

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU PRODUKTIF DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Oleh:

Rizka Febi Nuraini (192010200211)

Dr. Rifdah Abadiyah., SE., M.S.M., CHCM

(selaku Dosen Pembimbing)

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus 2023

Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman dan globalisasi yang ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan Informasi dan teknologi berkembang pesat dan berbagai perusahaan berkembang. Dengan lebih banyak banyak perusahaan bersaing untuk mendapatkan nilai dan reputasi lebih di mata masyarakat publik. Perusahaan yang baik tidak pernah lepas dari tujuannya berupa perusahaan yang berhasil. Sumber daya manusia yang baik juga merupakan hal yang penting bagi suatu Perusahaan untuk mencapai keberhasilannya, yang dalam prosesnya dipengaruhi oleh perilaku produktif yang mengarah pada produktivitas sumber daya manusia yang berkaitan dengan pelaksanaan dan pengelolaan [1].

Salah satu factor yang mempengaruhi perilaku produktif karyawan adalah iklim organisasi. Menciptakan iklim organisasi merupakan tugas dan tanggung jawab seluruh komponen dalam organisasi, tetapi mungkin merupakan salah satu kesuksesan organisasi yakni tentang kewajiban pekerja dalam aktivitas pekerjaannya. Idealnya, setiap karyawan memiliki beberapa nilai seperti nilai tanggung jawab, nilai kejujuran, nilai kritik, nilai ketekunan, rasa ingin tahu dan nilai kepedulian [2] Faktor lain yang mendukung perilaku produktif karyawan adalah budaya organisasi yakni nilai, norma, persepsi dan perilaku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi atau bisnis untuk mengatasi masalah, baik internal maupun eksternal, terkait dengan masalah tersebut. berisi larangan untuk mengatasi masalah dan tantangan lingkungan [3].

Perilaku produktif adalah perilaku karyawan menjadi mampu membawa hasil yang positif bagi perusahaan[4] produktivitas yakni perbandingan efisiensi produksi melalui efisiensi input dan efisiensi output adalah visi untuk meningkatkan kualitas karyawan yang diinginkan atau dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan[5].



PT. Zeger Indonesia adalah perusahaan Food and Beverage dengan konsep franchise dan Multi Brand Grab and Go menawarkan berbagai minuman terbaru untuk segala usia. Sebagai bisnis makanan dan minuman, sangat penting untuk menciptakan iklim organisasi dan budaya organisasi dilindungi kerja agar tercipta perilaku produktif yang akan menghasilkan output yang baik untuk keberhasilan Perusahaan secara efektif dan efisien Hal tersebut dapat terlihat dari data absensi karyawan PT. Zeger Indonesia

Bulan	Absensi			Jumlah	Presen tase
	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
Januari	1	1	3	5	18,5%
Febuari	2	3	1	6	25%
Maret	1	2	1	4	15,8%
April	3	3	2	8	30,7%
Mei	2	1	3	6	22,2%
Juni	1	2	2	5	19,2%
Juli	2	1	4	7	25,9%

Tabel tingkat absen karyawan PT. Zeger Indonesia (7 bulan terakhir)

Tingkat absensi yang rendah dapat menjadi indikator seberapa besar karyawan berperilaku produktif. Sama halnya yang dijelaskan pada penelitian[6] perilaku produktif karyawan dapat diukur dengan menggunakan metrik perilaku produktif, yaitu perilaku yang mencerminkan efisiensi. Mengukur Perilaku Produktif merupakan sifat pengukuran diri, yang mengungkapkan perilaku karyawan dalam mewujudkan keberhasilan organisasi, perilaku hemat anggaran, pemantauan hasil diskusi yang baik, multi-tasking, tepat waktu, tingkat absensi rendah dan tidak memiliki turnover yang tinggi.

Fenomena Umum : Pada penelitian ini didapati PT Zeger Indonesia masih memiliki tingkat absensi bulanan yang tinggi, yang berimplikasi pada kurangnya komitmen karyawan terhadap perilaku produktif yang belum maksimal. Hal ini ditinjau dari salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku produktif belum mencapai keadaan yang maksimal hingga jauh dari harapan perusahaan terutama budaya dan suasana yang tercipta atau iklim organisasi belum terwujud secara sempurna seperti yang diharapkan.

Research Gap

(N. Azizah and T. Gunadi 2020), “Manajemen Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung”

Memberikan hasil bahwa Iklim Organisasi terhadap perilaku produktif karyawan memiliki pengaruh yang signifikan

(L. Nurliana 2019), “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Cihalarang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis”

Menunjukkan bahwa: adanya hasil penolakan terhadap hipotesis pengaruh yang positif antara Iklim Organisasi terhadap perilaku produktif karyawan.

(A. Madjidu, I. Usu, and Y. Yakup 2019) ”Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”

Menunjukkan memberikan hasil yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap perilaku produktif.

(A. A. Fuadi 2014), “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating”

Menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku produktif kerja.

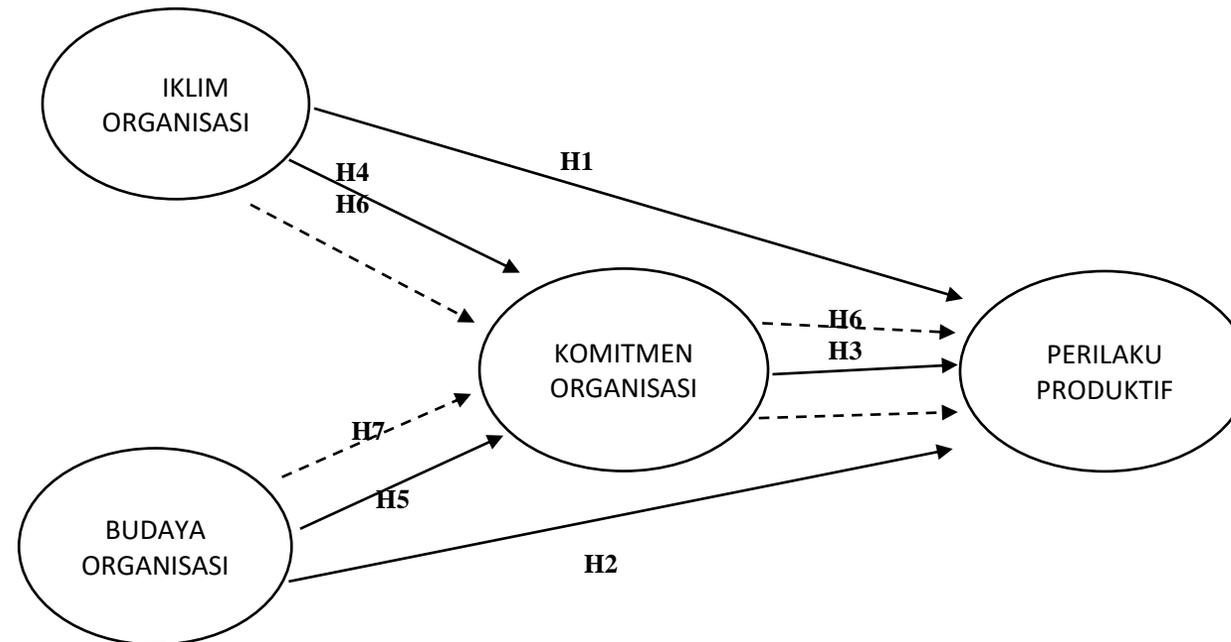
(N. Azizah and T. Gunadi 2020), “Manajemen Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung”

Menunjukkan memiliki pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai

(A. A. Fuadi 2014), “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating”

Menunjukkan adanya komitmen organisasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap perilaku produktif.

Kerangka Konseptual



KETERANGAN



Arah Panah menunjukkan variabel berpengaruh langsung terhadap variabel lainnya.
Garis Putus menunjukkan variabel berpengaruh terhadap variabel lainnya.

HIPOTESIS

- Penelitian ini melibatkan variabel variabel berupa variabel bebas (independent variabel) yang di dalam penelitian di tunjukan oleh Iklim Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2) variabel terikat (dependent variabel) yang terdiri dari Perilaku Produktif (Y1) dan variable mediator Komitmen Organisasi (Z). Berikut adalah hipotesis yang peneliti ajukan:
 - **H1** : Iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap perilaku produktif
 - **H2** : Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap perilaku produktif
 - **H3** : Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap perilaku produktif
 - **H4** : Iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi
 - **H5** : Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi
 - **H6** : Iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif melalui komitmen organisasi
 - **H7** : Budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif melalui komitmen organisasi

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan masalah

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif ?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
6. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif melalui komitmen organisasi sebagai variable mediator?
7. Apakah budaya organisasi terhadap perilaku produktif melalui komitmen organisasi sebagai variable mediator?



Pertanyaan

Apakah pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap perilaku organisasi melalui komitmen organisasi sebagai variable mediator berjalan dengan baik pada PT Zeger Indonesia?

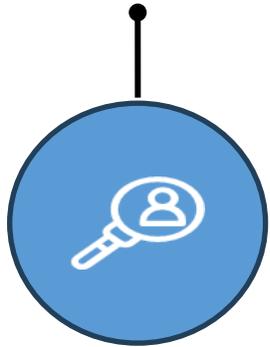
Kategori SDGs

Penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs 8 yakni Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian Kuantitatif



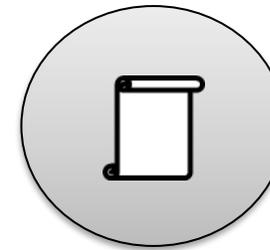
Teknik Pengambilan Sampel

purposive sampling dengan rumus slovin, jumlah sampel yang digunakan sejumlah 100 orang karyawan



Populasi

Karyawan PT Zeger Indonesia sebanyak 130 orang

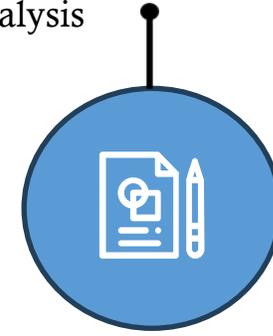


Sumber Data

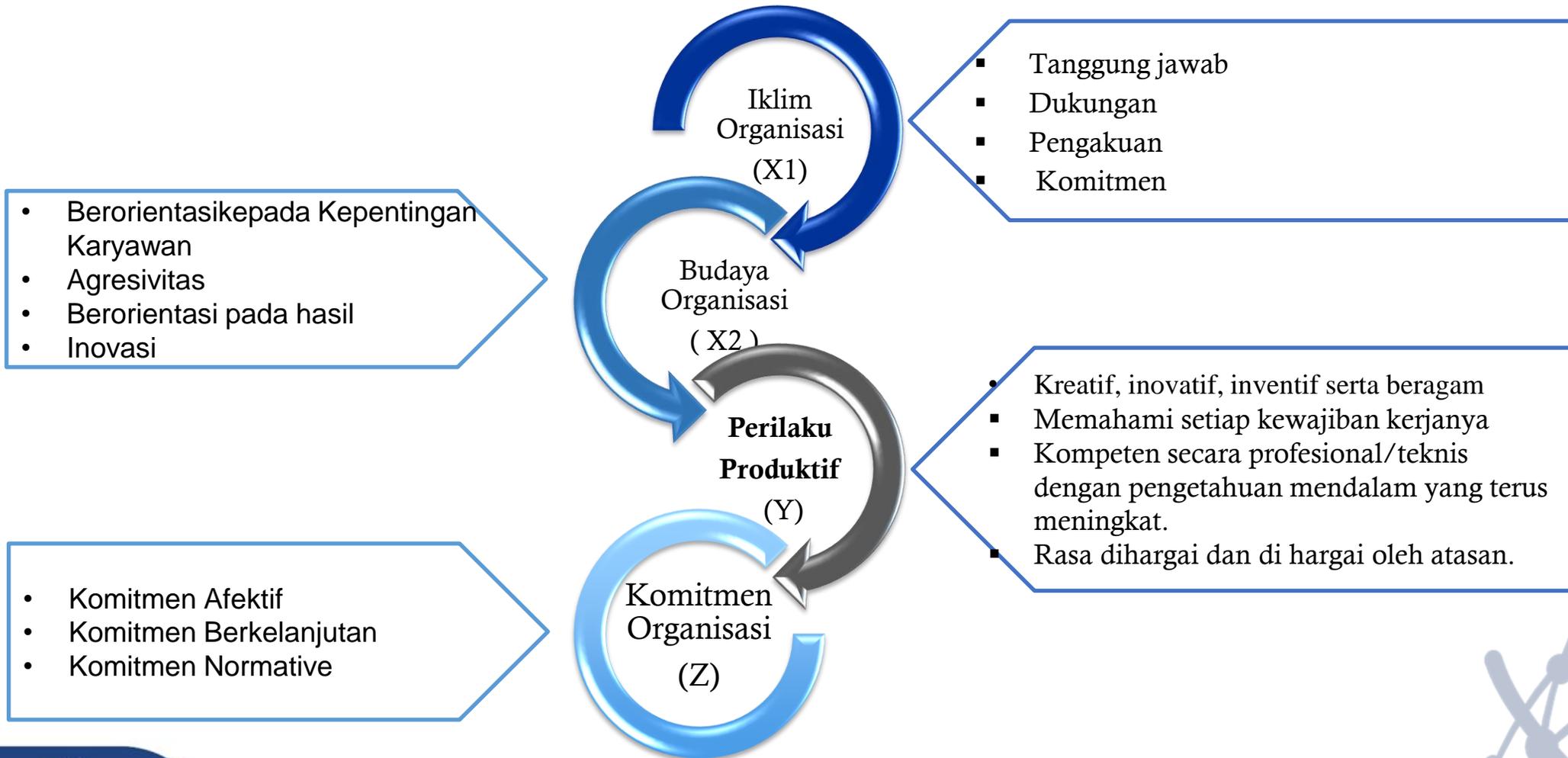
Data Primer
Dengan Pengisian
Kuesioner

Metode Analisis

- uji validitas dan uji reliabilitas.
- uji analisis regresi liner berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi berganda
- uji parsial (t-test) dan analisis jalur atau path analysis



Indikator Variabel



Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner[16] Uji validitas ditentukan dengan rumus $df = (n-2)$, sehingga pada penelitian ini $df = 100-2 = 98$. Maka r tabel pada tabel vertikal 98 dengan presentasi 5% yaitu 0.1966. Jika nilai koefisien korelasi (R_{hitung}) memiliki nilai lebih kecil dari R_{tabel} (0.1966) maka dinyatakan tidak valid, namun jika nilai koefisien korelasi (R_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari R_{tabel} (0.1966) maka dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh item kuesioner memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam melakukan pengukuran data penelitian.

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	X1.1	0.746	0.1966	Valid
	X1.2	0.813	0.1966	Valid
	X1.3	0.733	0.1966	Valid
	X1.4	0.744	0.1966	Valid
	X1.5	0.748	0.1966	Valid
	X1.6	0.743	0.1966	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.775	0.1966	Valid
	X2.2	0.811	0.1966	Valid
	X2.3	0.794	0.1966	Valid
	X2.4	0.720	0.1966	Valid
	X2.5	0.723	0.1966	Valid
	X2.6	0.781	0.1966	Valid
Perilaku Produktif (Y)	Y1	0.826	0.1966	Valid
	Y2	0.830	0.1966	Valid
	Y3	0.802	0.1966	Valid
	Y4	0.800	0.1966	Valid
	Y5	0.826	0.1966	Valid
	Y6	0.838	0.1966	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Z1	0.778	0.1966	Valid
	Z2	0.760	0.1966	Valid
	Z3	0.782	0.1966	Valid
	Z4	0.786	0.1966	Valid
	Z5	0.752	0.1966	Valid
	Z6	0.782	0.1966	Valid

B. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas dapat diukur menggunakan uji statistik Chronbach alpha dengan ketentuan jika nilai Chronbach alpha > 0.60 maka instrumen dinyatakan reliabel

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Iklim Organisasi 0.940, Budaya Organisasi 0.943, Perilaku Produktif 0.941, dan Komitmen Organisasi 0.945. Nilai dari semua variabel lebih besar dari 0.60 (>0.60). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	0.940	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.943	0.60	Reliabel
Perilaku Produktif (Y)	0.941	0.60	Reliabel
Komitmen Organisasi(Z)	0.945	0.60	Reliabel

C. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan metode non parametric one Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan < 0.05 maka data tidak normal, sedangkan apabila nilai signifikan > 0.05 maka data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikan dari uji Kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0.200 (> 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil Plot of Regression Residual. Data berdistribusi normal apabila data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal seperti berikut ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82073547
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.036
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

A. Variabel	F	Sig	Kondisi	Keterangan
X1*Y	59.997	0.000	Sig < 0.05	Linier
X2*Y	67.824	0.000	Sig < 0.05	Linier
Z*Y	127.159	0.000	Sig < 0.05	Linier

D. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menganalisis korelasi pearson atau regresi linier yang dapat diukur menggunakan metode test for linierity. Hubungan variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikan dalam uji linearitas memiliki nilai dibawah 0.05 (<0.05).

Hasil menunjukkan bahwa nilai Sig. Linearity pada semua variabel adalah 0.000, yang berarti kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel sudah linear.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.872	.868	1.849	2.143

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Perilaku Produktif

E. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai Durbin Watson (DW) dengan ketentuan nilai Durbin Watson dalam suatu penelitian di bawah 5, dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2.143 yang artinya nilai tersebut masih di bawah standar terjadinya autokorelasi. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.427	.929		.460	.647		
	Iklm Organisasi	.426	.078	.399	5.478	.000	.253	3.957
	Budaya Organisasi	.361	.064	.380	5.656	.000	.296	3.379
	Komitmen Organisasi	.204	.055	.225	3.705	.000	.361	2.767

a. Dependent Variable: Perilaku Produktif

F. Uji Multikolinieritas

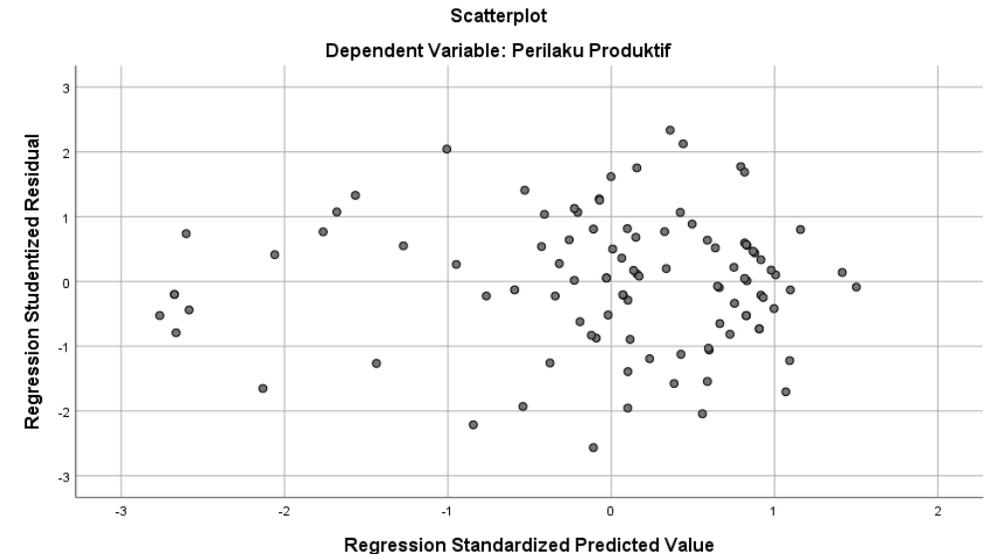
Uji multikolinieritas dapat diukur dengan mengetahui besarnya nilai VIF (variance inflation factor). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1 (>0.10) maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dari variabel Iklm Organisasi yaitu 3.957 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.253 (>0.10). Nilai VIF dari variabel Budaya Organisasi yaitu 3.379 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.296 (>0.10). Nilai VIF dari variabel Komitmen Organisasi yaitu 2.767 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.361 (>0.10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

G. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui jika residual variabel berbeda dengan suatu penelitian didalam model regresi. Pengujian ini dapat diketahui dengan hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan apabila titik-titik yang menyebar pada grafik tidak membentuk pola tertentu atau menyebar dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.427	.929		.460	.647
	Iklm Organisasi	.426	.078	.399	5.478	.000
	Budaya Organisasi	.361	.064	.380	5.656	.000
	Komitmen Organisasi	.204	.055	.225	3.705	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Produktif

H. Hasil uji parsial (T) Model 1

Hasil uji parsial (T) Model 1 yaitu pengaruh dari tiap variabel X terhadap Y, Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai degree of freedom sebesar $K=3$ dan $df_2=n-k-1$ ($100-3-1=96$) sehingga memperoleh t tabel 1.984 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Iklm Organisasi terhadap Perilaku Produktif

Variabel Iklm Organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 5.478 ($5.478 > 1.984$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa Iklm Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Produktif.

b. Budaya Organisasi terhadap Perilaku Produktif

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 5.656 ($5.656 > 1.984$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Produktif.

c. Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Produktif

Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3.705 ($3.705 > 1.984$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Produktif.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2227.647	3	742.549	217.204	.000 ^b
	Residual	328.193	96	3.419		
	Total	2555.840	99			

a. Dependent Variable: Perilaku Produktif

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi

I. Uji Simultan (Uji F) Model 1

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar 217.204 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Perilaku Produktif.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.872	.868	1.849

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi

J. Uji koefisien Korelasi Berganda (R) Model 1

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.934 atau 93.4%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi.

Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang/ Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.872	.868	1.849

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi

K. Koefisien Determinasi Berganda (R²) Model 1

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai R² memiliki nilai sebesar 0.868 atau 86.8% (0.868 x 100). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi dapat menjelaskan tentang Perilaku Produktif dan sisanya sebesar 13.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.294	1.711		.172	.864
	Iklm Organisasi	.639	.128	.542	5.005	.000
	Budaya Organisasi	.304	.113	.291	2.688	.008

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

L. Hasil uji parsial (T) Model 2

Hasil uji parsial (T) Model 2 yaitu pengaruh dari tiap variabel X terhadap Z, Dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai degree of freedom sebesar $K=2$ dan $df_2=n-k-1$ ($100-2-1=97$) sehingga memperoleh t tabel 1.984 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Variabel Iklim Organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 5.005 ($5.005 > 1.984$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

b. Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2.688 ($2.688 > 1.984$) dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Organisasi dapat menjelaskan tentang Perilaku Produktif dan sisanya sebesar 13.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1987.493	2	993.747	85.682	.000 ^b
	Residual	1125.017	97	11.598		
	Total	3112.510	99			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Iklim Organisasi

M. Uji Simultan (Uji F) Model

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f-hitung sebesar 85.682 dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.631	3.406

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Iklim Organisasi

Uji koefisien Korelasi Berganda (R) Model 2

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.799 atau 79.9%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.631	3.406

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa nilai R² memiliki nilai sebesar 0.631 atau 63.1% (0.631 x 100). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi dapat menjelaskan tentang Komitmen Organisasi dan sisanya sebesar 36.9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

H1: Iklim Organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif karyawan PT Zeger Indonesia.

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan pada perilaku produktif, yang berarti semakin baik iklim organisasi terbentuk memberikan pengaruh pada perilaku produktif karyawan. Penelitian ini juga menjawab pertanyaan dari rumusan masalah dimana iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif karyawan PT Zeger Indonesia. Mayoritas responden setuju jika bekerja diruangan yang nyaman, adanya hubungan antar karyawan yang harmonis, solid dan saling mendukung dapat mempengaruhi perilaku produktif karyawan. Studi empiris dimana hasil daripada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang dimiliki perusahaan memberikan pengaruh pada perilaku produktif karyawan. Pegawai PT Zeger Indonesia identik memiliki kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan, di mana pekerjaan yang dikerjakan disesuaikan dengan kemampuan dari diri karyawan untuk menghasilkan perilaku produktif yang baik. Hasil daripada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [17] dimana hasil daripada penelitian ini menunjukkan bahwasanya iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif karyawan.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif karyawan PT Zeger Indonesia.

Perilaku produktif karyawan PT Zeger Indonesia dipengaruhi oleh budaya organisasi, hasil pengujian membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan pada perilaku produktif karyawan, yang berarti budaya organisasi dapat meningkatkan perilaku produktif karyawan PT Zeger Indonesia. Hal ini karena budaya organisasi menjadi dukungan bagi karyawan PT Zeger Indonesia, karena dengan budaya organisasi yang baik sehingga karyawan memiliki motivasi untuk menumbuhkan perilaku produktif.

Hasil dari indikator budaya organisasi yang paling membentuk diketahui dari hasil nilai means tertinggi yaitu indikator pemberian imbalan yang sesuai dengan beban kerja karyawan, karyawan dituntut untuk berfikir inovatif serta berani untuk mengambil keputusan, adanya keterbukaan antar karyawan dalam komunikasi untuk membangun kepercayaan yang mempengaruhi perilaku produktif karyawan. Penelitian ini juga menjawab rumusan masalah dimana budaya organisasi berpengaruh pada perilaku produktif karyawan. Hasil daripada penelitian ini sejalan dengan penelitian [18] Menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari budaya organisasi terhadap perilaku produktif karyawan.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif karyawan PT Zeger Indonesia.

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwasanya komitmen organisasi berpengaruh pada perilaku produktif karyawan. Komitmen yang dimiliki karyawan menunjukkan pengaruh perilaku produktif karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sama dengan indikator yang paling membentuk karyawan dapat berkomitmen dengan pekerjaannya yakni dengan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna dan tepat waktu, selalau mengikuti aturan yang ada dalam perusahaan, adanya dukungan dari atasan dalam pencapaian target dari setiap rencana yang dibuat menunjukkan seberapa besar komitmen karyawan untuk selalu menumbuhkan perilaku produktif bagi PT Zeger Indonesia. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang komitmen organisasi juga pernah dilakukan oleh [7] memiliki pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan, penelitian [3] menunjukkan adanya komitmen organisasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap perilaku produktif.

H4: Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Zeger Indonesia.

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) mengenai iklim organisasi terhadap komitmen organisasi diperoleh diketahui iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Zeger Indonesia. Pada umumnya iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan merasakan kualitas iklim organisasi yang baik maka akan timbul rasa puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan. Hal ini didukung oleh pengaruh total yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung yang berarti bahwa iklim organisasi lebih baik mempengaruhi komitmen organisasi sehingga pengaruhnya positif dan signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Terdapat bukti kuat yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Zeger Indonesia Hasil penelitian ini sesuai dengan teori sosial yang menyatakan bahwa individu cenderung mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan sosial di sekitar mereka. Dalam konteks organisasi, iklim organisasi merupakan bagian dari lingkungan sosial yang dapat mempengaruhi emosi, sikap, dan perilaku individu [19]

H5: Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi PT Zeger Indonesia.

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) diperoleh bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Zeger Indonesia, diketahui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Zeger Indonesia. Pada umumnya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan PT. Zeger Indonesia merasakan kuat lemahnya komitmen organisasi dari karyawan tidak secara signifikan dipengaruhi oleh rasa adil yang dirasakan karyawan. Hal ini didukung oleh pengaruh total yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung yang berarti bahwa budaya organisasi lebih baik mempengaruhi komitmen organisasi sehingga pengaruhnya positif dan signifikan. Sejalan dengan hasil penelitian[20], budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, hal ini berarti perusahaan diharapkan agar mempertahankan budaya berupa norma-norma dan nilai-nilai yang diterapkan di perusahaan tetap terjaga sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan.

H6: Iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif melalui komitmen organisasi PT Zeger Indonesia

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) diperoleh bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif melalui komitmen organisasi PT Zeger Indonesia diketahui iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif melalui komitmen organisasi pada PT Zeger Indonesia. Namun ada beberapa hal yang menyebabkan iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku produktif. Hal ini dikarenakan hal ini dikarnakan karyawan merasa lebih termotivasi dan terdorong untuk bekerja lebih baik. Iklim kerja organisasi yang baik menunjang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan menjadi lebih mudah mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian, iklim kerja organisasi yang positif yang ditunjukkan dalam bentuk kondisi kerja yang baik, hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang harmonis, sarana-sarana kerja yang memadai serta rasa kebermaknaan dan kenyamanan berada dalam organisasi mempermudah karyawan untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Semakin banyak karyawan meluangkan waktunya untuk mengikuti kegiatan-kegiatan organisasi menunjukkan komitmen organisasi karyawan semakin kuat sehingga produktivitasnya juga akan meningkat[21].

Budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku produktif melalui komitmen organisasi PT Zeger Indonesia

Berdasarkan dari hasil pengujian uji t (parsial) diperoleh bahwa bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif melalui komitmen organisasi Pada PT Zeger Indonesia. Pengaruh signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang memungkinkan untuk mendorong perilaku produktif dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan Teori Konvergensi Nilai Organisasional. Teori ini menyatakan bahwa budaya organisasi yang konsisten dengan nilai-nilai individu akan meningkatkan identifikasi individu terhadap organisasi dan meningkatkan komitmen organisasi. Jika nilai-nilai individu sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh budaya organisasi, individu cenderung merasa lebih terhubung dan terikat pada organisasi[22]. Teori yang dikemukakan dalam penelitian [23] yang menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup Panjang dan bertahap komitmen organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yaitu faktor personal, faktor organisasional dan faktor yang bukan dari dalam organisasi, sehingga hubungan antara komitmen organisasi dan produktivitas karyawan bersifat positif. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan, karena semakin seseorang terlibat dan loyal dalam suatu organisasi maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi

SIMPULAN

- Berdasarkan pada hasil olah data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan :
 1. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku produktif.
 2. iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
 3. perilaku produktif berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
 4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi .
 5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
 6. Iklim organisasi secara langsung memiliki pengaruh terhadap perilaku produktif melalui komitmen organisasi.
 7. Budaya organisasi secara langsung memiliki pengaruh terhadap perilaku produktif melalui komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran dalam penelitian ini sebagai berikut : Perusahaan memerlukan upaya untuk menyediakan ruang kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang kondusif dan memperhatikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan yang ada pada perusahaan. Sehingga dengan begitu karyawan akan mampu bekerja setulus hati dan menghasilkan perilaku yang produktif dan senantiasa berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik yang sama, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan memperkenalkan variabel tambahan yang belum diikutsertakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih beragam dan optimal dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi perilaku produktif karyawan.

Reference

- [1]N. Azizah and T. Gunadi, "Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung," *J. Ilm. Manaj.*, vol. XI, no. 3, 2020.
- [2]M. Indrasari, K. Kerja, D. Kinerja, and K. Indd, "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan," 2017. [Online]. Available: www.indomediapustaka.com
- [3]A. A. Fuadi, "PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MODERATING," *INFORMATIKA*, vol. 1, no. 2, p. 76, 2014, [Online]. Available: e-journal.stie-aub.ac.id
- [4]Hariyono, E. T. D. W. Wardhana, B. E. Soetjipto, and H. Wahyono, "Kausalitas Perilaku Produktif Karyawan pada Sentra Tenun Ikat Bandar Kota Kediri," *Natl. Conf. Econ. Educ.*, 2016, [Online]. Available: <http://pasca.um.ac.id/conferences/index.php/ncee/article/view/743>
- [5]M. E. Harimisa, "Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado," *J. EMBA*, vol. 1, no. 4, pp. 2143–2154, 2013, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3425/2969>
- [6]Fendy Suhariadi, "Deskripsi adversity quotient dan perilaku dari pemogok kerja," *Insa. Media Psikol.*, vol. 7, no. 1, pp. 1–24, 2002.
- [7]L. Nurliana, "PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEPALA DESA CIHARALANG KECAMATAN CIJEUNGJING KABUPATEN CIAMIS."
- [8]A. Madjidu, I. Usu, and Y. Yakup, "Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 444–462, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.598.
- [9]I. Nursanti, P. Pengembangan, P. Pendidik, T. Kependidikan, T. Kanak-Kanak, and P. Luar Biasa, "KINERJA PEGAWAI, KOMITMEN ORGANISASI DALAM PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI," 2018.
- [10]E. Susanty, "Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan IKLIM ORGANISASI : MANFAATNYA BAGI ORGANISASI."
- [11]J. Jufri and M. Marimin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Tadbir Perad.*, vol. 2, no. 2, pp. 119–123, 2022, doi: 10.55182/jtp.v2i2.166.
- [12]I. G. W. Sa. Saputra, "Transformasi Budaya, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Image Perusahaan (Studi Kasus Bank BPD Bali)," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 15, no. 04, 2018.
- [13]U. Hindu Indonesia, "PENGARUH TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PERILAKU PRODUKTIF KARYAWAN PADA PT. TOMORROW'S ANTIQUES INDONESIA I Wayan Suartina (1) Ni Nyoman Adityarini Abiyoga Vena Swara (2) Ni Luh Sri Astiti (3) (1)(2)(3) Fakultas Ekonom," vol. 1, no. 2, 2019.
- [14]Mayastuti, F. Suhariadi, and P. Yulianti, "The Effect of University Organizational Climate on Lecturer Productive Behaviour in Private Universities in East Java, Indonesia," *Tech. Bus. Manag.*, vol. 2, no. 3, pp. 89–115, 2022, doi: 10.47577/business.v2i3.7693.
- [15]A. R. Syamsuri, A. Halim, and D. Darvita, "Analisis Adversity Quotient Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening Terhadap Produktivitas Karyawan," *Ecobisma (Jurnal Ekon. Bisnis Dan Manajemen)*, vol. 7, no. 1, pp. 125–139, 2020, doi: 10.36987/ecobi.v7i2.1852.
- [16]D. Firmansyah and Dede, "Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review," *J. Ilm. Pendidik. Holistik*, vol. 1, no. 2, pp. 85–114, 2022, doi: 10.55927/jiph.v1i2.937.
- [17]M. K. T. Ramadhani Khija, Ludovick Uttoh, "Teknik Pengambilan Sampel," *Ekp*, vol. 13, no. 3, pp. 1576–1580, 2015.
- [18]R. Slamet and S. Wahyuningsih, "Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker," *Aliansi J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 17, no. 2, pp. 51–58, 2022, doi: 10.46975/aliansi.v17i2.428.

