



(Submitted: 2020-03-13, Revised: 2020-03-20, Accepted: 2020-04-21)

DOI: [10.37531/sejaman.v3i2.559](#)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DESAIN
PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN KERJA DAN
KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG
DIVISI REGIONAL SULTRA**

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND
JOB DESIGN ON WORK COMMITMENT AND EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PERUM BULOG
SULTRA REGIONAL DIVISION**

Muh. Nur

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Email : muh.nur363@gmail.com

Mahmudin A. Sabilalo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Email : mahmudinstie66@gmail.com

Ummy Kalsum

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Email : mykalsumbppdn2014@gmail.com

Andi Runis Makkulau

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Email : runispwt@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Objek penelitian ini adalah Budaya

Organisasi dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Perum Bulog Divisi Regional Sultra sebanyak 37 karyawan. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 37 karyawan. Adapun alat analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan menggunakan *software* PLS (*Partial Least Square*).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra; (2) Desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra; (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra; (4) Desain pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra; (5) Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra; (6) Komitmen kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra; dan (7) Komitmen kerja memediasi pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Desain Pekerjaan, Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze Organizational Culture and Work Design on Work Commitment and Employee Performance at Bulog Regional Division of Southeast Sulawesi. The object of this research is Organizational Culture and Work Design Against Work Commitment and Employee Performance at Perum Bulog Sultra Regional Division. The population in this study were all permanent employees at Perum Bulog, Regional Division of Southeast Sulawesi as many as 37 employees. The determination of the number of samples in this study is to use the census method, namely the number of samples taken from the total population of 37 employees. The analysis tool used is multiple linear regression using PLS (Partial Least Square) software.

Based on the results of the research conducted, it can be concluded that (1) organizational culture has a positive and significant effect on the work commitment of Perum Bulog, the Regional Division of Southeast Sulawesi; (2) the job design has a positive and significant effect on the work commitment of Perum Bulog, the Regional Division of Southeast Sulawesi; (3) Organizational Culture has a positive and significant effect on the employee performance of Perum Bulog, Regional Division of Southeast Sulawesi; (4) Job design has a positive but insignificant effect on the employee performance of Perum Bulog, Regional Division of Southeast Sulawesi; (5) Work commitment has a positive and significant effect on the employee performance of Perum Bulog, Regional Division of Southeast Sulawesi; (6) Work commitment to mediate the influence of organizational culture on employee performance of Perum Bulog, Regional

Division of Southeast Sulawesi; and (7) work commitment to mediate the effect of job design on employee performance of Perum Bulog, Regional Division of Southeast Sulawesi.

Keywords: *Organizational Culture, Job Design, Work Commitment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Menurut Robbins dalam Wibowo (2013:37) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Scahin dalam Lako, 2004). Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah faktor desain pekerjaan. Desain pekerjaan merupakan faktor penting dalam manajemen terutama manajemen operasi karena selain berhubungan dengan produktivitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan operasi perusahaan. Desain pekerjaan adalah suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien yang dapat merangsang karyawan untuk bekerja secara produktif, mengurangi timbulnya rasa bosan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, desain pekerjaan terkadang digunakan untuk menghadapi stress kerja yang dihadapi karyawan (Sulipan, 2000).

Selain budaya organisasi dan desain pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang harus diperhatikan adalah komitmen kerja. Komitmen kerja merupakan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Komitmen kerja dapat diukur melalui indikator rasa kepemilikan atas pekerjaan, tingkat keterlibatan kerja, kepercayaan diri serta absensi.

Rasa kepemilikan atas pekerjaan merupakan sikap merasa memiliki pekerjaan yang tercermin pada kesadaran bahwa pekerjaan memiliki makna bagi

dirinya, kesadaran bahwa pekerjaan memiliki makna bagi organisasinya dan kesadaran bahwa pekerjaan adalah milik pribadinya. Keterlibatan kerja adalah derajat keinginan dan usaha seseorang untuk bekerja atau menyelesaikan suatu pekerjaan (Price, 2007:162). Kepercayaan diri merupakan kemampuan dalam menyelesaikan dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang tercermin pada kemampuan melaksanakan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan tanggungjawab atas pekerjaan. Absensi adalah ketidakhadiran seseorang pegawai ditempat kerjanya.

Perum Bulog Divisi Regional Sultra merupakan salah satu perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Perusahaan ini beralamat di jalan Drs. H. Abdullah Silondae No. 1, Mandonga, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara, yang mempunyai tugas pemerintahan serta pembangunan pada bidang manajemen logistik dengan cara melakukan tata kelola persediaan, menyalurkan dan mengendalikan harga bahan pokok dan pangan serta melakukan usaha jasa logistik yang sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil prapenelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Pada Perum Bulog Divisi Regional Sultra **belum sepenuhnya optimal**. Hal ini dapat diketahui melalui kualitas kerja, kecepatan, inisiatif, kapabilitas serta komunikasi.

Pada aspek kualitas kerja terapkan bahwa hasil kerja yang diperoleh karyawan belum maksimal sesuai kualitas yang diharapkan manajemen perusahaan serta hasil kerja karyawan belum optimal dalam memberikan manfaat bagi perusahaan. Pada sisi kecepatan kerja terimplementasi bahwa penataan rencana kerja belum sepenuhnya tepat waktu dilaksanakan, ketepatan rencana kerja belum sepenuhnya sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan, serta belum optimal dalam hal ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan yang terbukti dari adanya tunggakan kerja.

Pada aspek inisiatif tercermin melalui keberadaan karyawan yaitu masih terdapat karyawan yang belum maksimal di dalam mengambil inisiatif untuk mencapai tujuan perusahaan, tindakan yang dilakukan kadang-kadang kurang tepat dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi serta kurang mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal tanpa instruksi pimpinan.

Pada sisi kapabilitas terimplementasi pada kemampuan yang dimiliki karyawan yaitu belum optimal dalam menunjang terciptanya prestasi kerja yang diharapkan. Sedangkan pada sisi komunikasi terimplementasi bahwa komunikasi antara karyawan khususnya dibidang marketing dengan pihak luar perusahaan (*stakeholder/konsumen*) belum sepenuhnya menunjang peningkatan pendapatan yang dicapai perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

a. Budaya Organisasi

Jacques (Nimran, 2004:134) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi tersebut.

Pengertian Budaya organisasi mempunyai makna yang luas. Luthans (1995:497) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota

organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Robbins (2002:247) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lainnya Untuk dapat memahami lebih lanjut mengenai sistem makna budaya organisasi, maka dilakukan beberapa penelitian yang telah mendeskripsikan karakteristik karakteristik yang dapat mencerminkan budaya organisasi di dalam sebuah perusahaan.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tampubolon (2008:76) mengemukakan bahwamengemukakan bahwa budaya organisasi dapat diukur melalui indikatorinovatif, perhatian pada masalah, orientasi hasil, orientasi kepentingan bawahan dan agresif. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

1. Inovatif.
2. Memberi perhatian kepada setiap masalah secara detail
3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai
4. Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai
5. Agresif dalam bekerja

b. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan atau *job design* merupakan faktor penting dalam manajemen terutama manajemen operasi karena selain berhubungan dengan produktifitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan operasi perusahaan. *Job design* adalah suatu alat untuk memotivasi dan memberi tantangan pada karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu memiliki suatu sistem kerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisienyang dapat merangsang karyawan untuk bekerja secara produktif, mengurangi timbulnya rasa bosan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, desain pekerjaan terkadang digunakan untuk menghadapi stress kerja yang dihadapi karyawan.

Menurut Herjanto (2001) menjelaskan bahwa desain pekerjaan adalah rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, dimana tugas dikerjakan dan hasil apa yang diharapkan. Menurut Sulipan (2000) menambahkan desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan kerja seorang atau sekelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya untuk mengatur penugasan kerja supaya dapat memenuhi kebutuhan organisasi. Definisi diatas menjelaskan bahwa desain pekerjaan dibuat oleh perusahaan untuk mengatur tugas-tugas yang tepat sasaran, memberikan tugas kepada orang dengan kemampuan dan keterampilan yang harus dimiliki untuk mengerjakan tugas tersebut demi mencapai sasaran dari perusahaan.

Indikator Desain Pekerjaan

Sunarto (2005:81) mengemukakan bahwa desain pekerjaan dapat diukur melalui indikator signifikan tugas, pengembangan kemampuan dan keterampilan dan keberagaman tugas. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

1. Signifikansi tugas

Signifikansi tugas merupakan karyawan akan bekerja dengan lebih baik apabila mereka meyakini bahwa pekerjaan yang diberikan oleh atasan adalah pekerjaan yang cukup penting, berikan kepastian bahwa setiap pekerjaan yang mereka kerjakan akan membuat perusahaan semakin kuat.

2. Pengembangan kemampuan dan keterampilan
Pengembangan kemampuan merupakan desain pekerjaan yang dibuat harus dapat menggambarkan pengembangan kemampuan dari karyawan tersebut dan bagaimana kemampuan mereka yang telah ada sebelumnya dapat berkembang secara berkala sesuai dengan minat dan bakat karyawan sehingga karyawan tidak cepat bosan dengan pekerjaan yang membutuhkan kemampuan yang begitu-begitu saja.
3. Keberagaman tugas
Keberagaman tugas merupakan karyawan yang akan bekerja lebih baik dan bertahan pada pekerjaannya lebih lama apabila mereka diberikan pekerjaan beragam. Walaupun terkadang pekerjaan yang terlalu bermacam-macam akan mengarahkan pada ketidak efisienan dan stress pada karyawan.

c. Komitmen Kerja

Jewell dan Siegall mendefinisikan komitmen kerja sebagai derajat persepsi individu dalam memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam suatu unit kerja atau organisasi kerja tertentu. Menurut batasan ini, komitmen kerja merupakan sikap evaluatif seseorang tertentu apa yang diharapkan atau dipersepsikan mengenai kerja atau pekerjaan. Artinya jika seseorang mempersepsikan bahwa kerja adalah sesuatu yang sangat bermakna bagi dirinya, makna besar kemungkinan ia akan memiliki komitmen tinggi atas pekerjaannya (Jewell, 2008:518).

Blanchard (2006:24) mengatakan bahwa komitmen kerja dapat pula diartikan sebagai kombinasi antara motivasi dan kepercayaan diri untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi dalam pengertian ini dapat berupa minat dan *antusiasme*, perhatian, usaha dan berbagai ekspresi lainnya yang dapat mencerminkan suatu keinginan kuat untuk menyatu dengan pekerjaan atau organisasinya.

Pilbeam dan Marjorie (2007:835) menjelaskan bahwa komitmen kerja dapat diamati melalui indikator berikut :

1. Memiliki rasa kepemilikan atas pekerjaannya, karena ia sadar bahwa pekerjaannya memiliki makna baik bagi dirinya maupun bagi organisasinya.
2. Memiliki tingkat keterlibatan tinggi, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap pekerjaan keseluruhan dalam organisasinya.
3. Memiliki kepercayaan diri yang kuat atas kemampuannya dalam menyelesaikan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.
4. Memiliki tingkat absensi dan bolos kerja atau keterlambatan masuk kerja yang disengaja yang rendah.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen: Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran dan Kemampuan bekerja sama. (Malthis, Robert L. dan John H. Jackson, 2009 : 378).

Kata kinerja terjemahan dari *performance* artinya penampilan kerja atau

prestasi kerja. Kinerja (*performance*) adalah hasil atau *output* dari proses (Lan, 1992). Kinerja dipengaruhi oleh motif-motif individu seperti yang dikemukakan oleh Steers dan Poter (1987) bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh motif-motif individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Konsep ini berhubungan erat dengan kegiatan atau operasi yang terus menerus, baik kegiatan maupun program atau kebijakan dalam suatu organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Mitchel yang dikutip Sedarmayanti (2006:51), mengemukakan bahwa kinerja karyawandapat diukur melalui indikator *quality of work* (kualitas kerja), *promptness* (kecepatan), *initiative* (inisiatif), *capability* (kapabilitas) dan *communication* (komunikasi). Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

1. *Quality of work* (kualitas kerja) adalah mutu hasil kerja seseorang yang dapat diketahui melalui: hasil kerja yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi, manfaat hasil kerja.
2. *Promptness* (kecepatan) yaitu ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan yang dapat diketahui melalui : penataan rencana kegiatan/ rencana kerja, ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
3. *Initiative* (inisiatif) yaitu aktivitas yang dilakukan dengan penuh kesadaran tanpa harus menunggu instruksi pimpinan yang dapat diketahui melalui : pemberian ide/ gagasan dalam berorganisasi, tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
4. *Capability* (kapabilitas) adalah kemampuan yang dimiliki seseorang terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dimana orang tersebut benar-benar mampu menyelesaikan tugas/pekerjaannya dengan baik yang dapat diketahui melalui: kemampuan yang dimiliki, keterampilan yang dimiliki, kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi.
5. *Communication* (komunikasi) adalah kegiatan yang berkaitan dengan komunikasi intern (ke dalam) organisasi, komunikasi ekstern (ke luar) organisasi, relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas.

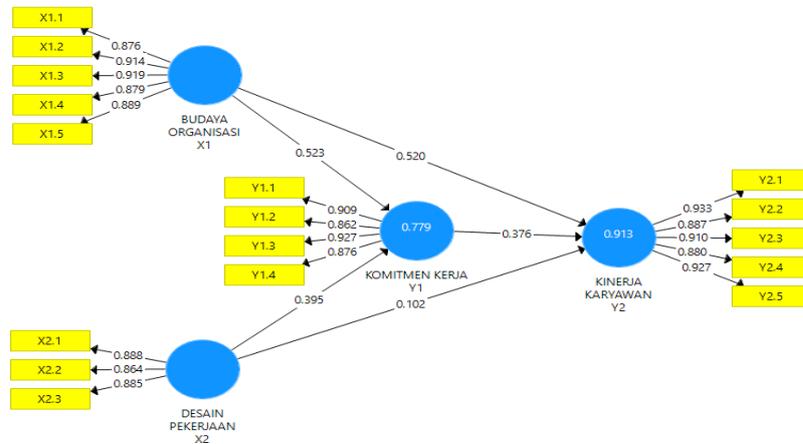
METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bersifat kausal yang digunakan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel. Penelitian ini dirancang untuk mengetahui dan menggambarkan bagaimana hubungan pengaruh antara budaya organisasi dan desain pekerjaan terhadap komitmen kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Sultra yang berjumlah 37 orang. Adapun pengambilan sampel dilakukan secara sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sekaran, 2009).

HASIL PENELITIAN

Evaluasi *Measurement (Outer) Model*

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada gambar 1. berikut :



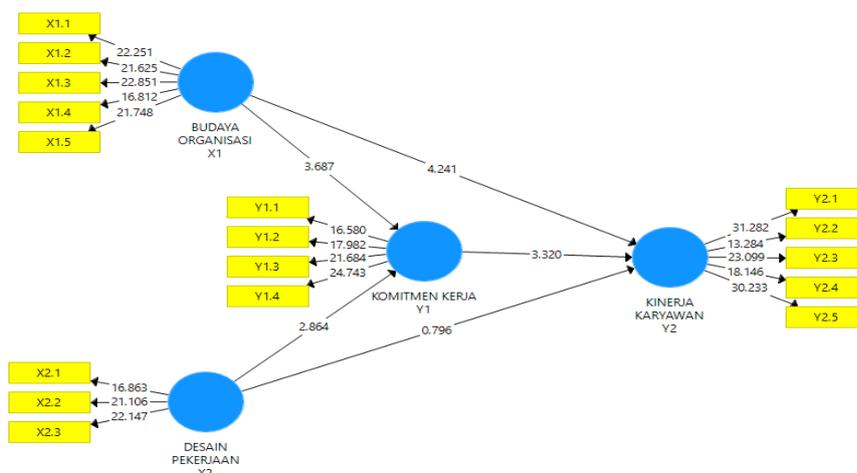
Gambar 1. Tampilan Hasil PLS

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan Program Smart PLS. Hasil analisis PLS dapat dilakukan dengan mengevaluasi model persamaan struktural. Evaluasi terhadap model PLS dalam penelitian ini diawali dengan pengujian asumsi linearitas selanjutnya *measure of fit* pada model pengukuran. Dalam studi ini terdapat dua evaluasi mendasar dalam analisis PLS yaitu: Pertama, evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten; kriteria uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian ini mengacu pada *discriminant validity*, *convergent validity*, dan *composite reliability*. Kedua menilai *inner model* atau *structural model* untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Pengujian *inner model* metode PLS dilakukan melalui *resampling bootstrap*.

Akhirnya, melakukan pengujian model struktural dan hipotesis penelitian dengan melihat nilai koefisien jalur dari variabel eksogen ke endogen dan melihat nilai signifikansi. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan melalui *resampling bootstrap*. Evaluasi model struktural dan hipotesis bertujuan untuk mengetahui seberapa besar informasi yang dapat dijelaskan oleh model struktural (hubungan antara variabel laten).

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R² untuk variabel dependen dan nilai koefisien *path* untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path*. Adapun hasil diagram jalur hubungan/model struktural setelah diolah menggunakan Smart PLS ditampilkan pada gambar/skema 2 :



Gambar. Model Pengukuran (outer model dan Inner Model)

Gambar di atas menunjukkan bahwa konstruk budaya organisasi diukur dengan 5 buah indikator yaitu $X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$ dan $X_{1.5}$ dengan arah panah menuju indikator atau reflektif. Demikian juga konstruk desain pekerjaan diukur dengan 3 buah indikator yaitu $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, dan $X_{2.3}$. Selanjutnya komitmen kerja diukur dengan 4 buah indikator yaitu $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, dan $Y_{1.4}$, dan konstruk kinerja karyawan juga diukur dengan 4 buah indikator yaitu $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$, dan $Y_{2.5}$ arah panah antara indikator dengan konstruk laten adalah menuju indikator yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif. Hubungan yang akan diteliti (hipotesis) dilambangkan dengan anak panah antar konstruk.

Selanjutnya pengujian hipotesis dilakukan dengan menjalankan *bootstrappings* terhadap *Partial Least Square* (PLS) untuk melihat dan mengetahui pengaruh antar variabel yang dirancang dalam penelitian ini. Dari output PLS pengujian model struktural dan hipotesis dilakukan dengan melihat estimasi koefisien jalur dan melihat nilai signifikansi dengan membandingkan nilai T Statistik dengan nilai T Tabel atau nilai P-Value < dari 0,05.

a. Membaca Nilai R Square output PLS

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner Model*). Membaca *Inner Model* adalah mengevaluasi hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Berikut adalah nilai R-Square pada konstruk :

	R-Square
Komitmen Kerja	0,779
Kinerja Karyawan	0,913

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel di atas memberikan nilai 0,779 untuk konstruk komitmen kerja, yang berarti bahwa budaya organisasi dan desain pekerjaan mampu menjelaskan variabel komitmen kerja sebesar 77.9 persen dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 22.1 persen. Nilai R-Square juga terdapat pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja yaitu sebesar 0,971 yang berarti bahwa kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 97,1 persen dan selebihnya sebesar 2,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain menggunakan *R-square*, *goodness of fit model* juga diukur dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-Square* menunjukkan model memiliki

predictive relevance jika nilai *Q-Square* berada diantara 0 sampai 1.

Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - \{(1 - R_1^2) (1 - R_2^2)\}$$

Dimana R_1^2 , R_2^2 adalah *R-Square* variabel endogen.

Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*).

Perhitungan *goodness of fit model* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - \{(1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)\} \\ &= 1 - (1 - 0,779^2) \times (1 - 0,913^2) \\ &= 1 - (1 - 0,61) \times (1 - 0,83) \\ &= 1 - (0,39) \times (0,17) \\ &= 1 - 0,0663 \\ &= 0,9337 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan bahwa variabel endogen mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 0,9337 atau 93,37 persen, sedangkan sisanya sebesar 6,63 persen dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk dalam model.

b. Membaca *Result For Inner Weight*

Selanjutnya untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak yaitu dilakukan dengan cara membandingkan *t statistik* dengan *t tabel*, dengan syarat jika *t statistik* > *t tabel*, maka hipotesis diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel. Results for Inner Weights

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error	t-Statistics	P Values
Budaya Organisasi → Komitmen Kerja	0,523	0,507	0,142	3.687	0.000
Desain Pekerjaan → Komitmen Kerja	0,395	0,408	0,138	2.864	0.004
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0,520	0,528	0,123	4.241	0.000
Desain Pekerjaan → Kinerja Pegawai	0,102	0,096	0,129	0.796	0.427
Komitmen Kerja → Kinerja Karyawan	0,376	0,371	0,113	3.320	0.001

Sumber : *Data primer yang diolah, 2020*

Berdasarkan uji hubungan antar konstruk (Tabel 2) diperoleh pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh langsung yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) **Hipotesis 1**

Hasil pengujian budaya organisasi terhadap komitmen kerja dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,523 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_1) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkatkan komitmen kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Dengan demikian, maka hipotesis satu yang diajukan yaitu : budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra dapat **diterima**.

2) Hipotesis 2

Hasil pengujian desain pekerjaan terhadap komitmen kerja dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,395 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara desain pekerjaan dengan komitmen kerja adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar $0,004 < \alpha = 0,05$ bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_2) membuktikan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Dengan demikian, maka hipotesis dua yang diajukan yaitu : desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra dapat **diterima**.

3) Hipotesis 3

Hasil pengujian budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,520 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_3) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Dengan demikian, maka hipotesis tiga yang diajukan yaitu : budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra dapat **diterima**.

4) Hipotesis 4

Hasil pengujian desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,102 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara desain pekerjaan dengan kinerja karyawan adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar $0,427 > \alpha = 0,05$ bermakna tidak signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_4) membuktikan bahwa desain pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Dengan demikian, maka hipotesis empat yang diajukan yaitu : desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra dapat **ditolak**.

5) Hipotesis 5

Hasil pengujian komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,376 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara komitmen kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$ bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_5) membuktikan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Dengan demikian, maka hipotesis lima yang diajukan yaitu : komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra dapat **diterima**.

1. Pengujian Pengaruh Mediasi Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung melalui komitmen kerja sebagai variabel intervening dengan menggunakan program bantu *Sobel test Calculator* atau menggunakan data pada tabel *specific indirect effects*. Namun dalam penelitian ini menggunakan tabel *specific indirect effects* dapat disajikan pada tabel 4. berikut:

Tabel. Specific Indirect Effects

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error	t-Statistic	P Values
Budaya Organisasi → Komitmen Kerja → Kinerja Karyawan	0,197	0,191	0,086	2.287	0.023
Desain Pekerjaan → Komitmen Kerja → Kinerja Karyawan	0,148	0,147	0,061	2.431	0.015

Sumber : *Data primer yang diolah, 2020*

Berdasarkan uji hubungan antar konstruk (Tabel 4.) diperoleh pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara tidak langsung yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Hipotesis 6

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.14. menunjukkan hasil pengujian komitmen kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,197 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara komitmen kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar $0,023 < \alpha = 0,05$ bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_6) membuktikan bahwa komitmen kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional

Sultra. Dengan demikian, maka hipotesis enam yang diajukan yaitu : komitmen kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra dapat **diterima**.

2) Hipotesis 7

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.14. menunjukkan hasil pengujian desain pekerjaan memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,148 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti hubungan antara komitmen kerja memediasi pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values sebesar $0,015 < \alpha = 0,05$ bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis (H_7) membuktikan bahwa komitmen kerja memediasi pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Dengan demikian, maka hipotesis tujuh yang diajukan yaitu : komitmen kerja memediasi pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra dapat **diterima**.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja

Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra.

Menurut Sopiah (2008:138) bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan pola perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi lainnya. Keterkaitan antara budaya organisasi dan komitmen kerja juga dikemukakan oleh Robbins (2002:282) bahwa suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen kerja. Dengan kata lain, karyawan tidak pernah lepas dari nilai-nilai budaya sebagai pedoman mereka dalam bekerja dan bertingkah laku di dalam organisasi. Kecocokan nilai budaya menimbulkan suasana kondusif bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif, akan menimbulkan komitmen yang kuat dari pegawai terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, artinya bahwa budaya organisasi memang sangat diperlukan karyawan untuk dapat mencapai komitmen kerja yang baik dan tujuan Perum Bulog Divisi Regional Sultra.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Suryani (2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi pula komitmen kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Dengan demikian budaya organisasi yang ada di Perum Bulog Divisi Regional Sultra sudah sesuai dengan apa yang diharapkan.

2. Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja

Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini membuktikan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra.

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 127) desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilakukan/dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya. Desain pekerjaan menentukan bagaimana hubungan kerja manajer dengan karyawan-karyawannya dan hubungan diantara karyawan-karyawan itu sendiri, desain pekerjaan mempunyai arti penting bagi karyawan dan perusahaan. Organisasi merupakan suatu pola kerja yang sangat kompleks. Di dalamnya terdapat unsur-unsur pendukung yang berguna untuk kelancaran organisasi. Salah satu unsur pendukung tersebut adalah sumber daya manusia atau sering disebut sebagai karyawan. Agar dapat berpartisipasi untuk kemajuan organisasi, karyawan harus mampu memiliki komitmen kerja yang tinggi. Menurut Rivai (2006:248) bahwa komitmen kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi, jika karyawan berkomitmen terhadap organisasi maupun pekerjaannya maka karyawan tersebut akan berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendi (2018) yang menyimpulkan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat diketahui bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Dengan demikian desain pekerjaan yang ada di Perum Bulog Divisi Regional Sultra perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar komitmen kerja karyawan tetap tercapai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra.

Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins (2004:60) bawasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin (2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dewi Suryani (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Dengan demikian budaya organisasi yang

ada pada Perum Bulog Divisi Regional Sultra perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan tetap baik.

4. Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini membuktikan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra.

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 127) desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilakukan/dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya. Desain pekerjaan menentukan bagaimana hubungan kerja manajer dengan karyawan-karyawannya dan hubungan diantara karyawan-karyawan itu sendiri, desain pekerjaan mempunyai arti penting bagi karyawan dan perusahaan.

Hasil riset ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh MACF. Aroosiyah dan MAM. Hussain Ali (2017) yang mengungkapkan bahwa adanya hubungan yang positif antara tingkat persepsi desain pekerjaan dan tingkat persepsi kinerja karyawan di sekolah namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah harus mengadopsi identitas tugas yang efektif, otonomi dan umpan balik untuk meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat diketahui bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Artinya semakin baik desain pekerjaan yang dipersepsi pada indikator signifikansi tugas, pengembangan kemampuan dan keterampilan, dan keberagaman tugas tidak diikuti dengan perbaikan kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra yang dipersepsi pada indikator kualitas kerja, kecepatan kerja, inisiatif, kapabilitas, dan komunikasi.

6. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini membuktikan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra.

Komitmen merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya, serta keinginan tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Jika seorang karyawan merasa bahwa sikap dan nilai-nilai yang diyakinisama dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasinya, hal ini akan memunculkan dorongan untuk meraih tujuan organisasi. Hal tersebut sangat penting bagi suatu organisasi. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2015) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi selalu bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Kemauan karyawan dapat mendorong usaha keras karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kebanggaan karyawan mencerminkan sikap kepuasan karyawan berada dalam perusahaan tersebut, dengan adanya rasa bangga ini muncul rasa ingin menjaga citra perusahaan sehingga memicu tindakan karyawan untuk terus bekerja lebih baik dan mencapai kinerja yang tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salma. D (2019) yang mengungkapkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat diketahui bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Artinya bahwa komitmen kerja yang berikan kepada karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat.

7. Komitmen kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini membuktikan bahwa variabel Komitmen kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Pengujian dengan rumus Sobel atau menggunakan data pada tabel *specific indirect effects* mengungkapkan pengaruh yang positif. Hasil koefisien jalur dilihat dari nilai p-values lebih kecil dari nilai alfa sehingga bermakna signifikan. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa komitmen kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra.

Menurut Novita, dkk (2016) budaya organisasi dan komitmen kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Komitmen kerja mampu beroperasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa kinerja karyawan semakin baik apabila pengaruh budaya organisasi semakin baik dengan didahului terciptanya komitmen yang semakin tinggi yang dimiliki oleh individu terhadap organisasinya.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat diketahui bahwa komitmen kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Artinya bahwa semakin baik komitmen kerja yang dipersespi pada indikator rasa kepemilikan atas pekerjaan, tingkat keterlibatan kerja, kepercayaan diri dan tersedianya fasilitas kerja dapat memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra.

8. Komitmen kerja memediasi pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian statistik dalam penelitian ini membuktikan bahwa variabel komitmen kerja memediasi pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Pengujian dengan rumus Sobel atau menggunakan data pada tabel *specific indirect effects* mengungkapkan pengaruh yang positif dengan nilai p values lebih kecil dari alfa sehingga hasilnya positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja memediasi pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra.

Karyawan yang tidak mendesain terhadap pekerjaannya akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Kondisi seperti ini jika dibiarkan akan mempengaruhi komitmen kerja karyawan. Menurut Hanifah (2016) jika komitmen karyawan rendah maka karyawan tidak akan mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan. Pernyataan yang dinyatakan oleh (Luthans, 2006) bahwa lima dimensi yang diidentifikasi untuk

merepresentasikan karakteristik pekerjaan dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Jika kelima dimensi tersebut dapat dipenuhi maka komitmen kerja timbul dengan baik.

Hal ini memberikan makna bahwa kinerja karyawan semakin baik apabila pengaruh desain pekerjaan semakin baik dengan didahului terciptanya komitmen yang semakin tinggi yang dimiliki oleh individu terhadap organisasinya.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka dapat diketahui bahwa komitmen kerja memediasi pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. Artinya bahwa semakin baik komitmen kerja yang dipersespi pada indikator rasa kepemilikan atas pekerjaan, tingkat keterlibatan kerja, kepercayaan diri dan tersedianya fasilitas kerja dapat memediasi desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra.

SIMPULAN :

Berdasarkan hasil analisis data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra.
2. Desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja Perum Bulog Divisi Regional Sultra.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra.
4. Desain pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra.
5. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra.
6. Komitmen kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra.
7. Komitmen kerja memediasi pengaruh desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra.

REFERENSI :

Dewi Suryani (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rajasa Raya*. JOURNAL of RESEARCH in ECONOMICS and MANAGEMENT Volume 16, No. 1, Januari-Juni. Halaman 29-43. 2016. Surabaya.

Effendi.(2018). *Analisis Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Sistem Pemberian Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan*. p-ISSN : 2476-910X e-ISSN : 2621-8291, Vol. 4 No. 2. Desember 2018.

Luthans, Fred. 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Husin Muhammad (2012) *Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia CabangUtama Pekanbaru*. Skripsi.

- Jamaluddin, 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 2017.
- Price, James L, 2007. *Handbook of Organizational Measurement*. International Journal of Manpower.
- Pilbeam, Stephen dan Marjorie Corbridge. 2007. *People Resourcing, Second Edition*. Edinburg: Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sulipan, 2000. *Manajemen Karyawan*. Tugu. Yogyakarta.
- Sunarto, 2005. *Mengelola Karyawan*. Amus. Yogyakarta.
- Sumarno, J. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial*. Simposium Nasional akuntansi VIII.
- Sedarmayanti, 2006, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Salma. D. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali*. EJurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 73-84 ISSN: 2302-2019. Sulawesi Tengah.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. PT Raja Grafindo Persada. Depok.