. Bagi karyawan yang kurang mahir dalam penggunaan teknologi maka difasilitasi mereka untuk mengikuti pelatihan agar kendala dalam penyelesaian pekerjaan dapat diatasi.

Pada variabel lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi (Z) adalah sebesar $0.510 < 1,96$. Pada tingkat signifikan 0,610 yang berarti signifikan karena berada di atas nilai signifikan yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Sehingga lingkungan kerja tidak dapat meningkatkan komitmen organisasi, dengan kata lain lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Artinya lingkungan kerja seperti pencahayaan lampu yang kurang terang dan warna cat gedung yang kurang nyaman tidak mempengaruhi komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerja. Karyawan tetap memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

Hasil pengujian hipotesis t ditemukan bahwa komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $1.048 < 1,96$. Pada tingkat signifikan 0,295 yang berarti signifikan karena berada di atas nilai signifikan yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja, dengan kata lain komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh kinerja (Y) Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Artinya komitmen karyawan Dinas Lingkungan Hidup kota Padang seperti rasa memiliki terhadap barang-barang terkait dengan pelaksanaan tugas seperti penggunaan kendaraan dinas, rasa memiliki dalam pemakaian kendaran ini sehingga tidak ada keinginan untuk merawat kendaraan dinas dengan baik, namun itu semua tetapi mengurangi kinerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan kepada karyawan.

Dari hasil pengujian pengaruh budaya organisasi melalui komitmen organisasi Terhadap kinerja ditemukan bahwa budaya organisasi (X_1) melalui komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0.957 < 1,96$. Pada tingkat signifikan 0,339 yang berarti signifikan karena berada di atas nilai signifikan yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa budaya organisasi melalui komitmen organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja, dengan kata lain budaya organisasi (X_1) melalui komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh kinerja (Y). Artinya budaya organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang dimana penyelesaian pekerjaan menggunakan cara-cara yang kreatif dan tidak menggunakan cara yang lama atau manual untuk meningkatkan kinerja, dan memiliki komitmen organisasi walaupun kondisi lingkungan yang kurang mendukung serta warna cat gedung yang kurang nyaman, karyawan tetap dituntut untuk meningkatkan kinerja. Sehingga pimpinan selalu berupaya untuk melakukan cara-cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas karyawan.

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja ditemukan bahwa lingkungan kerja (X_2) melalui komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) adalah sebesar $0.369 < 1,96$. Pada tingkat signifikan $0,712$ yang berarti signifikan karena berada di atas nilai signifikan yang dipersyaratkan yaitu $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja melalui komitmen organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja, dengan kata lain lingkungan kerja (X_2) melalui komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh kinerja (Y) Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang. Implikasi penelitian adalah membuktikan terdapatnya pengaruh signifikan baik secara parsial, dan analisis jalur, pada setiap variabel yang diteliti yang terdiri dari budaya organisasi, lingkungan kerja, melalui komitmen organisasi terhadap kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin kuat nilai-nilai, norma-norma atau peraturan yang terapkan kepada karyawan dalam peningkatan kinerja seperti cara-cara yang kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan perlu ditingkatkan dengan cara menyelesaikan pekerjaan dengan banyak menggunakan teknologi. Karyawan yang kurang memiliki kemampuan yang rendah pimpinan berupaya meningkatkan kualitas karyawan dengan mengikuti pelatihan agar dalam penyelesaian pekerjaan lebih optimal. Ini akan menjadi komitmen oleh pimpinan dan karyawan yang berupaya meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya lingkungan kerja seperti pencahayaan lampu yang kurang dan warna cat gedung yang kurang nyaman tidak terlalu berpengaruh bagi karyawan untuk tetap memiliki komitmen terhadap organisasi. Demikian juga dengan lingkungan kerja yang berada dekat dengan jalan raya sehingga kebisinganpun tidak mengurangi komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan tepat waktu. oleh karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Padang.

Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, artinya komitmen karyawan dalam bekerja lebih rendah sehingga dapat menurunkan kinerja. Hal ini disebabkan adanya sebagian kecil karyawan yang juga mencari kesibukan diluar sehingga kadang-kadang dapat melemahkan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun tidak melemahkan semangat kerja karyawan yang lain. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi pengambil kebijakan agar karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ada reward yang diberikan dan karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang rendah diberikan sanksi agar mereka lebih focus dan memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap penyelesaian pekerjaan.

Pemberian reward dan sanksi perlu diterapkan oleh pimpinan agar karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi tetap semangat dalam melaksanakan pekerjaan, Sehingga tetap memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memiliki kreatifitas dalam penyelesaian masalah dalam pekerjaan. Pimpinan juga tetap berupaya meningkatkan kualitas karyawan melalui pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

REFERENSI

- Albert, K. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha.* Vol 15 No. 1. Universitas Kristen Maranata
- Dewi Suryani & Budiono, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Kereta Rajasa Raya. *Jurnal Riset Ekonomi & Manajemen.* Vol.16 No.1 Jan-Juni Hal 29-43, ISEI
- Hair, Joseph F., Jr. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), Second Edition, eBook.* California: Sage Publications,inc.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (10th ed.)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia. Edisi 2.* Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mueheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbin, S. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh (Jilid 1).* Jakarta: Rajawali Pers
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi Edisi1 Cetakan 1.* Jakarta : Kencana
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja .* Bandung : Mandar Maju.
- Wibowo.(2013). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali:Pers