

Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Keputusan Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Besar Karantina Wilayah Sulawesi

Andi PM Yusmanto ^{✉1}, Abdul Rahman Mus², Baharuddin Semmaila³, Amiruddin Husain⁴, Ackhriansyah Ahmad Gani⁵

Univerisitas Muslim Indonesia

DOI : <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1685>

Abstrak

Tujuan penelitian (1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. (2) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. (3) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. 4) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. 5) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui kuisioner sebanyak 184 responden. Penelitian dilakukan dari bulan September sampai dengan bulan Nopember 2021. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan Amos Versi 25. Dan SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja ,budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai.*

Abstract

Research objectives (1) To analyze the influence of work environment on job satisfaction and employee performance. (2) To analyze the influence of organizational culture on job satisfaction and employee performance. (3) To analyze the influence of the organization's commitment to job satisfaction and employee performance. 4) To analyze the influence of job satisfaction on employee performance. 5) To analyze the influence of the work environment, organizational culture and organizational commitment to employee performance through job satisfaction.

This study used a quantitative approach using primary data through questionnaires as many as 184 respondents. The research was conducted from September to November 2021. The data was analyzed using Structural Equation Modelling (SEM) with the help of Amos Version 25. And SPSS version 25. The results of this study show that: (1) Work environment, organizational culture and organizational commitment have a positive and significant effect on job satisfaction. (2) The work environment and organizational commitment affects the positive and significant impact on the performance of staffing. (3) Organizational culture has

a positive and insignificant effect on employee performance. (4) Work environment, organizational culture and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Work environment, organizational culture, organizational commitment, job satisfaction, employee performance.*

Copyright (c) 2022 Andi PM Yusmanto

✉ Corresponding author :

Email Address : yusmanto34@gmail.com

PENDAHULUAN

Menghadapi tantangan dan persaingan kerja yang semakin ketat, keberadaan sumber daya manusia menjadi penting dan diperlukan untuk dikelola dan dimanfaatkan dalam mencapai tujuan organisasi. Momentum penting dari penerapan manajemen sumber daya manusia adalah menjadikan setiap pegawai yang ada dalam suatu organisasi mampu menjalankan visi, misi, tugas pokok dan fungsi serta nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi untuk maju dan berkembang.

Atas dasar ini, maka penerapan manajemen sumber daya manusia menjadi penting untuk diperhatikan dan dikembangkan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini menjadi penting dan perlu bagi Karantina Pertanian Wilayah Sulawesi Selatan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia sebagai momentum penting dalam mengelola dan memanfaatkan pegawai sebagai sumber daya manusia.

Kenyataan yang menjadi fenomena bahwa dalam lima tahun terakhir berdasarkan laporan informasi bagian pengembangan sumber daya manusia menunjukkan bahwa pegawai Karantina Pertanian Wilayah Sulawesi Selatan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) realisasi pencapaian kinerja berdasarkan penilaian kuantitas, kualitas, efisiensi waktu dan efektivitas penggunaan anggaran atas segala aktivitas kebijakan, program dan kegiatan yang diterapkan selama ini realisasinya belum sesuai dengan target, bahkan ada trend dalam lima tahun tersebut mengalami penurunan persentase. Lebih jelasnya ditunjukkan pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Realisasi Kinerja Pegawai menurut ASN pada
Balai Besar Karantina Pertanian Wilayah Sulawesi Selatan Tahun 2015 – 2019

Standar Kinerja	2015	2016	2017	2018	2019
ASN					
Kuantitas	86,52	85,39	84,41	83,29	81,48
Kualitas	83,74	84,21	85,39	81,52	78,75
Ketepatan Waktu	77,14	78,18	80,85	78,67	75,85
Efektifitas	75,53	75,85	79,68	75,82	73,29

Tabel di atas menunjukkan persentase kinerja yang tidak mencapai target realisasi kinerja menurut ASN dalam lima tahun (2015 – 2019), di mana realisasi target yang diharapkan 90% – 100% sebagai hasil yang sempurna. Terlihat kinerja dilihat dari

kuantitas dalam kurun waktu lima tahun mengalami penurunan mulai dari 86.52% tahun 2015 sampai 81.48% pada tahun 2019 yang berarti jumlah program kerja yang diadakan berkurang. Kinerja berdasarkan kualitas tahun 2015 mencapai 83.74% berfluktuasi hingga tahun 2019 menjadi 78.75% yang menunjukkan bahwa mutu kerja yang dihasilkan masih rendah. Aspek penggunaan waktu kerja pegawai tahun 2015 sebesar 77.14% dan mengalami kenaikan sampai tahun 2018 yaitu 80.85% dan mengalami penurunan pada tahun 2019 terus mengalami penurunan hingga mencapai 75.85% pada tahun 2015 dinilai kurang efisien dalam penyelenggaraan tupoksi. Dan kinerja berdasarkan pemanfaatan efektivitas biaya tahun 2015 mencapai 75.53% juga mengalami penurunan menjadi 73.29% pada tahun 2019 dalam pengalokasian anggaran program dan kegiatan

Berdasarkan data tersebut di atas, ini menunjukkan fakta bahwa realisasi pencapaian target yang diterapkan oleh pegawai Karantina Pertanian Wilayah Sulawesi Selatan belum sesuai harapan dari target pencapaian kinerja yang diinginkan. Menurut Lie (2013:15) pencapaian kinerja yang tidak mencapai target yang diharapkan biasanya dipengaruhi oleh rendahnya tingkat kepuasan pegawai. Penyebab kepuasan dan kinerja pegawai yang rendah tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja yang tidak kondusif, budaya organisasi yang tidak teraktualisasikan dan komitmen kerja yang tidak konsisten dalam penerapannya. Kenyataan yang terlihat dewasa ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Karantina Pertanian Wilayah Sulawesi Selatan tidak mencapai target yang diharapkan, dikarenakan diantara pegawai banyak yang mengeluhkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan rendah, di mana pegawai sebagai aparatur sipil negara sering mengeluh dan memperlihatkan rasa kekecewaannya dalam menjalankan aktivitas kesehariannya. Hal ini juga dipengaruhi oleh permasalahan lingkungan kerja yang tidak nyaman, penerapan budaya organisasi yang dijalankan saat ini tidak terlembagakan dengan baik dan diantara sesama pegawai masih banyak yang tidak memiliki komitmen kerja yang teguh dalam menghadapi dinamika kerja keseharian. Jadi pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komitmen kerja merupakan variabel yang sering memberikan pengaruh rendahnya kepuasan kerja pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Akibat kinerja yang diberikan oleh pegawai menurun hal ini dikarenakan diantara pegawai sering mengeluhkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan rendah, di mana pegawai sebagai Aparatur Sipil Negara sering mengeluh dan memperlihatkan rasa kekecewaannya dalam menjalankan aktivitas kesehariannya. Fenomena rendahnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh kepuasan kerja yang rendah dari pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen kerja menjadikan pencapaian kinerja pegawai tidak mencapai target yang diharapkan. Karena itu, menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen Karantina Pertanian Wilayah Sulawesi Selatan untuk menerapkan teori target kerja dari Dessler (2013:41) bahwa menilai sebuah pekerjaan yang berkinerja, dilihat dari pencapaian target secara

kuantitas, kualitas, efisiensi waktu dan efektivitas anggaran yang dihasilkan. Penilaian tentang kinerja pegawai yang tidak mencapai target yang diharapkan ini memiliki keterkaitan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa penurunan kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan komitmen kerja. Seperti yang dilakukan oleh Yitzhak Fried dkk (2008) bahwa penurunan kinerja dominasi dipengaruhi oleh rendahnya tingkat kepuasan kerja yang ditunjukkan, penelitian Lew Hardy (2010) menunjukkan penurunan kinerja disebabkan oleh kepuasan kerja, gaya lingkungan kerja dan budaya organisasi yang masih rendah. Selanjutnya penelitian Erick dan Alison (2010) menunjukkan penurunan kinerja dikarenakan rendahnya penerapan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dan penelitian Chamdan (2013) menunjukkan rendahnya kinerja disebabkan masih lemahnya komitmen organisasi dan pencapaian kepuasan kerja.

Penyebab kinerja pegawai menurun dalam kenyataannya dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai yang menurun. Ini dapat dilihat dari fenomena yang menunjukkan bahwa pegawai sering mengeluh atau kecewa dengan aktivitas kerja yang dihadapinya, khususnya yang berkaitan dengan tuntutan untuk dipenuhi kepuasan kerjanya. Hal-hal yang selalu dipertanyakan oleh pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai rendah yaitu hal yang berkaitan pekerjaan yang kurang menarik dilakukan oleh pegawai, sering menunjukkan rasa malas dan bosan menjalankan rutinitasnya. Demikian halnya pegawai sering mengeluh dengan tantangan kerja yang dihadapinya, tidak mau mengambil risiko dan berani membuat keputusan inovatif dalam bekerja. Pegawai dalam bekerja jarang memperlihatkan prestasi kerja yang memuaskan, sehingga pegawai tidak puas menjalankan pekerjaannya, dan pegawai tidak merasa puas karena jarang mendapatkan penghargaan promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi. Wujud dari ketidakpuasan ini menyebabkan kinerja pegawai rendah sebagai akibat dari pengaruh kepuasan kerja yang dimiliki pegawai rendah.

Memahami hal tersebut, menurut Mohamad (2014:7) bahwa kepuasan kerja yang rendah memberikan pengaruh terhadap menurunnya pencapaian kinerja. Ini dibuktikan bahwa kepuasan kerja yang rendah menyebabkan pegawai sering mengeluh, protes dan kecewa dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sehingga kinerja yang diberikan, tidak sesuai dengan yang diharapkan. Memahami penyebab rendahnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka pihak manajemen harus menyikapi dan memperhatikan pentingnya penerapan teori dua faktor dari Herzberg sebagai teori motivator dan hygiene yang harus dilakukan suatu organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai. Teori dua faktor dari Herzberg dalam Rivai (2008:255) menyatakan bahwa kepuasan menyebabkan orang merasa senang dan ketidakpuasan menyebabkan orang kecewa, sehingga perlu diperhatikan hal-hal yang memberikan kepuasan seperti memberikan pekerjaan yang menarik, menumbuhkan keberanian

menghadapi tantangan kerja, memacu untuk terus berprestasi, meningkatkan kompensasi dan memberikan promosi jabatan.

Berikut kaitan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti tentang kepuasan yang rendah menyebabkan kinerja tidak mengalami peningkatan antara lain penelitian Eric dan Alison (2010) menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja dari individu sumber daya manusia menyebabkan terjadinya penurunan pada kinerja. Penelitian dari Aries Susanti, Rizki dan Ferry (2013) menunjukkan kepuasan kerja sumber daya manusia yang menurun dikarenakan sikap kerja dan komitmen organisasi yang lemah, sehingga kinerja tidak mengalami peningkatan. Demikian halnya dengan penelitian Baharom Mohamad (2014) terlihat kepuasan kerja mengalami penurunan dikarenakan integritas dari sumber daya manusia atas pekerjaan yang ditekuni sangat rendah dan menyebabkan kinerja mengalami penurunan.

Rendahnya kepuasan kerja dan menurunnya pencapaian kinerja pegawai yang terjadi selama ini di Karantina Pertanian Wilayah Sulawesi Selatan, tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja transaksional yang ditunjukkan oleh pejabat yang memimpin bawahannya di dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Diantara pimpinan di dalam menunjukkan lingkungan kerja transaksional kepada bawahannya tidak menerapkan imbalan tergantung pada hasil kerja yang dicapai, pimpinan tidak menerapkan manajemen pengecualian aktif dengan mengajak setiap bawahan untuk menjaga aturan dan standar kerja yang sudah disepakati bersama, tidak menerapkan manajemen pengecualian pasif dengan ikut serta dalam melaksanakan pekerjaan bersama bawahannya, dan tidak menerapkan prinsip *laissez faire* untuk melaksanakan tanggungjawab dengan memberikan kewenangan pada bawahan untuk mengambil keputusan. Bawahan sering memprotes, mengeluhkan bahkan mengabaikan lingkungan kerja transaksional yang diberikan kepada bawahan tersebut. Hasilnya banyak diantara bawahan yang tidak merasa puas dalam bekerja yang menyebabkan kepuasan kerjanya rendah dan pencapaian kerjanya menurun.

Wiwiek (2013) bahwa salah satu penyebab kepuasan kerja dan kinerja menurun dikarenakan oleh masalah lingkungan kerja transaksional yang tidak teraktualisasikan dengan baik dalam suatu organisasi. Di mana pimpinan organisasi tidak mampu menunjukkan lingkungan kerja transaksional yang menyebabkan bawahannya menerima lingkungan kerja transaksional tersebut dengan baik, sehingga bawahan mudah untuk diarahkan, digerakkan dan dipengaruhi secara bersama-sama dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menyikapi lingkungan kerja transaksional dari para atasan atau pejabat yang menyebabkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai menurun, karena pihak manajemen di lingkup Karantina Pertanian Wilayah Sulawesi Selatan kurang memperhatikan penerapan lingkungan kerja transaksional yang baik, sehingga perlu menerapkan teori karakteristik lingkungan kerja transaksional dari Bass (2010:125) bahwa setiap pemimpin harus mampu

melakukan pertukaran di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya untuk menjalankan karakteristik lingkungan kerja dengan baik. Artinya, pimpinan memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahannya sesuai dengan orang yang tepat untuk menjalankan pekerjaan yang dipimpinnya, sehingga menjadi pertimbangan untuk dilakukan transaksi antara pimpinan dan bawahan.

Penilaian tentang lingkungan kerja transaksional yang rendah memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja, memiliki keterkaitan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Wiwiek (2013) yang menyatakan bahwa penerapan lingkungan kerja transaksional yang tidak sesuai dengan gaya dasar yang ditunjukkan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia. Penelitian lainnya yaitu Lew Hardy (2010) terlihat lingkungan kerja transaksional yang lemah menyebabkan pencapaian kepuasan kerja tidak maksimal dan mengakibatkan menurunnya kinerja sumber daya manusia.

Selain lingkungan kerja transaksional, budaya organisasi juga merupakan variabel yang menyebabkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai menurun. Kenyataan menunjukkan bahwa diantara pegawai masih ada yang belum mampu mengaktualisasikan budaya organisasi dengan baik sesuai dengan nilai filosofi dari para pendiri organisasi sebelumnya. Akibatnya diantara pegawai ada yang mengabaikan budaya organisasi untuk tidak diterapkan dengan baik seperti integritas pegawai yang rendah dalam bekerja, tidak menunjukkan identitas kebanggaan sebagai pegawai yang diharapkan memajukan organisasi, tingkat tanggungjawab kerja yang rendah, tidak disiplin dalam bekerja dan tidak memiliki orientasi hasil dalam menjalankan pekerjaannya. Akibat budaya organisasi yang tidak terlembagakan dengan baik dalam diri setiap pegawai menyebabkan pegawai dalam bekerja sering menunjukkan ketidakpuasan dan tidak mampu menunjukkan pencapaian kinerja yang meningkat. Artinya budaya organisasi yang diterapkan selama ini masih rendah yang menyebabkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai menurun. Wei Zheng (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi yang lemah mempengaruhi tingkat kepuasan dan pencapaian kinerja pegawai menurun. Ini dibuktikan bahwa budaya organisasi yang tidak terlembagakan menjadikan pegawai bekerja tidak jujur, tidak memiliki identitas, kurang bertanggungjawab, tidak disiplin dan tidak mampu

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (positivism/main stream) yang bekerja dengan angka, datanya berwujud bilangan, dianalisis menggunakan statistik untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat spesifik dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel lainnya (Creswell, 2003). Hal tersebut diakibatkan karena variabel yang diteliti bersifat kualitatif, maka dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan persepsional. Informasi yang ingin diperoleh adalah

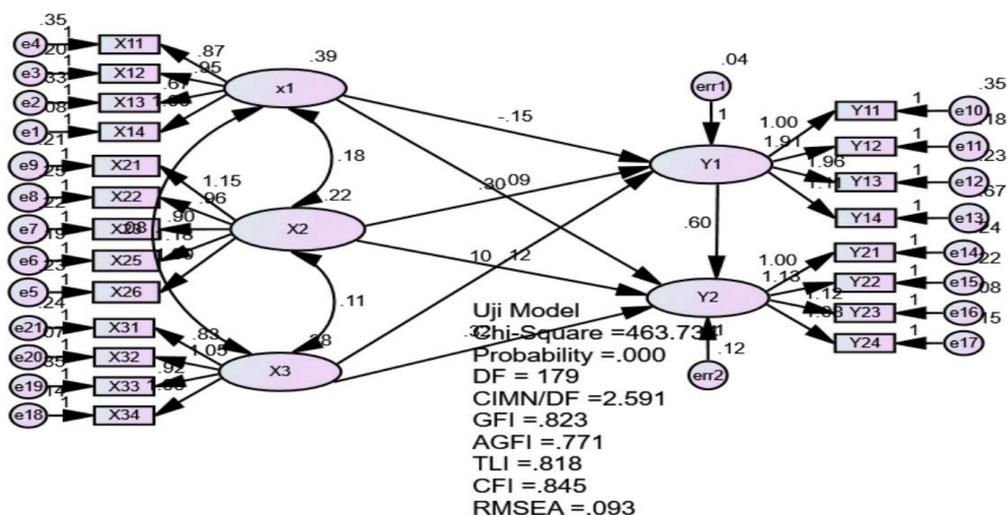
mengenai penjelasan terjadinya hubungan antar variabel tersebut, sehingga penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan (explanatory) dan berdasarkan analisis data yang digunakan maka penelitian ini merupakan penelitian analitis, karena menganalisis data dari sampel yang menggunakan statistik inferensial. Populasi pada penelitian ini sebanyak 360 populasi, maka penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sampel 5% maka sampel yang di gunakan sebanyak 189 sampel penelitian. Ada pun Metode analisis data yang digunakan dalam menjelaskan fenomena dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan cara penentuan nilai dalam model, maka pengujian model pertama ini dikelompokkan menjadi variabel eksogen (exogenous variable) Variabel eksogen adalah variabel yang nilainya ditentukan di luar model, Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang nilainya ditentukan persamaan atau dari model hubungan yang dibentuk. Termasuk dalam kelompok variabel eksogen adalah Lingkungan kerja, Budaya organisasi dan Komitmen kerja sedangkan yang tergolong variabel endogen adalah Kepuasan kerja dan kinerja operasional. Model dikatakan baik bilamana pengembangan model hipotetik secara teoritis didukung oleh data empirik. Hasil analisis Structural Equation Modeling (SEM) pada tahap awal secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini.

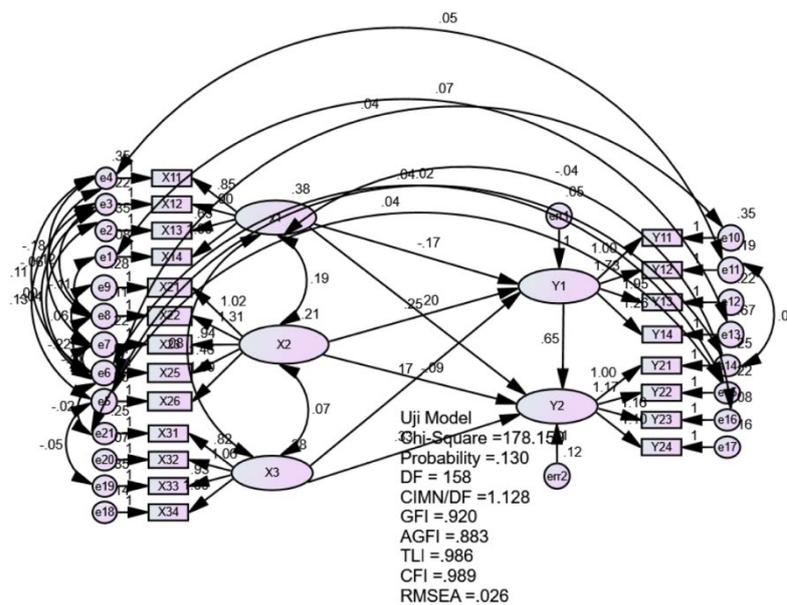
MODEL STRUKTURAL

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR KARANTINAN PERTANIAN WILAYAH SULAWESI SELATAN



Dari evaluasi model menunjukkan dari delapan kriteria goodness of fit indices terlihat nilai Chi-square masih terlalu besar dan keseluruhan kriteria belum sesuai dengan nilai cut off yang ditentukan sehingga sangat diperlukan untuk dilakukan modifikasi model dengan melakukan korelasi antar error indicator-indikator sesuai dengan petunjuk dari modification indices. Hasil analisis setelah model akhir yang didapatkan sebagai berikut

MODEL STRUKTURAL
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI
PADA BALAI BESAR KARANTINAN PERTANIAN WILAYAH SULAWESI
SELATAN



Hasil uji model yang disajikan tersebut diatas kemudian dievaluasi berdasarkan goodness of fit indices pada tabel berikut ini dengan penyajian seluruh kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.

Goodness of fit index	Cut-off value	Hasil model awal	Ket.	Hasil model akhir	Ket
X ² - Chi-Square	Diharapkan kecil	463.730 > (0.05:179 = 211.216)	Marginal	188.331 < 0.05:158 = 178.157	Baik
Probability	≥ 0.05	0.000	Marginal	0.130	Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	2.591	Marginal	1.128	Baik
GFI	≥ 0.90	0.823	Marginal	0.920	Baik
AGFI	≥ 0.90	0.771	Marginal	0.883	Marginal
TLI	≥ 0.90	0.818	Marginal	0.986	Baik
CFI	≥ 0.90	0.845	Marginal	0.989	Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.093	Marginal	0.026	Baik

Sesuai hasil evaluasi model pada tahap awal terlihat dari ke-8 kriteria goodness of fit indice, adanya model yang cukup fit atau marginal antara data dengan model. Hal ini terbukti dari ke-8 nilai indeks, yang marginal adalah chi-square, probability, CMIN/DF, GFI, AGFI, kecuali TLI, dan CFI. Tapi RMSEA telah sesuai standar sehingga perlu dilakukan modifikasi model sesuai dengan petunjuk dari modification indices. Modification indices adalah perhitungan untuk melakukan perubahan atas angka dimana angka dibawahnya mengindikasikan besar nilai minimal chi-square yang akan turun apabila variabel yang bersesuaian dihubungkan. Setelah modifikasi model, maka tahap akhir yang diperoleh telah menunjukkan bahwa seluruh kriteria goodness of fit indices sudah memenuhi kriteria atau telah sesuai dengan kriteria cut-off value, sehingga model dapat dikatakan telah sesuai dengan kriteria goodness of fit indices untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil analisis diuraikan kemudian dibahas relevansinya dengan teori-teori yang terkait, penelitian-penelitian sebelumnya, dan fakta-fakta empiris. Dari hasil penelitian diharapkan dapat diungkapkan temuan-temuan penelitian sebagai pijakan bagi penelitian lanjutan yang sejenis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis SEM, dari tabel tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan 199 signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja pada Balai Besar Karantina Pertanian Wilayah Sulawesi, akan semakin meningkatkan kepuasan pegawai. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Hasil penelitian pada tabel 14 menunjukkan bahwa hipotesis ke dua dapat diamati dari hasil analisis SEM, dari tabel tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin baik penerapan budaya organisasi pada Balai Besar Karantina Pertanian Wilayah Sulawesi, akan semakin meningkatkan kepuasan pegawai. apabila budaya organisasi yang dirasakan karyawan baik maka karyawan tersebut memperoleh kepuasan kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ke dua dapat diamati dari hasil analisis SEM, dari tabel tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan semakin baik penerapan budaya organisasi pada Balai Besar Karantina Pertanian Wilayah Sulawesi, akan semakin meningkatkan kepuasan pegawai. apabila budaya organisasi yang dirasakan karyawan baik maka karyawan tersebut memperoleh kepuasan kerja. Pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ke dua dapat diamati dari hasil analisis SEM, dari tabel tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin baik penerapan budaya organisasi pada Balai Besar Karantina Pertanian Wilayah Sulawesi, akan semakin meningkatkan kepuasan pegawai. apabila budaya organisasi yang dirasakan karyawan baik maka karyawan tersebut memperoleh

kepuasan kerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ke dua dapat diamati dari hasil analisis SEM, dari tabel tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik yang dirasakan pegawai akan mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ke lima dapat diamati dari hasil analisis SEM, dari tabel tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja membuat pegawai tenang, nyaman dan aman sehingga akan mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Hasil penelitian pada menunjukkan bahwa hipotesis ke enam dapat diamati dari hasil analisis SEM, dari tabel tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi belum semua pegawai dapat melaksanakan sehingga budaya belum maksimal mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ke tujuh dapat diamati dari hasil analisis SEM, dari tabel tersebut menunjukkan bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen kerja akan mempengaruhi meningkatnya kinerja pegawai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan besaran 0.415. Untuk menguji pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menggunakan uji Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation uji tersebut memperoleh nilai indirect effect dengan besaran 2.001 dengan tingkat signifikansi 0.022. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai total effect 2.416 (0.415 + 2.001). (pengaruh mediasi) dinyatakan signifikan. Artinya kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Karantina Pertanian Wilayah Sulawesi. Sedangkan Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan besaran 0.458. Untuk menguji pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menggunakan uji Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation uji tersebut memperoleh nilai indirect effect dengan besaran 2.067 dengan tingkat signifikansi 0.019. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai total effect 2.525 (0.458 + 2.067). (pengaruh mediasi) dinyatakan signifikan. Artinya kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Karantina Pertanian Wilayah Sulawesi.

SIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Balai Besar Karantina Wilayah Sulawesi. Hal ini memberikan implikasi bahwa peningkatan lingkungan kerja berupa suasana kerja, ketenagan kerja, tekanan dalam bekerja, dan hubungan antara sejawat keadaan di tempat kerja yang terjalin hubungan antara pegawai yang harmonis, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Balai Besar Karantina Wilayah Sulawesi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Balai Besar Karantina Wilayah Sulawesi. Hal ini memberikan implikasi bahwa peningkatan budaya organisasi berupa Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Keagresifan, Orientasi tim dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Balai Besar Karantina Wilayah Sulawesi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Balai Besar Karantina Wilayah Sulawesi. Hal ini memberikan implikasi bahwa peningkatan komitmen organisasi berupa affective commitment, normative commitment, dan continuance commitment dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Balai Besar Karantina Wilayah Sulawesi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Karantina Wilayah Sulawesi. Hal ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kepuasan kerja berupa Kepuasan dengan gaji, Kepuasan dengan promosi, Kepuasan dengan rekan kerja, Kepuasan dengan atasan dapat meningkatkan kinerja pegawai Balai Besar Karantina Wilayah Sulawesi.

Referensi :

- Acar, A. Z. (2012). Organizational culture, leadership styles and organizational commitment in Turkish logistics industry. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 58, 217-226.
- Arnold, J., Silvester, J., Cooper, C. L., Robertson, I. T., & Patterson, F. M. (2005). *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace*. Pearson Education. 236
- Anom Suwibawa, Anak Agung Putu Agung, I Ketut Setia Sapta *International Journal of Contemporary Research and* , 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) *Review* 9(08):20997-21013 DOI: 10.15520/ijcrr/2018/9/08/582
- Ayeni C.O. and Popoola S.O. (2007). Work Motivation, Job satisfaction and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 2007, ISSN 1522-0222.
- Anggi Pratama, tahun 2015 tentang "pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai".

Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis vol.03 no.02

- Bagraim, J., & Werner, A. (2007). Organisational behaviour: A contemporary South African perspective. Van Schaik.
- Cole-Henderson, B. (2000). Organizational characteristics of schools that successfully serve low-income urban African American students. *Journal of Education for Students Placed at Risk (JESPAR)*, 5(1- 2), 77-91.
- Chandrasekar, K. 2011. Workplace Environment and Its Impact on Organizational Performance in Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, Vol.1, Issue 1. www.ijecbs.com/January2011/N4Jan2011.pdf, Accessed on August 3rd, 2015.
- Daft, R. L., & Lane, P. G. (2005). *The leadership experience* (3rd). Mason, Ohio: Thomson South-Western.
- Gelade, G. A., & Young, S. (2005). Test of a service profit chain model in the retail banking sector. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 1-22.
- Gelade, G. A., & Young, S. (2005). Test of a service profit chain model in the retail banking sector. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 1-22.
- Hackett, R. D., Lapierre, L. M., & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 392-413.
- Ismail Bakan, Tuba Buyukbese, 2014, Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment, *International Journal Of Management & Information Technology* 9(1):1472-1480
- Jain, R., & Kaur, S. 2014. Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol.1, Issue.1. www.ijsrp.org/research-paper-0114/ijsrp-p2599.pdf, Accessed on August 3rd, 2015. Pp. 2250-3153.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321-338.
- Le Thi Minh Loan , 2020. The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction Pages 3307-3312, *Management Science Letters*,
- Luthans F. (1998) *Organizational Behaviour*. 8th edition. Boston: Irwin Mc- Graw Hill.
- Locke, E.A and Lathan G.P (1990) *Theory of goal Setting and task performance*. Prentice Hall Pp. 248-250
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, New York.
- Manetje, O., & Martins, N. (2009). The relationship between organisational culture and organisational commitment. *Southern African Business Review*, 13(1), 87-111. 237 ISSN 1923-9343 (Online) - ISSN 1923-9335 (Print) Quarterly Publication. Volume 10 Issue 14 pp. 3307-3312 , 2020
- Mohammad, S., AL-Zeaud, H., & Batayneh, A. (2011). The relationship between transformational leadership and employees' satisfaction at Jordanian private hospitals. *Business & Economic Horizons*, 5(2), 35-46.
- Mitchel, T.R. and Lason, J.R (1987). People in Organizational Psychologies. 41(4), 160-170
- M.R. Khan, Z. Ziauddin The impacts of organizational commitment on employee job performance, August 2010
- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter. (1983). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology*. Vol.84, p.408- 414
- Negussie, N., & Demissie, A. (2013, March). Relationship between leadership styles of nurse managers and nurses' job satisfaction in Jimma University specialized hospital. *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 23(1), 49-58
- Naveed Ahmad, Nadeem Iqbal , 2014, Impact of Organizational Commitment and Employee

- Performance on the Employee Satisfaction International Journal of Learning, Teaching and Educational Research Vol. 1, No. 1, pp. 84-92, January 2014
- Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2012). *Organizational behavior: Tools for success*. Mason, OH: South-Western.
- Robbins, S. P., & Robbins, S. P. (2008). *Organisational behaviour* (pp. 574- 607). Frenchs Forest, NSW: Pearson Education Australia
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta
- Robbins, S. (2006). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Romi I.(2018).The impact of organizational culture and leadership style on job satisfaction and employee performance. *Journal of Advanced Management Science* Vol. 6, No. 1, 238
- Nirushan, Kamalachandran 2017, *Impact of Organizational Commitment on Employee Performance Special Reference to Banks in Trincomalee District* (July 13, 2017). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3001598> or
- S.P. Rohi, A. Sudiro, D.W. Irawanto, 2018. *The Influence Of Organizational Culture On The Employee Performance Mediated By Work Ethic: An Emperical Study At Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kediri Branch, East Java*, *Russian Journal of Agricultural and Socio- Economic Sciences* 80(8):292-301 DOI: 10.18551/rjoas.2018- 08.40
- Saari, L.M., & Judge, T. A. (2004, Winter). *Employee attitudes and job satisfaction*.
- Sunyoto.Danang.2013. *Sumber Daya Manusia.CAPS*. Yogyakarta Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stringer, L. (2006). The link between the quality of the supervisor-employee relationship and the level of the employee's job satisfaction. *Public Organization Review*, 6, 125-142. <http://doi.org/10.1007/s11115-006-0005-0>
- Nirushan 2017, *Impact Of Organizational Commitment On Employee Performance Special Reference To Banks In Trincomalee District Department Of Management, Discipline Of Marketing, Eastern University, Sri Lanka*
- Yong-Sun, Chang, 2019. *Strong and Balanced Organizational Culture and Organizational Performance: Focusing on Mediating Effects*
- Zukarnaen Zukarnaen, Dedi Purwana,2020 *The Influence of Organizational Culture and Work Environment on the Performance of Naval Command and Staff Collage (Seskoal) With Job Satisfaction*
- Yeti Kuswati 2020, *The Influence of Organizational Culture on Employee Performance*. Majalengka University, Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI- Journal)* Volume 3, No 1, February 2020, Page: 296-302 e-ISSN: 2615-3076(Online), p-ISSN: 2615-1715(Print) www.bircu-journal.com/index.php/birci emails: birci.journal@gmail.com