

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta pada masa Pandemi Covid-19

Aisyah Ismawati1*, Zackharia Rialmi2

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

aisyah.ismawati@upnvj.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 18 Februari 2022

Disetujui : 9 April 2022

Dipublikasi : 9 April 2022

ABSTRACT

This research uses quantitative methods to define the impact of organizational culture, organizational commitment, and work environment on employee performance. This research was performed using objects in the form of an employee of the Jakarta Food Crop Germination Directorate. The research became held using a saturated sample, specifically via taking the entire population of employees as many as 58 employees. The data collected in the study by using a questionnaire with google form on 58 employees. The analysis performed as part of the writing of this research was performed using the SmartPls 3.0 application. The conclusion that may be visible from the research method that has been accomplished are: 1) organizational culture has a good impact on worker performance. 2) organizational commitment has a huge impact on worker performance. 3) the work environment has a huge impact on employee performance. 4) organizational culture, organizational commitment, and work environment concurrently affect employee performance.

Keywords: *Organizational culture, organizational commitment, work environment, employee performance.*

PENDAHULUAN

Dengan teknologi terus bertumbuh menjadikan organisasi memerlukan sumber daya yang unggul dalam proses mencapai tujuannya. Adanya pandemi covid-19 yang penyebarannya telah dimulai pada awal Maret 2020, menyebabkan sektor ekonomi sempat mengalami dampak yang cukup serius serta banyak perusahaan yang telah mengalami kebangkrutan pada berbagai sektor. Terdapatnya pembatasan kegiatan masyarakat berpengaruh dengan kegiatan perusahaan yang tentunya berimbas kepada perekonomian (Rizal, 2020, www.kompas.com). Sehingga setiap organisasi yang ingin tetap bertahan dituntut untuk dapat mengelola organisasi dengan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik. Manusia bisa menjadi perancang, pelaku, serta penentu tercapainya tujuan organisasi, sehingga manusia mempunyai peran aktif dalam semua aktivitas organisasi (Hasibuan, 2019, hlm. 10).

Seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan, tentunya akan turut serta berkontribusi baik pikiran maupun jasmani dan organisasi memberikan imbalan sesuai dengan peraturan. Agar sumber daya manusia (SDM) berjalan sesuai maka diperlukan adanya pengelolaan

dengan baik secara profesional dengan membentuk manajemen untuk mengatur, mengelola, serta mengarahkan manusia agar terwujud tercapainya tujuan organisasi. Perencanaan dari sumber daya manusia sebagai proses menentukan pekerja berdasarkan pengembangan, pengontrolan, dan implementasi yang berintegrasi dengan rencana organisasi dalam penempatan pegawai dengan tepat (Mangkunegara 2020, hlm. 4). Dengan adanya pengelolaan secara profesional diharapkan dapat mengatur SDM, kemudian para pekerja lebih produktif.

Seiring kemajuan zaman dan mewabahnya pandemi covid-19 saat ini setiap organisasi perlu sigap dalam menghadapi tantangan serta persaingan yang dapat mengancam berkembangnya organisasi. Hal yang perlu diperhatikan agar organisasi dapat menghadapi tantangan serta persaingan adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Setiap pegawai dalam organisasi merupakan aset yang harus dipertahankan dan penting keberadaannya untuk dimiliki suatu organisasi. Organisasi harus dapat meningkatkan kualitas pegawai yang bekerja. Adanya budaya organisasi yang dapat tumbuh sebagai nilai-nilai yang dianut secara bersama dengan memiliki keunikan tersendiri. Dengan budaya dapat dijadikan sebagai acuan pegawai untuk bersikap, maka selama suatu organisasi memelihara budaya organisasi yang kuat, dapat berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Sedangkan komitmen organisasi dapat menjadi suatu keadaan seseorang yang memiliki perilaku kesetiaan terhadap organisasi, komitmen tinggi pada seseorang dapat dilihat dengan kebiasaan yang ditunjukkan pada saat bekerja. Sehingga kinerja pegawai yang baik dapat terwujud dari adanya komitmen organisasi yang baik dari pegawai dalam berkontribusi dalam organisasi. Selain itu, Lingkungan kerja dapat berupa tempat para pegawai untuk melaksanakan kewajibannya menyelesaikan tugasnya sehari-hari. Sehingga lingkungan kerja menjadi aspek memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi.

Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta merupakan unsur pelaksana yang berada dibawah naungan dari kementerian pertanian republik Indonesia yang memiliki tanggung jawab pada kementerian pertanian untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mendukung tercapainya sasaran produksi komoditas utama tanaman pangan. Adanya riuh pandemi covid-19 yang memengaruhi seluruh aspek kehidupan di dunia saat ini yang menyebabkan pemberlakuan proses kerja para pegawai dilakukan secara bergantian dengan ada yang melakukan Work from home (WFH) dan Work from office (WFO) yang bertujuan memperlambat laju penularan yang semakin luas. Namun dalam hal ini para pegawai harus tetap menaati protokol kesehatan dengan menggunakan masker serta melakukan pengecekan suhu tubuh yang sudah disediakan pada pintu masuk tempat kerja. Sehingga untuk tercapainya tujuan organisasi diperlukan seluruh pegawai terus menampilkan kinerja tinggi dalam menjalankan tugasnya agar segenap aksi terlaksana secara sesuai dengan keinginan organisasi.

Dalam pencapaian hal tersebut tidaklah mudah sebab permasalahan penurunan kinerja dimasa pandemic covid-19 yang sering terjadi dapat menjadi pemicu terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat tidak berjalan optimal apabila terus mengalami penurunan kinerja setiap periode. Penurunan kinerja yang terjadi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seperti terdapatnya budaya organisasi yang belum terbangun secara kuat. (Ariawaty, 2020) mengemukakan bahwa budaya dalam berorganisasi ialah suatu bentuk cakupan penyebaran mengenai nilai serta keyakinan yang terus bertumbuh dalam suatu organisasi yang mengarahkan perilaku dari para pegawainya untuk menghasilkan peningkatan kinerja. Maka dengan budaya dapat membantu dalam memberikan arahan pada setiap individu untuk bersikap sesuai dengan sistematis yang ditentukan yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Faktor lain yang dapat menjadi pengaruh terjadinya masalah penurunan kinerja adalah komitmen organisasi yang dimiliki para pegawai belum terbentuk dengan kuat. Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Kristian & Ferijani, 2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang dimiliki seseorang dengan menunjukkan kesediaan untuk tetap memberikan kinerja terbaiknya dalam organisasi. Maka apabila komitmen rendah yang dimiliki dapat membuat seseorang menjadi kurang bekerja keras dalam proses berkontribusi terhadap organisasi. Selain itu faktor lingkungan kerja yang belum berjalan optimal dapat menjadi pemicu penurunan kinerja pegawai. (Demus et al., 2015) mengatakan Lingkungan kerja ialah area lingkungan kemasyarakatan dan profesional di mana terdapat seseorang yang dapat melakukan interaksi dengan orang lain untuk tercapainya kinerja pegawai dalam organisasi. Sehingga lingkungan kerja yang tidak nyaman, dapat menurunkan kinerja dalam memberikan kontribusi kepada organisasi maupun pencapaian tugas yang menjadi tidak sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan sebagai akibatnya, hasil yang dikerjakan menjadi tidak efektif bagi organisasi.

Adapun gap reseach yang menjadi perbedaan dari hasil penelitian yang sudah terlaksana sebelumnya terdapat penelitian yang menyimpulkan berpengaruh dan tidak berpengaruh. Hasil penelitian dari penulisan yang dilakukan Mohsen et al. (2020) dan Hamonangan et al. (2021) menjelaskan budaya organisasi berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang sudah terlaksana oleh penulis Ferdian dan Devita (2020) menyimpulkan variabel budaya organisasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti penelitian sebelumnya mengenai aspek budaya organisasi pada aspek komitmen organisasi juga mempunyai penelitian terdahulu yang memiliki hasil yang berbeda. Hasil penelitian dari penulisan yang dilakukan Frinanda et al. (2021) dan Parveen (2019) bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja pegawai. Sementara penelitian Renyut et al. (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai struktur yang tidak cukup kuat dalam mendukung terciptanya kinerja pegawai. Banyaknya penelitian telah terdapat mempunyai output penelitian yang berbeda-beda. Ada penelitian yang menyampaikan bahwa lingkungan kerja terdapat imbas pada kinerja pegawai dan terdapat juga yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Putri et al. (2019) dan Verdina et al. (2021) menjumpai bahwa lingkungan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai. Berbeda dari yang lain, hasil penelitian Damopolii et al. (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

STUDI LITERATUR

Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebuah pembentukan, pengelolaan dan penggunaan pada sumber daya yang sudah tersedia dalam diri pegawai yang dikembangkan dalam dunia kerja dengan optimum demi tercapainya tujuan dari organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya (Mangkunegara, 2020, p. 2). Collings et al. (2019, p. 6) juga berpendapat MSDM sebuah aspek tata cara orang dalam organisasi serta cara organisasi menanggapi tindakan pegawai. Hasibuan (2019, hlm. 10) mengartikan manajemen sumber daya manusia menimbulkan sebuah kemahiran dalam mengelola hubungan bagi pegawai agar berjalannya organisasi dapat lebih efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian pegawai ketika melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Samsuddin 2020, hlm. 75). Sudaryo et al. (2018, p. 204) kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil yang terjadi pada penugasan tertentu. Kinerja yang diperoleh pegawai harus dapat sesuai pada kewajiban masing-masing pegawai tersebut sehingga kinerja mengarah untuk pencapaian mengenai tujuan dari organisasi dengan secara legal. Afandi (2016, p. 68) mengungkapkan bahwa kinerja artinya suatu hasil dari pekerjaan yang telah selesai dan dicapai oleh individu juga sekelompok pegawai pada sebuah organisasi yang sinkron atas tanggung jawab serta tidak melanggar aturan atau bertentangan dengan moral.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi nilai juga faktor di organisasi atau suatu sistem makna yang diyakini secara bersamaan oleh seluruh pegawai dalam organisasi (Samsuddin 2020, hlm. 51). Robbins & Judge (2018, hlm. 296) budaya organisasi sebagai suatu skema mengenai makna diyakini oleh para pegawai yang membuat beda organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Badu & Djafri (2017, p. 110) mengungkapkan budaya organisasi sebuah prinsi yang berupa kumpulan karakter anggota dalam organisasi yang dijunjung tinggi sebagai pembeda dari organisasi lainnya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah perbuatan dan perilaku yang melekat pada diri setiap pegawai dalam organisasi (Wahyudi & Salam 2020, hlm. 4). Taroreh (2018, hlm. 40) juga mengatakan Komitmen organisasi ini berfokus pada faktor keterlibatan yang dapat membuat keputusan agar kukuh di organisasi atau melepaskan organisasi, yang tentunya dapat dilihat pada statistik partisipasi. Yusuf & Syarif (2017, hlm. 27) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan setiap pegawai terhadap organisasi tempat bekerja dengan melakukan perilaku tetap mengabdikan di organisasi, meyokong pencapaian skema, dan tidak menaruh upaya hengkang dari organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebuah perihal menunjukkan tempat gawai yang dapat dikatakan baik, baik itu kondisi fisik maupun kondisi nonfisik yang dapat membuat para pegawai merasakan kesan nyaman, menyenangkan, aman, dan pegawai menjadi betah (Farida & Hartono, 2016, p. 10). Lingkungan kerja fisik terdiri dari semua kondisi area kerja organisasi yang mampu memodifikasi pegawai (Sedarmayanti, 2018, p. 26). Afandi (2016, p. 52) mendefinisikan lingkungan kerja yang terletak di sekitar tempat kerja pekerja dan lingkungan kerja psikis menyangkut mengenai hubungan sosial maupun keorganisasian.

Hasil Penelitian Terdahulu

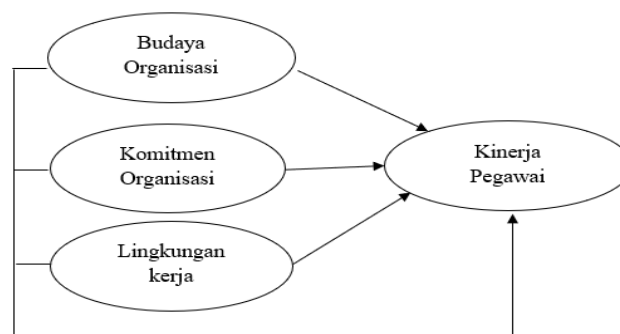
Penelitian yang dilaksanakan oleh Mohsen et al. (2020) yang berjudul *The Impact Of Organizational Culture On Employees Performance: An Overview*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Hamonangan, dkk (2021) bertajuk *Dampak Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bnn Jakarta Timur Selama Pandemi Covid19*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilaksanakan oleh Ferdian dan Devita (2020) yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management Terhadap*

Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Frinanda, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Koni Kota Depok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Parveen (2019) yang berjudul Exploring the Impact of Organizational Commitment on Employees Performance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilaksanakan oleh Renyut et al. (2017) yang berjudul The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu dalam mendukung terciptanya kinerja pegawai.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Putri, dkk (2019) yang berjudul The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Verdina et al. (2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Damopolii et al. (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln Persero Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. model penelitian

Hipotesis

Hipotesis sementara atas permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H₁ : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₂ : Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₃ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H₄ : Diduga budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah Pegawai Direktorat Tanaman Pangan Jakarta sebanyak 58 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta sebanyak 58 orang. Teknik analisis data pada penelitian ini

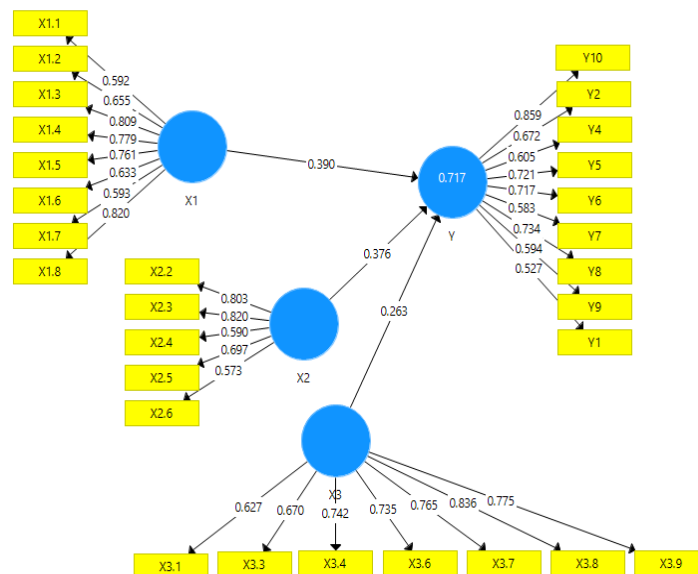
menggunakan analisis inferensial yaitu dengan outer model, uji validitas, reliabilitas, dan R Square. Selain itu penelitian ini menggunakan juga pengujian hipotesis yang terdiri dari Uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan).

HASIL

Pelaksanaan penelitian pada Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan pada kantornya di daerah Jakarta. Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta yang bergerak dalam bidang pertanian yang merupakan instansi pemerintah yang berada dibawah binaan dari Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta memiliki kewajiban sebagai unsur pelaksana bagi Kementerian Pertanian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mewujudkan terpenuhinya sasaran produksi untuk komoditas utama dari tanaman pangan.

Data pada penelitian ini terdiri dari seluruh responden sebanyak 58 orang dengan karakteristik jenis kelamin laki-laki 40% dan perempuan 60%. Selain itu adapun karakteristik usia >40 tahun yang lebih mendominasi. Sedangkan karakteristik lainnya yaitu lama masa kerja didapati bahwa didominasi pegawai yang sudah bekerja lebih dari 6 tahun.

Tahap awal dalam hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan uji model yang dapat dilihat melalui *Loading Factor* pada setiap pernyataan dengan variabel yang diuji. Riyanto & Hatmawan (2020, p. 231) menjelaskan bahwa pada tahap awal proses pengembangan dengan menggunakan skala pada pengukuran nilai dari loading 0,50 masih dikatakan valid. Dibawah ini merupakan digram jalur yang sudah di *re-estimate* setelah beberapa pernyataan dihapus sehingga pada masing-masing indikator memperoleh nilai >0,50 dan dapat dikatakan valid:



Tabel 1. Hasil Nilai *loading factor*

Indikator	Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja
Kualitas Kerja	0,527			
	0,672			
Ketetapan Waktu	0,605			
	0,721			
Inisiatif	0,717			
	0,583			
Kemampuan	0,734			

komunikasi	0,594
	0,859
Aturan perilaku yang diamati	0,592
	0,655
Norma	0,809
	0,779
Nilai dominan	0,761
	0,633
Peraturan-peraturan	0,593
	0,820
Kemauan yang kuat	0,803
Partisipatif aktif	0,820
	0,590
Loyalitas pegawai pada organisasi	0,697
	0,573
Fasilitas kerja	0,627
Kondisi ruang kerja	0,670
	0,742
Hubungan pegawai	0,735
	0,765
Komunikasi	0,836
	0,775

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Dari tabel tersebut didapati setiap loading factor pada tabel tersebut telah mencapai nilai yang melebihi 0,5 pada masing-masing indikator yang terdiri dari butir-butir pernyataan. Dengan demikian, instrumen pada setiap pernyataan dalam proses penelitian ini sudah valid.

Uji validitas diskriminan melihat ketepatan variabel penelitian melalui nilai *Cross Loading* dan juga *Average Variance Extracted (AVE)* tiap variabel. Berikut ini adalah hasil nilai *Cross Loading* yang didapatkan:

Tabel 2. Hasil Output *PLS Cross Loading*

Indikator	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Aturan perilaku yang diamati	0,592	0,199	0,208	0,326
	0,655	0,476	0,336	0,490
Norma	0,809	0,325	0,396	0,546
	0,779	0,284	0,396	0,487
Nilai dominan	0,761	0,389	0,445	0,567
	0,633	0,236	0,328	0,338
Peraturan-peraturan	0,593	0,193	0,270	0,380
	0,820	0,416	0,495	0,692
Kemauan yang kuat	0,547	0,803	0,498	0,702
Partisipatif aktif	0,333	0,820	0,511	0,602
	0,280	0,590	0,221	0,290
Loyalitas pegawai pada	0,149	0,697	0,335	0,411

organisasi	0,131	0,573	0,325	0,225
Fasilitas kerja	0,525	0,515	0,627	0,494
Kondisi ruang kerja	0,461	0,439	0,670	0,616
	0,226	0,365	0,742	0,344
Hubungan pegawai	0,416	0,384	0,735	0,496
	0,243	0,367	0,765	0,398
Komunikasi	0,305	0,484	0,836	0,505
	0,388	0,329	0,775	0,532
Kualitas Kerja	0,372	0,277	0,325	0,527
	0,395	0,419	0,352	0,672
Ketetapan Waktu	0,486	0,452	0,339	0,605
Inisiatif	0,471	0,632	0,556	0,721
	0,483	0,621	0,426	0,717
Kemampuan	0,549	0,259	0,517	0,583
	0,503	0,567	0,524	0,734
komunikasi	0,405	0,385	0,504	0,594
	0,560	0,546	0,526	0,859

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*

Dari tabel 2 pada setiap indikator penelitian mempunyai hasil nilai cross loading yang paling besar dari pada hasil nilai cross loading dari variabel yang lainnya. Sehingga tiap indikator pada penelitian ini hasil sudah mempunyai discriminant validity dapat dikatakan elok pada proses menjajarkan tiap variabel.

Pengujian pada validitas diskriminan dapat diketahui dengan AVE pada pervariabel. Pada penelitian ini hasil dari nilai Average Variance Extracted (AVE) yang sudah diuji sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Output *PLS Average Variance Extracted (AVE)*

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
1	Kinerja Pegawai	0,506
2	Budaya Organisasi	0,514
3	Komitmen Organisasi	0,550
4	Lingkungan Kerja	0,545

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*

Hasil dari nilai AVE ini menunjukkan bahwa sudah memenuhi dari persyaratan yang harus sesuai dengan batas minimum hasil nilai AVE yaitu 0,50.

Tabel 4. Hasil Output *PLS Composite Reliability*

No	Variabel	Composite Reliability
1	Kinerja Pegawai	0,881
2	Budaya Organisasi	0,889
3	Komitmen Organisasi	0,815
4	Lingkungan Kerja	0,893

Sumber: Hasil *Output SmartPLS 3.0*

Terdapatnya variabel penelitian yang memperoleh hasil nilai composite reliability tertinggi ada pada lingkungan kerja hasil 0,893 serta hasil terendah terdapat pada komitmen organisasi hasil 0,815. Maka berdasarkan penjelasan tabel 4 dari *composite reliability* pada setiap variabel penelitian yang digunakan $>0,7$ yang menunjukkan bahwa reliabel. Selain itu, agar dapat memperkuat tingkat pada reliabilitas pada instrument penelitian, maka dapat dilihat berdasarkan nilai *cronbach's alpha* sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Output PLS Cronbach's Alpha

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Kinerja Pegawai	0,846
2	Budaya Organisasi	0,859
3	Komitmen Organisasi	0,715
4	Lingkungan Kerja	0,861

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 5 tersebut mengenai Cronbach's Alpha masing-masing variabel yang digunakan $>0,7$ menunjukkan bahwa kriteria pada instrument dapat terpenuhi sehingga sudah reliabel.

Tabel 6. Hasil Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,717	0,701

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Dari tabel tersebut dilihat hasil nilai dari R-Square Adjusted menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh dengan variabel kinerja 0,701 atau 70,1%. Sedangkan hasil nilai R-Square Adjusted menunjukkan sisa 29.9% yang disebut sebagai variabel epsilon yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang lain, seperti beban kerja, motivasi, dll.

Tabel 7. Hasil Uji T-Statistik

	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	0,390	3,983	0,000
Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	0,376	4,066	0,000
Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0,263	2,442	0,015

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0.

Berdasarkan tabel 26 dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian pada variabel budaya organisasi menunjukkan thitung 3,983 $>$ ttabel 2,005 dengan hasil nilai signifikansi atau P values sebesar 0,000 $<$ 0,05. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bawa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan tabel di atas tersebut menunjukkan hasil dari pengujian variabel komitmen organisasi terhadap

kinerja pegawai memiliki nilai thitung 4,066 > ttabel 2,005 dengan hasil nilai signifikansi atau P values sebesar 0,000 < 0,05. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bawa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian dapat dilihat juga hasil dari pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang memperlihatkan nilai thitung 2,442 > ttabel 2,005 dengan hasil nilai signifikansi atau P values sebesar 0,015 < 0,05. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bawa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut merupakan hasil dan perhitungan dari uji F atas pengaruh dari variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai:

$$Fh = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

$$Fh = \frac{\frac{0,701}{3}}{(1 - 0,701)/(58 - 3 - 1)}$$

$$Fh = \frac{0,233}{(0,299)/(54)}$$

$$Fh = \frac{0,233}{0,005}$$

$$Fh = 46,6$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui hasil dari Fhitung yaitu sebesar 46,6 dengan perhitungan Ftabel df1 dengan rumus k = 3 , df2 dengan rumus n-k-1 = 58-3-1 = 54 sehingga diperoleh hasil Ftabel sebesar 2,78. Maka diketahui hasil yang ditunjukkan dari perhitungan tersebut adalah Fhitung 46,6 > Ftabel 2,78. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari analisis yang sudah dilakukan, maka dapat dilihat hasil dari uji hipotesis menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan memperoleh nilai *original sample* sebesar 0,390 atau 39%. Selain itu, berdasarkan hasil uji T-statistik yang perhitungannya dilakukan menggunakan *SmartPLS 3.0* dengan menggunakan metode *Partial Least Square* dengan hasil t_{hitung} 3,983 > t_{tabel} 2,005 sehingga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil nilai dari signifikansi atau P values sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan. Dengan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi dapat melekat kuat dan terlaksana dengan baik menjadi kebiasaan pegawai dalam bekerja, maka kinerja pegawai juga dapat terbentuk dengan semakin lebih baik. Hasil penelitian selaras dengan penulisan Mohsen et al. (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari analisis yang sudah dilakukan, maka dapat dilihat hasil dari uji hipotesis menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan memperoleh nilai *original sample* sebesar 0,376 atau 37,6%. Selain itu, berdasarkan hasil uji T-statistik yang perhitungannya dilakukan menggunakan *SmartPLS 3.0* dengan menggunakan metode *Partial Least Square* dengan hasil t_{hitung} 4,066 > t_{tabel} 2,005 sehingga menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap

kinerja pegawai dengan hasil nilai dari signifikansi atau P values sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Hal tersebut memperlihatkan pada komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta. Hasil penelitian selaras pada penulisan Frinanda et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari analisis yang sudah dilakukan, maka dapat dilihat hasil dari uji hipotesis menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja pegawai dengan memperoleh nilai *original sample* sebesar 0,263 atau 26,3%. Selain itu, berdasarkan hasil uji T-statistik yang perhitungannya dilakukan menggunakan *SmartPLS* 3.0 dengan menggunakan metode *Partial Least Square* dengan hasil $t_{hitung} 2,442 > t_{tabel} 2,005$ sehingga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil nilai dari signifikansi atau P values sebesar $0,015 < 0,05$ yang berarti signifikan. Penejelasan tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini juga selaras terhadap penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Putri et al. (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari perhitungan uji F sudah dilakukan, dilihat hasil dari perhitungan memperlihatkan dengan memperoleh hasil perhitungan tersebut adalah $F_{hitung} 46,6 > F_{tabel} 2,78$, artinya hipotesis 4 dapat diterima. Dimana budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Berikut ini merupakan keterbatasan dan hambatan pada proses pelaksanaan penelitian ini:

1. Penelitian ini dilakukan memiliki variabel meliputi budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja dalam menganalisis kinerja para pegawai. Sedangkan masih terdapat banyak variabel lainnya yang dapat digunakan sebagai faktor yang dapat memengaruhi dari kinerja pegawai.
2. Penelitian yang dilakukan dengan penyebaran pernyataan dapat dijawab responden dengan melalui google form, hal ini dilakukan sebab sekarang masih begitu banyak maraknya penyebaran virus pandemi Covid-19. Selain itu, dengan pengisian kuesioner melalui google form ini juga sulit dalam melihat apakah responden dapat mengisi dengan jujur sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya atau hanya sekedar mengisi secara random tanpa memperhatikan pernyataan.
3. Penelitian ini dilakukan pada Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta yang merupakan instansi yang memiliki tanggung jawab juga kepada Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Maka keadaan maupun hasil dari penelitian ini tidak dapat digunakan untuk disamaratakan dengan keadaan pada perusahaan yang lainnya maupun instansi yang lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil pengujian dan perhitungan melalui analisis menggunakan partial least squares (PLS) melalui aplikasi pendukung yaitu *SmartPLS* 3.0, maka dengan demikian dapat ditarik simpulan diantaranya: pertama, hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta. Hal tersebut memperlihatkan bahwa meskipun adanya pandemi Covid-19 yang masih mewabah, apabila pegawai tetap memiliki budaya organisasi yang diberlakukan terus mengalami peningkatan tentunya dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan begitu juga sebaliknya. Kedua,

berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, memperlihatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta dimasa pandemi Covid-19. Sehingga apabila komitmen organisasi terus meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat juga, dan begitu juga sebaliknya. Ketiga, hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga apabila lingkungan kerja yang diterapkan pada masa pandemi Covid-19 terus meningkat maka menjadikan kinerja pegawai semakin meningkat, begitu juga sebaliknya. Keempat, berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat diketahui bahwa bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi terhadap kinerja pegawai secara bersama. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja dapat terus meningkat sehingga kinerja pegawai juga terus meningkat, dan begitu juga sebaliknya.

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan diantaranya: pertama, diharapkan instansi dapat terus memfokuskan perhatian pada budaya organisasi yang sesuai dengan kondisi dimasa pandemi Covid-19. Kedua, diharapkan instansi dapat lebih memfokuskan perhatian mengenai sejauh mana komitmen organisasi yang ada dalam diri setiap pegawai dan lingkungan kerja pegawai dimasa pandemi covid-19. Dengan lebih memperhatikan lingkungan kerja maka dapat menjadi pendukung bagi para pegawai dalam merasakan lingkungan kerja yang nyaman, yang dimana semakin tinggi rasa nyaman dalam lingkungan kerja tentu dapat menghasilkan peningkatan pada kinerja pegawai. Ketiga, diharapkan bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian terkait kinerja karyawan atau salah satu variabel-variabel penelitian ini. Namun, berbagai faktor ditambahkan dalam penulisannya, seperti beban kerja, motivasi, disiplin, dll. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dapat menghasilkan keberagaman.

REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Ariawaty, R. R. N. (2020). *Improve Employee Performance Through Organizational Culture and Employee Commitments*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 18, No. 2.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Gorontalo: Ideas Publishing.
- Collings, D. G., Wood, G. T., & Szamosi, L. T. (2019). *Human Resource Management: A Critical Approach*, Abingdon: Routledge.
- Demus, A., Kindangen, P., & Tielung, M. (2015). *The Impact of Work Environment on Employee Performance (Case Study At Pt Bank Artha Graha International Tbk, Manado Branch Calaca)*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 15, No. 05.
- Damopolii, Y. J., Lengkong, V. P. K., Walangitan, M. D., Sam, U., & Manado, R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado*, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol. 6, No. 3.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Penelitian Ipteks, Vol. 5, No. 2.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: Umpo Press.
- Frinanda, M. K., Husniati, R., & Fadhilah, A. M. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawam Koni Kota Depok* Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 2, 1033–1041.

- <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/korelasi/article/view/1237>
- Kristian, B., & Ferijani, A. (2020). *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT Ulam Tiba Halim Distributor Company)*, Journal of Management and Business Environment (JMBE), Vol. 2, No. 1.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamonangan, D., Marzuki, F., & Surbakti, L. P. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BNN Jakarta Timur Selama Pandemi Covid-19*, Business Management, Economic, and Accounting National Seminar, 2, 94–108. <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/view/1674>
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mohsen et al. (2020). *The Impact Of Organizational Culture On Employees Performance*. International Journal of Management (IJM), Vol. 11, No. 8.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). *The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline*, International Journal of Research, Vol. 7, No. 4.
- Parveen, S. (2019). *Exploring the Impact of Organizational Commitment on Employees Performance Shahida Parveen*, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Vol. 21, No. 12, <https://doi.org/10.9790/487X-2112024756>
- Rizal, J. G. (2020). *Pandemi Covid-19, Apa Saja Dampak pada Sektor Ketenagakerjaan Indonesia?* *Kompas.Com*, 3. <https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=all>.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Renyut, B., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). *The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office*, IOSR Journal of Business and Management, Vol. 19, No. 11.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essential of Organizational Behaviour*. In *Pearson*, New Jersey: Pearson Education Limited.
- Samsuddin, H. (2020). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*, Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung, dan Lingkungan Kerja Fisik*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Taroreh, J. (2018). *Organisational , Learning Organization , (Studi Kasus UMKM)*, Minahasa Utara: Yayasan Makaria Waya.
- Verdina, A., Husniati, R., & Siswantini, T. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Penyuluhan Pertanian di Kementerian Pertanian*, Business Management, Economic, and Accounting National Seminar, Vol. 2, 255–266. <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/biema/article/view/1725>
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*, Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka.