
Pengaruh Budaya Organisasi, Religiusitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Mochamad Irfan¹, Yusuf Rahman Al Hakim², Dwi Simbe Sagita³

^{1,2,3} Universitas Mayjen Sungkono, Indonesia

Email: irfanmoc@gmail.com, yusufrahman.unimas@gmail.com, gitasigit141@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui ragam aspek internal, termasuk budaya organisasi, religiusitas, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang dapat diterapkan bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas tenaga kerja secara maksimal. Penelitian ini ditujukan guna mengeksplorasi lebih dalam pengaruh budaya organisasi, religiusitas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data dari survei yang melibatkan kuesioner dan studi literatur. Setelah data didapatkan selanjutnya diolah memakai analisis jalur dengan pemanfaatan SEM PLS. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi, religiusitas dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, diperoleh hasil komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi, religiusitas dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya ntuk memaksimalkan kinerja, perusahaan disarankan untuk mengembangkan budaya perusahaan yang positif, mendukung religiusitas, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memperkuat budaya organisasi, mendukung religiusitas, serta meningkatkan kepuasan kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen terhadap organisasi.

Kata Kunci: budaya organisasi, religiusitas, kepuasan kerja, kinerja karyawan, komitmen organisasi

Abstract

Employee performance is a key factor in the success of an organization. Optimal performance can be achieved through a variety of internal aspects, including organizational culture, religiosity, and job satisfaction. This research aims to provide actionable insights for management in creating an environment that supports maximum workforce productivity. This research is aimed at exploring more deeply the influence of organizational culture, religiosity, and job satisfaction on employee performance through organizational commitment. This study uses a quantitative method by collecting data from surveys involving questionnaires and literature studies. After the data is obtained, it is then processed using path analysis using SEM PLS. The results of the study revealed that organizational culture, religiosity and job satisfaction affect employee performance. Meanwhile, the results of the organization's commitment to mediate the influence of organizational culture, religiosity and job satisfaction affect employee performance. In conclusion, to maximize performance, companies are advised to develop a positive company culture, support religiosity, and increase employee job satisfaction. The implication of these findings is the importance of creating a conducive work environment by strengthening organizational culture, supporting religiosity, and increasing job

satisfaction to optimize employee performance through increased commitment to the organization.

Keywords: *organizational culture, religiosity, job satisfaction on employee performance, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Semua perusahaan tentu menginginkan pertumbuhan yang signifikan serta pencapaian kinerja yang unggul. Namun, banyak organisasi telah menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, terutama di lingkungan kerja yang kompetitif dan dinamis (Sono & Limpo, 2024). Dalam upaya mencapai tujuan ini, aspek tenaga kerja menjadi faktor yang amat vital untuk diperhatikan. Produktivitas tenaga kerja dominan menjadi aspek penentu daya saing perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian individu atau tim untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diamanahkan, sebagai bagian dari usaha meraih target organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Aisyah, 2019). Pendapat Wijaya et al., (2019) menggambarkan bahwa kinerja mencerminkan hasil yang diraih oleh individu atau karyawan saat melakukan pekerjaan, serta kesuksesan dalam mencapai target yang ditentukan.

Karyawan dengan kinerja tinggi membawa manfaat bagi perusahaan dan berkontribusi positif terhadap kesejahteraan karyawan. Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu ukuran untuk menilai seberapa besar sumber daya manusia dalam suatu perusahaan berkontribusi terhadap kemajuan organisasi tersebut (Widodo & Yandi, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai variabel yang bisa memicu peningkatan hasil kerja karyawan yang optimal.

Hasil kerja karyawan mungkin dipengaruhi dari berbagai aspek, termasuk budaya organisasi, religiusitas, dan kepuasan kerja. Budaya organisasi terdiri dari prinsip-prinsip serta aturan-aturan yang diikuti oleh sumber daya manusia organisasi, berperan dalam membentuk tingkah laku serta sikap karyawan. Sebagai aturan yang diinternalisasi oleh seluruh karyawan dalam suatu usaha, budaya organisasi termasuk salah satu elemen utama yang berdampak pada kinerja. Menurut Zahriyah et al., (2015) menghasilkan “budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan,” yang menunjukkan bahwa lingkungan yang kokoh dan konstruktif dapat mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Di sisi lain, religiusitas dapat dipahami merupakan variasi personal dalam aspek minat atau keterlibatan seseorang terhadap agama tertentu. Seperti mencakup perbedaan dalam cara pandang, pemahaman, perasaan, dan tindakan terkait agama. Penelitian oleh Prasetyo & Anitra, (2020) menunjukkan bahwa religiusitas dapat mempengaruhi etika kerja dan motivasi individu, yang kemudian berkontribusi terhadap peningkatan performa karyawan. Karyawan dengan religiusitas tinggi cenderung memiliki etika kerja dan dorongan yang kuat, sehingga mampu menginspirasi karyawan untuk meraih performa yang lebih optimal.

Kemudian selanjutnya, kepuasan kerja juga memiliki keterkaitan yang kuat dengan performa karyawan. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan puas yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan. Rasa puas terhadap pekerjaan membuat karyawan lebih produktif dan

setia pada perusahaan. Menurut Nurrohmat & Lestari, (2021), “kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.” Saat tenaga kerja merasa diapresiasi dan nyaman di lingkungan kerja biasanya memiliki komitmen lebih tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi yang lebih berarti.

Mengingat perkembangan dinamika tempat kerja yang cepat dan meningkatnya pentingnya kesejahteraan karyawan, memahami cara untuk mendorong kinerja optimal telah menjadi hal yang mendesak bagi organisasi secara global. Secara khusus, penelitian ini sangat penting bagi organisasi di lingkungan yang sangat kompetitif, karena mereka harus memanfaatkan baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik untuk meningkatkan output karyawan. Dengan penelitian ini, organisasi dapat lebih siap mengembangkan strategi yang efektif untuk tenaga kerja.

Berdasarkan teori-teori yang ada, dapat disebutkan bahwa pengaruh budaya organisasi, religiusitas, dan kepuasan kerja berpotensi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Studi terdahulu oleh Lahamid et al., (2022) membuktikan jika ketiga faktor tersebut berpengaruh ketika diuji satu persatu maupun bersamaan. Selain itu, studi terdahulu lainnya dalam Hairunnisa, (2020) juga menegaskan bahwa ketiga variabel berkontribusi terhadap kinerja karyawan di “PTPN V Distrik Sei Galuh, Kabupaten Kampar,” baik secara terpisah maupun bersamaan.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pengujian ketiga variabel tersebut dengan fokus pada sebuah perusahaan atau organisasi di Kota Gresik. Penelitian ini juga menambahkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Komitmen organisasi memiliki peran yang dapat menghubungkan budaya organisasi, religiusitas, dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa terikat dan berkomitmen terhadap organisasi, karyawan akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Irfan et al., 2021). Mengingat pentingnya karyawan bagi keberlangsungan bisnis, perlu adanya perhatian lebih besar untuk meningkatkan komitmen staf terhadap pekerjaan mereka (Irfan & Hariani, 2024). Oleh karena itu, penting untuk memahami interaksi antara ketiga faktor tersebut dan bagaimana kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh budaya organisasi, religiusitas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang dapat diterapkan bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas tenaga kerja secara maksimal.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menawarkan pandangan yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut dan relevansinya bagi manajemen sumber daya manusia. Adanya peningkatan pemahaman membantu organisasi dalam merumuskan strategi yang lebih berhasil untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti bisa dilakukan dengan mengembangkan budaya organisasi yang mendukung, meningkatkan religiusitas, dan meningkatkan kepuasan kerja. Maka dari itu, studi dilaksanakan dengan tujuan utama guna menguji “pengaruh budaya organisasi, religiusitas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitiannya. Metode ini dipilih karena bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data numerik secara sistematis. Data yang dikumpulkan dalam penelitian kuantitatif biasanya diukur, dihitung, atau dikategorikan berdasarkan variabel yang jelas dan dapat diukur, seperti angka, persentase, atau skor. Pendekatan ini menggunakan alat-alat seperti survei, kuesioner, eksperimen, dan data statistik untuk mendapatkan hasil yang objektif dan dapat digeneralisasikan (Caroline, 2019).

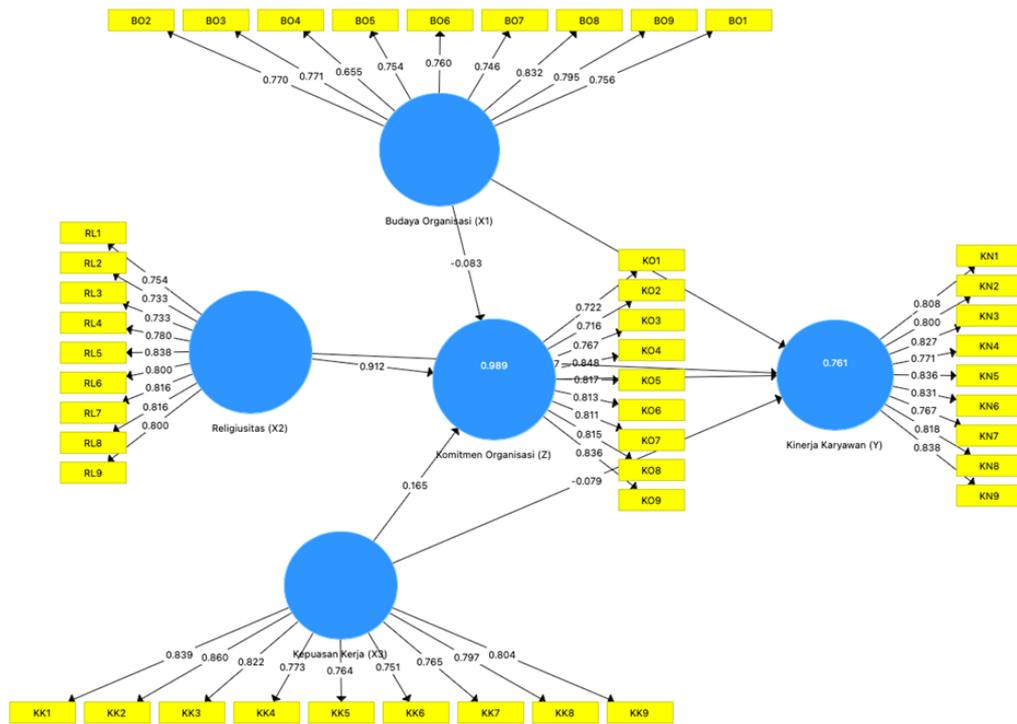
Populasi dari studi melibatkan seluruh tenaga kerja pada sebuah perusahaan atau organisasi di Kota Gresik. Sampel penelitian diperoleh 100 orang menggunakan teknik "simple random sampling" guna menjamin bahwa setiap orang dalam populasi memiliki peluang yang setara untuk terpilih. Informasi dikumpulkan melalui kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup dengan skala Likert. Selain itu, data diperoleh dari Google Scholar untuk mengkaji penelitian yang relevan dengan studi literatur.

Setelah data terkumpul kemudian dilaksanakan analisis data menggunakan teknik analisis jalur, yang membantu peneliti untuk memahami hubungan kompleks antara berbagai variabel. Dalam analisis ini, digunakan program SEM berbasis PLS. Program ini merupakan metode yang efektif untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel bebas, seperti "budaya organisasi, religiusitas, dan kepuasan kerja," dengan variabel terikat, yaitu "kinerja karyawan." Selain itu, analisis ini juga mempertimbangkan variabel intervening, yaitu "komitmen organisasi," yang dapat memengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran menunjukkan cara pengukuran variabel laten melalui indikator-indikator yang teramati.



Gambar 1. Outer Loading

Berdasarkan pengolahan data dengan SEM-PLS dihasilkan nilai outer model sebagai berikut:

Tabel 1. Outer Loading

| | X1 | X3 | Y | Z | X2 |
|-----|------|------|---|---|----|
| BO1 | ,756 | | | | |
| BO2 | ,770 | | | | |
| BO3 | ,771 | | | | |
| BO4 | ,655 | | | | |
| BO5 | ,754 | | | | |
| BO6 | ,760 | | | | |
| BO7 | ,746 | | | | |
| BO8 | ,832 | | | | |
| BO9 | ,795 | | | | |
| KK1 | | ,839 | | | |
| KK2 | | ,860 | | | |
| KK3 | | ,822 | | | |
| KK4 | | ,773 | | | |
| KK5 | | ,764 | | | |
| KK6 | | ,751 | | | |

| | X1 | X3 | Y | Z | X2 |
|-----|----|------|------|------|------|
| KK7 | | ,765 | | | |
| KK8 | | ,797 | | | |
| KK9 | | ,804 | | | |
| KN1 | | | ,808 | | |
| KN2 | | | ,800 | | |
| KN3 | | | ,827 | | |
| KN4 | | | ,771 | | |
| KN5 | | | ,836 | | |
| KN6 | | | ,831 | | |
| KN7 | | | ,767 | | |
| KN8 | | | ,818 | | |
| KN9 | | | ,838 | | |
| KO1 | | | | ,722 | |
| KO2 | | | | ,716 | |
| KO3 | | | | ,767 | |
| KO4 | | | | ,848 | |
| KO5 | | | | ,817 | |
| KO6 | | | | ,813 | |
| KO7 | | | | ,811 | |
| KO8 | | | | ,815 | |
| KO9 | | | | ,836 | |
| RL1 | | | | | ,754 |
| RL2 | | | | | ,733 |
| RL3 | | | | | ,733 |
| RL4 | | | | | ,780 |
| RL5 | | | | | ,838 |
| RL6 | | | | | ,800 |
| RL7 | | | | | ,816 |
| RL8 | | | | | ,816 |
| RL9 | | | | | ,800 |

Analisis tabel diatas menghasilkan nilai outer loadings pada setiap variabel dengan seluruh indikator melampaui batas kritis, yaitu lebih dari 0.5. Loading factor yang tinggi ini mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara indikator dengan variabel laten yang diukur.

Tabel 2. Average Variances Extracted

| | AVE |
|-------------------------|------|
| Budaya Organisasi (X1) | ,580 |
| Kepuasan Kerja (X3) | ,637 |
| Kinerja Karyawan (Y) | ,658 |
| Komitmen Organisasi (Z) | ,633 |
| Religiusitas (X2) | ,618 |

Tabel 2 menunjukkan jika analisis AVE > 0.5, dan nilai cross loading memperlihatkan bahwa korelasi antara konstruk dan indikator pada variabel pengukurannya lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan antara konstruk tersebut dan indikator-indikator lainnya. Nilai-nilai tersebut menggambarkan jika seluruh indikator dalam pertanyaan yang dilibatkan dalam studi ini memenuhi syarat validitas sehingga dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Validitas Diskriminan

| | Budaya Organisasi (X1) | Kepuasan Kerja (X3) | Kinerja Karyawan (Y) | Komitmen Organisasi (Z) | Religiusitas (X2) |
|----------------------------|------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Budaya Organisasi (X1) | ,761 | | | | |
| Kepuasan Kerja (X3) | ,867 | ,798 | | | |
| Kinerja Karyawan (Y) | ,757 | ,814 | ,811 | | |
| Komitmen Organisasi (Z) | ,840 | ,934 | ,871 | ,795 | |
| Religiusitas (X2) | ,856 | ,922 | ,864 | ,993 | ,786 |

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang membentuk setiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Dalam analisis ini, terlihat bahwa korelasi antara setiap konstruk dan indikator-indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara konstruk tersebut dan indikator-indikator lain.

Tabel 4. Composite Reliability

| | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability |
|-------------------------|---------------------|-------|--------------------------|
| Budaya Organisasi (X1) | ,909 | ,911 | ,925 |
| Kepuasan Kerja (X3) | ,928 | ,930 | ,940 |
| Kinerja Karyawan (Y) | ,935 | ,936 | ,945 |
| Komitmen Organisasi (Z) | ,927 | ,928 | ,939 |
| Religiusitas (X2) | ,923 | ,925 | ,936 |

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4, seluruh nilai “Cronbach’s Alpha berada di atas 0,60 (CA > 0,60) dan nilai Composite Reliability di atas 0,70 (CR > 0,70).” Sehingga semua konstruk dalam penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik dan dapat dianggap andal. Artinya bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian secara konsisten menghasilkan hasil yang stabil dan dapat dipercaya.

Model Struktural (Inner Model)

Inner model menunjukkan bagaimana variabel-variabel laten saling mempengaruhi satu sama lain, dan menggambarkan keterkaitan kausal antara faktor-faktor tersebut.

Tabel 5. R-Square

| | R Square | R Square Adjusted |
|-------------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | ,761 | ,751 |
| Komitmen Organisasi (Z) | ,989 | ,989 |

Dari hasil analisis perhitungan R-Square yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan memberikan pengaruh terhadap budaya organisasi, religiusitas, dan budaya organisasi sebesar 76,1%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilibatkan penelitian yang telah dilakukan.

Tabel 6. Path Coefficients

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| (X1) -> (Y) | 0,165 | 0,163 | 0,029 | 5,634 | 0,000 |
| (X3) -> (Y) | 1,093 | 1,056 | 0,488 | 2,240 | 0,026 |
| (X2) -> (Y) | 0,912 | 0,907 | 0,025 | 36,142 | 0,000 |

Uji Path Coefficients akan menjadi pedoman dalam menguji hipotesis dengan kriteria yang telah dijelaskan yaitu “hipotesis diterima apabila nilai $P < 0.05$, sedangkan hipotesis ditolak jika nilai pada kolom $P > 0.05$.” Adapun hasil pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

1. H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kota Gresik dengan nilai t-statistik 5,634, dan nilai P sebesar 0,000 yang berarti $P < 0.05$ yang berarti hipotesis diterima.
2. H2: Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kota Gresik dengan nilai t-statistik 36,142, dan nilai P sebesar 0,000 yang berarti $P < 0.05$ yang berarti hipotesis diterima.
3. H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kota Gresik dengan nilai t-statistik 2,240, dan nilai P sebesar 0,026 yang berarti $P < 0.05$ yang berarti hipotesis diterima.

Tabel 7. Specific Indirect Effect

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--------------------|------------------------|--------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------|
| (X1) -> (Z) -> (Y) | 1,091 | 1,080 | 0,051 | 2,776 | 0,006 |
| (X3) -> (Z) -> (Y) | 0,180 | 0,170 | 0,078 | 2,317 | 0,021 |
| (X2) -> (Z) -> (Y) | 0,997 | 0,960 | 0,453 | 2,198 | 0,028 |

Adapun hasil pengujian indirect effect terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H3: Komitmen Organisasi Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kota Gresik dengan nilai t-statistik 5,634, dan nilai P sebesar 0,000 yang berarti $P < 0.05$ yang berarti hipotesis diterima.
2. H4: Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kota Gresik dengan nilai t-statistik 36,142, dan nilai P sebesar 0,000 yang berarti $P < 0.05$ yang berarti hipotesis diterima.
3. H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Kota Gresik dengan nilai t-statistik 2,240, dan nilai P sebesar 0,026 yang berarti $P < 0.05$ yang berarti hipotesis diterima.

Pembahasan

Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil analisis menunjukkan “budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.” Budaya organisasi mencakup prinsip, aturan, serta praktik yang diakui oleh para anggota organisasi, yang berkontribusi pada pembentukan lingkungan kerja dan hubungan antara karyawan. Apabila budaya organisasi mendukung, karyawan cenderung merasa lebih terikat dan termotivasi dalam pekerjaannya. Hal ini dapat tercermin dalam peningkatan produktivitas, inovasi, dan kualitas kerja. Budaya yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pengakuan terhadap kontribusi individu dapat menciptakan rasa memiliki dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, budaya yang negatif atau kaku dapat menyebabkan ketidakpuasan, konflik, dan penurunan moral di antara karyawan, yang berdampak negatif terhadap hasil performa karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang telah ada sebelumnya yaitu Zahriyah et al. (2015) dan (Gunadi & Adsila, 2023). Budaya organisasi mencerminkan kepercayaan dan prinsip-prinsip yang dijunjung tinggi lalu dilaksanakan dalam lingkup organisasi tersebut. Nilai-nilai ini berfungsi sebagai pedoman utama dalam menjalankan kegiatan operasional dan mempengaruhi pola pikir serta perilaku karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memfokuskan upaya pada mengembangkan prinsip organisasi yang sehat dan positif. Budaya yang mendukung ini akan meningkatkan kinerja karyawan, juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan, inovasi, dan keberlanjutan organisasi dalam jangka Panjang (Surya, 2022).

Religiusitas Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil analisis menunjukkan “religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.” Religiusitas yang mencakup keyakinan, praktik, dan nilai-nilai spiritual individu, dapat berkontribusi pada pengembangan karakter dan etika kerja karyawan. Pegawai dengan tingkat religiusitas yang tinggi cenderung menampilkan perilaku yang positif, seperti integritas, kejujuran, dan tanggung jawab, yang semuanya dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Selain itu, religiusitas sering kali mendorong individu untuk memiliki motivasi yang lebih kuat dalam melakukan pekerjaan mereka, baik untuk kepuasan pribadi maupun sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan. Hal ini dapat menghasilkan komitmen yang lebih besar terhadap tugas-tugas yang diemban, serta meningkatkan hubungan antar rekan kerja. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan tujuan yang lebih tinggi sering kali lebih bersemangat dan produktif. Religiusitas juga dapat membantu karyawan dalam mengelola stres dan tekanan di tempat kerja.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang telah ada sebelumnya yaitu Prasetyo & Anitra, (2020) dan (Munir et al., 2022). Sehingga menegaskan bahwa tenaga kerja dengan religiusitas baik biasanya menunjukkan kinerja lebih tinggi karena dorongan untuk bekerja tidak hanya datang dari motivasi material atau karier, tetapi juga dari kebutuhan spiritual. Perusahaan dapat memanfaatkan aspek religiusitas ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang menghargai dan mendukung keragaman spiritualitas. Seperti bisa dilakukan melalui kebijakan-kebijakan yang mendorong karyawan untuk menjalankan keyakinan individu dengan lebih baik, misalnya memberikan ruang untuk praktik ibadah atau menciptakan budaya yang inklusif terhadap berbagai latar belakang religius. Melalui cara ini, religiusitas dapat menjadi faktor yang mendukung kesejahteraan emosional dan produktivitas karyawan, membuat budaya kerja harmonis serta mendorong hasil kerja maksimal.

Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil analisis menunjukkan “kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.” Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja dapat muncul dari berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja yang positif, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta pengakuan atas kontribusi mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Mereka lebih cenderung untuk bekerja lebih keras, berinovasi, dan melakukan upaya tambahan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan pengurangan tingkat absensi dan perputaran karyawan. Karyawan yang merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung tidak merasa perlu untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Di sisi lain, kepuasan kerja juga berdampak positif pada kesehatan mental dan emosional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih jarang mengalami stres, kecemasan, atau burnout, yang semuanya dapat merugikan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang telah ada sebelumnya yaitu Nurrohmat & Lestari, (2021), serta (Steven & Prasetyo, 2020). Oleh karena itu, perusahaan harus

memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan apresiasi terhadap kontribusi karyawan, serta memastikan adanya hubungan yang harmonis di dalam tim kerja. Sehingga kepuasan kerja dapat menjadi kunci untuk mencapai kinerja optimal dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi berperan sebagai mediator yang menjembatani pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Ketika sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat dan positif, hal ini mendorong karyawan untuk merasa lebih terikat secara emosional dan loyal terhadap organisasi. Komitmen ini tercipta karena karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang dianut oleh organisasi sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka. Seiring dengan meningkatnya komitmen, karyawan cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk bekerja dengan baik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Sehingga dengan demikian, budaya organisasi yang kuat tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kinerja melalui peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang telah ada sebelumnya yaitu Anggara et al., (2022), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana komitmen organisasi bertindak sebagai variabel mediator. Adanya komitmen yang tinggi, membuat karyawan akan lebih fokus, berdedikasi, dan menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, lebih bersedia untuk bekerja dalam tim, serta lebih terbuka terhadap inovasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan budaya organisasi yang mendukung, menciptakan lingkungan yang menghargai kontribusi karyawan, serta menumbuhkan komitmen yang kuat.

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam memediasi pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, mereka cenderung menerapkan nilai-nilai spiritual dalam kehidupan kerja, seperti integritas, tanggung jawab, dan etika kerja yang baik. Namun, religiusitas ini akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja jika karyawan juga memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Komitmen tersebut memperkuat dorongan moral dan spiritual untuk bekerja lebih baik, karena karyawan merasa terikat dan berkontribusi kepada organisasi yang sejalan dengan nilai-nilai mereka. Sehingga, komitmen organisasi menjadi penghubung yang memaksimalkan dampak religiusitas pada kinerja, di mana religiusitas meningkatkan komitmen karyawan, yang pada gilirannya mendorong kinerja yang lebih optimal.

Oleh karena itu, perusahaan harus secara aktif mendukung pengembangan budaya organisasi yang sejalan dengan nilai-nilai religius, menciptakan lingkungan kerja yang memperkuat komitmen karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan,

pengembangan karakter, dan inisiatif yang mendukung integrasi nilai-nilai spiritual dalam aktivitas sehari-hari. Berdasarkan pendekatan ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan juga menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan produktif.

Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, maupun peluang pengembangan diri, kepuasan ini memotivasi mereka untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi. Komitmen tersebut meningkatkan loyalitas dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap kesuksesan organisasi. Ketika karyawan memiliki komitmen yang kuat, mereka cenderung lebih berdedikasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Sehingga, komitmen organisasi menjadi jembatan yang memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, di mana kepuasan kerja mendorong komitmen yang lebih tinggi, dan komitmen tersebut menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang telah ada sebelumnya yaitu Rosita & Yuniati, (2016) yang menegaskan bahwa hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi. Artinya, meningkatkan kepuasan kerja akan membawa dampak positif terhadap kinerja, asalkan didukung oleh komitmen yang tinggi dari karyawan. Maka, perusahaan harus mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat komitmen karyawan, sehingga tercipta sinergi positif antara keduanya untuk mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan hasil temuan mengungkapkan jika budaya organisasi, religiusitas, dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Variabel-variabel ini terbukti berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan di tempat kerja. Penelitian juga mengungkap bahwa komitmen organisasi bertindak sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh budaya organisasi, religiusitas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi dan bekerja lebih baik, membangun suasana kerja yang lebih efisien dan selaras. Temuan ini menyoroti pentingnya mengintegrasikan prinsip-prinsip budaya dalam lingkungan perusahaan serta dukungan religius guna meraih kepuasan kerja, sehingga berdampak akhir memberikan efek positif pada kinerja pegawai di Kota Gresik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. (2019). *Kinerja Dosen Ditinjau dari Aspek Kemampuan Kognitif, Budaya, Organisasi, Karakteristik Individu Dan Etika Kerja*. CV AA Rizky.
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *EMAS*, 3(6), 94–107.
- Caroline, E. (2019). *Metode Kuantitatif*. Media Sahabat Cendekia.
- Gunadi, S., & Adsila, S. (2023). Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 1(1), 16–33.
- Hairunnisa, N. (2020). *Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi dan Keupasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Irfan, M., Arifin, S., Putra, A. R., Sinambela, E. A., Hariani, M., & Issalillah, F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 40–52.
- Irfan, M., & Hariani, M. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 660–666.
- Lahamid, Q., Hairunnisa, N., & Putra, I. C. (2022). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Religiusitas. *SYNERGY: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 8–15.
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., & Khayru, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82–85.
- Prasetyo, H., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Studies And Research*, 2(1), 705–713.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Sono, M. G., & Limpo, L. (2024). Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja UMKM di Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science*, 2(02), 190–198.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bca Kcu Magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 759–768.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14.
- Wijaya, M. S. P., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.

Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1).



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
