

## **PERAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM HUBUNGAN ANTARA ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN, BUDAYA ORGANISASI PADA KINERJA KARYAWAN MILLENIAL SOLOPOS**

**Misykatun Nisa'ul Husna<sup>1\*</sup>, Salamah Wahyuni<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>*Universitas Sebelas Maret, Surakarta*

*Email Korespondensi: husnatun27@gmail.com*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam hubungan antara orientasi kewirausahaan, budaya organisasi pada kinerja karyawan millennial Solopos. Review literatur dilakukan dalam upaya untuk mengidentifikasi variable-variabel yang digunakan dalam membangun model konseptual. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 100 responden yang merupakan karyawan millennial Solopos dengan platform digital. Metode analisis menggunakan SEM-PLS dengan aplikasi SmartPLS versi 4.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the mediating role of organizational commitment and job satisfaction in the relationship between entrepreneurial orientation, organizational culture on the performance of SoloPOS millennial employees. A literature review was conducted in an effort to identify the variables used in building the conceptual model. The method used in this research is to use a quantitative approach by distributing questionnaires to 100 respondents who are SoloPOS millennial employees using a digital platform. The results showed that there was a positive and significant influence between organizational commitment, job satisfaction and organizational culture on employees performance.*

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

### **PENDAHULUAN**

Kondisi pandemic covid-19 menimbulkan berbagai macam permasalahan bagi perusahaan, terutama berkaitan dengan karyawan-karyawannya. Salah satu dampaknya adalah membuat banyak pegawai yang merasakan kejemuhan dalam bekerja. Hal itu dapat terlihat secara signifikan yang berdampak pada penurunan kinerja yang mereka hasilkan. Hal itu secara keseluruhan mempengaruhi pencapaian target perusahaan tempat mereka bekerja. Selama pandemic berlangsung, tentunya membuat pikiran banyak orang “terpecah”. Terlebih karyawan yang sudah memiliki anak-anak, mereka diharuskan bertugas menjadi guru bagi anak-anaknya, mengajari dan mengerjakan tugas anak-anaknya dari rumah yang masih ditambah dengan memberikan motivasi agar anak-anaknya mampu melewati sekolah dengan kondisi pandemic. Ditambah dengan memikirkan apabila penyakit covid itu bisa saja mendatangi mereka, sehingga menjadi pemicu terpecahnya focus dalam bekerja, yang dapat dilihat secara langsung dari kerjanya yaitu mulai dari kecepatan penyelesaian tugas hingga hasil yang kurang

berkualitas (Aqua Dwipayana, 2021). Permasalahan yang dialami karyawan Ketika pandemic berlangsung bermula dari keluhan jarak jauh yang mempersulit keadaan baik komunikasi maupun pekerjaan. Hal itu tidak hanya dirasakan karyawan, melainkan para atasan juga merasakan kerepotan dengan adanya bekerja jarak jauh karena mereka kesulitan dalam memacu semangat jajarannya terlebih untuk mengontrol pekerjaan yang dibebankan kepada jajarannya.

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan standar perusahaan yang sudah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan memiliki banyak komponen dalam mendapatkan hasil yang sesuai, beberapa komponen tersebut seperti pengetahuan yang dimiliki, ketepatan waktu dalam ia menyelesaikan pekerjaan, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, kemampuan dalam menyesuaikan diri dan masih terdapat beberapa komponen yang lainnya. Di MNE Turki, penggunaan system kerja yang tinggi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap efektivitas karyawan. Namun, pengaruhnya terhadap keterampilan dan pengembangan karyawan, dan kinerja keuangan organisasi jauh lebih tidak jelas (Demirbag, 2014). Mengelola kinerja karyawan selalu menjadi tugas yang menantang bagi manajer dalam organisasi dan untuk menghadapi keadaan seperti itu, kemampuan karyawan merupakan elemen kunci kekuatan bagi keuntungan dan kinerja organisasi yang efektif (Baard, 2014). Dalam persepsi (Stanton, 2014) tenaga kerja yang sangat terampil dan juga berkinerja tinggi meningkatkan kesadarn manajemen kinerja karyawan dan keinginan untuk meningkatkan daya saing.

Terdapat hasil signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan menekankan bahwa budaya organisasi mengilhami konsistensi di antara anggota organisasi. Budaya organisasi yang berorientasi pada berkelanjutan, merupakan asumsi signifikan yang membuat organisasi menjadi semakin kuat dan stabil melalui perubahan budaya (Linnenluecke, 2010). Kesimpulannya, keseluruhan temuan penelitian mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif dari komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi pada kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara menyebarluaskan kuisioner melalui google form kepada populasi. Yang termasuk populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SoloPos. Sampel pada penelitian ini adalah 100 responden yang merupakan karyawan millennial SoloPos. Analisis data pada uji hipotesis pendekatan ini menggunakan structural equation model dengan bantuan aplikasi smart-pls 4.0.

Instrumen survei pada penelitian ini menggunakan orientasi kewirausahaan dengan 2 item dari (Okta, 2015) dan semua item dinilai melalui skala likert 5 poin, mulai dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju”. Kemudian budaya organisasi menggunakan 9 item untuk menilai faktor ini yang diadaptasi dari studi (Okta, 2015) dan semua item dinilai melalui skala likert 5 poin mulai dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju”. Kepuasan kerja dinilai melalui skala likert 5 poin mulai dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju” dengan jumlah item 12 dan diadaptasi oleh (Okta, 2015). Komitmen organisasi dieksplorasi melalui 5 item dan diadaptasi dari studi terkait oleh (Okta, 2015) dengan penerapan skala likert 5 poin dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju”. Kinerja karyawan dinilai pada 7 item dan

diadaptasi dari (Okta, 2015) dan item-item dianalisis melalui skala likert 5 poin dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju”.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pada tahap ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Tabel 1 menunjukkan nilai outer loading, Cronbach' alpha, CR dan AVE masing-masing indicator yang dianggap valid dan reliabel karena telah memenuhi syarat. Dimana nilai outer loading lebih dari 0,708 ((Hair, 2019) yang berarti variable pada penelitian ini dapat dinyatakan valid. Untuk nilai cornbach's alpha >0,7 (Hair et al., 2008). Composite Reliability (CR) 0,6-0,7 yang berarti tercapai reliabilitas konstruk yang baik (Sarstedt, 2017).

**Tabel 1. Nilai Outer Loading, Cronbach Alpha, dan CR**

Indicator variabel	Outer loading	Cronbach alpha	CR
Orientasi Kewirausahaan	0,749	0,883	
OK1	0,942		
OK2	0,833		
Budaya Organisasi		0,916	0,928
BO1	0,710		
BO2	0,705		
BO3	0,709		
BO4	0,732		
BO5	0,701		
BO6	0,720		
BO7	0,702		
BO8	0,706		
BO9	0,716		
KOMITMEN ORGANISASI		0,824	0,872
KO1	0,738		
KO2	0,773		
KO3	0,782		
KO4	0,749		
KO5	0,700		
KEPUASAN KERJA		0,891	0,942
KK1	0,701		
KK2	0,774		
KK3	0,713		
KK4	0,729		
KK5	0,724		
KK6	0,704		
KK7	0,802		
KK8	0,735		
KK9	0,794		
KK10	0,703		
KK11	0,813		
KK12	0,786		
KINERJA KARYAWAN		0,749	0,910

KR1	0,712
KR2	0,726
KR3	0,745
KR4	0,707
KR5	0,728
KR6	0,731
KR7	0,707

Sumber: Hasil Pengolahan Smart-PLS

### Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, langkah selanjutnya adalah uji hipotesis. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis model structural equation modeling (SEM) dengan program Smart-PLS versi 4.0. Dimana hasil dari uji efek utama diperoleh pada table 2.

Tabel 2. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
BO -> KK (H5)	0.582	0.582	0.064	9.032	0.000
BO -> KR (H7)	0.386	0.382	0.128	3.024	0.003
KO -> KK (H4)	0.281	0.301	0.122	2.300	0.021
OK -> KO (H2)	0.511	0.519	0.115	4.450	0.000
OK -> KR (H1)	0.082	0.097	0.088	0.931	<b>0.352</b>

Sumber: Hasil pengolahan Smart-PLS

### Uji Mediasi

Pada langkah ini dilakukan uji mediasi untuk mengetahui efek mediasi antar variable dependen dengan variable independent

Tabel 3. Uji Mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
OK -> KO -> KR (H3)	0.063	0.077	0.059	1.083	<b>0.279</b>
BO -> KK -> KR (H6)	0.075	0.058	0.098	0.770	<b>0.441</b>

Sumber: Hasil pengolahan Smart-PLS

### Pengaruh Orientasi kewirausahaan terhadap kinerja karyawan

Orientasi kewirausahaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 1 menyatakan berdasarkan hasil analisis path coefficients yang ditampilkan pada table 2 diperoleh bahwa terdapat hubungan positif antara variable orientasi kewirausahaan dengan kinerja karyawan sebesar 0,082 dengan hasil T

statistic 0,931 dan p-value bernilai  $0,352 > 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan variable ini positif namun tidak signifikan sehingga hipotesis 1 tidak didukung dalam penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Soomro & Shah, 2019) bahwa antara orientasi kewirausahaan dan kepuasan kerja tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

### **Pengaruh Orientasi Kewirausahaan terhadap Komitmen Organisasi**

Orientasi kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hipotesis 2 menyatakan berdasarkan hasil analisis path coefficients yang ditampilkan pada table 2 diperoleh bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variable orientasi kewirausahaan dengan komitmen organisasi sebesar 0,511 dengan hasil T statistic 4,450 dan p-value bernilai  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan variable ini positif dan signifikan sehingga hipotesis 2 didukung dalam penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Soomro & Shah, 2019) bahwa antara orientasi kewirausahaan dan komitmen organisasi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

### **Pengaruh Orientasi Kewirausahaan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi**

Uji efek mediasi menggunakan prosedur bootstrap ( $N=5000$ ) dilakukan untuk menguji orientasi kewirausahaan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi. Hipotesis 3 menguji orientasi kewirausahaan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Dapat dilihat pada table 3 bahwa nilai T statistic  $> 1,96$  dan p-values  $> 0,05$  sehingga H3 ditolak.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 4 menyatakan berdasarkan hasil analisis path coefficients pada table 2 diperoleh bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,281 dan p-values bernilai  $0,021 > 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan variable ini positif dan signifikan sehingga hipotesis 4 didukung dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 5 menyatakan berdasarkan hasil analisis path coefficients pada table 2 diperoleh bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,582 dan p-values bernilai  $0,000 > 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan variable ini positif dan signifikan sehingga hipotesis 5 didukung dalam penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan (Soomro & Shah, 2019) bahwa antara orientasi kewirausahaan dan kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi**

Uji efek mediasi menggunakan proses bootstrap ( $N=5000$ ) dilakukan untuk menguji budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan mediasi kinerja karyawan. Dapat dilihat pada table 3 bahwa nilai T statistic  $< 1,96$  dan p-values  $> 0,441$  sehingga

H6 ditolak.

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 7 menyatakan berdasarkan hasil analisis path coefficients pada table 2 diperoleh bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,386 dan p-values bernilai  $0,003 < 0,05$ . Hasil menunjukkan bahwa hubungan variable ini positif dan signifikan sehingga hipotesis 7 didukung dalam penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan (Soomro & Shah, 2019) bahwa antara budaya organisasi dan kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji orientasi kewirausahaan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan, bahwa dari tujuh hipotesis yang diuji, 4 hipotesis diantaranya diterima dan 3 diantaranya ditolak. Terkait dengan fenomena yang terjadi, budaya organisasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan lebih merasakan adanya suasana kerja yang nyaman, rutinitas kerja yang stabil dan adanya dukungan dari sesama karyawan maupun atasan. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian, orientasi kewirausahaan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan harus melakukan adaptasi ulang untuk bekerja kembali setelah pandemic berlangsung. Namun, orientasi kewirausahaan mampu meningkatkan komitmen organisasi karena adanya penekanan pada prestasi kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan penelitian ini, peran mediasi tidak dapat menghubungkan hubungan yang kompleks orientasi kewirausahaan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aqua Dwipayana. (2021, July 29). *Butuh Motivasi, Banyak Pegawai Jenuh dan Kinerja Menurun Selama Pandemi Covid-19*. Solopos.
- Baard, S. K. , R. T. A. and K. S. W. J. (2014). “Performance adaptation: a theoretical integration and review.” *Journal of Management*, 40(2), 48–99.
- Demirbag, M. , C. D. G. , T. E. , M. K. and W. G. (2014). High-performance work systems and organizational performance in emerging economies: evidence from MNEs in Turkey. *Management International Review*, 54(3), 325–359.
- Hair, J. F. , R. J. J. , S. M. and R. C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Linnenluecke, M. K. and G. A. (2010). “Corporate sustainability and organizational culture.” *Journal of World Business*, 45(4), 357–366.
- Okta, K. , U. N. , M. A. , U. N. and H. N. U. (2015). “The influence of organizational culture and entrepreneurial orientation on the job satisfaction, organizational commitment, and employee’s performance.” *European Journal of Business and Management*, 7(2), 55–67.
- Sarstedt, M. , B. P. , S. A. M. , & L. S. (2017). The use of sampling methods

- inadvertising research: A gap between theory and practice. *International Journal of Advertising*.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Stanton, P. and P. H. T. (2014). “Managing employee performance in an emerging economy: perceptions of Vietnamese managers.” *Asia Pacific Business Review*, 20(2), 269–285.