

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Suku Dinas Pelayanan Masyarakat Di Jakarta

Risky Duta Ramadhan<sup>1\*</sup>, Rina Anindita<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Magister Manajemen, Universitas Esa Unggul

\* E-mail Korespondensi: riskydutaramadhan@student.esaunggul.ac.id,  
rina.anindita@esaunggul.ac.id

### Information Article

*History Article*

*Submission: 01-07-2025*

*Revision: 31-07-2025*

*Published: 02-08-2025*

**DOI Article:**

**10.24905/permana.v17i3.1002**

### A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Suku Dinas Pelayanan Masyarakat di Jakarta. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan kontrak (PJLP) melalui *google form*. Hasil penelitian menunjukkan adanya karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup dalam melaksanakan pekerjaan, terbatasnya kreativitas karyawan dalam menemukan cara-cara inovatif untuk memecahkan masalah, dan kurangnya suku dinas dalam mendengarkan setiap saran dari karyawan kontrak. Temuan ini memberikan implikasi bahwa suku dinas perlu memberikan pelatihan- pelatihan yang dapat menunjang pekerjaan karyawan. Suku dinas juga dapat memberikan pengarahan sebelum melakukan pekerjaan (*safety talk*) terkait lokasi kerja, kendala yang dihadapi, dan prosedur pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup, mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai waktu yang ditentukan. Karyawan juga dapat mengemukakan ide-ide ataupun solusi dalam memecahkan setiap permasalahan yang menghambat kelancaran pekerjaan. Suku dinas juga perlu mendengar dan memberikan ruang kepada karyawan kontrak untuk mengemukakan pendapat. Dengan mendengar dan merespon setiap masukan dari seluruh karyawan secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja. Seluruh karyawan juga dapat bekerjasama dengan baik, membentuk tim yang solid. Pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan.

### A B S T R A C T

*This study aims to analyze the influence of Organizational Culture on Employee Performance through*

### Acknowledgment

---

*Organizational Commitment at the Public Service Sub-Department in Jakarta. The research method used a quantitative method by distributing questionnaires to contract employees (PJLP) via Google Form. The results of the study indicate that some employees lack sufficient knowledge in carrying out their work, limited employee creativity in finding innovative ways to solve problems, and the sub-department's lack of listening to every suggestion from contract employees. These findings imply that the sub-department needs to provide training that can support employee work. The sub-department can also provide guidance before starting work (safety talk) regarding the work location, obstacles encountered, and work implementation procedures. Employees who have sufficient knowledge and skills are able to complete their work well within the specified time. Employees can also put forward ideas or solutions to solve any problems that hinder the smooth work. The sub-department also needs to listen and provide space for contract employees to express their opinions. By listening and responding to every input from all employees, it will indirectly increase employee commitment to work. All employees can also work together well, forming a solid team. Ultimately, it will improve employee performance itself.*

**Keyword:** *Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance.*

---

© 2024 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

## PENDAHULUAN

Budaya organisasi pada Suku Dinas Pelayanan Masyarakat di Jakarta menjadi sangat penting karena berfungsi sebagai panduan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab karyawan. Dimana dalam menyelesaikan pekerjaannya, suku dinas dituntut untuk bekerja dengan cepat dalam menanggapi dan menindaklanjuti setiap laporan dari warga. Menurut studi yang dilakukan oleh Cameron & Quinn (2011), budaya organisasi tidak hanya menetapkan cara-cara bekerja di suatu organisasi, tetapi juga berdampak pada kualitas kinerja secara keseluruhan. Budaya organisasi merupakan keyakinan dan prinsip etika bagi anggota organisasi untuk berperan penting dalam sistem manajemen organisasi (Ramezan, 2016).

Sutoro (2020) juga beranggapan bahwa budaya organisasi sebagai sebuah bentuk keyakinan, nilai, dan cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi hidup dalam organisasi serta cenderung diwujudkan oleh anggota organisasi. Selain itu, budaya menjadi ciri khas atau faktor

778

yang dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain serta menjadi hal yang sangat erat di tengah masyarakat yang dapat menjadikan suatu ciri khas dari suatu masyarakat dalam cara bertindak tidak hanya hadir pada lingkup masyarakat saja tetapi budaya juga pasti akan tercipta dalam suatu organisasi (Firanti *et al.*, 2021).

Di sisi lain, komitmen organisasi yang tinggi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu. Banyak perusahaan kini telah menaruh perhatian pada komitmen organisasi dalam berbagai aspek kegiatan untuk meningkatkan ketertarikan dan kualitas hidup karyawan (Nguyen *et al.*, 2020). Amri *et al.*, (2021) menyatakan bahwa hal tersebut disebabkan karena komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan bagaimana karyawan secara aktif terlibat dalam menjalankan setiap kegiatan di dalam perusahaan. Secara historis, komitmen organisasi merupakan sebuah perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (Arifudin, 2020).

Ferawati (2017) berpendapat bahwa sumber daya manusia menjadi sebuah komponen yang penting dalam perusahaan agar dapat beraktivitas sesuai dengan tujuannya. Sumber daya manusia menjadi suatu elemen yang tidak dapat diabaikan suatu organisasi, dan memegang fungsi krusial dalam setiap kegiatan organisasi tersebut. Seorang karyawan memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kelanjutan suatu organisasi, dan salah satunya melalui kinerja pegawai (Arifin, 2020). Kinerja karyawan di suatu organisasi merupakan hasil kerja dari karyawan di organisasi itu sendiri (Nabawi, 2019). Hasil kerja memberikan efek terhadap kinerja suatu organisasi (Arifin, 2020). Penelitian dari Muis *et al.* (2018) menyatakan bahwa hasil kerja yang dicapai harus sebanding dengan bagian dan tanggungan kerja dari karyawan, dalam proses mencapai tujuan suatu organisasi, sesuai dengan aturan, budi pekerti, dan kebijakan.

Dengan demikian, memahami hubungan yang kompleks antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan menjadi krusial bagi pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi modern. Penelitian lebih lanjut dalam bidang ini tidak hanya akan membantu dalam mengembangkan strategi-strategi manajemen yang lebih efektif, tetapi juga dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi di tengah persaingan global yang semakin ketat.

Beberapa penelitian terdahulu seperti Arianty (2018) menyatakan, budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi. Aspek- aspek

budaya organisasi seperti layanan pelanggan, partisipasi karyawan, sistem penghargaan, inovasi, pengambilan risiko, dan sistem komunikasi terbukti memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan (Shahzad, 2014). Penelitian lain terkait hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kunci untuk memahami dan mempengaruhi komitmen organisasi dalam industri layanan IT di India. Hal ini penting untuk efektivitas jangka panjang suatu proyek (Messner, 2013). Penelitian selanjutnya terkait menyatakan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikansi secara simultan kepada kinerja pegawai (Holis *et al.*, 2022).

Hasil penelitian terkait dengan hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin meningkat pula kemampuan kinerjanya. Komitmen organisasi yang tinggi membuat karyawan semakin percaya pada organisasi dan memberikan rasa aman selama bekerja (Koesmono, 2014). Sementara itu, Purwanto *et al.* (2021) menemukan bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi secara positif oleh dorongan dari komitmen organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Handoyo & Wardiningsih (2017), ditemukan adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasi. Komitmen organisasi sebagai variabel intervening juga memberikan dampak positif (secara langsung/tidak langsung) terhadap budaya organisasi dan kinerja (Nikpour, 2017).

Penelitian ini dilakukan karena peneliti mendapati adanya pelanggaran terhadap absensi kehadiran, masih kurangnya kerjasama yang baik diantara karyawan, dan terdapat karyawan kontrak yang beranggapan bahwa penambahan pekerjaan diluar tugas pokok sebagai sebuah beban. Penelitian terdahulu sudah banyak membahas mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Namun, sedikit sekali ditemukan penelitian yang dilakukan pada Suku Dinas Pelayanan Masyarakat khususnya di Jakarta. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengambil populasi karyawan kontrak di Suku Dinas Pelayanan Masyarakat Jakarta sebagai responden. Dengan adanya kesenjangan penelitian tersebut, maka penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Suku Dinas Pelayanan Masyarakat di Jakarta.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini terdapat satu variabel eksogen yaitu budaya organisasi, serta dua variabel endogen yaitu komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Pengukuran variabel budaya organisasi menggunakan dimensi Hofstede *et al.* (1993) yang terdiri dari profesionalisme, percaya pada rekan sekerja, integritas, dan peduli. Pengukuran variabel komitmen organisasi menggunakan dimensi Meyer *et al.* (1993) yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Pengukuran variabel kinerja karyawan Masrukhin & Waridin (2006) yang terdiri dari kualitas kerja, kemampuan karyawan, kreativitas, dan ketepatan waktu.

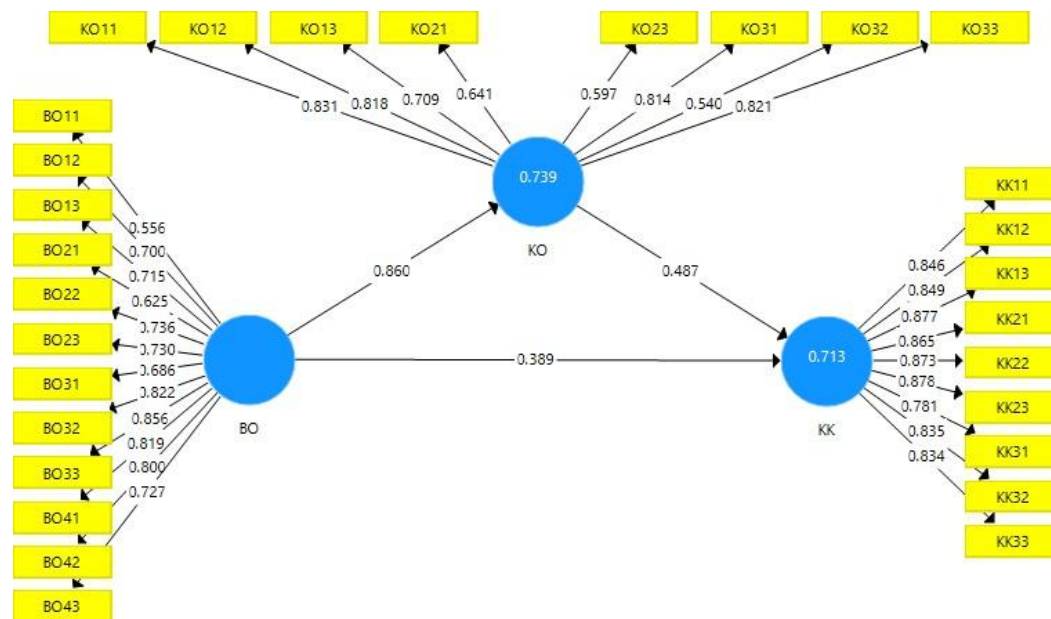
Desain penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan pendekatan kuantitatif. Dalam pemilihan responden penulis melakukan penelitian pada salah satu dinas pelayanan masyarakat di Jakarta, dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban dari setiap butir pertanyaan. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan merupakan karyawan dengan status Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) yang bekerja di Suku Dinas Pelayanan Masyarakat Jakarta. Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *Purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan suatu metode pengambilan sampel yang terbatas pada sekelompok orang yang memenuhi beberapa kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Sekaran & Bogie, 2016). Metode analisis yang digunakan yaitu analisis *multivariate* dengan model persamaan struktur/*Structural Equation Model* (SEM).

## HASIL

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner diperoleh data sebanyak 150 responden dengan kriteria masa kerja kurang dari 2 tahun sampai dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebagai Penyedia Jasa Layanan Perorangan (PJLP) pada suku dinas pelayanan masyarakat di Jakarta. Data yang diperoleh terdiri dari 121 responden Laki-laki (81%) dan 29 responden perempuan (19%) dengan kategori usia  $\leq 20$  tahun sebanyak 0 orang (0%), usia 21-30 tahun sebanyak 40 orang (27%), usia 31-40 tahun sebanyak 79 orang (53%), dan usia  $> 40$  tahun sebanyak 31 orang (20%). Kemudian, jika dilihat dari pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 7 orang (5%), SMP sebanyak 30 orang (20%), SMA/SMK sebanyak 65 orang (43%), D3 sebanyak 13 orang (9%), dan S1 terdapat sebanyak 35 orang (23%). Selain itu, berdasarkan masa kerja didapatkan responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 6 orang (4%), 2-5 tahun sebanyak 55 orang (37%), 6-10 tahun sebanyak 73

orang (48%), dan lebih dari 10 tahun sebanyak 16 orang (11%). Sementara itu, jika dilihat dari unit kerja, responden yang bekerja di Seksi Perencanaan sebanyak 15 orang (10%), Seksi Jalan, Jembatan, dan Kelengkapan Jalan (JJKJ) sebanyak 85 orang (57%), Seksi Prasarana dan Sarana Utilitas Kota & Penerangan Jalan Umum (PSUK & PJU) sebanyak 45 orang (30%), dan Subag TU sebanyak 5 orang (3%). Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji model pengukuran terhadap indikator serta variabel laten terlebih dahulu. Dalam pengujian yang dilakukan, penelitian ini terdiri dari pengujian validitas konstruk yang meliputi pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *Variance Extracted (AVE)*.

Pada tahapan ini, dimulai dengan menilai *convergent validity* yang merupakan pengukuran validitas indikator reflektif yang mana tahap ini mengukur variabel dengan meninjau *outer loading* dari masing-masing indikator. Dalam pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilakukan dengan perancangan *outer model* atau pengukuran model. Sebuah indikator dapat dikatakan valid jika indikator tersebut memiliki nilai *factor loading*  $>0,6$  (nilai *original sample*) dan memiliki nilai P- values (probabilitas)  $<0,05$ . Hal tersebut dikaitkan dengan pernyataan J. Hair *et al.* (2017) dalam evaluasi *outer model* yaitu nilai construct reliability  $>0,7$ , sementara pada penelitian eksplorasi rentang nilai 0,6 sampai 0,7 masih dapat dipertimbangkan untuk diterima atau dinyatakan valid. Penelitian ini bersifat eksplorasi karena menggabungkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan secara bersamaan pada suku dinas pelayanan masyarakat di Jakarta masih sangat jarang ditemukan. *Factor loading* dan t statistik dari hasil pengujian menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi terdapat 12 pernyataan yang valid dari total 12 pernyataan, variabel komitmen organisasi terdapat 8 pernyataan yang valid dari total 9 pernyataan, dan variabel kinerja karyawan terdapat 9 pernyataan yang valid dari total 9 pernyataan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penjelasan model dalam tampilan hasil SEM PLS seperti berikut:



**Gambar 1. Tampilan Hasil SEM PLS**

Sumber: Gambar diolah penulis (2024)

Tahap pengukuran selanjutnya yaitu mengukur nilai *discriminant validity*, indikator refleksif yang dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dan konstruknya. Pengukuran *discriminant validity* dilakukan dengan membandingkan *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk dengan menghubungkan antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. *Discriminant validity* pada model dikatakan cukup baik jika nilai AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada hubungan antara konstruk-konstruk lainnya. Nilai AVE yang memenuhi syarat yaitu  $>0,5$ , dan nilai *discriminant validity* nya yaitu  $>0,6$  (Fornell & Larcker, 1981). Nilai pada AVE digunakan untuk mengetahui homogenitas dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari rata-rata variansi pada setiap variable. Pada penelitian ini, nilai AVE dan *discriminant validity* semua variabel telah memenuhi syarat dan dapat dinyatakan valid. Nilai AVE pada budaya organisasi yaitu 0.541 dan nilai *discriminant validity* nya yaitu 0.736. Nilai AVE pada variabel komitmen organisasi yaitu 0.532 dan nilai *discriminant validity* nya yaitu 0.729. Nilai AVE pada variabel kinerja pegawai 0.721 dan nilai *discriminant validity* nya yaitu 0.849.

Tahapan selanjutnya yaitu analisis uji reliabilitas konstruk pada variabel penelitian dnegan metode *internal consistency*. Hasil dari uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah indikator pada variabel penelitian yang digunakan sudah merupakan konstruk yang baik dalam membentuk sebuah variabel laten. Variabel dapat dinyatakan *reliable* apabila uji reliabilitas

yang terdiri dari *cronbach's alpha* dan *composite reliability* memiliki nilai yang disarankan yaitu  $>0,6$  (Leguina, 2015). Pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini dinyatakan *reliable* karena data pengukuran *cronbach's alpha* dan *composite reliability* memiliki nilai  $>0,7$ . Pada variabel budaya organisasi memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0.921 dengan *composite reliability* nya yaitu 0.933. Pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0.871 dengan *composite reliability* nya yaitu 0.899. Pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0.952 dengan *composite reliability* nya yaitu 0.959.

Dalam penelitian, nilai signifikansi dan nilai R-square pada model penelitian juga perlu dilihat. Hasil dari nilai R-square pada variable endogen penelitian yaitu variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0.713 yang berarti variable budaya organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi variable kinerja karyawan sebesar 71,3%, dan variable komitmen organisasi memiliki nilai 0.739 yang berarti variable budaya organisasi dan kinerja karyawan mempengaruhi variable komitmen organisasi sebesar 73,9%.

Setelah pengujian R-square, pengukuran *inner model* selanjutnya dilakukan dengan melakukan uji *path coefficients* yang mana berguna untuk melihat arah hubungan variabel apakah hipotesis yang diteliti memiliki arah yang positif atau negatif. Hasil uji *path coefficients* menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan organisasi memiliki nilai *t-statistics* 3.913 dan *p values* 0.000. Variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *t-statistics* 39.493 dan *p values* 0.000. Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *t-statistics* 4.765 dan *p values* 0.000. Berdasarkan hasil uji *path coefficients*, maka pengujian model pada penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Hipotesis Model Penelitian**

Hipotesis	Hubungan	T Statitics (1.96)	P Values (0.005)	Kesimpulan
H1	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	3.913	0.000	Hasil data mendukung
H2	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi	39.493	0.000	Hasil data mendukung
H3	Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	4.765	0.000	Hasil data mendukung
H4	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	4.707	0.000	Hasil data mendukung

Hipotesis	Hubungan	T Statitcs (1.96)	P Values (0.005)	Kesimpulan
	terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi			mendukung

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa pada hipotesis kesatu (H1) yaitu Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga data hasil pengujian mendukung hipotesis karena nilai Thitung  $3,913 > 1,960$  atau P values  $0,000 < 0,005$ . Pada hipotesis kedua (H2) yaitu Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, hasil pengujian tersebut mendukung hipotesis karena Thitung  $39,493 > 1,960$  atau P values  $0,000 < 0,005$ . Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga data hasil pengujian mendukung hipotesis karena nilai Thitung  $4,765 > 1,960$  atau P values  $0,000 < 0,005$ .

Tahap selanjutnya yaitu melakukan pengecekan untuk melihat pengaruh komitmen organisasi yang menjadi mediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil *specific indirect effects*, pengaruh komitmen organisasi yang memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *t statistics* 4.707 dan p values 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun dan berstatus karyawan kontrak di Suku Dinas Pelayanan Masyarakat di Jakarta. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang ada di dalam suku dinas tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan Cameron & Quinn (2011), budaya organisasi tidak hanya sekedar menetapkan cara bekerja di suatu organisasi, tetapi juga memberikan dampak pada kualitas kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa suku dinas sudah menerapkan budaya mendengarkan dan merespon setiap kekhawatiran karyawan. Karyawan dapat menyampaikan setiap keluhan kepada suku dinas tanpa harus merasa takut. Kekhawatiran yang disampaikan karyawan berupa masukan atau kritik dari karyawan terhadap manajemen maupun kekhawatiran terkait masalah-masalah pribadinya. Dengan mela-

kukan respon terhadap setiap kekhawatiran karyawan, secara tidak langsung akan menimbulkan ikatan antara suku dinas dengan karyawan. Karyawan merasa menjadi bagian dari suku dinas, sehingga karyawan akan memberikan kinerja terbaik. Hasil lainnya, ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki pengetahuan yang dapat menunjang kelancaran pekerjaan mereka. Masih banyak karyawan yang belum bisa menggunakan komputer, kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami permasalahan dan menemukan solusi teknis untuk setiap permasalahan. Ketika karyawan memiliki pengetahuan yang cukup sesuai dengan lingkup pekerjaannya, maka mereka dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Hal, ini menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Mendukung dari hasil beberapa penelitian sebelumnya, bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Abdullahi *et al.*, 2021; Shahzad, 2014; Sinaga *et al.*, 2018).

Kemudian, pada penelitian ini juga ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi sesuai dengan sampel yang telah diteliti yang bekerja di Suku Dinas Pelayanan Masyarakat di Jakarta. Hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya dilakukan yaitu (Aranki *et al.*, 2019; Khalili, 2014; Lok & Crawford, 1999; Messner, 2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Berdasarkan data penelitian, penerapan budaya organisasi pada suku dinas menekankan pada kerja sama tim dan komunikasi yang terbuka mendorong karyawan baik karyawan dengan status ASN maupun PJLP untuk bekerja secara efektif dalam tim. Hal ini dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen pencapaian tujuan bersama. Suku dinas juga menerapkan budaya integritas tinggi sehingga mendorong karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan jujur dan profesional. Komitmen terhadap nilai-nilai ini membuat karyawan lebih bertanggung jawab dan berdedikasi dalam pekerjaannya. Suku dinas juga menerapkan budaya profesionalisme, dimana suku dinas menjaga standar tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, termasuk ketepatan waktu, kualitas kerja, dan kepatuhan terhadap prosedur. Penerapan ini menunjukkan bagaimana budaya organisasi yang baik dapat memperkuat komitmen karyawan pada Suku Dinas Pelayanan Masyarakat di Jakarta, sehingga berkontribusi pada efektivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Hasil lainnya dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suku dinas pelayanan masyarakat di Jakarta. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, salah satunya menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum maka tiap karyawan harus memberikan kinerja terbaiknya. Hasil

penelitian didapatkan bahwa karyawan di suku dinas bekerja dengan penuh semangat dan tekun, memastikan bahwa setiap proyek atau pekerjaan baik pembangunan maupun pemeliharaan jalan dan jembatan yang mereka tangani selesai tepat waktu dan sesuai standar kualitas yang diharapkan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan dedikasi yang kuat dalam menjalankan tugas mereka. Kemudian karyawan yang berkomitmen kuat terhadap tujuan organisasi biasanya menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan konsisten. Hal ini terlihat dari karyawan di suku dinas yang terus-menerus mencapai atau melampaui target kerja mereka, baik dalam hal kualitas konstruksi, pemeliharaan, maupun penyelesaian proyek. Mendukung dari hasil beberapa penelitian sebelumnya, bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Kamanjaya *et al.*, 2017; Koesmono *et al.*, 2014; Meutia *et al.*, 2019; Purwanto *et al.*, 2021).

Hasil lainnya yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu secara tidak langsung komitmen organisasi dapat memediasi budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penerapan budaya organisasi yang baik akan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi dimana komitmen organisasi akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suku dinas pelayanan di Jakarta. Suku dinas menerapkan budaya disiplin kerja dan tanggung jawab. Disiplin kerja dan tanggung jawab ini dilakukan dengan memberikan pengarahan sebelum melakukan pekerjaan (*safety talk*) terkait lokasi kerja, tingkat kerusakan jalan, prosedur pelaksanaan pekerjaan, dan pemberian himbauan kepada karyawan untuk selalu memperhatikan prosedur keselamatan kerja. Dengan memahami pentingnya disiplin dalam menjalankan tugas. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja, karena prosedur pelaksanaan pekerjaan, dan pemberian himbauan kepada karyawan untuk selalu memperhatikan prosedur keselamatan kerja. Dengan memahami pentingnya disiplin dalam menjalankan tugas. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja, karena setiap karyawan berusaha untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan. Kemudian suku dinas juga menerapkan budaya pemberian penghargaan kepada karyawan dengan kinerja yang baik. Pemberian penghargaan ini tidak hanya dapat meningkatkan motivasi, tetapi juga mendorong karyawan lain untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi. Ditemukan juga adanya budaya organisasi yang mendorong kolaborasi antar unit kerja. Kolaborasi ini dimaksudkan agar dapat memperbaiki kinerja, khususnya dalam menghadapi tantangan dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan atau pemeliharaan. Hasil penelitian tersebut didukung dengan pernyataan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan

melalui mediasi komitmen organisasi (Handoyo & Wardiningsih, 2017; Nikpour, 2017; Nurseta *et al.*, 2021).

## SIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan, hasil yang dapat disimpulkan yaitu budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada praktiknya, peningkatan kompetensi karyawan, besarnya kepercayaan dalam melibatkan rekan sekerja pada tiap pekerjaan, dan kepedulian dari suku dinas terhadap karyawan menciptakan kinerja karyawan yang maksimal. Penerapan budaya organisasi yang baik nyatanya dapat berpengaruh dalam mendorong peningkatan komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan keyakinan kepada karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam pelaksanaan. Penerapan komitmen organisasi dalam memediasi budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepedulian suku dinas terhadap kesejahteraan karyawannya menciptakan adanya ikatan emosional yang kuat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan suatu rujukan bagi penelitian selanjutnya untuk menganalisa serta mengidentifikasi faktor lain yang dapat memoderasi dan lebih berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga hal ini dapat dijadikan model penelitian baru yang lebih baik dan lebih mengeksplorasi.

Pemberian pelatihan, memperdulikan kesejahteraan karyawan akan menimbulkan ikatan emosional antara suku dinas dan karyawan. Dimana karyawan akan merasa telah menjadi bagian dari suku dinas tersebut, secara tidak langsung hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan tanpa sadar akan memberikan hasil kerja yang terbaik serta loyalitas tinggi terhadap suku dinas. Sehingga, kecil kemungkinan bagi karyawan untuk pindah pekerjaan ke tempat lain. Disisi lain, suku dinas juga perlu memperhatikan karyawan melalui evaluasi terhadap karyawan. Karyawan dapat dikatakan memiliki kompetensi yang dibutuhkan apabila mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang ada. Evaluasi dapat dilakukan dengan melihat seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan bermacam jenis pekerjaan dan manajemen waktu dalam menyelesaikan tiap pekerjaan. Suku dinas perlu memberikan ruang kepada karyawan untuk mengemukakan dan menuangkan ide-idenya dalam setiap pekerjaan. Dengan begitu kinerja karyawan pada suku dinas dapat ditingkatkan. Sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat beberapa keterbatasan atau

limitasi yaitu penelitian ini hanya membahas seputar budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dengan responden yang menjadi populasi hanya dari Suku Dinas Pelayanan Masyarakat di Jakarta. Untuk memperkaya hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian kedepannya dapat dilakukan dengan meneliti populasi lain di industri yang berbeda. Komparasi antara kantor pemerintahan, perusahaan BUMN, dan perusahaan swasta juga dapat dipertimbangkan menjadi perbandingan dimana budaya organisasi dan komitmen organisasi dari instansi/perusahaan mana yang lebih baik untuk diterapkan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan lebih detail dengan menambahkan variabel lain yang disesuaikan dengan perkembangan zaman. Selain itu, masih terdapat beberapa pernyataan dalam kuesioner yang belum dapat dipahami oleh para responden. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan kalimat-kalimat yang mudah dipahami oleh responden.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullahi, M. S., Raman, K., & Solarin, S. A. (2021). Effect of organizational culture on employee performance: A mediating role of employee engagement in malaysia educational sector. *International Journal of Supply and Operations Management*, 8(3), 232–246. <https://doi.org/10.22034/IJSOM.2021.3.1>
- Amri, A., Ramadhi, R., & Ramdani, Z. (2021). Effect Of Organization Commitment, Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance (Study at. PT. PLN (Persero) P3b Sumatera UPT Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.3183>
- Aranki, D. H., Suifan, T. S., & Sweis, R. J. (2019). The relationship between organizational culture and organizational commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137. <https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Arianty, N. (2018). Pekaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. WOM Finance Cabang Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 12(1).
- Arifudin, O. (2020). Analisis budaya organisasi dan komitmen organisasi pada beberapa bank swasta nasional di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 73–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v2i3.45>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1). <https://www.neliti.com/publications/53824/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan#cite>
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15– 25. <https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.5810>

- Handoyo, A., & Wardiningsih, A. S. S. S. (2017). Analisis pengaruh keterlibatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Survei pada Pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali).
- Hofstede, G., Bond, M., & Luk, M. (1993). Individual perceptions of organizational cultures: a methodological treatise on levels of analysis. *Organization Studies - ORGAN STUD*, 14, 483–503. <https://doi.org/10.1177/017084069301400402>
- Holis, M. N., Dewi, Y. P., & Purnomo, E. (2022). Dampak budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Jember. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 267–280. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.101>
- Kamanjaya, I. G. H., Supartha, W. G., & Dewi, I. A. M. (2017). Pengaruh servant leadership terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 2731. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p05>
- Khalili, M. (2014). A study on relationship between organizational culture and organizational commitment. *Management Science Letters*, 4(7), 1463–1466. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.6.018>
- Koesmono, H. T. (2014). The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in Eas. *Educational Research International*, 3(4), 25–39. <http://www.hindawi.com/journals/edri/>
- Koesmono, H. T., Bisnis, F., Katolik, U., & Mandala, W. (2014). Pengaruh budaya organisasi, servant leadership, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel moderator bagi dosen ekonomi dan manajemen dari perguruan tinggi swasta di Surabaya Timur. 3(4), 25– 39.
- Lok, P., & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(7), 365–374. <https://doi.org/10.1108/01437739910302524>
- Masrukhin, & Waridin. (2006). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *EKOBIS*, 7(2).
- Messner, W. (2013). Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry. *Journal of Indian Business Research*, 5(2), 76– 100. <https://doi.org/10.1108/17554191311320764>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*,

- 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 1(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439>
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65–72. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Pengaruh servant, digital dan green leadership terhadap kinerja industri manufaktur melalui mediasi komitmen organisasi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v5i1.174>
- Ramezan, M. (2016). Examining the impact of organizational culture on social capital in a research based organizations. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46(3), 411–426. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-12-2014-0065>
- Sekaran, U., & Bogie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach. In Wiley PLUS Learning Space Card. (Seventh ed).
- Shahzad, F. (2014). Impact of organizational culture on employees' job performance: An empirical study of software houses in Pakistan. *International Journal of Commerce and Management*, 24(3), 219–227. <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-07-2012-0046>
- Sinaga, H. G., Asmawi, M., Madhakomala, R., & Suratman, A. (2018). Effect of change in management, organizational culture and transformational leadership on employee performance PT. AdhyaTirta Batam (PT. ATB). *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 15–23. <https://ideas.repec.org/a/eco/journ3/2018-06-3.html>
- Sutoro, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai BPSDM Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 104. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.863>