

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus di SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki)

Agus Rohmat Hidayat¹, Sidik Budiwidodo², Eli Suherli³, Farika Chandrasari⁴

Universitas Cendekia Mitra Indonesia, Indonesia

Email: ghousun99@gmail.com, sidikbw@gmail.com, h.suherli233@yahoo.com,
farika1607@yahoo.com

ABSTRAK

Perubahan zaman yang cepat dalam era digital menuntut lembaga pendidikan untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas guna mendukung peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* di SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis jalur (*path analysis*). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 82 responden yang merupakan karyawan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, yang pada akhirnya memperkuat kinerja karyawan. Komitmen organisasional terbukti menjadi variabel *intervening* dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan budaya organisasi dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen SMK Ibnu Khaldun disarankan untuk lebih memperhatikan faktor budaya organisasi guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, kinerja karyawan, komitmen organisasional, sekolah, manajemen sumber daya manusia

ABSTRACT

The rapid change of times in the digital era requires educational institutions to have quality human resources (HR) to support the improvement of organizational performance. This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee performance, with organizational commitment as an intervening variable at SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki. The research employs a quantitative approach using a survey method and path analysis. Data was collected through questionnaires distributed to 82 employees of the school. The results indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Additionally, organizational culture positively influences organizational commitment, which ultimately enhances employee performance. Organizational commitment is proven to act as an intervening variable in the relationship between organizational culture and employee performance. These findings emphasize the importance of strengthening organizational culture to improve employee loyalty and performance. Therefore, it is recommended that SMK Ibnu Khaldun management pay greater attention to organizational culture to create a more conducive work environment and enhance employee productivity.

Keywords: Organizational culture, employee performance, organizational commitment, school, human resource management

PENDAHULUAN

Era digital membawa banyak perubahan dalam kehidupan manusia, terutama di bidang pendidikan. Pendidikan sebagai faktor utama dalam kehidupan manusia perlu melakukan inovasi agar mampu bersaing dengan majunya teknologi guna melahirkan output yang unggul, kreatif serta inovatif (Amalia, 2019). Pada kenyataannya, era digital telah membawa perubahan mendasar dalam pola pikir, gaya hidup, dan cara manusia berinteraksi. Interaksi sosial yang semakin tanpa batas (unlimited) turut memengaruhi pergeseran perilaku dalam masyarakat (Prasetyo, 2018).

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan, karena sehebat dan secanggih apa pun teknologi yang digunakan akibat kemajuan dan meningkatnya persaingan industri di era digital, tanpa dukungan SDM yang kompeten sebagai penggerakannya, akan sulit mencapai produktivitas yang ditargetkan. Perubahan ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki SDM yang berkualitas dan andal sesuai dengan kebutuhan era saat ini. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan SDM atau karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka (Ekhsan & Mariyono, 2020). Zameer et al. (2014) mengemukakan bahwa sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, disiplin diri, dan semangat kerja yang optimal.

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil yang menunjukkan sejauh mana sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pandangan Armstrong dan Baron (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki keterkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, tingkat kepuasan konsumen, serta kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi. Menurut Nitisemito (1982), kinerja dapat tercapai apabila tugas dan jabatan yang diemban sesuai dengan kemampuan serta minat individu.

Menurut Robbins dan Judge (2012), kinerja pegawai dapat diukur melalui pencapaian seseorang, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja yang baik akan terlihat ketika karyawan termotivasi oleh dorongan internal, seperti suasana psikologis yang mendukung. Rosita dan Yuniati (2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, kinerja dapat dianggap sebagai salah satu indikator utama keberhasilan organisasi melalui pencapaian hasil yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Keberhasilan ini sangat dipengaruhi oleh kondisi kelompok karyawan yang bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi untuk mencapai tujuan masing-masing individu. Karyawan dengan kinerja tinggi biasanya menunjukkan sikap positif, seperti antusiasme, kemampuan bekerja sama, rasa bangga terhadap pekerjaan, kepatuhan terhadap tanggung jawab, serta loyalitas yang tinggi terhadap organisasi (Widodo, 2015). Guna menciptakan kinerja yang tinggi bagi karyawan, diperlukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja. Penelitian ini berfokus pada budaya organisasi sebagai variabel utama yang akan dianalisis untuk

mengetahui apakah budaya organisasi mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor pertama yaitu budaya organisasi telah diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, budaya organisasi memegang peranan penting dalam membentuk dan memengaruhi kinerja para karyawannya. Berbagai ahli telah mengemukakan terminologi terkait budaya organisasi. Moeljono Djokosantoso (2003), misalnya, menjelaskan bahwa budaya korporat, budaya manajemen, atau yang juga dikenal sebagai budaya kerja, merupakan sekumpulan nilai-nilai utama yang tersebar dalam organisasi dan dijadikan sebagai panduan serta filosofi kerja bagi karyawan. Susanto (1997), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai yang menjadi panduan bagi karyawan dalam menghadapi tantangan eksternal serta menyesuaikan diri dengan proses integrasi di dalam perusahaan.

Robbins dan Timothy, seperti yang dikutip oleh Anitra (2014), menyatakan bahwa budaya yang kuat terbentuk ketika nilai-nilai organisasi dipegang dengan intensitas tinggi dan dianut secara luas oleh anggota organisasi. Semakin banyak anggota yang menerima dan menerapkan nilai-nilai tersebut, semakin kuat budaya organisasi tersebut.

Proses manajemen kinerja perlu selaras dengan budaya organisasi, termasuk cara kerja, nilai, dan norma yang berlaku. Untuk mencapai kinerja optimal, karyawan harus memahami secara mendalam budaya organisasi dan menyesuaikan perilaku mereka agar sesuai dengan budaya tersebut. Kotter dan Heskett (2016) menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.

Hasil penelitian dari *Harvard Business School* menunjukkan bahwa budaya perusahaan memiliki dampak yang signifikan dan semakin besar terhadap kinerja organisasi. Penelitian tersebut menegaskan bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan di masa depan. M.H. Beyer, dalam disertasinya di Delaware University, juga menyebutkan bahwa literatur yang tersedia saat ini sudah cukup mendukung asumsi bahwa budaya yang kuat berkontribusi pada peningkatan kinerja. Namun, Beyer menekankan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mendalami hubungan tersebut secara lebih komprehensif (Hakim, 2016).

Faktor kedua komitmen organisasional telah diidentifikasi sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Tobing (2009), komitmen organisasional dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki loyalitas dan dedikasi yang kuat terhadap organisasi.

Selain itu, penelitian oleh Supiyanto (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Lebih lanjut, Nurdin dan Lumbanraja (2020) menemukan bahwa komitmen organisasional, bersama dengan motivasi, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, komitmen organisasional tidak hanya berfungsi sebagai penghubung antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, tetapi juga berperan langsung dalam meningkatkan kinerja individu (Irfan et al., 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu

memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasional untuk mencapai kinerja yang optimal (Asi & Gani, 2021).

Dalam konteks Yayasan Mansur Al Makki, perlu dilakukan kajian mendalam mengenai bagaimana berbagai faktor internal tersebut memengaruhi kinerja organisasi. Terlebih lagi, dengan berkembangnya tantangan yang dihadapi oleh organisasi nirlaba di Indonesia, seperti keterbatasan sumber daya dan meningkatnya kebutuhan masyarakat, penting untuk menemukan strategi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan dalam berbagai sektor. Namun, mayoritas studi masih berfokus pada sektor komersial dan korporasi, sementara penelitian di sektor pendidikan, khususnya lembaga nirlaba seperti SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki, masih terbatas. Agus Setiono (2020) menekankan bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana model teoritis ini bekerja dalam lingkungan non-profit yang memiliki karakteristik manajerial dan sumber daya manusia yang berbeda dari organisasi bisnis.

Meskipun berbagai studi telah dilakukan, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gaps*), sebagian besar studi masih berfokus pada sektor komersial dan industri bisnis. Studi di lingkungan pendidikan, khususnya pada yayasan nirlaba seperti SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki, masih sangat terbatas. Padahal, dinamika budaya organisasi dalam yayasan pendidikan berbeda dengan sektor profit, terutama dalam aspek kepemimpinan berbasis nilai, keterbatasan sumber daya, serta tingkat loyalitas karyawan terhadap visi organisasi.

Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak menguji hubungan langsung antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, sementara peran komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* masih jarang dikaji dalam konteks pendidikan nirlaba. Di lingkungan sekolah berbasis yayasan, komitmen organisasional dapat menjadi faktor yang menjembatani pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih loyal, lebih termotivasi, dan lebih produktif, meskipun terdapat keterbatasan fasilitas atau kesejahteraan finansial. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan menguji bagaimana komitmen organisasional memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki.

Hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan inkonsistensi mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. O'Reilly et al. (1991) berpendapat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Gürsoy et al. (2017) menyatakan bahwa pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika dikombinasikan dengan faktor lain, seperti komitmen organisasional atau etos kerja. Oleh karena itu, dalam konteks SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki, penting untuk mengklarifikasi apakah budaya organisasi memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan atau apakah komitmen organisasional memainkan peran penting sebagai variabel *intervening*. Dengan pendekatan yang lebih komprehensif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi berbasis pendidikan nirlaba.

Penelitian ini menawarkan beberapa aspek kebaruan yang berkontribusi pada literatur akademik serta praktik manajerial. Dari sisi kontribusi teoritis, penelitian ini berbeda dari studi sebelumnya karena menempatkan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan baru mengenai bagaimana komitmen organisasional memperkuat pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga memiliki konteks penelitian yang berbeda, di mana sebagian besar studi terdahulu lebih banyak dilakukan dalam lingkungan organisasi bisnis dan profit-oriented. Penelitian ini berfokus pada SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki, sebuah lembaga pendidikan berbasis yayasan nirlaba, sehingga memberikan perspektif baru dalam memahami efektivitas budaya organisasi dan komitmen organisasional di lingkungan kerja yang tidak berorientasi pada keuntungan finansial. Dari sisi implikasi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan budaya organisasi dan peningkatan komitmen organisasional. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, yayasan dapat merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan guna meningkatkan daya saing dan efektivitas operasional organisasi.

Tabel 1. Evaluasi kepuasan kinerja Kariawan Yayasan Mansyur Al Makki

Tahun	Sangat Puas (%)	Puas (%)	Tidak Puas (%)	Sangat Tidak Puas (%)	Sangat Puas	Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
2022	35%	45%	15%	5%	39	50	17	5
2023	30%	50%	15%	5%	33	55	17	5
2024	40%	40%	10%	10%	44	44	11	11

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan tren fluktuatif terutama dalam kategori “sangat Puas”. Namun, kenaikan pada kategori "Sangat Tidak Puas" di tahun 2024 menjadi perhatian utama yang perlu ditindaklanjuti. Oleh Karena itu Permasalahan yang penulis temui berdasarkan pengamatan langsung selama bekerja di Yayasan Mansyur Al Makki adalah adanya situasi di mana kinerja Tim Talent Yayasan tersebut Kurang optimal. Hal ini terlihat dari rendahnya etos kerja mereka, terutama dalam hal kesadaran akan tanggung jawab dan tugas pekerjaannya. Rendahnya etos kerja ini menyebabkan Talent Yayasan Mansyur Al Makki cenderung hanya bekerja karena adanya tekanan dari atasan atau ancaman sanksi. Jika kondisi ini berlanjut, hal tersebut dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Tim Talent Yayasan Mansyur Al Makki di antaranya adalah kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh etos kerja, sebagaimana diungkapkan dalam penelitian Marisi Butarbutar et al. (2021), yang menemukan bahwa etos kerja pegawai telah mencapai tingkat yang maksimal. Semakin tinggi etos kerja pegawai, semakin

baik pula kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan etos kerja di dalam organisasi, baik yang berorientasi profit maupun non-profit. Di Yayasan Mansur Al Makki, terdapat indikasi bahwa banyak pegawai yang belum memberikan pelayanan secara optimal, yang tercermin dalam indikator etos kerja.

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik dan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan (Wahyudianto, 2019). Pegawai tersebut menyelesaikan tugasnya dengan rasa sukarela dan motivasi internal, tanpa perlu pengawasan ketat dari pihak luar.

Penelitian yang dilakukan oleh Stefanie et al. (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, melalui kepuasan kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam aspek komitmen afektif. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan dari Nugroho et al. (2022), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesenjangan penelitian yang telah diidentifikasi serta kebaruan yang ditawarkan, penelitian ini berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *intervening* (Studi Kasus di SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki). Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik, serta memberikan kontribusi praktis bagi yayasan dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui strategi pengelolaan SDM yang lebih optimal. Hal ini juga dilandasi dengan adanya pernyataan bahwa, perbaikan kinerja karyawan yang perlu dilakukan itu tidak hanya ketika terdapat karyawan yang tidak mampu mencapai target pekerjaannya, tetapi juga perlu dilakukan perbaikan kinerja karyawan yang diproyeksikan untuk menghadapi berbagai tantangan yang ada serta adanya persaingan bisnis yang terus meningkat.

Permasalahan dalam penelitian ini mencakup empat aspek penting: pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, serta pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui hubungan-hubungan tersebut secara mendalam, demi memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika di dalam organisasi.

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, memberikan perspektif baru dalam kajian budaya organisasi di sektor pendidikan nirlaba, serta memperkuat pemahaman tentang peran komitmen organisasional. Secara praktis, hasil penelitian dapat dijadikan acuan bagi manajemen SMK Ibnu Khaldun untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja, meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya budaya organisasi, serta menjadi pedoman bagi yayasan pendidikan dan pengambil kebijakan dalam merancang kebijakan SDM yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan metode survei dan analisis jalur. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan dan menganalisis data melalui kuesioner yang berfokus pada tiga variabel: budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Data primer diperoleh dari kuesioner, sedangkan data sekunder diambil dari dokumentasi dan sumber literatur terkait. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlah populasi yang relatif kecil. Populasi penelitian meliputi 82 karyawan SMK Ibnu Khaldun, dengan teknik sampling jenuh menghasilkan 103 responden. Pendekatan ini sesuai untuk populasi terbatas dan bertujuan untuk memperoleh data yang representatif tanpa harus melakukan perhitungan daya analisis statistik tertentu (power analysis). Teknik sampling jenuh dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai variabel yang diteliti, yaitu budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan, tanpa adanya bias pengambilan sampel. Selain itu, penggunaan seluruh populasi sebagai sampel meningkatkan reliabilitas dan validitas data yang diperoleh.

Pengumpulan Data dan Analisis

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dirancang menggunakan skala Likert. Proses penelitian berlangsung dari Agustus hingga November 2024, dengan tahap awal berupa konsultasi dan uji coba instrumen. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien korelasi Pearson dan Cronbach's Alpha. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan untuk menguji hipotesis dengan uji normalitas dan homogenitas, serta metode analisis jalur untuk mengevaluasi pengaruh variabel. Uji hipotesis menggunakan metode Pearson Product Moment dan ANOVA untuk menentukan hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Dalam penelitian ini, validitas instrumen diuji menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Validitas suatu butir instrumen ditentukan dengan membandingkan nilai korelasi hasil perhitungan (r_{hitung}) dengan nilai r dalam tabel Product Moment (r_{tabel}), dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden dan tingkat signifikansi 5%, nilai r_{tabel} yang dijadikan acuan adalah 0,361. Keputusan terkait validitas instrumen didasarkan pada kriteria berikut: Jika nilai r_{hitung} lebih besar atau sama dengan 0,361, maka butir instrumen dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Data

		Correlations			
		Budaya organisasi	Kinerja karyawan	Komitmen organisasional	Total
Budaya organisasi	Pearson Correlation	1	.711**	.683**	.927**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.711**	1	.956**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
Komitmen organisasional	Pearson Correlation	.683**	.956**	1	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.927**	.920**	.897**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah

Hasil uji validitas menggunakan Pearson Correlation dalam Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai korelasi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,927, kinerja karyawan sebesar 0,920, dan komitmen organisasional sebesar 0,890. Karena semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), maka seluruh butir dalam instrumen penelitian dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah instrumen penelitian, seperti kuesioner, memiliki tingkat keandalan yang cukup dalam menghasilkan data yang konsisten dan stabil. Dalam pengujian ini, keputusan mengenai reliabilitas instrumen didasarkan pada nilai *Cronbach's Alpha*. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,60, maka instrumen dianggap reliabel, yang berarti kuesioner dapat digunakan secara konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	3

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam Tabel 4.7, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,803 dengan jumlah item sebanyak 3. Karena nilai ini $> 0,60$, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Nilai menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan

memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian secara stabil dan akurat.

Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data kuantitatif dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, di mana normalitas data ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh dari hasil perhitungan. Jika angka Sig. $\geq 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		82	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.53178729	
Most Extreme Differences	Absolute	.055	
	Positive	.052	
	Negative	-.055	
Test Statistic		.055	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.786	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.776
		Upper Bound	.797
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan dalam Tabel 4.8, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data dari beberapa sampel memiliki variansi yang sama. Dalam penelitian ini, uji homogenitas dilakukan menggunakan metode *Levene's Test* dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Penentuan homogenitas data didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) pada kolom *Based on Mean*. Jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variansi antar kelompok data bersifat homogen atau seragam. Sebaliknya, jika nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, maka variansi antar kelompok data tidak homogen, yang berarti terdapat perbedaan dalam penyebaran data di antara kelompok yang diuji.

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas
Tests of Homogeneity of Variances

		Levene			
		Statistic	df1	df2	Sig.
Hasil	Based on Mean	20.889	2	243	.000
	Based on Median	17.814	2	243	.000
	Based on Median and with adjusted df	17.814	2	189.801	.000
	Based on trimmed mean	20.408	2	243	.000

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji homogenitas yang ditampilkan dalam Tabel 4.9, nilai Sig. Based on Mean, menunjukkan nilai 0,000. Karena nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variansi antar kelompok data tidak homogen.

Analisis data

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk menguji hubungan antara dua variabel menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Uji korelasi ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana hubungan linear antara kedua variabel tersebut serta menentukan arah dan kekuatannya. Arah hubungan dapat bersifat positif, yang berarti ketika satu variabel meningkat, variabel lainnya juga meningkat, atau negatif, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu variabel diikuti dengan penurunan variabel lainnya. Sementara itu, kekuatan hubungan diukur berdasarkan besarnya koefisien korelasi, di mana semakin mendekati nilai absolut 1, semakin kuat hubungan antara kedua variabel.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi

		Correlations		
		Budaya organisasi	Kinerja karyawan	Komitmen organisasional
Budaya organisasi	Pearson	1	.647**	.528**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	82	82	82
Kinerja karyawan	Pearson	.647**	1	.931**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	82	82	82
Komitmen organisasional	Pearson	.528**	.931**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji korelasi yang ditampilkan dalam Tabel 4.10, berikut adalah hasil korelasi antar variabel:

1. Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan: Nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah $0,647 > r_{\text{tabel}} 0,215$. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Karena nilai korelasi ini positif, dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan: Nilai koefisien korelasi (r) yang ditemukan adalah $0,931 > r_{\text{tabel}} 0,215$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan searah antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Dari nilai korelasi yang sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa peningkatan komitmen organisasional akan sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasional: Nilai koefisien korelasi (r) sebesar $0,528 > r_{\text{tabel}} 0,215$, menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat dan searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasional. Hubungan ini positif, artinya semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi pula komitmen organisasional yang ditunjukkan oleh karyawan.

Uji Anova

Uji Anova yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis varians satu arah (one-way ANOVA), yaitu merupakan teknik statistik parametrik untuk menguji perbedaan rata-rata antara beberapa kelompok. Dalam uji ini, hanya ada satu variabel independen atau bebas yang dibagi menjadi beberapa kelompok, sementara variabel yang diuji atau terikat bersifat dependen. Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata kelompok-kelompok tersebut.

Tabel 7. Hasil Uji Anova

ANOVA					
Hasil					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	178249.520	2	89124.760	1459.190	.000
Within Groups	14842.012	243	61.078		
Total	193091.533	245			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil uji ANOVA yang ditampilkan dalam Tabel 4.11, nilai Sig. yang diperoleh adalah 0,000 atau $<0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok-kelompok yang diuji. Kemudian nilai F yang sangat tinggi (1459,190) juga mendukung temuan ini, mengindikasikan bahwa variasi antara kelompok jauh lebih besar dibandingkan variasi dalam kelompok. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kelompok-kelompok yang diuji dalam penelitian ini.

Analisis jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) di antara berbagai variabel.

1. Regresi model I

Tabel 8. Model I (Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.411	6.710

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

Sumber: Data diolah

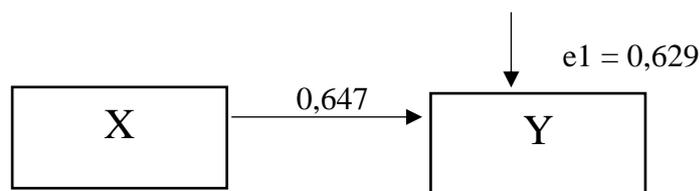
Tabel 9. Koefisien Regresi Model I (Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.321	9.121		4.092	.000
	Budaya organisasi	.604	.080	.647	7.590	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil output regresi model I, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai signifikansi (p-value) untuk variabel budaya organisasi adalah 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Nilai R² pada tabel summary adalah 0,604 yang menunjukkan bahwa sebesar 60,4% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh budaya organisasi. Sisanya, yaitu 39,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sementara untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,604} = 0,629$. Sehingga, diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Model Struktur 1

2. Regresi model II

Tabel 10. Model II (Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.897	2.803

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional, Budaya organisasi

Sumber: Data diolah

Tabel 11. Koefisien Regresi Model I (Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan)

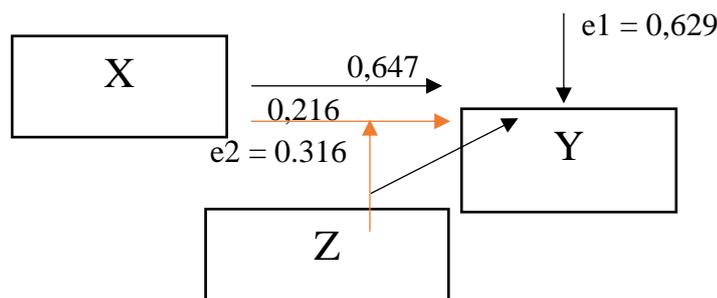
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.864	4.382		-1.110	.270
	Budaya organisasi	.202	.039	.216	5.153	.000
	Komitmen organisasional	1.644	.084	.817	19.484	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan output Regresi Model II pada bagian tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel, yaitu X (Budaya Organisasi) = 0,000 dan Z (Komitmen Organisasional) = 0,000, lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) dan Komitmen Organisasional (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Besarnya nilai R² (R Square) yang terdapat pada tabel Model Summary adalah 0,900, yang berarti bahwa kontribusi variabel Budaya Organisasi (X) dan Komitmen Organisasional (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 90%. Sementara itu, 10% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk nilai e₂, dihitung dengan rumus: $e_2 = \sqrt{1 - 0,900} = 0.316$. Sehingga, diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur Model Struktur 1

Nilai Koefisien Jalur Budaya Organisasi (X) dan Komitmen Organisasional (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Analisis pengaruh (X) Budaya Organisasi terhadap (Y) Kinerja Karyawan: Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Y.
2. Analisis pengaruh (Z) Komitmen Organisasional terhadap (Y) Kinerja Karyawan: Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y.
3. Analisis pengaruh (X) Budaya Organisasi terhadap (Z) Komitmen Organisasional: Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Z.
4. Analisis pengaruh (X) Budaya Organisasi terhadap (Y) Kinerja Karyawan melalui (Z) Komitmen Organisasional: Analisis pengaruh X terhadap Y melalui Z menunjukkan bahwa pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y adalah sebesar 0,647. Sementara itu, pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z dihitung dengan mengalikan beta X terhadap Y dan Z terhadap Y, yaitu $0,216 \times 0,817 = 0,1765$. Pengaruh total X terhadap Y diperoleh dengan menjumlahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, yaitu $0,657 + 0,1765 = 0,8335$. Berdasarkan perhitungan tersebut, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung X terhadap Y adalah 0,216, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 0,8335. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung, sehingga hasil ini mengindikasikan bahwa secara tidak langsung, X melalui Z berpengaruh signifikan terhadap Y.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Temuan analisis menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki. Temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika budaya organisasi semakin kuat dan positif, kinerja karyawan pun cenderung mengalami peningkatan.

Pengaruh ini terjadi karena budaya organisasi menciptakan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, termasuk para karyawan. Dalam lingkungan kerja yang menerapkan budaya organisasi yang positif, seperti menumbuhkan semangat kerja sama, inovasi, dan disiplin, karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik (Hasibuan & Hadijaya, 2024). Karyawan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi karena adanya rasa memiliki dan keterikatan terhadap nilai-nilai yang dijunjung dalam organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) di antara karyawan, serta memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi (Katili & Sakir, 2024).

Faktor lain yang turut mempengaruhi adalah adanya penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja karyawan. Ketika budaya organisasi menghargai pencapaian individu maupun tim, karyawan cenderung lebih bersemangat dalam bekerja dan berusaha mencapai hasil terbaik (Afina & Jauhary, 2024). Sehingga dari budaya kerja yang transparan dan adil dapat meningkatkan kepercayaan serta kepuasan kerja, yang akan berdampak pada

peningkatan produktivitas dan kualitas layanan pendidikan di SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan yang dikemukakan oleh Solissa & Lewaherilla (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian sebelumnya seperti Lanjar (2017), Kharisma (2019), Urrahman (2021), dan Rohmeiningsih (2022) juga menunjukkan kesamaan hasil, di mana budaya organisasi yang kuat terbukti meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Temuan analisis menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki. Hasil ini menekankan peran penting komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika tingkat komitmen organisasi meningkat, kinerja karyawan juga menunjukkan peningkatan yang berarti.

Pengaruh ini muncul karena karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi terdorong memiliki dedikasi yang kuat, bertanggung jawab, dan berupaya memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya (Wahyuningsih et al., 2024). Komitmen organisasional mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat secara emosional, loyal, dan memiliki kesadaran akan pentingnya kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi. Dalam penelitian Wahyudianto (2019) menguatkan temuan ini dengan menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas baik dan sesuai target waktu. Karyawan seperti ini biasanya menyelesaikan pekerjaan dengan sukarela dan motivasi internal yang kuat, tanpa memerlukan pengawasan ketat dari pihak manapun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh Wahyudianto (2019), Wibowo (2021), dan Rohmeiningsih (2022), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil temuan ini, penting bagi SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki untuk terus membangun dan memperkuat komitmen organisasional di kalangan karyawannya.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Temuan analisis menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki. Hal ini menegaskan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan terhadap sekolah. Ketika budaya organisasi semakin kuat, komitmen organisasional karyawan pun meningkat. Pengaruh ini dapat terjadi karena budaya organisasi yang solid mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, di mana karyawan merasa dihargai, memiliki rasa kepemilikan, serta merasa menjadi bagian dari komunitas sekolah.

Budaya organisasi yang baik menanamkan nilai-nilai, norma, serta standar kerja yang menjadi pedoman dalam setiap aktivitas karyawan. Jika budaya organisasi menekankan aspek kedisiplinan, kerja sama, transparansi, serta kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, maka mereka akan lebih terikat secara emosional dengan organisasi (Meutia &

Husada, 2019). Keterikatan ini dapat memperkuat dedikasi dan loyalitas karyawan, sehingga memiliki semangat tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung juga dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan solidaritas di antara karyawan (Rony, 2021). Lingkungan kerja yang dipenuhi sikap saling menghargai, komunikasi yang baik, serta kepemimpinan yang inspiratif akan mendorong karyawan untuk lebih loyal terhadap organisasi dan merasa bangga menjadi bagian dari SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki.

Faktor lain yang turut mempengaruhi adalah adanya sistem penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Budaya organisasi yang mengapresiasi kerja keras dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang akan meningkatkan motivasi mereka, sehingga komitmen organisasional juga semakin kuat (Dari, 2018). Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak mendukung, maka karyawan akan kurang memiliki keterikatan dengan tempat kerja dan berpotensi mengalami penurunan komitmen organisasional.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggara (2022), Wibowo (2021), Kharisma (2019), dan Alvina (2018), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menggarisbawahi bahwa budaya organisasi bukan sekadar aturan atau kebiasaan yang diterapkan di tempat kerja, tetapi merupakan faktor utama yang membentuk loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki. Artinya bahwa budaya organisasi yang kuat tidak hanya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasional sebagai faktor perantara yang memperkuat hubungan tersebut.

Pengaruh ini dapat terjadi karena budaya organisasi yang positif membentuk nilai, norma, dan etos kerja yang mendorong karyawan untuk merasa lebih terikat secara emosional, afektif, dan normatif terhadap organisasi. Ketika karyawan merasakan lingkungan kerja yang mendukung, transparan, dan apresiatif, mereka akan lebih berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi (Hasibuan & Hadijaya, 2024). Komitmen organisasional ini pada akhirnya meningkatkan motivasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab individu, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja (Wahyudianto, 2019).

Selain itu, komitmen organisasional yang tinggi juga memperkuat dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang lebih besar. Karyawan yang memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi cenderung bekerja dengan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan proaktif dalam mencapai tujuan bersama. Karyawan juga lebih siap menghadapi tantangan serta memiliki keinginan untuk terus berkembang dan meningkatkan kualitas kerjanya. Faktor lain yang turut memperkuat peran komitmen organisasional sebagai variabel intervening adalah adanya

kepemimpinan yang inspiratif, sistem penghargaan yang adil, serta peluang pengembangan karier yang diberikan oleh organisasi. Jika budaya organisasi mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung, maka komitmen karyawan terhadap organisasi akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja individu dan institusi.

Temuan dari pengaruh ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama ketika disertai dengan komitmen organisasional yang tinggi (Solissa & Lewaherilla, 2022). Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lanjar (2017), yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening di Pabrik Gula. Penelitian lain yang dilakukan oleh Anggara (2022) pada Koperasi Unit Desa Pedungan juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Temuan serupa diperoleh dalam studi yang dilakukan oleh Wibowo (2021) di UPTD Puskesmas Kelurahan Margadadi Indramayu, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berbagai hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menciptakan budaya organisasi yang positif dan mendukung, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional serta berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa organisasi yang ingin mencapai kinerja optimal perlu memperkuat budaya organisasi yang positif, sekaligus mendorong tingginya komitmen organisasional di antara karyawan. Dalam lingkup SMK Ibnu Khaldun Yayasan Mansyur Al-Makki, langkah-langkah untuk membangun budaya organisasi yang kuat dan mendukung sangat penting dilakukan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja tersebut. Budaya organisasi yang kuat juga berkontribusi terhadap peningkatan komitmen, yang memediasi pengaruh budaya terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disarankan agar manajemen memperkuat budaya organisasi dengan nilai-nilai positif, meningkatkan komunikasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan peluang pengembangan karier dan insentif. Selain itu, evaluasi kinerja secara berkala dan program pelatihan berkelanjutan juga penting, dan penelitian lanjutan perlu mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Setiono, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis*. CV. Berkah Wisnu, Surakarta.
- Amalia, S. Z. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus di MTS Nurul Jadid. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 49–57.
- Anitra, V. (2014). Pengaruh Religiusitas terhadap Budaya Kerja dan Etos Kerja (Studi pada Karyawan Non Akademik Universitas Muhammadiyah Malang). *Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia*.
- Asi, L. L., & Gani, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 1–24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Butarbutar, M., Kato, I., Sahir, S. H., Nainggolan, N. T., Weya, I., Simatupang, S., Purba, S., Sisca, S., Butarbutar, N., & Lie, D. (2021). *Teori Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265–275. [10.36778/jesya.v3i2.188](https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.188)
- Gürsoy, G., Xu, Y., & Liang, J. (2017). Spatial Organization of The Budding Yeast Genome in The Cell Nucleus And Identification of Specific Chromatin Interactions from Multi-Chromosome Constrained Chromatin Model. *Plos Computational Biology*, 13(7), E1005658.
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1).
- Irfan, M., Al Hakim, Y. R., & Sagita, D. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Religiusitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan*, 15(6).
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 47–57. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- Moeljono, D. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Elex Media Komputindo.
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen Personalialia:(Managemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Nugroho, G., Jer, A. R., & Abdul, W. A. R. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Kredit di PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2532–2540.
- Nurdin, I., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *LPPM Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam*

- Syekh Yusuf*, 1(1), 524–533.
- Prasetyo, B. Dan U. T. (2018). Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 0(5), 22–27. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4417>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behavior 15th Edition*. Prentice Hall.
- Rosita & Yuniati, 2016. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Digital Repository Universitas Jember*, 5, 1–20.
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan Pada Situasi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 1725–1750.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional*, 9, 731–737.
- Susanto, A. B. (1997). Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis. *Cetakan Pertama, Elex Media Komputindo, Jakarta*.
- Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 31–37. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.1.pp.%2031-37>
- Wahyudianto, A. (2019). Komitmen Pegawai Negeri Sipil terhadap Organisasi Direktorat Universitas Yogyakarta. *Jurnal Administrasi Negara*.
- Widodo, U. (2015). Analisis Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Mediator. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 10(1).
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact Of The Motivation On The Employee's Performance in Beverage Industry Of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298.