



Pengaruh Innovation Dan Organization Culture Terhadap Organizational Commitment Dimediasi Opportunity Pada Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Noodle Division Cibitung Branch.

Mohammad Fiki Wirawan^a, Ropida Yulianti^b, Irene Abelianata Yudiansyah^c, Retno Purwani Setyaningrum^d.

^{abcd}Universitas Pelita Bangsa, fikiwirawan2@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received 07-12-2024

Revised 14-12-2024

Accepted 21-12-2024

Keywords:

*Innovation,
Organizational Culture,
Organizational
Commitment,
Opportunity.*

ABSTRACT

This study investigates the influence of innovation and organizational culture on organizational commitment, with opportunity serving as a mediating variable, among employees of PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, Noodle Division, Cibitung Branch. Using a quantitative approach and data from 73 non-managerial and non-staff employees, the findings reveal that innovation significantly impacts opportunity, which in turn positively affects organizational commitment. Similarly, organizational culture significantly influences opportunity but does not directly impact organizational commitment without mediation. The research highlights the critical role of innovation and supportive organizational culture in enhancing opportunities and fostering stronger organizational commitment. It is recommended that the company continues to prioritize innovation and build a robust organizational culture to optimize workforce engagement and loyalty.

Kata Kunci:

Inovasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kesempatan.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh inovasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, dengan peluang sebagai variabel mediasi, pada karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk, Divisi Mi Instan, Cabang Cibitung. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan data dari 73 karyawan non-manajerial dan non staff hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi secara signifikan memengaruhi peluang, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap komitmen organisasi. Demikian pula, budaya organisasi secara signifikan memengaruhi peluang tetapi tidak secara langsung memengaruhi komitmen organisasi tanpa mediasi. Penelitian ini menyoroti peran penting inovasi dan budaya organisasi yang mendukung dalam meningkatkan peluang serta memperkuat komitmen organisasi. Disarankan agar perusahaan terus memprioritaskan inovasi dan membangun budaya organisasi yang kuat untuk mengoptimalkan keterlibatan dan loyalitas karyawan.

PENDAHULUAN

Pada saat ini persaingan dunia bisnis di era globalisasi semakin kompetitif, dimana perusahaan dituntut untuk mempunyai karyawan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Manusia adalah sumber daya utama sebagai penggerak dalam setiap kegiatan organisasi, baik organisasi skala besar maupun skala kecil. Perusahaan tentunya akan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, karena manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia pada era saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, dimana pihak manajemen harus menentukan penyusunan program bagi tenaga kerja untuk keberhasilan dan tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik dan handal maka program perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Perusahaan harus dapat mempertahankan komitmen organisasinya agar perusahaan dapat merespon perubahan yang terjadi. Kondisi lingkungan perusahaan baik internal maupun eksternal mendorong perusahaan untuk merespon dengan cepat dan beradaptasi dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Perusahaan sebagai sebuah organisasi tidak hanya berkompetisi menarik orang-orang bertalenta untuk bekerja pada perusahaan tersebut, karyawan bertalenta patut juga untuk dipertahankan. Usaha untuk mempertahankan karyawan lebih dipilih oleh perusahaan daripada merekrut karyawan baru. hal tersebut disebabkan karena perusahaan telah melakukan investasi dalam proses perekrutan karyawan. Menurut (Dewi & Surya, 2017) Komitmen karyawan yang kuat dapat untuk mempertahankan karyawan untuk tetap bertahan di Perusahaan yang bertujuan untuk dapat membantu mencapai target secara maksimal. Hal ini ditunjukkan agar karyawan tersebut dapat bertahan lama untuk bekerja di Perusahaan.

Perusahaan manufaktur merupakan Perusahaan yang mengolah bahan baku menjadi bahan jadi yang nantinya memiliki nilai tambah. Manufaktur memiliki peran penting dalam penggerak ekonomi suatu negara, Negara kita masih dalam tahap Industri Manufaktur hingga

saat ini. Dalam industri manufaktur memerlukan peran SDM dalam menjalankan kegiatan operasional. PT Indofood Cbp Sukses Makmur TBK *Noodle Division* yaitu merupakan salah satu Perusahaan Manufaktur asal Indonesia yang bergerak di sektor *FMCG*. Indofood merupakan Perusahaan multinasional asal Indonesia yang memiliki 16 Pabrik yang tersebar di 17 Kota di Indonesia. Perusahaan ini memproduksi Mie Instan yang dipasarkan untuk pasar Domestik dan Global. Perusahaan ini kerap kali melakukan Inovasi pada setiap produk khususnya pada Divisi Mie Instan. Hal ini bertujuan agar Perusahaan dapat berkembang dan berkelanjutan serta konsumen tidak mudah jenuh terhadap pada produk-produk yang dihasilkan. Dalam sebuah Perusahaan karyawan merupakan bagian utama dalam Sumber Daya. Setiap Karyawan memiliki peran terhadap sesuatu hal yang mereka kerjakan untuk Perusahaan maupun Organisasi nya. Karena baik buruk nya sebuah Perusahaan berjalan, tergantung dari seberapa baik Sumber Daya Manusia yang terdapat pada Perusahaan tersebut. Meskipun Sumber Daya yang lain sudah lengkap dan terlaksana Jika Sumber Daya Manusia yang ada itu buruk, maka Perusahaan akan kesusahan dan terhambat dalam menjalankan inovasi kegiatan usahanya. Inovasi karyawan merupakan faktor yang begitu berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Pastinya perusahaan akan merasakan kemudahan dalam berkembang baik itu merupakan tahap awal pengembangan hal baru ataupun meningkatkan hal yang sudah ada Begitupun sebaliknya, Perusahaan akan kesulitan berkembang jika karyawan yang terdapat dalam Perusahaan tersebut jarang sekali menghasilkan sesuatu hal baru atau berinovasi. Inovasi karyawan dapat dilakukan oleh beberapa hal antara lain Efektifitas, kompeten, dan rasional. (Suwardi et al., 2021).

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Organizational Commitment

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi kerja. Menurut Mowday (1982) dalam (Triyanto & Jaenab, 2020) komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Menurut Luthans dalam (Noviyanti & Sundari, 2021) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat sebagai anggota organisasi untuk berusaha keras sesuai dengan tujuan organisasi. (Sri Kuntjoro, 2020) dalam (Logahan & Aesaria, 2014) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi serta kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi. Menurut (Sopiah, 2008) dalam (Dicky Surya et al., 2018) komitmen organisasi sangat diharapkan menunjukkan kekuatan untuk berkerja keras dalam mencapai efektifitas tujuan organisasi dan keinginan tersebar dalam organisasi, bahwa komitmen organisasi sebagai bentuk keterikatan seseorang pada suatu perusahaan.

Dari teori diatas menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan, penerimaan, dan loyalitas yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta kemauan yang kuat untuk bertahan sejauh mana ia tetap menjadi bagian dari anggota organisasi.

Faktor-Faktor

Menurut pendapat Meyer & Allen (1990) dalam (Erry Muhayar, 2021) terdapat faktor-faktor yang teridentifikasi dalam 3 komponen yaitu:

1. **Komitmen Afektif:**
Yaitu keterlibatan emosional seseorang berupa perasaan cinta pada organisasinya.
2. **Komitmen Kontinyu:**
Yaitu sudut pandang seseorang atas biaya dan risiko dengan meninggalkan organisasinya saat ini. Artinya terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.
3. **Komitmen Normatif:**
Yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

Indikator

Menurut sopiah (2008) dalam (Siwi et al., 2020) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu 1. kemauan karyawan, 2. kesempatan karyawan, dan 3. kebanggan karyawan.

Innovation

Inovasi adalah tujuan yang diinginkan untuk perusahaan modern yang sukses, sebagian besar organisasi memahami pentingnya inovasi untuk menghasilkan hal baru dalam perusahaan. Menurut (Pramono, 2020) mendefinisikan inovasi berkaitan dengan perilaku karyawan dan kemampuan mereka untuk mengadopsi dan menggunakan ide-ide baru dan berguna di lingkungan kerja mereka guna menghasilkan sesuatu yang baru. hal ini sejalan dengan (Zuhaena & Harsuti, 2021) yang menjelaskan bahwa inovasi sering terjadi selama perubahan yang direncanakan dengan tujuan tertentu dan melibatkan tindakan seperti mencari ide baru, memperjuangkan inisiatif baru, dan mengembangkan sebuah perencanaan guna mengimplementasikan ide menjadi sebuah tindakan.

Dalam teori diatas menyatakan bahwa inovasi adalah sebuah ide, konsep, serta perencanaan dengan tujuan untuk implementasikan melalui tindakan yang diharapkan dapat menghasilkan sesuatu yang baru untuk sebuah organisasi maupun perusahaan.

Faktor-Faktor

Inovasi memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, menurut (Maryanti, 2009) dalam (Vera Maria et al., 2024) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam berinovasi yaitu:

1. **Faktor Sumber Daya Manusia:**
Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam sebuah organisasi ataupun Perusahaan. Peran SDM harus fokus dalam penyelia tenaga kerja, bakat, kreatifitas, ide, dan dorongan semangat bagi organisasi sehingga harapannya mampu untuk mengembangkan produk barang ataupun jasa. Sehingga perusahaan dapat bersaing di dunia bisnis. Tanpa adanya SDM yang kompeten, sebuah perusahaan akan sulit untuk mencapai hal yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.
2. **Faktor Keuangan:**
Keuangan menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi inovasi, sebuah perusahaan pentingnya dalam mengoptimalkan penggunaan modal yang ada. Dengan modal yang cukup perusahaan dapat mengembangkan produk yang inovatif dan memiliki daya

saing. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengoptimalkan keuangan sebaik-baiknya seperti meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya produksi, serta meningkatkan kualitas mutu produk.

3. Faktor Manajemen:

Manajemen memiliki peran begitu penting dalam mengelola sumber daya yang ada dalam perusahaan. Melalui perencanaan yang terukur, pengorganisasian yang baik, implementasi ide yang telah ditetapkan, dan pengawasan terhadap sumber daya. Dengan demikian, keberhasilan manajemen akan sangat penting terhadap hal ini.

4. Faktor Teknologi:

Teknologi memiliki peran terhadap inovasi perusahaan melalui digital, hal ini dapat dibuktikan dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat mengharuskan sebuah perusahaan untuk selalu beradaptasi dengan perubahan yang ada. Hal tersebut agar perusahaan dapat menyesuaikan perkembangan yang ada dan dapat berjalan secara berkelanjutan.

Indikator

Menurut (Sulaiman et al., 2023) inovasi harus mampu memberikan nilai tambah dan berdaya saing dibanding produk sejenis. Sehingga dapat menjadikan perusahaan memiliki keunggulan dibanding dengan kompetitornya. Berikut ada beberapa indikator dari inovasi yaitu:

1. Tingkat adopsi Teknologi

Yaitu mengukur sejauh mana teknologi harus diadopsi Perusahaan untuk mengembangkan sesuatu hal yang baru.

2. Riset dan Pengembangan

Yaitu sejauh mana perusahaan dalam mengembangkan sebuah inovasi produk yang relevan sesuai dengan perkembangan zaman pada era ini.

3. Peningkatan Efisiensi dan Kualitas

Melalui adopsi teknologi yang tepat perusahaan dapat mengoptimalkan serta melakukan efisiensi serta memperhatikan kualitas dari produk yang dihasilkan.

Organization Culture

Budaya organisasi merupakan sebagai kumpulan nilai, konvensi, keyakinan, dan perilaku bersama yang mempengaruhi lingkungan kerja organisasi (Novianti et al., 2023). Budaya organisasi adalah faktor yang penting dalam menunjang kinerja pegawai pada suatu perusahaan, menurut (Fahmi Ilham, 2019) dalam (Alfian & Susanti, 2023) menjelaskan budaya organisasi adalah suatu keyakinan yang tidak terlihat yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan kegiatan kerja.

Dalam Teori di atas menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai, perilaku, serta keyakinan untuk dapat mempengaruhi lingkungan organisasi untuk menggerakkan orang untuk melakukan suatu kegiatan kerja.

Faktor-Faktor

Menurut (Zainuddin & Nasikhah, 2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi di dalam Perusahaan:

1. Lingkungan Eksternal:

Budaya organisasi dipengaruhi oleh kondisi sosial, ekonomi, dan politik di luar organisasi. Lingkungan eksternal dapat menciptakan tekanan atau peluang yang

- mempengaruhi nilai-nilai dan norma-norma dalam organisasi.
2. **Visi dan Misi Organisasi:**
Visi dan misi yang jelas membantu membentuk budaya organisasi. Ketika anggota memahami tujuan bersama, mereka lebih cenderung untuk berkontribusi secara positif terhadap budaya tersebut.
 3. **Kepemimpinan:** Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen memiliki dampak besar terhadap budaya organisasi. Pemimpin yang menunjukkan nilai-nilai tertentu dapat menginspirasi anggota untuk mengadopsi budaya yang diinginkan.
 4. **Nilai dan Keyakinan Anggota:**
Nilai-nilai individu anggota organisasi berkontribusi pada pembentukan budaya. Ketika anggota memiliki nilai yang sejalan, budaya organisasi menjadi lebih kuat dan kohesif.
 5. **Proses Sosialisasi:**
Proses di mana anggota baru diperkenalkan ke dalam budaya organisasi sangat penting. Sosialisasi yang efektif membantu individu memahami dan menginternalisasi norma-norma serta nilai-nilai yang ada.
 6. **Struktur Organisasi:**
Struktur formal dan informal dalam organisasi dapat mempengaruhi bagaimana budaya berkembang. Struktur yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka cenderung menghasilkan budaya yang lebih positif.

Indikator

Menurut Robbins (2001) dalam (Fitriana, 2019) menyatakan melalui riset baru mengemukakan 4 karakteristik primer yang sama dari suatu budaya organisasi yaitu:

1. **Inovasi dan Pengambilan Risiko:**
Sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko
2. **Orientasi Hasil:**
Sejauh mana manajemen memutuskan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
3. **Orientasi Orang:**
Sejauh mana manajemen memperhitungkan efek-efek hasil pada orang didalam organisasi itu.
4. **Orientasi Tim:**
Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukan individu.

Opportunity

Kesempatan merupakan jumlah total angkatan kerja yang dapat dipekerjakan atau berpartisipasi dalam perekonomian. Menurut Esmara (1986), kesempatan kerja merujuk kepada jumlah penduduk yang bekerja atau yang telah mendapat pekerjaan, semakin banyak yang bekerja, semakin besar peluang kerja. Menurut (Ahmaddizon & Aimon, 2020) dalam Bangun (2012:54), kesempatan yang memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan yang sama dalam pekerjaan tanpa membedakan ras, usia, jenis kelamin, agama, atau suku bangsa. Menurut (JASMINE, 2018) Secara umum menggambarkan bahwa kesempatan kerja tertinggi berada di pusat atau kota besar yang memiliki banyak perusahaan maupun industri besar. Kesempatan kerja terendah terdapat di kota-kota kecil atau daerah terpencil. (Wambemu et al., 2022)

Dalam teori di atas menyatakan bahwa kesempatan kerja diengaruhi oleh faktor

ekonomi, kebijakan kesetaraan, serta distribusi geografis tenaga kerja.

Faktor-Faktor

Menurut (Setiani Tanjung et al., 2024) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesempatan di dalam Perusahaan:

1. **Pertumbuhan Ekonomi:**
Pertumbuhan ekonomi yang sehat biasanya akan menyebabkan peningkatan kesempatan kerja dengan adanya pembukaan lapangan kerja yang lebih banyak bagi masyarakat.
2. **Upah Minimum**
Penetapan upah minimum dapat memengaruhi kesempatan kerja. Upah minimum yang tidak pantas dapat mengurangi motivasi perusahaan untuk merekrut lebih banyak karyawan.
3. **Angkatan Kerja**
Jumlah angkatan kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada kesempatan kerja, karena lebih banyak orang yang mencari pekerjaan secara aktif.
4. **Rata-rata Lama Sekolah**
Tingkat pendidikan masyarakat memainkan peran penting. Rata-rata durasi pendidikan yang lebih lama biasanya berkaitan dengan keterampilan yang lebih baik, sehingga meningkatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan.

Indikator

Menurut Todaro dan Smith (2003) dalam (Sumbaga et al., 2023) Mengatakan bahwa kesempatan kerja ada 4 indikator tertentu yaitu:

1. **Jumlah Lapangan Kerja:**
Merupakan indikator seberapa banyak pekerjaan yang tersedia di suatu daerah atau sektor untuk angkatan kerja.
2. **Tingkat Pengangguran:**
Menyatakan persentase angkatan kerja yang tidak bekerja, mencerminkan efisiensi pasar kerja.
3. **Partisipasi Angkatan Kerja:**
Menyatakan persentase dari penduduk usia kerja yang sedang mencari pekerjaan.
4. **Ketersediaan Peluang Kerja di Sektor Tertentu:**
Menganalisis sektor-sektor yang mengalami pertumbuhan lapangan kerja, seperti industri, perdagangan, atau jasa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melalui penyebaran kusioner dengan masing-masing variabel dan indikator dalam setiap pernyataan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan non manajerial dan non *Staff* pada PT Indofood CBP *Noodle Divison Cibitung Branch* sebanyak 73 responden. Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dan menganalisis data menggunakan Software Komputer SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0 yan merupakan alat untuk analisis data yang menggunakan teknik bootstrapping sehingga tidak memerlukan asumsi normalitas dalam pengolahan datanya.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Indofood CBP *Noodle Division Cibitung Branch* melalui kusioner yang disebar pada 73 karyawan non Manajerial dan non *Staff*.

Jenis Data

Data Primer: Data primer pada penelitian didapat dari hasil kusioner yang mewakili variabel penelitian dan beberapa indikator kusioner yang sudah disebar pada karyawan non manajerial dan non *staff*.

Data Sekunder: Data sekunder pada penelitian ini dapat diperoleh secara tidak langsung melalui Artikel ilmiah, buku, dan beberapa data pendukung yang dipublikasikan sebagai landasan dalam kajian pustaka.

Analisis Data:

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Software *SmartPLS (Partial Last Square)* untuk menganalisis serta memvalidasi model struktural dan pengukuran, serta menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan terhadap 73 responden untuk memastikan bahwa setiap indikator pada variabel penelitian memenuhi kriteria validitas. Validitas diukur dengan melihat nilai pada Outer Loading dari masing-masing indikator nya. Indikator dapat dikatakan valid jika nilai *outer loading* berada di atas 0,6. (Ghozali, 2015) Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu mempresentasikan variabel dengan baik.

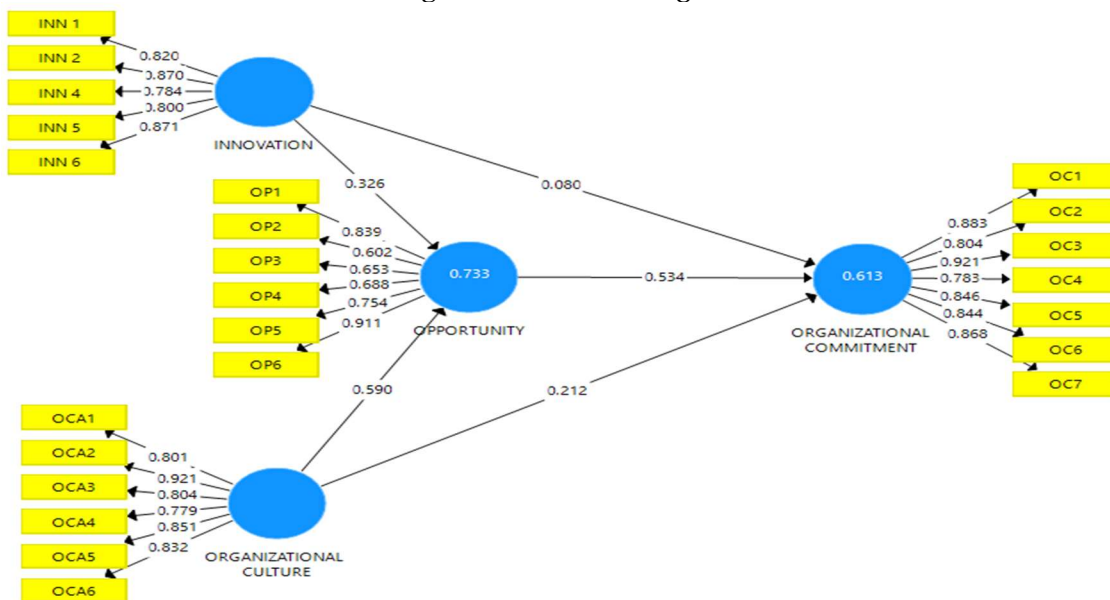
Tabel 1. Uji Validitas

	<i>INNOVATION</i>	<i>OPPORTUNITY</i>	<i>ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i>	<i>ORGANIZATIONAL CULTURE</i>	<i>VALIDITY</i>
INN 1	0.820				<i>VALID</i>
INN 2	0.870				
INN 4	0.784				
INN 5	0.800				
INN 6	0.871				
OC1			0.883		
OC2			0.804		
OC3			0.921		
OC4			0.783		
OC5			0.846		
OC6			0.844		
OC7			0.868		
OCA1				0.801	<i>VALID</i>
OCA2				0.921	
OCA3				0.804	
OCA4				0.779	

OCA5			0.851	
OCA6			0.832	
OP1		0.839		VALID
OP2		0.602		
OP3		0.653		
OP4		0.688		
OP5		0.754		
OP6		0.911		

Sumber: Data diolah (2024)

Figure 1. Outer Loadings



Hasil uji melalui tabel *Figure 1. Outer Loading* menunjukkan bahwa ada beberapa indikator pada variabel penelitian tidak memenuhi kriteria validitas dengan nilai *outer loading* di bawah 0.7. yaitu variabel *Opportunity* pada OP 2, OP 3, dan OP 4. Namun menurut (Sugiono, 2013) hasil *outer loading* yang dapat diterima adalah 0.700 tetapi menurut (Ghozali, 2016) hasil *outer loading* 0.500 masih dapat diterima dengan hal ini data peneliti dapat dikatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 73 responden penelitian dengan kriteria pengujian hasil reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen variabel penelitian dapat dipercaya alat ukurnya. Apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > r tabel, maka dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>INNOVATION</i>	0.888	0.906	0.917
<i>OPPORTUNITY</i>	0.838	0.859	0.882
<i>ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i>	0.936	0.937	0.948
<i>ORGANIZATIONAL CULTURE</i>	0.911	0.916	0.931

Sumber: Data diolah November 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha*, *rho_A*, dan *Composite Reliability* yang melebihi kriteria 0,7. Variabel *Innovation* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,888, *rho_A* sebesar 0,906, dan *Composite Reliability* sebesar 0,917. Variabel *Opportunity* juga reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,838, *rho_A* sebesar 0,859, dan *Composite Reliability* sebesar 0,882. Variabel *Organizational Commitment* menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,936, *rho_A* sebesar 0,937, dan *Composite Reliability* sebesar 0,948. Sementara itu, variabel *Organizational Culture* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,911, *rho_A* sebesar 0,916, dan *Composite Reliability* sebesar 0,931. Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Uji Hipotesis

		<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>INNOVATION_ OPPORTUNITY</i>	->	0.326	0.317	0.089	3.659	0.000
<i>INNOVATION_ ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i>	->	0.080	0.102	0.141	0.569	0.570
<i>OPPORTUNITY ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i>	->	0.534	0.559	0.166	3.225	0.001
<i>ORGANIZATIONAL CULTURE - > OPPORTUNITY</i>	-	0.590	0.597	0.083	7.120	0.000
<i>ORGANIZATIONAL CULTURE - > ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i>	-	0.212	0.171	0.206	1.029	0.304
<i>INNOVATION_ OPPORTUNITY</i>	-> ->	0.174	0.178	0.074	2.344	0.019

<i>ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i>					
<i>ORGANIZATIONAL CULTURE - > OPPORTUNITY -> ORGANIZATIONAL COMMITMENT</i>	0.315	0.335	0.117	2.693	0.007

Sumber di olah November 2024

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Innovation* berpengaruh signifikan terhadap *Opportunity* hal ini dilihat dengan Nilai *T Statistics* sebesar 3.659.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Innovation* terhadap *Organizational Commitment* tidak memiliki pengaruh secara signifikan. Hal ini dikarenakan nilai *T Statistics* kurang dari 1.96.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Opportunity* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* hal ini dapat dilihat melalui Nilai *T Statistics* sebesar 3.225.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Opportunity* hal ini dapat dilihat bahwa nilai *T Statistics* sebesar 7.120.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Culture* terhadap *Organizational Commitment* tidak memiliki pengaruh signifikan hal dapat dilihat pada nilai *T Statistics* kurang dari 1.96.
6. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *Innovation* setelah dimediasi *Opportunity* tetap memiliki pengaruh signifikan kepada *Organizational Commitment* hal ini dapat dilihat dengan Nilai *T Statistics* sebesar 2.334.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Culture* setelah dimediasi *Opportunity* tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* hal ini dapat dilihat pada Nilai *T Statistics* sebesar 2.693.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat kami simpulkan bahwa, *Innovation* dan *Organizational Culture* memiliki peran penting dalam meningkatkan *Organizational Commitment* melalui *Opportunity* sebagai variabel mediasi. *Innovation* menunjukkan dampak signifikan pada *Opportunity*, yang pada akhirnya mempengaruhi *Organizational Commitment* secara Positif. *Organizational Culture* juga secara Signifikan mempengaruhi *Opportunity*, tetapi tidak memiliki hubungan langsung yang kuat dengan *Organizational Commitment* tanpa mediasi. Oleh karena itu, Perusahaan disarankan untuk terus mendorong *Innovation* dan membangun *Organizational Culture* yang mendukung agar dapat menciptakan kesempatan kerja yang optimal, sehingga meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmaddizon, A., & Aimon, H. (2020). Analisis Determinan Kesempatan Kerja dan Kemiskinan pada Kabupaten/Kota di Sumatera Barat. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 2(4), 39. <https://doi.org/10.24036/jkep.v2i4.13390>

- Alfian, & Susanti, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Dewi, I. G. A. K. R., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 289–316.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- JASMINE, K. (2014). *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 12(1), 13–24.
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551. <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i2.1026>
- Milenial, P. P. (2021). *Ery Muhayar Syafari, Retno Hanggarani Ninin, Fitri Ariyanti Abidin Vol 5 No 2 (ISSN 2528-1038)*. 5(2).
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Noviyanti, K., & Sundari, O. (2021). *Jurnal Hrm*. 11(2), 109–124.
- Pramono, T. (2020). Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi Rahasia Inovasi Karyawan Wanita di Era Digital : Analisis Modal Psikologis dan Dukungan Kepemimpinan Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 16 Nomor 2. *Manajemen & Akuntansi*, 16, 312–328.
- Setiani Tanjung, P., Sambodo, H., & Rosiana, M. (2024). Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Kesempatan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(2), 150–158. <https://doi.org/10.36985/r818n720>
- Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 617–626.
- Sulaiman, S., Nengsih, T. A., & Agusriandi, A. (2023). Analisis Inovasi Melalui Kemajuan Teknologi Pada Produksi Dan Pemasaran Batik Di Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(3), 180–200. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i3.546>
- Sumbaga, H. C., Fathorrazi, M., & Nasir, M. A. (2023). Pengaruh PDRB dan Kesempatan Kerja Terhadap Urbanisasi di Indonesia Tahun 2019. *Jurnal Ekuilibrium*, 7(1), 13. <https://doi.org/10.19184/jek.v7i1.33015>
- Suwardi, D. M., Machmud, A., & Iswanti, I. (2021). Peran Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Inovasi Mahasiswa Yang Dimediasi Pengenalan Peluang Wirausaha. *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 69. <https://doi.org/10.33603/ejpe.v9i1.4595>
- Triyanto, A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Camat. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(2), 110–114.

- Vera Maria, Linda Nurkhalida, & S. Ulfa. AB. AL. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Inovasi Umkm Dalam Meningkatkan Daya Saing Produk Lokal. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(2), 01–07. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i2.378>
- Wambemu, K. T., Rotinsulu, T. O., & Naukoko, A. T. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi terhadap Kesempatan Kerja dan tingkat Kemiskinan di Kabupaten Merauke. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 22(7), 1–12.
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2021). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR: Jurnal Pengembangan Ekonomi Islam*, 4(2), 1–41. <https://doi.org/10.30762/itr.v4i2.2671>
- Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72. <https://doi.org/10.32477/jrm.v8i2.293>