

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP REPUTASI PERUSAHAAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus oada PT Petra Garda Paramita)**

Muhammad Nashar ¹⁾, **Taru** ²⁾

Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Mercubuana Jakarta

Info Artikel

Diserahkan Mei 2020
Diterima Mei 2020
Diterbitkan September
2020

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja, Beban
Kerja, Reputasi
Perusahaan, Dan
Komitmen Organisasi

Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap reputasi perusahaan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT. Petra Garda Paramita dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh dari 100 responden karyawan PT. Petra Garda Paramita. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode alternatif dari structural equation modeling (SEM) yaitu partial least square (PLS). Tahap pertama dalam penelitian ini untuk menguji validitas pertanyaan setiap variabel berikut dengan reliabilitasnya. Tahap kedua menguji hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap reputasi perusahaan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap reputasi perusahaan, sementara komitmen organisasi memberikan pengaruh mediasi penuh terhadap hubungan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap reputasi perusahaan dengan ditemukannya pengaruh positif dan signifikan.

© 2020 Indonesia

e-ISSN: 2548-9909

 Alamat Korespondensi:
Jl Meruya Selatan No 1
Jakarta Barat 111650
Muhammad_nashar@mercubuana.ac.id

1. Pendahuluan

Setiap organisasi baik organisasi pemerintahan maupun swasta dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) yang dapat dikelola dengan baik. Hal ini sependapat dengan teori yang dikemukakan oleh Steers dalam Iswahyudi (2017) yang mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan segenap faktor yang ada di sekeliling ruangan kerja dan menjadi sebuah kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan pada umumnya mempengaruhi baik buruknya pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam ruangan tersebut”.

Centre for Global Higher Education et al., (2018) mengobservasikan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan adalah saling berhubungan. Ia mengilustrasikan ini dengan melihat hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks siklus kehidupan

organisasi. Luthans mendefinisikan budaya sebagai ilmu pengetahuan yang diperoleh untuk mengintegrasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh beberapa para peneliti sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan pegawai dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. (Luthans, 2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi,

PT. Petra Garda Paramita adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri perusahaan hutan dan pengolahan kayu terpadu yang mengedepankan prinsip pengelolaan hutan produksi lestari untuk kesejahteraan masyarakat dan kualitas kehidupan yang lebih baik sesuai

Tabel 1. Rekapitulasi Luas Kebakaran Hutan dan Lahan (Ha) Per Provinsi Di Indonesia Tahun 2014-2019

2014	2015	2016	2017	2018	2019
44.411,36	2.611.411,44	438.363,19	165.483,92	529.266,64	1.592.010,00

Sumber: Direktorat PKHL Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan RI (2019)

Berdasarkan Tabel 1, luas kebakaran hutan dan lahan belum dapat ditekan secara signifikan. Hal ini memberikan dampak kepada reputasi perusahaan hutan dan pengolahan kayu mengalami penurunan dimata masyarakat.

Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Menurut Sedarmayanti, (2011) (lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Reputasi Perusahaan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Petra Garda Paramita”**.

2. Metode

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan pada PT. Petra Garda Paramita sebanyak 100 Karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Evaluasi Measurement (*outer*) Model

3.1.1 Convergent Validity

Dapat dilihat bahwa terdapat indikator yang memiliki nilai *loading factor* dibawah atau kurang dari 0.7 yaitu BO1, KO1, LK1 dan LK2

sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan memenuhi kriteria *convergent validity*. Untuk itu, indikator yang tidak valid perlu di hapus dari model.

Tabel 2. Hasil Uji *Convergent Validity* (AVE)

Konstruk	AVE	Keterangan
Reputasi Perusahaan (Y)	0.702	Valid
Komitmen organisasi (M)	0.758	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	0.705	Valid
Budaya Organisasi (X2)	0.684	Valid

Sumber: Output pengolahan dengan Smart PLS 3 (2019)

Hasil dari pengujian konstruk *convergent validity* pada Tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria dengan nilai *average variance extracted* (AVE) diatas 0.50.

3.1.2 Discriminant Validity

Tabel 3. Hasil Uji *Discriminant Validity* (Fornell Larcker Criterion)

	X2	M	X1	Y
Budaya Organisasi (X2)	0.827			
Komitmen organisasi (M)	0.794	0.871		
Lingkungan Kerja (X1)	0.746	0.755	0.840	
Reputasi Perusahaan (Y)	0.767	0.877	0.740	0.838

Sumber: Output pengolahan dengan Smart PLS 3 (2019)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *loading* pada masing-masing konstruk yang dituju tidak lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang ada belum valid dan terdapat permasalahan pada *discriminant validity*. Untuk itu perlu dilakukan penghapusan indikator yang memiliki nilai terendah pada korelasi variabel yaitu variabel komitmen organisasi (KO2 dan KO4).

Tabel 4. Hasil Uji Modifikasi *Discriminant Validity* (Fornell Larcker Criterion)

	X2	M	X1	Y
Budaya Organisasi (X2)	0.827			
Komitmen organisasi (M)	0.749	0.929		
Lingkungan Kerja (X1)	0.745	0.699	0.840	
Reputasi Perusahaan (Y)	0.768	0.827	0.740	0.838

Sumber: Output pengolahan dengan Smart PLS 3 (2019)

Dari Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa nilai *square root of average variance extracted* adalah 0.827, 0.929, 0.840 dan 0.838. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari korelasi masing-masing konstruk dan memenuhi kriteria *discriminant validity*. Akan tetapi, nilai *average variance extracted* (AVE) pada uji *convergent validity* juga berubah seiring dengan dihilangkannya dua indikator dari konstruk.

Tabel 5. Hasil Uji Modifikasi *Convergent Validity* (AVE)

Konstruk	AVE	Keterangan
Reputasi Perusahaan (Y)	0.702	Valid
Komitmen organisasi (M)	0.864	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	0.705	Valid
Budaya Organisasi (X2)	0.685	Valid

Sumber: Output pengolahan dengan Smart PLS 3 (2019)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2011) Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dengan melihat seluruh nilai

variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbachs Alpha* ≥ 0.7 , hal tersebut dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 6. Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Reputasi Perusahaan (Y)	0.939	0.949	Reliable
Komitmen organisasi (M)	0.921	0.950	Reliable
Lingkungan Kerja (X1)	0.930	0.944	Reliable
Budaya Organisasi (X2)	0.907	0.928	Reliable

Sumber: Output pengolahan dengan Smart PLS 3 (2019)

Bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* ≥ 0.7 .

koefisien jalur (*path coefficients*), nilai *t-statistic* (*bootstrapping*) serta *predictive relevance* (Q^2) untuk menilai *structural* (*inner model*).

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian *model structural* (*Inner model*). Menurut (Ghozali, 2011) evaluasi *model structural* (*Inner model*) bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2006)) menyarankan untuk melihat nilai koefisien determinasi (R^2), nilai

Nilai *R-Square* (R^2)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* (R^2) untuk setiap variabel laten endogen. Koefisien determinasi *R-square* (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel eksogen menjelaskan variabel endogennya. Nilai *R-Square* (R^2) adalah nol sampai dengan satu.

Tabel 7. Hasil Uji Nilai *R-Square* (R^2)

Konstruk	R Square	R Square Adjusted
Komitmen organisasi (M)	0.680	0.605
Reputasi Perusahaan (Y)	0.761	0.753

Sumber: Output pengolahan dengan Smart PLS 3 (2019)

Bahwa nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dari konstruk komitmen organisasi sebesar 0.605 dan konstruk reputasi perusahaan

sebesar 0.761. sedangkan sisanya sebanyak 24% dijelaskan oleh variabel eksogen lainnya.

Nilai Predictive Relevance (Q²)

Predictive relevance (Q²) untuk model struktural mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan. Menurut Hair *et al.* (2017) jika nilai

Q² yang lebih besar dari nol untuk variabel laten endogen tertentu menunjukkan model jalur PLS memiliki *predictive relevance* untuk konstruk tersebut.

Tabel 8. Hasil Uji Nilai Predictive Relevance (Q²)

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Budaya Organisasi (X2)	600.000	600.000	
Komitmen organisasi (M)	300.000	154.442	0.485
Lingkungan Kerja (X1)	700.000	700.000	
Reputasi Perusahaan (Y)	800.000	416.227	0.480

Sumber: Output pengolahan dengan Smart PLS 3 (2019)

Berdasarkan perhitungan *predictive relevance* (Q²) pada tabel 4.19 menunjukkan nilai sebesar 0.485 dan 0.480, dapat disimpulkan bahwa model memiliki nilai prediktif yang relevan.

Evaluasi Model Fit

Evaluasi model fit dalam penelitian ini dilakukan menggunakan model pengujian *normal fit index* (NFI) yang dikemukakan oleh (Hu & Bentler, 1999)

Tabel 9. Hasil Uji Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0.680	0.680

Sumber: Output pengolahan dengan Smart PLS 3 (2019)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *saturated model (measurement) fit* dan nilai *estimated model (structural model) fit* memiliki nilai yang sama. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki nilai *normal fit index* (NFI) yang menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini 68% (0.680) lebih baik dari pada *null model*.

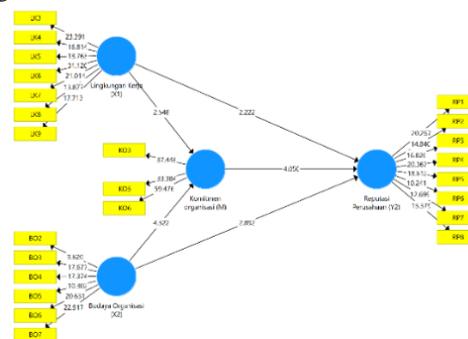
Pengujian Hipotesis

Menurut Helm *et al.* (2009) dalam Hair *et al.* (2014), nilai koefisien jalur yang berada dalam rentang nilai -1 hingga +1, dimana nilai koefisien jalur yang mendekati +1 merepresentasikan hubungan positif yang kuat dan nilai koefisien jalur yang -1 mengindikasikan

hubungan negatif yang kuat. Sementara itu, batas nilai *t-statistik* untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah ±1.96,

Direct Effect (DE) adalah pengaruh langsung yang dapat dilihat dari koefisien jalur dari variabel eksogen ke variabel endogen. Misalnya variabel X1 dan X2 terhadap Y1, serta variabel X1, X2, dan Y1 terhadap variabel Y2 (Caraka dan Sugiarto, 2017). Dalam penelitian ini, terdapat dua *direct effects* (pengaruh langsung) yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap reputasi perusahaan.

Indirect Effect (IE) adalah urutan jalur melalui satu atau lebih variabel perantara. Sebagai contoh pengaruh variabel X1 terhadap Y2 melalui variabel Y1 dan pengaruh variabel X2 terhadap Y2 melalui variabel Y1 (Caraka dan Sugiarto, 2017). Dalam penelitian ini, terdapat dua *indirect effects* (pengaruh tidak langsung) yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi kerja terhadap reputasi perusahaan melalui komitmen organisasi.



Sumber: Output pengolahan dengan Smart PLS 3 (2019)

Gambar Hasil Uji Nilai *T-Statistic* (*Bootsrapp*) Hasil pengujian hipotesis pada model penelitian

Dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap reputasi perusahaan. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan melalui komitmen organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan melalui komitmen organisasi.

Analisis Hasil Penelitian

Dari hasil penghitungan (R^2) tersebut, dapat diketahui bahwa konstruk komitmen organisasi sebesar 0.680 dan konstruk reputasi perusahaan sebesar 0.761. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel endogen komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel eksogen yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 60% sedangkan sisanya sebanyak 40% dijelaskan oleh variabel eksogen lainnya dan variabel endogen reputasi perusahaan dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi sebesar 76% sedangkan sisanya sebanyak 24% dijelaskan oleh variabel eksogen lainnya.

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *path coefficients* 0.219 yang mendekati nilai +1 dan memiliki nilai *T-Statistic* 1.743 (<1.96) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap reputasi perusahaan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap reputasi perusahaan memiliki nilai *path coefficients* 0.229 yang mendekati +1 dan memiliki nilai *T-Statistic* 1.983 (>1.96) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh komitmen organisasi terhadap reputasi perusahaan memiliki nilai *path coefficients* 0.502 yang mendekati +1 dan memiliki nilai *T-Statistic* 4.200 (>1.96) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja dan reputasi perusahaan, ditemukan nilai *path coefficients* 0.159 yang mendekati +1 dan memiliki nilai *T-Statistic* 2.574 (>1.96) sementara pada pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *path coefficients* 0.219 yang mendekati nilai +1 dan memiliki nilai *T-Statistic* 1.743 (<1.96), dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima dan komitmen organisasi memberikan efek moderasi penuh dengan merubah pengaruh langsung dari tidak signifikan menjadi signifikan. Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi dan reputasi karyawan, ditemukan nilai *path coefficients* 0.257 yang mendekati +1 dan memiliki nilai *T-Statistic* 2.853 (>1.96) sementara pada pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *path coefficients* 0.229 yang mendekati +1 dan memiliki nilai *T-Statistic* 1.983 (>1.96), dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) diterima dan komitmen organisasi memberikan efek moderasi secara parsial dengan tidak merubah pengaruh hubungan langsungnya.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Reputasi.
2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Reputasi

3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan
4. Komitmen organisasi ditemukan memberikan pengaruh mediasi penuh pada hubungan antara lingkungan kerja dan reputasi perusahaan
5. Komitmen organisasi ditemukan memberikan pengaruh mediasi secara parsial pada hubungan antara budaya organisasi dan reputasi perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Cannon, J. P., Doney, P. M., Mullen, M. R., & Petersen, K. J. (2010). Building long-term orientation in buyer-supplier relationships: The moderating role of culture. *Journal of Operations Management*.
<https://doi.org/10.1016/j.jom.2010.02.002>
- Centre for Global Higher Education, Al, S., Oman, N., Saeed, A., Jezaie, M., Assigned, D., ... Ursin, J. (2018). We rise to play a greater part: STUDENTS, FACULTY, STAFF, AND COMMUNITY CONVERGE IN SEARCH OF LEADERSHIP FROM THE TOP. *Open Journal of Leadership*.
<https://doi.org/10.4236/ojl.2015.42006>
- Gardberg, N. A., & Fombrun, C. J. (2006). Corporate citizenship: Creating intangible assets across institutional environments. *Academy of Management Review*.
<https://doi.org/10.5465/AMR.2006.20208684>
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan menggunakan SPSS. In *Gramedia*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2006). Multivariate Data Analysis (6th ed.). *Analysis*.
- Herbig, P., & Milewicz, J. (1993). The Relationship of Reputation and Credibility to Brand Success. *Journal of Consumer Marketing*.
<https://doi.org/10.1108/EUM000000002601>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*.
<https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Luthans, F. (2012). Organizational behavior an evidence-based approach 12th edition. In *Organizational behavior: an evidence-based approach*.
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. . pp : 141 -150. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
<https://doi.org/10.1016/j.chemosphere.2018.05.062>
- Robbins, S. ., & Coulter, M. (2016). Management. In *Boston*.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Bandung, CV Mandar Maju*.
- Smith, D. R., Schultz, S., Markoš, P., & Soukoulis, C. M. (2002). Determination of effective permittivity and permeability of metamaterials from reflection and transmission coefficients. *Physical Review B - Condensed Matter and Materials Physics*.
<https://doi.org/10.1103/PhysRevB.65.195104>
- Weiss, A. M., Anderson, E., & MacInnis, D. J. (1999). Reputation management as a motivation for sales structure decisions. *Journal of Marketing*.
<https://doi.org/10.2307/1251975>

