

Pengaruh Budaya Organisasional dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional di PT Wonokoyo Jaya Corporindo Group

Sutrianah¹⁾, Ita Puspitasari²⁾, Syamsul Hadi³⁾

^{1),2)}Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia

³⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

Email : itapuspitasari89@gmail.com, sutrianahana@gmail.com

ABSTRAK

Wonokoyo Group bergerak di bidang perunggasan dan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasional dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk dapat membuat kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan hal tersebut sehingga dapat mengurangi *turn over* dan meningkatkan penjualan.

Penelitian ini dilakukan di PT Wonokoyo Group area pemasaran Yogyakarta dan Surabaya sebanyak 50 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM-PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan Software SmartPLS versi 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasional tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya terdapat pengaruh positif dan signifikan *self-efficacy* dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasional dan *self-efficacy* secara tidak langsung positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Komitmen berhasil memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan serta memediasi hubungan antara budaya organisasional dan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian, *self-efficacy* karyawan dalam meningkatkan kinerja sudah baik, namun perlu secara berkala dilakukan monitoring penilaian karyawan dan pemberian *reward* untuk karyawan dengan prestasi kerja yang bagus sehingga mampu memberikan motivasi dan jiwa kompetitif terhadap karyawan lainnya sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasional, *Self-Efficacy*, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Wonokoyo Jaya Corp (Wonokoyo Group) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perunggasan yang memproduksi hasil ternak unggas dari hulu ke hilir. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan perunggasan lainnya, Wonokoyo Group membuat strategi dalam segala aspek dari produksi dengan menjaga kualitas produk sampai penjualan. Untuk bisa menerapkan strategi tersebut, membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu budaya organisasional, *self-efficacy* dan komitmen organisasional.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja suatu karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2015). Kusriyanto (1991) dalam Huseno (2015) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai dari perbandingan antara peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kegiatan yang dilakukan karyawan dalam kurun waktu tertentu bertujuan untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasional merupakan suatu nilai dan keyakinan yang tercipta dalam suatu organisasi yang menuntun setiap tindakan dan perilaku anggota organisasi tersebut dalam melakukan setiap kegiatan. Menurut Robbins dan Judge (2013), budaya organisasional adalah suatu sistem yang dimiliki suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain, dimana budaya menciptakan pola kegiatan dan iklim kerja yang menyebabkan karyawan dalam organisasi tersebut lebih produktif dan saling percaya dengan rekan-rekannya.

Self-efficacy merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya dalam menyelesaikan segala kesulitan yang dihadapi. Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* merupakan proses hasil pencapaian seseorang atas keyakinan, keputusan dan penghargaan kemampuan dirinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. De Noyellers, dkk (2014) mengatakan bahwa seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan selalu berusaha mencoba yang terbaik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam kondisi apapun.

Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk perilaku dan tindakan anggota organisasi terhadap tujuan dan nilai organisasi serta keputusan anggota untuk melanjutkan keanggotannya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasional merupakan keterlibatan dan keputusan anggota organisasi untuk melanjutkan keanggotannya dalam organisasi. Robbins dan Judge (2017), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai cara anggota organisasi dalam mengidentifikasi organisasi terhadap keadaan dan tujuan organisasi serta keinginannya untuk melanjutkan keanggotannya.

Berdasarkan latarbelakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasional dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional di PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Group.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan merupakan hasil kerja suatu karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas kerja diukur dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan.
2. Kuantitas kerja diukur dengan kemampuan karyawan dalam mencapai target yang ditentukan
3. Tanggung jawab diukur dengan keberanian karyawan dalam mempertanggungjawabkan hasil kinerjanya dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu,
4. Kerjasama diukur dengan kesediaan berinteraksi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan memecahkan masalah,
5. Inisiatif dalam diri anggota diukur dengan kemauan untuk belajar meningkatkan potensi dan kemampuan diri dalam bekerja serta kemampuan melakukan rutinitas kerja yang lebih baik.

Self-Efficacy

Menurut Bandura (1997), *self-efficacy* merupakan proses hasil pencapaian seseorang atas keyakinan, keputusan dan penghargaan kemampuan dirinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur *self-efficacy* antara lain:

1. Keyakinan individu dalam mencapai hasil sesuai target yang ditentukan perusahaan
2. Keyakinan mendapatkan penghargaan sesuai kinerja,
3. Keyakinan individu dalam mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam bekerja,
4. Selalu semangat dalam menyelesaikan tugas,
5. Kepercayaan diri dalam mempertahankan kinerja yang baik,
6. Selalu bersikap positif dan
7. Kekayaan pengalaman hidup dijadikan acuan keberhasilan dalam mencapai tujuan.

Budaya Organisasional

Menurut Robbins dan Judge (2013), budaya organisasional adalah suatu sistem yang dimiliki suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain, dimana budaya menciptakan pola kegiatan dan iklim kerja yang menyebabkan karyawan dalam organisasi tersebut lebih produktif dan saling percaya dengan rekan-rekannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasional antara lain:

1. Inovasi dan pengambilan resiko diukur dengan adanya dorongan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kreativitas dan adanya pemberian tanggungjawab perusahaan kepada karyawan dalam pengambilan resiko pekerjaan.
2. Perhatian terhadap detail diukur dengan tuntutan perusahaan terhadap karyawan dalam penyelesaian pekerjaan secara detail.
3. Orientasi hasil diukur tuntutan pada hasil kerja karyawan.
4. Orientasi orang diukur dengan pemberian perhatian perusahaan terhadap segala proses karyawan dalam mencapai hasil dan pemberian penghargaan sesuai pencapaian hasil kerja.
5. Orientasi tim diukur dengan pengadaan pertemuan untuk meningkatkan kerjasama tim,
6. Keagresifan diukur dengan tuntutan perusahaan kepada karyawan untuk kerja secara kompetitif.
7. Kemantapan diukur dengan bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan.

Komitmen Organisasional

Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasional merupakan keterlibatan dan keputusan anggota organisasi untuk melanjutkan keanggotannya dalam organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional antara lain:

1. Komitmen afektif (*Affective commitment*) diukur dengan kenyamanan dalam bekerja dan perasaan memiliki keluarga baru di dalam perusahaan,
2. Komitmen kontinyu (*Continuance commitment*) diukur dengan keinginan tetap tinggal karena jumlah gaji yang diterima dan kesulitan mendapatkan pekerjaan baru jika keluar
3. Komitmen normatif (*Normative commitment*) diukur dengan merasa memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan memiliki perasaan setia terhadap perusahaan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Budaya yang sudah terbentuk akan menciptakan perputaran pola kegiatan yang selaras visi dan misi organisasi. Budaya organisasional akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif dan menciptakan karyawan yang lebih produktif (Robbins dan Judge, 2013). Budaya yang baik akan mempengaruhi keefektifitasan dan iklim kerja yang positif didalam organisasi dan semakin kuatnya budaya tersebut, maka semakin efektif juga organisasi tersebut (Schein, 2004). Studi terdahulu meneliti hubungan langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja (Yoga dkk, 2018; Sancoko dkk, 2019; Suwibawa dkk, 2018; Sihombing dkk, 2018; Dewi & Wibowo, 2010; Raharjo dkk, 2018; Aripayugo dkk, 2020; dan Lolowang dkk, 2019) dan mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Komitmen Organisasional

Nilai - nilai yang terkandung di dalam budaya organisasional dipahami oleh karyawan, maka karyawan tersebut memiliki komitmen yang tinggi dan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Menurut Hunt dan Morgan (1994) dalam Sopiah (2008) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dan memiliki kepercayaan serta tujuan dan nilai organisasi akan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat tetap menjadi anggota organisasi. Studi terdahulu meneliti hubungan langsung antara budaya

organisasi terhadap komitmen (Fajrin dkk, 2019; Caroline dkk, 2018; Raharjo dkk, 2018; Suwibawa, 2018; Giau dkk, 2020) dan mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi terhadap komitmen

3. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Seseorang yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan akan meningkatkan kinerja mereka. Menurut Bandura (1997), efikasi diri atau *self-efficacy* adalah suatu keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas. Studi terdahulu meneliti hubungan langsung antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan (Santosa dkk, 2018; Mustika & Widyawati, 2020; Evan dkk, 2020; Fauzul, 2019; dan Sakti dkk, 2020) dan mengungkapkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Komitmen Organisasional

Menurut Bandura (1991) *self-efficacy* adalah tahap dimana individu menilai atas keyakinan diri akan kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan tugas. Saat tugas itu memperoleh hasil yang sesuai dengan yang diharapkan maka dikatakan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi diharapkan mampu meningkatkan *self-efficacy*. Studi terdahulu meneliti hubungan langsung antara *self-efficacy* terhadap komitmen (Orgambidez dkk, 2019; Onyeizugbe dkk, 2018; Fauzul dkk, 2019; Zeb & Nawaz, 2018; Demir, 2020) dan mengungkapkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap komitmen.

H₄: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *self-efficacy* terhadap komitmen

5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasional karyawan adalah salah satu sikap yang biasa mengarah pada kinerja yang tinggi. Menurut Jafri dan Lhamo (2013) dalam Zefeiti dan Azmi (2017) yang menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka cenderung lebih baik berkinerja daripada karyawan yang kurang berkomitmen saat mereka bekerja lebih banyak upaya mengatasnamakan organisasi untuk menuju keberhasilannya dan berusaha untuk mencapai tujuan. Studi terdahulu meneliti hubungan langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Syukri & Heryanto, 2019; Nasab & Leila dkk, 2019; Ghiyats & Aulia, 2020; Kawiana dkk, 2018; Edward & Purba, 2020; dan Herman dkk, 2020) dan mengungkapkan bahwa komitmen memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

H₅: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kinerja karyawan terhadap komitmen

6. Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional

Komitmen sendiri diharapkan dapat mampu menjadi peran mediator untuk meningkatkan efek dari nilai budaya dalam mempengaruhi kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Hunt dan Morgan (1994) dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi apabila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berusaha untuk kearah pencapaian tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat bertahan sebagai anggota organisasi. Dengan komitmen yang tinggi semua komponen yang terlibat dalam suatu organisasi akan lebih menghargai organisasi itu sendiri dengan bersikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai dalam organisasi (Karsono, 2008) sehingga melibatkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang berpengaruh terhadap

kinerja karyawan dalam organisasi. Studi terdahulu meneliti peran mediasi komitmen dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja (Suwibawa dkk, 2018; Kawiana dkk, 2018; Mandi dkk, 2019; Nahar dkk, 2020; Fajrin dkk, 2018; Raharjo dkk, 2018;) dan mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

H₆: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen

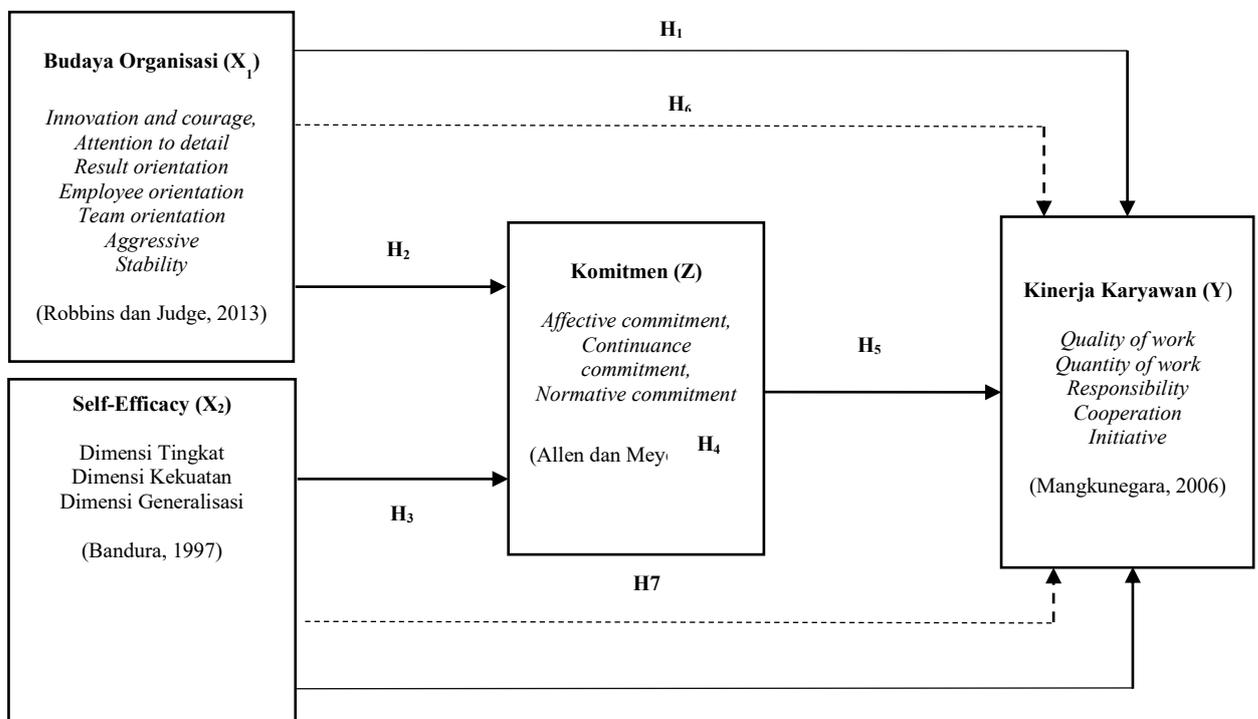
7. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional

Sangat penting seorang karyawan memiliki komitmen organisasional karena apabila seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi juga. Dengan kinerja yang tinggi itu artinya pada individu karyawan ada *self-efficacy* yang akan menimbulkan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Menurut Bandura (1991) *self-efficacy* adalah tahap dimana individu menilai atas keyakinan diri akan kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan tugas. Saat tugas itu memperoleh hasil yang sesuai dengan yang diharapkan maka dikatakan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Studi terdahulu meneliti peran mediasi komitmen dalam hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja (Hikmah dan Hari, 2018; Buangga, 2018; Fauzul, 2019; Evan dkk, 2020) dan mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

H₇: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen.

Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian saat ini menggunakan variabel independent (bebas) budaya organisasi (X₁) dan *self-efficacy* (X₂), variabel dependen (terikat) kinerja karyawan (Y) dan variabel mediasi komitmen (Z). maka dari itu kerangka pikir penelitiannya adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner dan diberikan kepada responden atau objek penelitian. Sugiyono (2017), menjelaskan bahwa kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dibuat sebelumnya yang akan dijawab oleh responden dan biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Wonokoyo Group area Surabaya dan kantor pemasaran area Jawa Tengah yang berjumlah 50 responden yang diambil dengan Teknik *random sampling*. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS.

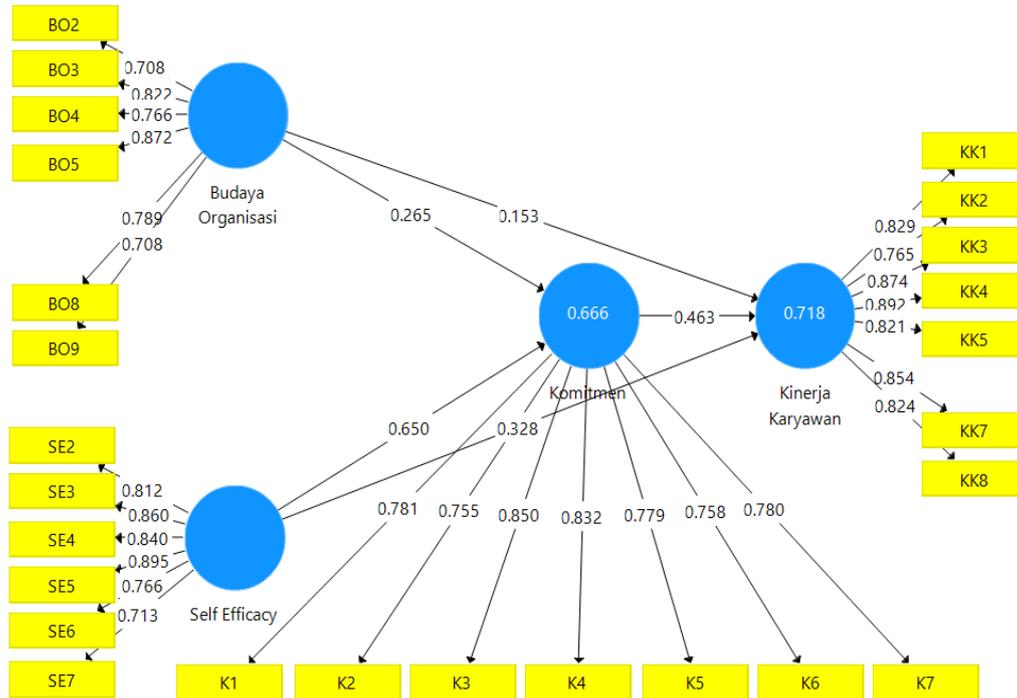
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Evaluasi model pengukuran (*outer model*)

Hasil uji *convergent validity* semua indikator dalam penelitian ini memiliki nilai loading > 0,7 dan dapat dikatakan valid secara statistik dan dapat digunakan dalam konstruk penelitian. Setelah didrop untuk item BO1, BO6, BO7, BO10, B011 untuk budaya organisasional, didrop untuk item SE1 untuk *self-efficacy*, item KK6 untuk kinerja karyawan.

Tabel 1
Nilai Loading Factor

Item	Budaya Organisasional	Self Efficacy	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional
BO2	0,708			
BO3	0,822			
BO4	0,766			
BO5	0,872			
BO8	0,789			
BO9	0,708			
SE2		0,812		
SE3		0,860		
SE4		0,840		
SE5		0,895		
SE6		0,766		
SE7		0,713		
KK1			0,829	
KK2			0,765	
KK3			0,874	
KK4			0,892	
KK5			0,821	
KK7			0,854	
KK8			0,824	
K1				0,781
K2				0,755
K3				0,850
K4				0,832
K5				0,779
K6				0,758
K7				0,780



Gambar 2. Hasil Pengukuran Outer Model

2. Composite reliability

Tabel 2. Composite Reliability (CR)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
1	Budaya organisasional	0.872	0.902	0.608	Reliabel
2	Self Efficacy	0.899	0.923	0.667	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0.929	0.943	0.702	Reliabel
4	Komitmen organisasional	0.900	0.921	0.626	Reliabel

Uji realibilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai CR > 0,7 dengan nilai AVE tiap variabel juga > 0.5. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel tersebut reliabel mempunyai akurasi yang tinggi, konsisten dan dapat digunakan untuk uji model struktural.

3. Evaluasi Analisis Model Struktural (inner model)

Evaluasi model struktural atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antara variabel laten dievaluasi dengan melihat R-Square dan Quality index.

a. R-Square (R²)

Menurut Hair et al (2011), nilai R-square yang menunjukkan model kuat, moderat dan lemah yaitu dengan skor 0.75, 0.50, dan 0.25.

Tabel 3. Nilai R² dari Variabel Endogen pada Inner Model

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Nilai R ²
Budaya Organisasional Self-Efficacy	Kinerja Karyawan	0.718
Budaya Organisasional Self-Efficacy	Komitmen organisasional	0.666

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasional dan *self-efficacy* sebesar 0.718 atau 71.8% sedangkan sisanya sebesar 28.2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Selanjutnya variabel komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasional dan *self-efficacy* sebesar 0.666 atau 66,6% sedangkan sisanya 33.4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

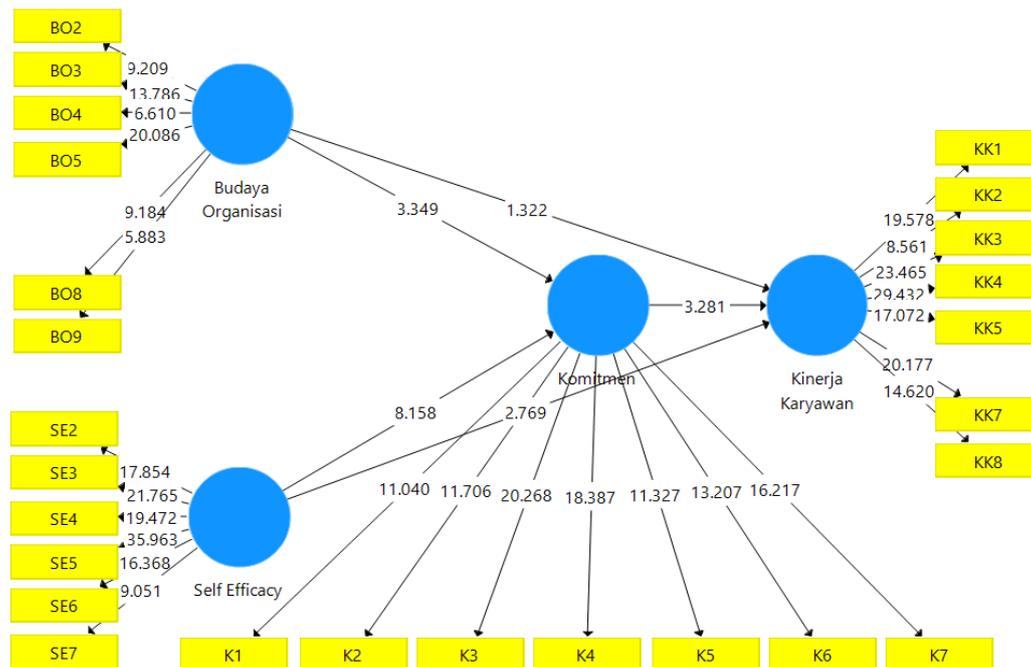
b. Quality Index

Index GoF ini dihitung dari akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R-square*. Nilai GoF = 0.1 berarti kecil, nilai GoF = 0.25 berarti medium, dan nilai GoF = 0.36 berarti besar. GoF *index* dapat diukur dengan menggunakan Q^2 *Predictive Relevance*. Besaran nilai untuk Q^2 berada pada rentang antara $0 < Q^2 < 1$, dimana model akan semakin baik jika nilai Q^2 semakin mendekati nilai 1.

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0.718^2) (1 - 0.666^2) \\
 &= 1 - (0.484) (0.556) \\
 &= 1 - 0.269 \\
 &= 0.730
 \end{aligned}$$

c. Uji Hipotesis

Penelitian ini menguji lima hipotesis pada inner model dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 3. Model Struktural (Inner Model) antar Variabel Laten

Tabel 4. Hasil Uji Inner Model

		Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
1	Budaya organisasional » Kinerja karyawan	0.153	1.322	0.187
2	Budaya organisasional » Komitmen organisasional	0.265	3.349	0.001
3	Self Efficacy » Kinerja karyawan	0.328	2.769	0.006
4	Self Efficacy » Komitmen organisasional	0.650	8.158	0.000
5	Komitmen organisasional » Kinerja karyawan	0.463	3.281	0.001

6	Budaya organisasional » Komitmen organisasional » Kinerja karyawan	0.123	2.248	0.025
7	<i>Self Efficacy</i> » Komitmen organisasional » Kinerja karyawan	0.301	2.895	0.004

Item pengukuran yang digunakan dikatakan signifikan apabila nilai *T-statistics* lebih besar dari 1.96 dan nilai *p-value* kurang dari 0.05 pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji inner model menunjukkan bahwa:

- Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4 budaya organisasional terhadap kinerja karyawan diatas, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,187 (lebih besar dari nilai signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05) dan nilai *T-statistic* sebesar $1,322 < 1,96$ dari hasil uji inner model dapat disimpulkan bahwa budaya organisasional tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4 pengaruh budaya organisasional terhadap komitmen organisasional diatas, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0.001 (lebih kecil dari nilai signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0.05) dan nilai *T-statistic* sebesar $3.349 > 1.96$ dari hasil uji inner model dapat disimpulkan bahwa budaya organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.
- Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4 pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan diatas, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0.006 (lebih kecil dari nilai signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0.05) dan nilai *T-statistic* sebesar $2.769 > 1.96$ dari hasil uji inner model dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4 pengaruh *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional diatas, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0.000 (lebih kecil dari nilai signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0.05) dan nilai *T-statistic* sebesar $8.158 > 1.96$ dari hasil uji inner model dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.
- Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4 pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan diatas, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0.001 (lebih kecil dari nilai signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0.05) dan nilai *T-statistic* sebesar $3.281 > 1.96$ dari hasil uji inner model dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4 pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional diatas, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0.025 (lebih kecil dari nilai signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0.05) dan nilai *T-statistic* sebesar $2.248 > 1.96$ dari hasil uji inner model dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional memediasi secara signifikan dan positif hubungan antara budaya organisasional dan kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4 pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional diatas, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0.004 (lebih kecil dari nilai signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0.05) dan nilai *T-statistic* sebesar $2.895 > 1.96$ dari hasil uji inner model dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan signifikan dan positif.

4. Pembahasan

Kinerja karyawan di PT Wonokoyo Group tidak dipengaruhi oleh kondisi budaya dalam perusahaan tetapi dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan komitmen organisasional. Budaya tidak mempengaruhi hasil kinerja karyawan dikarenakan perusahaan memprioritaskan hasil tiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, pemberian pekerjaan tidak didasarkan pada

job atau profesionalitas tetapi cenderung berdasarkan suka atau tidak suka, lebih mementingkan hasil akhir penjualan. Karyawan di PT Wonokoyo Group memiliki *self-efficacy* yang tinggi yaitu keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan. Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi juga memiliki komitmen terhadap perusahaan yang tinggi dibuktikan dengan rata-rata masa kerja karyawan di Wonokoyo Group adalah 5 – 10 tahun. Dengan adanya komitmen yang tinggi, karyawan mampu meningkatkan kinerja dan meningkatkan budaya dalam organisasi serta mampu meningkatkan *self-efficacy* dalam diri masing-masing karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasional dan *self efficacy* dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai mediator di PT Wonokoyo Group, maka dapat disimpulkan yaitu budaya organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, *self-efficacy* dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional memediasi hubungan antara budaya organisasional dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

2. Saran

Peneliti dengan beberapa pertimbangan, beberapa saran dapat disampaikan untuk kepentingan peningkatan kinerja karyawan PT Wonokoyo Group serta diharapkan dapat dikembangkan pula dalam bidang Pendidikan dengan melakukan penelitian baru.

a. Saran untuk Manajemen PT Wonokoyo Jaya Corp.

Dari hasil penelitian kinerja karyawan PT Wonokoyo Group sudah tinggi, namun belum optimal sehingga perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan *self efficacy* karyawan seperti kemampuan *time management* dan mampu membuat rutinitas kerja lebih menyenangkan. Training dengan tema *self efficacy* dinilai dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

b. Saran untuk penelitian selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian dengan tema yang sama namun dengan subjek yang berbeda dan variabel yang berbeda pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J & Meyer, J.P. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1-18.
- Ariprayugo, G., Haerani, S., & Muhammad, I. (2020). The Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(4), 107-116.
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing, 2002)*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Buangga, R., Indratjahjo, H., & Saragih, B. (2018). Effect of Self Efficacy and Organizational Commitment to Organizational Performance Through Job Satisfaction PT. Adhi Karya (Persero). *International Journal of Business and Applied Social Science*, Vol 4, Issue 9, pp 47-57.
- Caroline, R.S.Pd.C., Angel, M., Pinto, L., & Leonardo O.Pd.C. (2018). The Relationship

Between Organizational Culture, Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Revista Brasileira de Estrategia*, 11(2), 201-215.

- Demir, S. (2020). The Role of Self Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement. *Eurasion Journal of Educational Research*, 85(2020), 205-224.
- De Noyelles, A., Hoinik, S.R., & Richard, D. (2014). Exploring The Dimensions of Self-Efficacy in Virtual World Learning: Environment, Task & Content. *Merlot Journal of online learning and teaching*. 18(2).
- Dewi, N.N., & Wibowo, R. (2020). The Effect of Leadership Style, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Management Science Letters*, 10(2020), 2037-2044.
- Edward, Y.R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, Vol. 3, No. 3, pp 1552-1563.
- Evan, S.I.K., Riana, I.G., & Ketut, S.B. (2020). The Role of Organizational Commitment in Moderating the Relationship of Self Efficacy on Employee Performance. *RJOAS*, 11(107), 12-20.
- Fajrin, D., Saragih, B., & Indratjahjo, H. (2018). The Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture to Employee Performance through Behaviour Civilization Organizations of Teachers and Employees Madrasah Ibtidaiya Nurussyifa Indonesia. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 4(3), 24-39.
- Fauzul, A.A.A. (2019). The Role of Organizational Commitment in Mediating The Effect of Self Efficacy on Employee Performance. *International Journal of Research Publications*, 24(1).
- Ghiyats, F., & Aulia, I.N. (2020). The Effect of Competence and Motivation of Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Maleo Kreatif Indonesia. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, Vol. 5, 959-966.
- Giao, H., Buinhath, V., & Dao, D.T. (2020). A Model of Organizational Culture for Enhancing Organizational Commitment in Telecom Industry: Evidence From Vietnam. *WSEAS TRANSACTIONS on Business and Economics*, 215-224.
- Herman., Absah, Y., & Lumbanraja, P. (2020). Effect of Organizational Commitment and Organizational Justice on Employee Performance with Work Stress as an Intervening Variable in the General Department of PT Indonesia Asahan Alumunium (Inalum) Kuala Tanjung, North Sumatra. *International Journal of Research and Review*, Vol. 7, Issue. 12.
- Hikmah, N., & Susanta, H. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, pp 1-8.
- Huseno, Dr. Tun. 2016. *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Kawiana, I.G.P., Dewi, L.K., Martini, L.K., & Suardana, I.B. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Science*, Vol.5 No.3, 35-45.

- Lolowang, N.L., Troena, E.A., Djazuli, A., & Aisjah, S. 2019. The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance That is Educated by Motivation (Study on The Implementation Empowerment Programs in Jayapura City). *Problems and Perspective in Management*, Vol.17, pp 268-277.
- Mandi, H.E., Sunardi., & Harsono. (2019). The Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment on the Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior. *European Journal of Business and Management*, Vol. 11, No.12, 2019.
- Mangkunegara, A.P., & Waris, A. 2015. Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company Bali, Indonesia: *Science Direct Procedia*.
- Mustika, I.N., & Widyawati, S.R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy on Employee Performance in Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Nahar, B., Indratjahyo, H., & Guswandi. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance Through Job Satisfaction at PT Seoilindo Primatama Bekasi. *International Journal of Business and Socila Science Research*, Vol. 1, Issue 1.
- Nasab, A.H., & Leila, A. (2019). Authentic Leadership and Employee Performance: Mediating Role of Organizational Commitment. *Leadership and Organization Development Journal*. 40(5), 548-560.
- Orgambidez., B., & Aguado, V. (2019). Self-Efficacy and Organizational Commitment among Spanish Nurses: The Role of Work Engagement. *International Council of Nurses*, 01-08
- Raharjo, K., Nurjannah., Solimun., & Achmad, A.R.F. (2018). The Influence of Organizational Culture and Job Design on Job Commitment and Human Resource Performance. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1346-1367.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2013. *Organizational Behaviour*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Siraut, Edition 16, Jakarta: Pearson Education, inc.
- Sakti, P.D., Hariwobo, P., & Riyanto, M. (2020). The Influence of Organizational Communication, Work Motivation, and Self Efficacy on Employee Performance in PT Angkasa Pura Logistik Semarang. *Journal of Business Administration*, 6(1), 13-21.
- Sihombing, S., Astuti, E.S., Mussadieq., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2018). The Effect of Servant Leadership to Rewards, Organizational Culture, and Its Implication to Employee's Performance (case study on the employees of PT Bank Tabungan Negara (Persero) tbk. Indonesia). *International Journal of Law and Management*. pp 1-13.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suwibawa, A., Agung, A.A.P., & Sapta, I.K.S. (2018). Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) AS Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali). *International Journal of Contemporary Research and Review*. 9(8).
- Syukri, M., & Heryanto. (2019). The Influence of Leadership Style and Organizational Commitment, on Employee Discipline and also Its Impact On Employee Performance of The Dharmasraya District Community and Village Empowerment Office. *Archives of Business Research*, 7(7), 102-111.

- Yoga, I.K.D.P., Sitiari, N.W., & Sara, M. (2018). The Effect of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Work Stress : Study at PT ADIRA Dinamika Multifinance in Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 5(2), 97-108.
- Zeb, M.S., & Dr. Allah, N. (2018). Impacts of Sel Efficacy on Organizational Commitment of Academicians A Case of Gomal University, Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Journal of Information and Knowledge Management*, 6(1), 36-42