PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. HIKMAT FASHION

Sentot E. Baskoro[1*], Siti Hasanah[2]

[1,2]*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI*
E-mail : sentot.baskoro@stiegici.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pembentukan komitmen organisasi. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, serta peran mediasi komitmen organisasi pada PT. Hikmat Fashion. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Seluruh 35 karyawan dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan (β = -0,081; p = 0,615). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (β = 0,646; p < 0,001), sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (β = 0,706; p < 0,001). Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi juga signifikan (β = 0,456; p = 0,002). Temuan ini menegaskan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Penguatan nilai bersama, komunikasi terbuka, penghargaan, serta pengembangan karyawan diperlukan agar budaya organisasi mampu mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, PLS-SEM, Industri Fashion.*

ABSTRACT

This study examined the effect of organizational culture on employee performance through organizational commitment at PT. Hikmat Fashion. A quantitative causal design was applied to all 35 employees using saturated sampling. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. The measurement model was assessed through convergent and discriminant validity and reliability, while the structural model was evaluated using SRMR, coefficients of determination, path coefficients, and bootstrapping. The results showed that organizational culture had no significant direct effect on employee performance (β = -0.081; p = 0.615). Organizational culture had a positive and significant effect on organizational commitment (β = 0.646; p < 0.001), and organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance (β = 0.706; p < 0.001). The indirect effect of organizational culture on performance through organizational commitment was also significant (β = 0.456; p = 0.002). These findings indicate that organizational commitment mediates the relationship between organizational culture and employee performance. Strengthening shared values, open communication, recognition, and employee development is therefore necessary to translate organizational culture into sustainable performance improvement.

Keywords : *Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance, PLS-SEM, Fashion Industry.*

PENDAHULUAN

Industri mode Indonesia yang berkembang pesat merupakan bagian integral dari ekonomi kreatifnya yang sedang tumbuh. Permintaan pasar, perubahan preferensi konsumen, dan persaingan ketat adalah mesin yang membuat sektor ini terus berjalan. Untuk tetap produktif dan kompetitif di pasar ini, bisnis harus menguasai seni manajemen sumber daya manusia. Dengan meningkatkan budaya organisasi dan kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam membantu bisnis mendapatkan keunggulan kompetitif (Armstrong, 2021; Dessler, 2020). Komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya perusahaan. Kemampuan budaya organisasi untuk memengaruhi keyakinan, praktik, dan tindakan anggotanya dengan cara yang mendukung tujuannya merupakan komponen kunci dari setiap budaya bisnis yang sehat (Robbins & Judge, 2022). Tingkat keterlibatan, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya merupakan cerminan dari komitmen organisasi mereka, yang sama pentingnya dengan budaya organisasi (Meyer & Allen, 1997).

Pentingnya budaya organisasi dan dedikasi dalam membentuk kinerja karyawan telah ditunjukkan dalam berbagai penelitian sebelumnya. Komitmen organisasi yang kuat juga mengurangi pergantian karyawan, meningkatkan efektivitas kerja, dan memotivasi orang untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Meyer & Allen, 2020; Noe et al., 2022). Anggriyani et al. (2025) menemukan bahwa kinerja, disiplin, dan loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh peningkatan kepuasan kerja yang disebabkan oleh budaya organisasi kolaboratif dan komitmen organisasi yang tinggi. Berdasarkan temuan ini, jelas bahwa budaya perusahaan memiliki dampak signifikan terhadap moral dan produktivitas karyawan.

Menurut penelitian Pratama et al. (2025), budaya organisasi tidak secara langsung memengaruhi kinerja, tetapi komitmen organisasi memengaruhinya. Namun, kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Penemuan ini menunjukkan bahwa variabel lain mungkin memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Selain itu, penelitian Ikaputri et al. (2025) menunjukkan bahwa EQ dan SI meningkatkan komitmen organisasi, yang meningkatkan produktivitas. Komitmen organisasi secara signifikan terkait dengan kinerja yang lebih baik, menurut penelitian oleh Lestariningsih dan Rismawati (2024). Sejalan dengan itu, Aulia dkk. (2024) menemukan bahwa keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi berdampak pada kinerja melalui variabel mediasi kepuasan kerja.

Meskipun studi-studi ini telah menjelaskan hubungan antara budaya perusahaan, keterlibatan karyawan, dan produktivitas, masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Pertama, terdapat kekurangan data empiris dari bisnis mode karena sebagian besar studi dilakukan di organisasi pemerintah atau perusahaan industri. Kedua, terdapat kekurangan penelitian yang berfokus pada komitmen organisasi sebagai mediator di organisasi industri mode, karena sebagian besar studi sebelumnya telah menggunakan employee engagement atau kepuasan kerja sebagai mediator. Ketiga, masih terdapat kurangnya konsensus di antara para peneliti tentang dampak budaya perusahaan terhadap produktivitas pekerja.

Menurut studi terbaru (Fatmawati & Muhyi, 2025; Ronaldi & Fu'ad, 2025), budaya organisasi yang adaptif memainkan peran penting dalam meningkatkan daya saing organisasi melalui peningkatan employee engagement dan perilaku kerja.

Mengikuti pedoman ini, penelitian ini menambah pengetahuan yang ada dengan menyelidiki bagaimana komitmen organisasi PT Hikmat Fashion berfungsi sebagai variabel mediasi antara budaya perusahaan dan kinerja karyawan. Organisasi di sektor mode dapat memperoleh manfaat dari studi ini karena akan menambah bukti empiris yang berkembang tentang bagaimana budaya perusahaan memengaruhi kinerja karyawan dan karena akan menawarkan saran tentang bagaimana meningkatkan budaya perusahaan dan komitmen karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Berdasarkan uraian ini, tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana budaya organisasi di PT Hikmat Fashion memengaruhi kinerja karyawan, bagaimana komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan, dan bagaimana komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

METODE

Untuk menentukan peran budaya organisasi PT Hikmat Fashion dalam memengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan desain penelitian kausal. Karena memungkinkan pengujian hipotesis objektif melalui analisis statistik, pendekatan kuantitatif diadopsi (Sugiyono, 2022). Jalan Ruko The Boulevard, Jakarta Garden City Boulevard No. 32, RT 12/RW 3, Cakung Timur, Kecamatan Cakung, Jakarta Timur adalah alamat PT Hikmat Fashion, tempat penelitian ini dilakukan.

Sebanyak 35 pekerja di PT Hikmat Fashion dipertimbangkan untuk penelitian ini. Penelitian ini menggunakan strategi pengambilan sampel jenuh, juga dikenal sebagai pengambilan sampel total, untuk memastikan bahwa semua anggota populasi disertakan sebagai responden, meskipun populasinya sangat kecil (Sugiyono, 2022).

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini: primer dan sekunder. Kuesioner skala Likert lima poin berfungsi sebagai sumber data primer, sedangkan buku, jurnal ilmiah, dan catatan perusahaan yang relevan menyediakan data sekunder. Selain itu, kondisi organisasi yang sedang dipelajari didukung oleh observasi (Sekaran & Bougie, 2019).

Dalam Partial Least Squares-Structural Equation Modelling (PLS-SEM), model pengukuran (outer model) digunakan untuk memverifikasi validitas data. Menurut Hair et al. (2022) dan Henseler et al. (2015), pengujian yang dilakukan meliputi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas. Dua yang pertama bergantung pada nilai outer loading lebih besar dari 0,70 dan Average Variance Extracted, sedangkan dua yang terakhir menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT <0,90).

Menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0, pendekatan PLS-SEM digunakan untuk melakukan analisis data. Pemilihan PLS-SEM didasarkan pada kesesuaiannya untuk pembuatan model kausal dan penelitian prediktif dengan ukuran sampel kecil (Hair et al., 2019; Chin, 1998). Bagian dari proses analisis melibatkan pengujian hipotesis menggunakan metode bootstrapping, mengevaluasi model pengukuran (outer model), dan mengevaluasi model struktural (inner model) dengan bantuan koefisien determinasi (R^2) dan koefisien jalur. Jika nilai statistik t lebih dari 1,96 dan nilai p kurang dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%, hipotesis nol ditolak (Hair et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja merupakan karakteristik peserta dalam penelitian ini. Hanya 35 karyawan PT Hikmat Fashion yang meluangkan waktu untuk mengisi survei.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	5	14,3%
	Perempuan	30	85,7%
Usia	18–25 tahun	10	28,6%
	26–34 tahun	15	42,9%
	35–43 tahun	7	20,0%
	>43 tahun	3	8,5%
Pendidikan	SMA/K/MA	32	91,4%
	Sarjana	3	8,6%
Lama bekerja	≤1 tahun	8	22,9%
	1–3 tahun	18	51,4%
	≥3 tahun	9	25,7%

Sumber: Data diolah (2026).

Menurut Tabel 1, sebagian besar peserta adalah perempuan (85,7%), muda (26–34 tahun; 42,9%), berpendidikan hingga tingkat SMA (91,4%), dan bekerja selama satu hingga tiga tahun (51,4%). Ciri-ciri ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah orang dewasa usia kerja dengan pengalaman kerja yang cukup untuk memahami budaya perusahaan dan bagaimana tugas-tugas dilakukan.

Analisis Deskriptif Variabel

Persepsi responden tentang komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan budaya organisasi ditentukan melalui analisis deskriptif.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Kategori
Budaya Organisasi	3,93	Setuju
Komitmen Organisasi	3,90	Setuju
Kinerja Karyawan	3,97	Setuju

Sumber: Data diolah (2026).

Seluruh variabel berada pada kategori setuju berdasarkan nilai rata-rata di atas 3,80, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2. Skor rata-rata 3,93 tercatat untuk budaya organisasi, 3,90 untuk komitmen organisasi, dan 3,97 untuk kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, tampaknya PT

Hikmat Fashion memiliki budaya yang hebat, karyawan yang berdedikasi, dan pekerja yang produktif.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian melalui nilai outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Outer Loading	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi	0,870–0,936	0,815	0,943	0,946	Valid dan Reliabel
Komitmen Organisasi	0,675–0,845	0,553	0,605	0,587	Valid
Kinerja Karyawan	0,681–0,895	0,688	0,884	0,886	Valid dan Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4.0.

Berdasarkan hasil penelitian, semua indikator memenuhi kriteria validitas konvergen karena nilai outer loading-nya lebih besar dari 0,60 dan nilai AVE-nya lebih besar dari 0,50. Nilai reliabilitas untuk variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan juga cukup baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Menggunakan skor SRMR dan koefisien determinasi (R^2), model struktural dinilai menggunakan uji goodness-of-fit.

Tabel 4. Hasil Evaluasi Model Struktural

Indikator	Nilai
SRMR	0,073
R^2 Komitmen Organisasi	0,417
R^2 Kinerja Karyawan	0,432

Sumber: Output SmartPLS 4.0.

Karena nilai SRMR kurang dari kriteria 0,08, dapat dikatakan bahwa model tersebut sesuai dengan data ini. Baik budaya organisasi maupun komitmen organisasi menjelaskan 43,2% varians dalam kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,432, sedangkan 41,7% variasi dalam komitmen organisasi dijelaskan oleh budaya organisasi, menurut nilai R^2 sebesar 0,417.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik bootstrapping pada SmartPLS 4.0.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Antarvariabel	Koefisien	t-statistic	p-value	Keputusan
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	-0,081	0,503	0,615	Tidak signifikan

Hubungan Antarvariabel	Koefisien	t-statistic	p-value	Keputusan
Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi	0,646	5,587	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,706	3,746	0,000	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 4.0.

Tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara budaya perusahaan dan produktivitas (p = 0,615). Di sisi lain, terdapat hubungan positif dan substansial antara budaya organisasi dan komitmen organisasi (p < 0,001), dan hal yang sama berlaku untuk komitmen organisasi dan kinerja karyawan (p < 0,001).

Pengujian Efek Mediasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Mediasi

Hubungan Antarvariabel	Koefisien	t-statistic	p-value	Keputusan
Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,456	3,063	0,002	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 4.0.

Dengan koefisien 0,456 (t = 3,063; p = 0,002), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Berdasarkan hasil ini, tampaknya komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya perusahaan dan produktivitas.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara budaya organisasi PT Hikmat Fashion dan produktivitas pekerja. Temuan ini membuktikan bahwa budaya perusahaan yang diterapkan gagal meningkatkan produktivitas. Komitmen organisasi, motivasi kerja, sistem insentif, dan lingkungan kerja tampaknya memiliki dampak yang lebih besar pada peningkatan kinerja, meskipun responden memiliki kesan positif terhadap budaya organisasi. Menurut teori budaya organisasi Schein (2017), yang menjelaskan hasil ini, ketika nilai-nilai organisasi diinternalisasi dan berfungsi sebagai panduan bagi tindakan semua karyawan, budaya organisasi berdampak pada perilaku mereka di tempat kerja. Dengan demikian, jika budaya perusahaan yang positif tidak sepenuhnya tercermin dalam tindakan sehari-hari karyawan, maka memiliki budaya positif di tempat kerja tidak akan secara otomatis mengarah pada kinerja yang lebih baik.

Pratama dkk. (2025) juga menemukan bahwa budaya organisasi tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan; hasil kami sejalan dengan temuan mereka. Temuan ini menguatkan temuan Anggriyani dkk. (2025), yang menemukan bahwa faktor-faktor termasuk komitmen organisasi dan kepuasan kerja meningkatkan dampak budaya organisasi terhadap kinerja. Dengan demikian, meskipun aspek organisasi lainnya diperlukan untuk mempromosikan budaya PT Hikmat Fashion, hal itu belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja.

Studi yang dilakukan oleh Imran (2023) menguatkan hasil ini, menunjukkan bahwa budaya perusahaan hanya memiliki sedikit pengaruh terhadap produktivitas kecuali jika mendorong orang-orang yang berdedikasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Menurut penelitian ini, terdapat hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara budaya perusahaan dan dedikasi karyawan. Ketika pekerja memiliki kesan positif terhadap budaya perusahaan, mereka lebih berinvestasi dalam kesuksesan perusahaan dan lebih loyal terhadapnya. Menurut temuan ini, budaya perusahaan merupakan salah satu faktor terpenting dalam menciptakan hubungan emosional antara pekerja dan pemberi kerja mereka.

Penelitian ini mendukung klaim yang dibuat oleh Robbins dan Judge (2022), yang menyatakan bahwa budaya perusahaan adalah seperangkat nilai bersama dan bagaimana nilai-nilai tersebut memengaruhi identitas perusahaan dan tingkat keterlibatan yang dirasakan karyawannya. Komitmen organisasi ditingkatkan dalam lingkungan yang mendorong dialog terbuka, kerja tim, dan prinsip-prinsip bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Anggriyani dkk. (2025) dan Ikaputri dkk. (2025), yang menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat mengarah pada tingkat komitmen karyawan yang lebih tinggi. Karyawan lebih cenderung untuk bertahan dan memberikan kontribusi di PT Hikmat Fashion karena lingkungan kerja positif yang dipupuk oleh budaya perusahaan yang telah mapan.

Temuan ini sejalan dengan temuan Anggara dkk. (2022): bahwa ketika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, karyawan cenderung lebih loyal dan terikat padanya

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan secara statistik antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Dedikasi karyawan terhadap perusahaan berbanding lurus dengan kualitas dan efisiensi hasil kerja mereka. Ketika pekerja memiliki kepentingan dalam keberhasilan bisnis, mereka cenderung lebih berupaya dan tetap fokus pada tanggung jawab mereka.

Gagasan yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991) didukung oleh kesimpulan ini. Menurut pandangan mereka, komitmen organisasi terdiri dari tiga jenis komitmen: afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen ini memotivasi individu untuk tetap berada di organisasi dan memberikan yang terbaik. Dedikasi ini bertindak sebagai kekuatan pendorong internal yang memengaruhi peningkatan kinerja.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, temuan penelitian ini menguatkan temuan Lestariningsih dan Rismawati (2024), Aulia dkk. (2024), dan Pratama dkk. (2025). Dengan demikian, salah satu taktik yang dapat digunakan PT Hikmat Fashion untuk meningkatkan efisiensi dan output adalah dengan mendorong lebih banyak keterlibatan dari karyawan.

Komitmen organisasi merupakan alat penting untuk meningkatkan kinerja dalam bisnis yang sangat kompetitif, menurut penelitian Pham dkk. (2024).

Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dampak budaya perusahaan terhadap produktivitas pekerja dimediasi, menurut penelitian ini, oleh tingkat komitmen organisasi mereka. Budaya organisasi mungkin tidak berpengaruh pada kinerja itu sendiri, tetapi berpotensi untuk meningkatkan komitmen organisasi, yang berpengaruh pada kinerja personel. Hasil ini menunjukkan pentingnya komitmen organisasi sebagai mediator antara budaya perusahaan dan produktivitas.

Meyer dan Allen (1991) memberikan dukungan teoritis untuk gagasan bahwa keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan dapat diperkuat oleh budaya organisasi yang sehat. Ikatan ini mendorong dedikasi, akuntabilitas, dan kesediaan untuk memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, meningkatkan komitmen organisasi merupakan langkah pertama dalam memaksimalkan dampak budaya terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian Anggriyani dkk. (2025), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, melalui variabel mediasi, meningkatkan kinerja, dan sejalan dengan hasil penelitian Aulia dkk. (2024), yang menemukan bahwa komitmen organisasi, melalui variabel intervening, merupakan mekanisme kunci untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan temuan ini, PT Hikmat Fashion harus menerapkan langkah-langkah untuk meningkatkan komitmen organisasi bersamaan dengan upaya untuk memperkuat budaya organisasi. Langkah-langkah ini dapat mencakup mendorong komunikasi terbuka, menawarkan penghargaan berbasis kinerja, memfasilitasi peluang pengembangan karir, dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi. Hasilnya, budaya perusahaan menjadi elemen yang dapat meningkatkan kinerja secara berkelanjutan dengan membentuk komitmen organisasi yang kuat, selain berfungsi sebagai identitas perusahaan. Komitmen organisasi adalah proses psikologis yang menghubungkan cita-cita organisasi dengan perilaku kerja karyawan; oleh karena itu, temuan penelitian ini memperkuat keyakinan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja hingga potensi maksimalnya dengan menumbuhkan komitmen organisasi (Achyar & Firdausiah, 2025; Suherman et al., 2025).

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana budaya perusahaan PT Hikmat Fashion memengaruhi kinerja karyawan yang diukur berdasarkan tingkat dedikasi mereka terhadap perusahaan. Temuan tersebut membuktikan bahwa hipotesis bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas tidak benar. Berdasarkan hasil ini, tampaknya budaya perusahaan gagal meningkatkan produktivitas. Ini berarti bahwa aspek lain, seperti dedikasi terhadap perusahaan dan variabel organisasi lainnya, memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja.

Menurut penelitian ini, budaya organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi komitmen organisasi. Keterlibatan karyawan, loyalitas, dan rasa memiliki semuanya dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi yang kuat. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi. Pekerja yang memiliki keterlibatan emosional dalam perusahaan mereka lebih cenderung melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaan mereka.

Komitmen organisasi juga berperan sebagai mediator antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan dapat meningkatkan kinerja secara lebih efektif jika mendorong karyawan untuk memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan. Oleh karena itu, tujuan penelitian telah tercapai, menunjukkan bahwa komitmen organisasi PT Hikmat Fashion merupakan mata rantai penting yang menghubungkan budaya perusahaan dan produktivitas staf

Saran

Kesimpulan studi ini menunjukkan bahwa PT Hikmat Fashion harus terus berupaya meningkatkan budaya perusahaan melalui langkah-langkah seperti transparansi yang lebih besar,

kolaborasi, kompensasi berbasis kinerja, serta pelatihan dan pendidikan bagi anggota staf. Kinerja karyawan dan kesuksesan jangka panjang bisnis diharapkan akan mendapat manfaat dari peningkatan komitmen organisasi yang ingin dipupuk oleh inisiatif-inisiatif ini.

Faktor tambahan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk kepemimpinan, lingkungan kerja, gaji, kepuasan kerja, dan motivasi, dapat dimasukkan dalam studi masa depan untuk memperluas cakupan studi ini. Untuk lebih meningkatkan generalisasi studi dan memberikan kontribusi yang lebih substansial pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, penelitian masa depan dapat menggunakan ukuran sampel responden dan subjek penelitian yang lebih besar dari berbagai industri.

DAFTAR PUSTAKA

Achyar, A., & Firdausiah, F. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Jurnal Ilmiah Manajemen, 13(2), 45–57.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1–18. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Anggara, I. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi & Bisnis Indonesia, 9(3), 210–221.

Anggriyani, R., Iskandarini, T., & Pohan, M. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja di PT ABC. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(1), 33–44.

Armstrong, M. (2021). A handbook of human resource management practice (16th ed.). Kogan Page.

Aulia, D., Jullimursyida, J., & Puteh, M. (2024). Pengaruh komitmen organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kantor Walikota Lhokseumawe. Jurnal Inovasi dan Manajemen, 8(1), 121–134.

Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), Modern methods for business research (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.

Fatmawati, R., & Muhyi, H. A. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen dan kinerja karyawan di perusahaan multinasional di Indonesia. Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis, 14(2), 87–101.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). SAGE Publications.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. Journal of the Academy of Marketing Science, 43(1), 115–135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8

Ikaputri, S., Husainah, H., & Haryoto, T. (2025). Determinants of organizational commitment and its influence on employee performance (Dinas Pemuda dan Olahraga Tangerang Selatan). Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis, 13(1), 67–78.

Imran, R. (2023). The effect of organizational culture and commitment on employee performance: Empirical evidence from Indonesia. International Journal of Management Science and

Business Administration, 9(4), 15–27. https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.94.1002

Lestariningsih, D., & Rismawati, E. (2024). Hubungan antara komitmen organisasi, kompetensi, work capability, dan kinerja karyawan di Biro Administrasi Pemerintahan Surabaya. Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik, 12(2), 144–156.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2020). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. SAGE Publications.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). Fundamentals of human resource management (9th ed.). McGraw-Hill Education.

Pham, L. N., Nguyen, T. K., & Tran, Q. T. (2024). Corporate culture and employee performance in sustainable logistics companies: The mediating role of organizational commitment. Journal of Business Research, 162, 113939. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113939

Pratama, R. D., Marliani, S., & Yuliawati, L. (2025). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Heinz ABC Indonesia Karawang. Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, 7(1), 55–66.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational behavior (19th ed.). Pearson Education.

Ronaldi, M., & Fu'ad, F. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan: Studi empiris di perusahaan manufaktur Indonesia. Jurnal Administrasi Bisnis Terapan, 15(1), 21–34.

Schein, E. H. (2017). Organizational culture and leadership (5th ed.). Wiley.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). Research methods for business: A skill-building approach (8th ed.). Wiley.

Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2). Alfabeta.

Suherman, Y., Arminarahmah, F., & Martini, W. (2025). Budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Indonesia, 10(1), 75–88.