

## **PENGARUH *SELF EFFICACY*, KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MUSEUM SENI LUKIS KLASIK BALI “NYOMAN GUNARSA” DI KLUNGKUNG**

**Ni Komang Meri Ari Santi<sup>1\*</sup> | Gde Bayu Surya Parwita<sup>2</sup> | Ni Made Dwi Puspitawati<sup>3</sup>**

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi:meri.arisanti99@gmail.com

**Abstract:** Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa di Klungkung yang berjumlah 35 orang. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian menyatakan *self efficacy*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** *self efficacy*, komitmen organisasi, iklim organisasi, kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka manajemen perlu mengelola dan mengendalikan seluruh sumber daya yang ada, agar rencana yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang efektif dan efisien menjadi kunci keberhasilan bagi sebuah perusahaan yang sangat berpengaruh pada kinerja integritas, dan transparansi para karyawan. Oleh karena itu, cara perusahaan untuk mengatasi permasalahan tersebut salah satunya dengan mengupayakan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Nasution & Priangkatara (2022) kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, saran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi.

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya, untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Keitner dan Kinicki, 2021). Baron & Byrne (2020) mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya dalam menjalankan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. *Self efficacy* adalah keyakinan individu bahwa mereka mampu melakukan aktivitas tertentu, menghasilkan pencapaian dalam aktivitas tersebut, dan memberikan pengaruh tertentu dengan tindakannya (Pulungan & Riva, 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Memiliki karyawan dengan komitmen organisasi tingkat tinggi sangat penting untuk pertumbuhan dan kemakmuran perusahaan. Menurut Ahmadi & Hardiyanto, (2021) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi, keinginan untuk berusaha untuk mencapai tujuan dan keinginan organisasi, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Rusdin, dkk (2021) komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut (Andayani & Wahyuni, 2020). Ketika orang tidak puas dengan pekerjaan mereka dan kurang berkomitmen pada organisasi, mereka berharap untuk berpikir untuk berhenti. Karyawan merasakan pencapaian yang rendah, membuat mereka kurang puas dengan pekerjaan mereka dan lebih cenderung menggerakkan niat *turnover*.

Peningkatan kinerja salah satunya juga dapat dilakukan dengan memperhatikan iklim organisasi. Sapulette (2020) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang yang hidup yang bekerja di lingkungan tersebut dan dianggap mempengaruhi motivasi dan perilakunya. Saragih & Suhendro (2020) berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan standar lingkungan internal suatu organisasi. Proses ini, yang memengaruhi bagaimana orang - orang dalam organisasi berperilaku, relatif berkelanjutan. Prihatsanti & Dewi (2021) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi, hal ini dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi tingkah lakunya serta dapat digambarkan dalam seperangkat karakteristik atau sifat organisasi. Azdanal, dkk (2021) Iklim organisasi merupakan rangkaian karakteristik lingkungan kerja, yang dinilai secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, sehingga karyawan akan merasakan

kepuasan dalam bekerja jika iklim organisasi tersebut positif atau baik. Iklim organisasi untuk setiap organisasi akan selalu berbeda karena keragaman desain pekerjaan dan sifat individu karyawan.

I Nyoman Gunarsa yang merupakan salah satu dari sekian Maestro seni lukis Indonesia yg memiliki reputasi berkesenian yg luar biasa dan dedikasinya di dalam dunia pendidikan seni rupa. Museum Nyoman Gunarsa ini dibangun 3 lantai, dua lantai diperuntukkan menampilkan berbagai koleksi lukisan, setidaknya terdapat 250 lukisan tersimpan dalam waktu 20 tahun, patung dan juga barang-barang antik seperti keris peninggalan jaman kerajaan Gelgel, juga seni lukis wayang Kamasan yang memiliki nilai seni tinggi bisa ditemukan di sini, dan satu lantai lagi untuk seniman lokal dan mancanegara yang akan mengadakan pameran lukisan. Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa pastinya memperhatikan kondisi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, salah satunya adalah dengan mempertahankan karyawan agar tidak terjadi permasalahan *turnover* karyawan. Adapun *turnover* dalam Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa yang mencerminkan data komitmen organisasi karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1****Data Keluar-Masuk Karyawan (Turnover) 2021-2023**

Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan	Presentase Trunover
2021	3	5	36	12,9%
2022	2	2	36	5,5%
2023	3	4	35	11,2%

Sumber: Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa (2024)

Data pada tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan data keluar masuk karyawan tersebut, menunjukkan terdapat karyawan yang keluar (*turnover*) setiap tahunnya sejak tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. *Turnover* karyawan yang cukup tinggi di Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa, mengakibatkan pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari itu tertunda dan menumpuk hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

*Self efficacy*, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa perlu diperhatikan karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terkait *self efficacy*, komitmen organisasi dan iklim organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lain. Terdapat permasalahan pada *self efficacy*, yaitu banyak karyawan yang dalam melaksanakan atau menyelesaikan

suatu tugas tidak sesuai dengan target yang ditentukan. Terdapat permasalahan dalam komitmen organisasi, yaitu terdapat karyawan yang masuk maupun keluar (*turnover*) setiap tahunnya. *Turnover* karyawan yang cukup tinggi di Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa, mengakibatkan pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari itu tertunda dan menumpuk hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya *turnover* karyawan menunjukkan bahwa kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Iklim organisasi juga menjadi masalah yang ada dalam perusahaan, diantaranya hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dengan karyawan yang dapat dilihat dari karyawan yang saling mengkritik kepada karyawan lain. Hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku para karyawan sehingga dapat menyebabkan kurang efektif dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Museum Seni Lukis Klasik Bali “Nyoman Gunarsa” Di Klungkung”.

## LITERATUR

### ***Self Efficacy***

*Self efficacy* adalah . seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu (Keitner & Kinicki, 2021). Baron & Byrne (2020) mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya dalam menjalankan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Menurut Oktariani, dkk (2020: 100) terdapat 3 indikator yang ada pada *self efficacy* yaitu:

1. Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*)
2. Generalisasi (*Generality*)
3. Kekuatan (*Strength*)

### **Komitmen Organisasi**

. Rusdin, dkk (2021) komitmen organisasi adalah 5 loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut (Andayani & Wahyuni, 2020). Menurut Haunahu & Wenno (2020) merumuskan tiga indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)
2. Komitmen kontinuans (*continuance commitment*)
3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

### **Iklm Organisasi**

Sapulette (2020) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang yang hidup yang bekerja di lingkungan tersebut dan dianggap mempengaruhi motivasi dan perilakunya. Saragih dan Suhendro (2020) berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan standar lingkungan internal suatu organisasi. Hafni, dkk (2020) dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Kepercayaan.
2. Komunikasi.
3. Tanggung Jawab.
4. Pengendalian

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Nasution dan Priangkatara (2022) kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan organisasi tujuan, saran, visi, dan misi seperti yang digariskan melalui strategi perencanaan sebuah organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Ircham dan Iryanti (2022) Kinerja karyawan adalah kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab dalam bekerja untuk mencapai kesuksesan tepat waktu atau dalam waktu yang telah ditentukan jangka waktu agar hasil kerja dapat dijalankan sesuai etika organisasi. Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab.

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan**

Menurut Azhari *et al.*, (2022) mengatakan *self efficacy* ialah yang mengacu kepada kepercayaan diri yang dimiliki seseorang agar orang lain termotivasi dalam mencapai tugas-tugas tertentu. *Self efficacy* merupakan keyakinan diri untuk dapat berhasil dalam mengatasi dan berhasil menjalani dalam situasi tertentu (Dalimunthe & Zuanda, 2020). *Self efficacy* adalah keyakinan dan kepercayaan diri yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan suatu tugas dan mengatasi masalah yang akan memengaruhi cara individu menangani masalah tersebut (Marcelyno dan Silvanita, 2023). *Self efficacy* juga bisa di definisikan dengan suatu keyakinan atau kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas akademik sehingga bisa

meningkatkan usaha untuk tercapainya sebuah tujuan, namun juga dapat menjadi penghambat dalam mencapai sasaran (Siregar & Putri, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2024), Landra dkk (2023) dan Yogi, dkk (2024) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliantari (2024) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono & Indriasih (2023) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan**

Komitmen organisasional didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif (Pramadani, 2020). Menurut Mardiyana *et al.* (2019:103) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Pamungkas (2020), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Frimayasa & Lawu (2020), Sidik, dkk (2021), dan Narendra (2023), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi & Kawiana (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Permadi, dkk (2023) dan Suhardi, dkk (2021) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa.

### **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan**

Menurut Pratama dan Pasaribu (2020) mendefinisikan bahwa Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif

terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Menurut Fakhry dan Tien (2021: 25) iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi, yang membedakan organisasi dengan organisasi yang lainnya yang mengarah pada persepsi masing masing anggota dalam memandang organisasinya. Pendapat serupa diungkapkan oleh Manik dan Megawati (2019) Iklim organisasi merupakan salah satu faktor penting untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku, yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Iklim organisasi merupakan studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasi yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang akan menentukan kinerja dari organisasi (Oktaviani 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Meilani (2021), Nufus (2021), dan Prasetya (2022) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Laia (2022) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hasbi (2020) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa.

## **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa yang terletak di Pertigaan Banda, Desa Takmung, Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung, Bali. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan Museum Seni Lukis Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa yang terkait dengan self efficacy, komitmen organisasi dan iklim organisasi serta kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa di Klungkung yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi yang berjumlah 35 orang digunakan sebagai responden. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, Dokumentasi, dan Kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen Penelitian, Uji Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi

Linear Berganda, Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R<sub>2</sub>*), Uji F, dan Uji Hipotesis (Uji t).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen Penelitian**

1. Uji Validitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Ket.
<i>Self Efficacy</i> ( $X_1$ )			
X1.1	0,953	0,30	Valid
X1.2	0,941		Valid
X1.3	0,955		Valid
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )			
X2.1	0,948	0,30	Valid
X2.2	0,977		Valid
X2.3	0,919		Valid
Iklim Organisasi ( $X_3$ )			
X3.1	0,941	0,30	Valid
X3.2	0,918		Valid
X3.3	0,825		Valid
X3.4	0,920		Valid
Kinerja Karyawan ( $Y$ )			
Y.1	0,983	0,30	Valid
Y.2	0,964		Valid
Y.3	0,935		Valid
Y.4	0,888		Valid

Sumber: Pengolahan data penelitian, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

2. Uji Reabilitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
<i>Self Efficacy</i> ( $X_1$ )	3	0,942	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	3	0,942		Reliabel
Iklim Organisasi ( $X_3$ )	4	0,921		Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	4	0,957		Reliabel

Sumber: Pengolahan data penelitian, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 didapat perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* masing – masing variabel lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	35
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Pengolahan data penelitian, 2024

Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
<i>Self Efficacy</i>	0,258	3,874
Komitmen Organisasi	0,237	4,225
Iklim Organisasi	0,266	3,757

Sumber: Pengolahan data penelitian, 2024

Pada Tabel 5 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.
<i>Self Efficacy</i>	0,380
Komitmen Organisasi	0,971
Iklim Organisasi	0,691

Sumber : Pengolahan data penelitian, 2024 5

Dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (*ABS\_RES*) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

### Hasil Analisis Data

**Tabel 7**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Vraiabel	Koefisien Regresi	Beta	T-hitung	Sig.
Konstanta	0,774		0,959	0,345
Self Efficacy	0,303	0,258	2,187	0,036
Komitmen Organisasi	0,360	0,295	2,397	0,023
Iklm Organisasi	0,423	0,448	3,858	0,001
R	0,943			
Adjusted R Square	0,878			
F	82,451			
Sig. F	0,000			

Sumber: Pengolahan data penelitian, 2024

### 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 7, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = 0,774 + 0,303 X_1 + 0,360 X_2 + 0,423 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- 1)  $b_1 = 0,303$ , menunjukkan bahwa *self efficacy* berperan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin meningkat *self efficacy* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2)  $b_2 = 0,360$ , menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin meningkat komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3)  $b_3 = 0,423$ , menunjukkan bahwa iklim organisasi berperan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin meningkat iklim organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila *self efficacy*, komitmen organisasi, dan iklim organisasi meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung.

### 2. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,878. Ini berarti besarnya kontribusi antara *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 87,8% sedangkan sisanya 12,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 3. Uji F

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7, diperoleh nilai F hitung 82,451 dan signifikansi  $f$  adalah  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa *self efficacy*, komitmen organisasi, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

#### 4. Uji t

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk *self efficacy* adalah 2,187, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,258, dan signifikansi sebesar  $0,036 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa dapat diterima.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk komitmen organisasi adalah 2,397, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,295, dan signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa dapat diterima.

3) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk iklim organisasi adalah 3,858, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,448, dan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa dapat diterima.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung, hasil ini berarti dengan bahwa semakin tinggi

*self efficacy* maka kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung juga akan meningkat.

Berdasarkan deksripsi jawaban responden terkait variabel *self efficacy* dimana skor jawaban terendah berada pada pernyataan yaitu “Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan berbagai tingkat kesulitan sesuai dengan target yang ditentukan”. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa masih rendahnya keyakinan karyawan Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan berbagai tingkatan tugas yang diberikan oleh perusahaan. *Self efficacy* yang lemah pada karyawan Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa ditunjukkan dari banyak karyawan yang dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu tugas tidak sesuai dengan target yang ditentukan karena kurang merasa yakin terhadap kemampuannya. Maka dari itu penting bagi pimpinan perusahaan untuk mampu meningkatkan *self efficacy* karyawannya. *Self Efficacy* mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi masalah yang menghambatnya. Jika *Self Efficacy* yang dimiliki karyawan Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa tinggi, mereka akan mencurahkan semua perhatian untuk memenuhi tuntutan tugas dan akan berusaha bertahan ketika menemui kesulitan atau hambatan dan berupaya dengan kapabilitas yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang ditetapkan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2024), Landra dkk (2023) dan Yogi, dkk (2024) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliantari (2024) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja karyawan**

Hasil analisis menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung, hasil ini berarti dengan semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung juga akan meningkat.

Berdasarkan deksripsi jawaban responden terkait variabel komitmen organisasi dimana skor jawaban terendah berada pada pernyataan yaitu “Saya memiliki keinginan besar untuk terus bekerja di museum ini karena merasa terikat secara emosional dengan organisasi”. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa masih rendahnya komitmen karyawan Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa untuk terus berkontribusi dan bekerja pada perusahaan. Komitmen organisasi yang rendah pada karyawan Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa ditunjukkan dari tingkat *turnover* karyawan

yang cukup tinggi sehingga mengakibatkan pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari itu tertunda dan menumpuk hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu penting bagi pimpinan perusahaan untuk mampu meningkatkan komitmen karyawannya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Frimayasa & Lawu (2020), Sidik, dkk (2021), dan Narendra (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmi & Kawiana (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap kinerja karyawan**

Hasil analisis menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung, hasil ini berarti dengan semakin baik iklim organisasi maka kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung juga akan meningkat.

Berdasarkan deksripsi jawaban responden terkait variabel iklim organisasi dimana skor jawaban terendah berada pada pernyataan yaitu “Saya yakin meningkatkan komunikasi dalam organisasi akan memperbaiki hubungan antar karyawan”. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa masih kurang baiknnya iklim kerja pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa. Iklim organisasi yang rendah pada karyawan Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa ditunjukkan dari hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dengan karyawan yang dapat dilihat dari karyawan yang saling mengkritik kepada karyawan lain. Hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku para karyawan sehingga dapat menyebabkan kurang efektif dalam bekerja dan kinerja karyawan menjadi kurang meningkat. Maka dari itu penting bagi pimpinan perusahaan untuk mampu meningkatkan iklim kerja di lingkungan perusahaannya. Hal tersebut dikarenakan iklim kerja yang kondusif dapat memacu karyawan untuk bekerjasama dalam bekerja aling menghargai, dan berkomunikasi dengan baik antara rekan kerja. Selain itu, organisasi dengan iklim organisasi yang baik dapat memberikan peluang kepada setiap tenaga

kerja untuk berperilaku dengan baik, berkerja dengan baik, dan tentu saja dapat meningkatkan kinerja klaryawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Meilani (2021), Nufus (2021), dan Prasetya (2022) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Laia (2022) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung, ini berarti bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung juga akan meningkat. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung, ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung juga akan meningkat. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung, ini berarti semakin baik iklim organisasi maka kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung juga akan meningkat.

### **Limitasi**

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel *self efficacy*, komitmen organisasi, dan iklim organisasi berkontribusi sebesar 87,8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 12,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung. Serta penelitian bahwasanya terbatas hanya dilakukan pada Museum Seni Lukis Klasik Bali Nyoman Gunarsa Di Klungkung saja, sehingga belum bisa megeneralisir Museum yang lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmadi, & Hardiyanto, T. (2021). Analisis komitmen organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19. *Journal of Applied Management Research*, 1(1), 24–33.
- Andayani, D., & Wahyuni, D. U. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, terhadap kinerja karyawan di PT. SXZ Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 3(1), 2461–0593.
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh work life balance, iklim organisasi, dan reward masa pandemi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 68–78.
- Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pengaruh self-efficacy, iklim organisasi, quality of work life terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *Among Makarti*, 15(1), 1–18.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2020). *Psikologi sosial*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dalimunthe, L., & Zuanda, M. (2020). Pengaruh self-efficacy, perceived organizational support, dan employee engagement terhadap organizational citizenship behavior pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 1(1), 114–126.
- Ernawati, K. R. (2024). *Pengaruh self-efficacy, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai KONI Kabupaten Klungkung* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Fakhry Zamzam, M. M., MH, C., Tien Yustini, S. E., Aravik, H., & MM, M. S. (2021). *Iklim organisasi era digital (Konseptual & operasionalisasi)*. Deepublish.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan PT. Frisian Flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 9(1), 35–55.
- Hafni, dkk. (2020). *Gagasan manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Hasbi, R. (2020). *Pengaruh iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance Group Cabang Palopo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Haumahu, C. P., & Wenno, Y. H. (2020). Gambaran komitmen organisasi karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku pada bagian tata usaha. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(2), 76–90.



- Ircham, M. A., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. *SEIKO: Journal of Management*.
- Juliantari, N. P. A., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024). *Pengaruh pengembangan karir, self-efficacy, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Perilaku organisasi* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- Laia, F. (2022). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 134–141.
- Laksmi, N. P. D. P., & Kawiana, I. G. P. (2022). Pengaruh self-efficacy dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata*, 2(2), 468–475.
- Landra, N., Parwita, G. B. S., & Pebryanti, I. A. M. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Values*, 4(1), 228–240.
- Manik, S., & Megawati, M. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 11(2), 118–124.
- Marcelyno, V., & Silvianita, A. (2023). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT Bank Negara Indonesia Persero, Tbk Cabang Rengat.
- Mardiyana, Sutanto, & Hidayat, A. C. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 100–113.
- Maryati, T. (2021). *Budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan*. UMY Press.
- Meilani, T. (2021). *Iklim organisasi dan kedewasaan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Pundi Kencana* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

- Narendra, P. D. S. (2023). *Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indah Permai Denpasar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work discipline and work motivation on employee performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship, and Technology (IJESET)*, 1(1), 50–64.
- Nufus, H. (2021). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alfamart di Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 182–188.
- Oktariani, Munir, A., & Aziz, A. (2020). Correlation of self-efficacy and social friends support with self-regulated learning in Potensi Utama University Medan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 26–33.
- Oktaviani, R. S. (2020). *Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan* (Doctoral dissertation, Kiki Cahaya Setiawan).
- Pamungkas, M. A. (2020). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Permadi, I. K. O., Carina, T., & Wibawa, I. W. S. (2023). The impact of organizational culture and lecturer competence on organizational commitment to influence lecturer performance. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(2), 157–165.
- Pramadani, A. B., & F. (2020). Hubungan antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah pada karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 24–36.
- Prasetyono, A., & Indriasih, D. (2023). Pengaruh self-esteem dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk di Kota Tegal). *Journal of Information System & Business Management (ISBM)*, 1(1), 19–33.
- Prihatsanti, U., & Dewi, K. S. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB) pada guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 11–17.



- Pulungan, P. I. S., & Riva, H. A. (2021). Pengaruh locus of control dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang. *Menara Ekonomi*, 7(1), 56–67.
- Rusdin, I. M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 267–280.
- Sapulette, L. (2020). Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 4(2), 93–105.
- Saragih, & Suhendro. (2020). Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention pegawai. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(3), 473–480.
- Sidik, R. F., Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2021). Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 86–96.
- Siregar, R. T., & Dkk. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Yogi, I., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). *Pengaruh self-efficacy, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Abiansemal* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).