

## *Organizational Culture dan Work Engagement terhadap Employee Performance dengan Social Loafing sebagai Variabel Intervening*

Nilawati<sup>1✉</sup>, Helmi Ali<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

[nila1974wati@gmail.com](mailto:nila1974wati@gmail.com)

### Abstract

This research aims to analyze and test the influence of organizational culture and work engagement on employee performance through social loafing in the Payakumbuh City Transportation Department. This study uses a quantitative approach. The sample used included all employees of the Payakumbuh City Transportation Department, with a sampling method using a census, where the entire population was used as the research sample. Primary data was obtained through questionnaires distributed directly to all employees of the Payakumbuh City Transportation Department, with a total of 39 questionnaires returned by all respondents. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS application. The research results show that organizational culture has an insignificant positive influence on employee performance and organizational culture also has a positive but insignificant influence on social loafing. In addition, work engagement has a significant positive influence on employee performance, and has a significant positive influence on social loafing. Social loafing shows a significant negative effect on employee performance. Meanwhile, organizational culture has an insignificant negative effect on employee performance with social loafing as an intervening, as well as work engagement has a negative and insignificant effect on employee performance with social loafing as an intervening in the Department of Transportation. Payakumbuh City. A good work culture, characterized by politeness, friendliness and diligence, masks the laziness and poor performance of some employees. Organizational performance remains good thanks to employees who perform well.

Keywords: Organizational Culture, Work Engagement, Employee Performance, Social Loafing.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kemalasan sosial di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan mencakup seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh, dengan metode pengambilan sampel menggunakan sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh, dengan total 39 kuesioner yang dikembalikan oleh semua responden. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kemalasan sosial. Selain itu, keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kemalasan sosial. kemalasan sosial menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, Sementara itu, budaya organisasi berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kemalasan sosial sebagai intervening, begitu juga keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kemalasan sosial sebagai intervening di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Budaya kerja yang baik, ditandai dengan kesopanan, keramahan, dan kerajinan, menutupi kemalasan dan kinerja buruk sebagian pegawai. Kinerja organisasi tetap baik berkat pegawai yang berkinerja baik

Kata kunci: Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kinerja Pegawai, Kemalasan Sosial.

*Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh bertanggung jawab mendukung Walikota dalam urusan pemerintahan dan pelayanan publik di bidang transportasi. Sesuai Peraturan Walikota Payakumbuh Nomor 56 Tahun 2021, dinas ini bertugas meningkatkan keselamatan dan kelancaran lalu lintas, layanan transportasi darat, dan akuntabilitas kinerja

organisasi. Selain itu, dinas ini mengelola lalu lintas dan angkutan untuk mencapai standar pelayanan yang ditetapkan. Dinas Perhubungan memiliki satu sekretariat dan dua bidang pendukung dengan total 84 pegawai, terdiri dari 39 Pegawai Negeri Sipil dan 45 tenaga non-ASN, yang mencakup berbagai golongan dan jabatan fungsional.

Hasil wawancara awal menunjukkan masalah kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh, termasuk kemalasan sosial, di mana 33,33% pegawai malas, lalai, sering bolos, menunda pekerjaan, dan mengakibatkan keterlambatan serta kesalahan yang berulang. Pegawai juga kurang inisiatif, bertanggung jawab, dan sering memindahkan pekerjaan kepada orang lain. Permasalahan ini disebabkan oleh budaya organisasi yang kurang baik, rendahnya keterlibatan kerja, dan tingginya tingkat kemalasan sosial.

Kemalasan sosial (*social loafing*), yaitu kecenderungan pegawai menunda-nunda tugas, mempengaruhi kinerja pegawai [1]. Meski Pemerintah Kota Payakumbuh memberikan tunjangan tambahan (TPPNS) sesuai Peraturan Walikota Nomor 17 Tahun 2022, beberapa pegawai Dinas Perhubungan masih menunjukkan kinerja rendah dan kurang bertanggung jawab. Budaya organisasi yang baik cenderung mengurangi kemalasan sosial, sementara budaya yang buruk meningkatkannya [2]. Keterlibatan kerja juga berhubungan negatif dengan kemalasan sosial [3]. Kemalasan sosial bisa mempengaruhi kinerja, namun hasil penelitian bervariasi: beberapa penelitian menemukan tidak ada pengaruh signifikan, sementara yang lain menemukan pengaruh positif tergantung pada insentif dan identifikasi pekerjaan [4].

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan kemalasan sosial sebagai variabel intervening. Ditemukan bahwa kemalasan sosial dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja: budaya organisasi yang baik menurunkan kemalasan sosial dan meningkatkan kinerja pegawai, sementara budaya yang buruk meningkatkan kemalasan sosial dan menurunkan kinerja. Belum ada penelitian yang menunjukkan kemalasan sosial sebagai mediator antara keterlibatan kerja dan kinerja pegawai, namun diduga bahwa keterlibatan kerja yang tinggi mengurangi kemalasan sosial dan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, keterlibatan kerja yang rendah meningkatkan kemalasan sosial dan menurunkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan mengkaji hubungan keterlibatan kerja terhadap kemalasan sosial dan dampaknya pada kinerja pegawai secara empiris. Oleh karena itu penelitian ini menganalisis tentang pengaruh budaya organisasi (*organizational culture*) dan keterlibatan kerja (*work engagement*) terhadap kinerja pegawai (*employee performance*), dengan kemalasan sosial (*social loafing*) sebagai variabel intervening di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh.

Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja sebagai kunci pencapaian produktivitas, di mana hasil akhir bergantung pada mutu dan standar yang ditetapkan dalam organisasi [5]. Kinerja melibatkan praktik dan perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan sangat bergantung pada karyawan [6].

Kinerja mencakup aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai [7]. Kinerja adalah hasil dari motivasi dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas [8]. Ini menunjukkan bahwa keterampilan, kesediaan, dan pemahaman yang jelas tentang tugas dan cara melakukannya penting untuk bekerja secara efektif.

Budaya organisasi adalah aspek penting yang melibatkan norma dan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, serta menetapkan aturan perilaku. Biasanya berasal dari pendirinya, budaya ini menciptakan kesatuan pandangan dan keseragaman tindakan di dalam organisasi [9]. Himpunan nilai, prinsip, tradisi, dan metode kerja yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi [10]. Budaya organisasi sebagai sistem nilai, keyakinan, dan asumsi yang mapan dan diterima oleh anggota organisasi sebagai panduan dalam berperilaku dan mengatasi masalah [11].

Keterlibatan kerja adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan, aktif berpartisipasi, dan melihat kinerja mereka sebagai faktor penting dalam menghargai diri sendiri [12]. Karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan mereka dan menganggapnya sebagai bagian penting dari hidup mereka [13]. Keterlibatan kerja melibatkan koneksi psikologis dengan pekerjaan dan pengakuan akan nilai pekerjaan baik untuk organisasi maupun diri sendiri, dengan karyawan yang sangat memperhatikan dan peduli terhadap pekerjaan mereka [14].

Keterlibatan kerja (*Work Engagement*) yang tinggi sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan pegawai yang loyal dan mendukung pertumbuhan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja positif berkorelasi dengan peningkatan kinerja individu dan organisasi [15]. Tingkat keterlibatan pegawai di Dinas Perhubungan berdampak signifikan pada kinerja mereka, dengan karyawan yang aktif dan terlibat dalam tugas mereka menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Selain keahlian, proses yang mendukung kolaborasi dan sinergi juga penting. Karyawan yang terlibat dalam pengambilan keputusan menunjukkan kinerja yang lebih baik, sesuai dengan tujuan yang diharapkan [16].

*Social loafing* yang dikenalkan oleh (Latane, B et al., 1979) merujuk pada fenomena di mana individu memberikan kontribusi yang lebih sedikit dalam kelompok dibandingkan jika mereka bekerja sendiri [17]. Penyebabnya termasuk anggapan bahwa anggota lain kurang kompeten dan bahwa usaha tambahan tidak diperlukan karena kelompok dapat menyelesaikan tugas dengan mudah tanpa kontribusi tambahan dari individu. *Social loafing* adalah kebiasaan mengurangi kontribusi saat bekerja dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama [18].

Kemalasan sosial (*social loafing*) adalah kecenderungan individu untuk mengurangi upaya

mereka ketika bekerja dalam kelompok dibandingkan saat mereka dievaluasi secara individu [19]. Dalam konteks penelitian ini, social loafing terjadi karena individu cenderung memberikan kontribusi minimal dan mengandalkan kontribusi anggota kelompok lainnya [20].

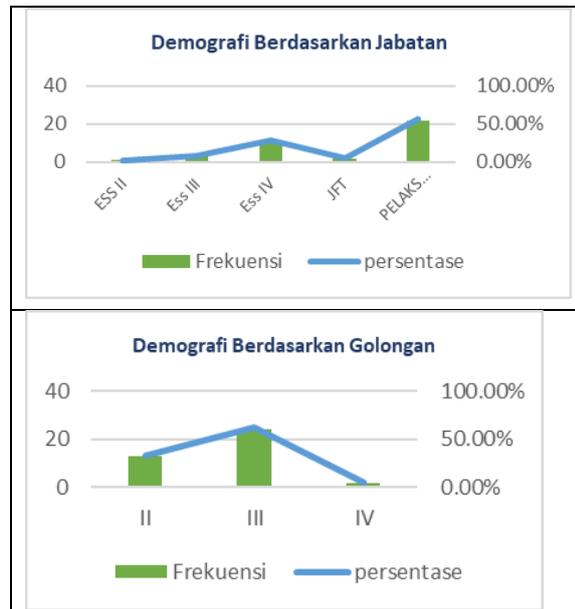
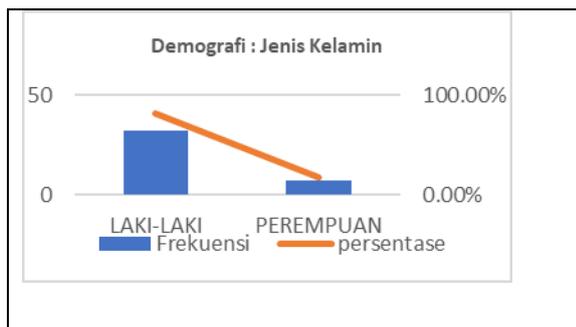
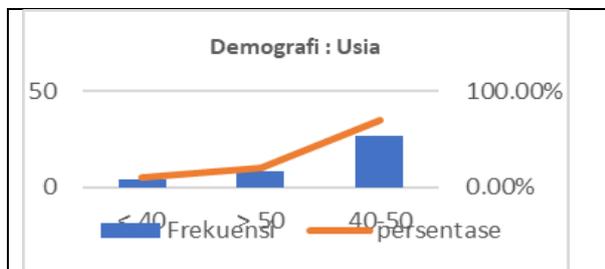
## 2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori, yang didasarkan pada teori atau hipotesis untuk menguji fenomena yang terjadi (Cooper dan Schindler, 2003). Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai PNS di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh, berjumlah 39 responden. Sampel penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu semua PNS di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh sebanyak 39 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden, dan data yang diperlukan adalah data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Data primer dikumpulkan langsung dari PNS Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Analisis data menggunakan teknik SEM (Structural Equation Modeling) berbasis varians PLS, yang memungkinkan analisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, serta kesalahan pengukuran. Pengujian SEM dilakukan dengan aplikasi SmartPLS, mencakup uji Model Pengukuran (Outer Model), Model Struktural (Inner Model), dan Model Pengujian Hipotesis.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Karakteristik terkait responden yang meliputi jenis kelamin, usia, jabatan, dan golongan sebagaimana ditampilkan pada diagram berikut ini :



Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada Tabel berikut :

Tabel 2 Statistik Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Mean	TCR	Keterangan
Kinerja Pegawai	3,67	73,33	Cukup baik
Budaya Organisasi	3,98	79,68	Cukup baik
Keterlibatan Kerja	3,73	74,58	Cukup baik
Kemalasan Sosial	3,44	68,80	Cukup baik

### Uji Outer Model (Measurement Model)

Sebelum melakukan pengukuran, penting untuk menguji kelayakan data dengan mengukur validitas dan reliabilitas variabel. Uji outer model digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

### Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen ditunjukkan melalui korelasi antara indikator dengan variabel laten. Berdasarkan pengujian validitas konvergen, ditemukan bahwa beberapa indikator pada variabel laten memiliki nilai loading factor di bawah 0.5, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator ini tidak memiliki validitas konvergen yang memadai. Indikator-indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0.5 meliputi variabel kinerja pegawai (*employee performance*), dan variable keterlibatan kerja (*work engagement*). Indikator-indikator pada variabel kinerja pegawai yang perlu dihapus adalah EP3, EP6 dan EP8; pada variabel keterlibatan kerja, indikator yang perlu dihapus adalah WE1, WE11, WE12, WE13, WE5, WE6 dan WE7. Hasil analisis konfirmasi tahap kedua setelah menghapus indikator-indikator yang tidak valid dapat diperoleh hasil loading factor diatas 0.5. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator telah mencapai validitas konvergen yang baik. Dengan demikian,

indikator-indikator tersebut valid untuk mengukur masing-masing variabel latennya.

Uji Diskriminan Validity

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana validitas suatu variabel berbeda jika dibandingkan dengan variabel lain. Pengujian discriminant validity dapat dilihat melalui output pengujian AVE, Crossloading, dan korelasi antar variabel laten. Berikut adalah hasil output uji validitas diskriminan :

- a. Nilai AVE setiap variabel pada tahap kedua pengolahan dalam penelitian ini lebih besar dari 0.50, yang menunjukkan bahwa semua variabel laten memiliki validitas diskriminan yang baik.
- b. Nilai cross loading variabel kinerja pegawai dengan indikator EP4 adalah 0,917, yang lebih besar dibandingkan nilai cross loading dengan variabel budaya organisasi (0,533), variable kemalasan sosial (0,496), dan variabel keterlibatan kerja (0,415). Nilai cross loading variabel budaya organisasi dengan indikator OC11 adalah 0.791, lebih besar daripada nilai cross loading dengan variabel kinerja pegawai (0,383), kemalasan sosial (0,348) dan variable keterlibatan kerja (0,507). Selanjutnya, nilai cross loading variabel kemalasan sosial dengan indikator SL10 adalah 0.906, yang lebih besar dibandingkan nilai cross loading dengan variabel kinerja pegawai (0,383), budaya organisasi (0,614), dan keterlibatan kerja (0,676). Demikian juga untuk indikator lainnya, semua nilai cross loading untuk variabelnya lebih besar dibandingkan dengan cross loading variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas diskriminan yang baik
- c. Nilai akar kuadrat AVE untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,799, yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antara budaya organisasi dan variabel lain. Nilai akar kuadrat AVE untuk variabel budaya organisasi adalah 0.720, yang juga lebih tinggi daripada nilai korelasi dengan variabel laten lainnya. Demikian pula, nilai akar kuadrat AVE untuk variabel kemalasan sosial dan keterlibatan kerja lebih besar dibandingkan
- d. dengan nilai korelasi antar variabel laten lainnya. Oleh karena itu, nilai akar kuadrat AVE untuk semua variabel lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel, menunjukkan bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik
- e. Nilai reliabilitas komposit dari seluruh variabel laten berkisar antara 0,708 hingga 0,799, yang berarti bahwa semua nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel laten memiliki reliabilitas komposit yang baik.

Uji Inner Model (Structural Model)

Inner Model bertujuan untuk menganalisis hubungan antara konstruk laten. Pengujian model struktural (inner model) dilakukan melalui :

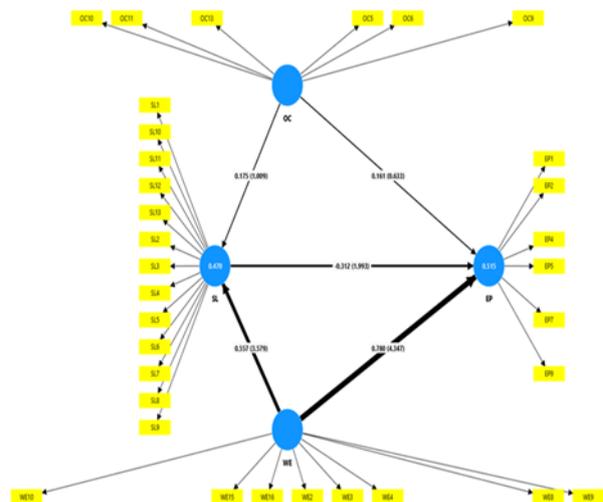
1. Variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, keterlibatan kerja dan kemalasan sosial sebesar 0,515 atau 51,5 persen sementara sisanya sebesar 48,5 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model.
2. Variabel Kemalasan sosial dapat dijelaskan oleh variabel Kinerja Pegawai, budaya organisasi, kemalasan sosial sebesar 0,470 atau 47 persen, sedangkan sisanya sebesar 53 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pengujian Q-Square

Berdasarkan hasil pengolahan, nilai Q-square untuk kinerja pegawai sebesar 0,427 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, keterlibatan kerja dan kemalasan sosial dalam memprediksi variabel kinerja pegawai termasuk dalam kategori sedang, yang berarti model memiliki predictive relevance yang baik

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji Hipotesis dipaparkan dalam gambar 3 dan tabel 3 sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram Jalur Hasil Hipotesis

Tabel 3 Hasil Path Coefficient Model Jalur

	(O)	(M)	(ST DEV)	( O/STDEV )	P v
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai Keterlibatan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.161	0.156	0.254	0.633	0.527
	0.780	0.819	0.179	4,347	0.000

Budaya Organisasi -> Kemalasan Sosial Keterlibatan Kerja -> Kemalasan Sosial	0.175	0.165	0.173	1,009	0.313
Kemalasan Sosial -> Kinerja Pegawai Budaya Organisasi -> Kemalasan Sosial -> Kinerja	0.557	0.591	0.156	3,579	0.000
	-0.312	-0.311	0.157	1,993	0.046
	-0.055	-0.050	0.063	0.865	0.387

Berdasarkan Tabel 3 dapat diambil kesimpulan hipotesis yang dianalisis yaitu:

- Hipotesis pertama: Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (*employee performance*). Semakin tinggi budaya organisasi, semakin tinggi kinerja pegawai. Dengan nilai t statistik sebesar 0,633 yang lebih kecil dari t tabel (1,96) dan nilai P-Value 0,527 > dari alpha 0,05, hipotesis tidak didukung, artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hipotesis kedua: Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (*employee performance*). Semakin tinggi keterlibatan kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Dengan nilai t statistik sebesar 4,347 yang lebih besar dari t tabel (1,96) dan nilai P-Value 0,000 < dari alpha 0,05, hipotesis didukung, artinya keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hipotesis ketiga: Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) memiliki pengaruh positif terhadap kemalasan sosial (*social loafing*). Semakin tinggi budaya organisasi, semakin tinggi kemalasan sosial. Dengan nilai t statistik sebesar 1,009 yang lebih kecil dari t tabel (1,96) dan nilai P-Value 0,313 > dari alpha 0,05 hipotesis tidak didukung, artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kemalasan sosial.
- Hipotesis empat: Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki pengaruh positif terhadap kemalasan sosial (*social loafing*). Semakin tinggi keterlibatan kerja, semakin tinggi kemalasan sosial. Dengan nilai t statistik sebesar 3,579 yang lebih besar dari t tabel (1,96) dan nilai P-Value 0,000 < dari alpha 0,05, hipotesis tidak didukung, artinya keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kemalasan sosial.

- Hipotesis lima : Nilai koefisien negatif menunjukkan bahwa kemalasan sosial (*social loafing*) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (*employee performance*). Semakin tinggi kemalasan sosial, semakin rendah kinerja pegawai. Dengan nilai t statistik sebesar 1,993 yang lebih besar dari t tabel (1,96) dan nilai P-Value 0,046 < dari alpha 0,05, hipotesis didukung, artinya kemalasan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- Hipotesis enam : Nilai koefisien negatif menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap kinerja pegawai (*employee performance*) dengan kemalasan sosial (*social loafing*) sebagai *variable intervening* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 0,865 yang lebih kecil dari t tabel (1,96) dan nilai P-Value 0,387 > dari alpha 0,05, hipotesis ditolak.
- Hipotesis tujuh : Nilai koefisien negatif menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja (*work engagement*) terhadap kinerja pegawai (*employee performance*) dengan kemalasan sosial (*social loafing*) sebagai *variable intervening* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik sebesar 1,494 yang lebih kecil dari t tabel (1,96) dan nilai P-Value 0,135 > dari alpha 0,05, hipotesis ditolak

#### Pembahasan

##### Pengaruh Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) terhadap Kinerja Pegawai (*Employee Performance*)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti budaya organisasi cenderung meningkatkan kinerja, tetapi pengaruhnya tidak cukup kuat. Penelitian Anggara, et al., (2022) mendukung temuan ini. Di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh, budaya organisasi meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas, namun peningkatannya tidak signifikan. Kinerja pegawai diukur berdasarkan perencanaan individu dan unit organisasi dengan memperhatikan target dan perilaku pegawai.

##### Pengaruh Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*) terhadap Kinerja Pegawai (*Employee Performance*)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (*employee performance*). Ini berarti bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai, semakin baik kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Meskipun beban kerja tinggi, pegawai yang memiliki tanggung jawab, rasa memiliki, dan komitmen yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Keterlibatan kerja, yang mencakup komitmen, rasa memiliki, kepercayaan, dan dukungan, berdampak positif pada kepuasan individu dan kinerja organisasi. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin banyak pegawai yang dilibatkan dalam pekerjaan,

semakin tinggi kinerja mereka. Peningkatan keterlibatan kerja terjadi ketika pekerjaan diutamakan, harga diri dihargai, dan motivasi diberikan.

Pengaruh Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) terhadap Kemalasan Sosial (*Social Loafing*)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kemalasan sosial (*social loafing*). Artinya, meskipun budaya organisasi cenderung meningkatkan kemalasan sosial, pengaruhnya tidak cukup besar untuk dianggap signifikan. Temuan ini didukung oleh fakta di lapangan yang menunjukkan adanya kecenderungan budaya malas dan kelalaian di Dinas Perhubungan, meskipun tidak signifikan. Budaya kelompok dalam organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kemalasan sosial, menyebabkan kelalaian dan kemalasan yang mempengaruhi dedikasi dan kepercayaan antar anggota organisasi

Pengaruh Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*) terhadap Kemalasan Sosial (*Social Loafing*)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (*work engagement*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kemalasan sosial (*social loafing*). Artinya, peningkatan keterlibatan kerja berkontribusi pada peningkatan kemalasan sosial. Di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh, meskipun pegawai memiliki tanggung jawab dan komitmen tinggi, hal ini juga diiringi dengan peningkatan kemalasan sosial, seperti pegawai yang lalai dan menyerahkan pekerjaan kepada rekan lain.

Pengaruh Kemalasan Sosial (*Social Loafing*) terhadap Kinerja Pegawai (*Employee Performance*).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kemalasan sosial (*social loafing*) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (*employee performance*). Artinya, semakin tinggi kemalasan sosial, semakin menurun kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Data lapangan menunjukkan bahwa 33,3% pegawai yang malas dan sering bolos mengganggu kinerja keseluruhan. juga mendukung temuan ini, menyatakan bahwa kemalasan sosial berdampak negatif pada kinerja organisasi. Beberapa pegawai bersembunyi di balik usaha rekan lain karena kurangnya minat dan pengawasan. Untuk mengatasi hal ini, manajemen perlu melakukan evaluasi kinerja secara rutin.

Pengaruh Budaya Organisasi (*Organizational Culture*) terhadap Kinerja Pegawai (*Employee Performance*) melalui Kemalasan sosial (*Social Loafing*).

Hasil analisis menunjukkan bahwa kemalasan sosial (*social loafing*) tidak memediasi pengaruh budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap kinerja pegawai (*Employee Performance*) di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh, sehingga hipotesis tersebut ditolak. Meskipun kemalasan sosial ada pada beberapa pegawai, tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu, serta pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan lancar, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berhasil meningkatkan semangat kerja pegawai.

Pengaruh Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*) terhadap Kinerja Pegawai (*Employee Performance*) melalui Kemalasan sosial (*Social Loafing*).

Hasil analisis menunjukkan bahwa kemalasan sosial (*social loafing*) tidak memediasi pengaruh keterlibatan kerja (*work engagement*) terhadap kinerja pegawai (*Employee Performance*) di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh, sehingga hipotesis ditolak. Kemalasan sosial seperti melalaikan pekerjaan dan menyerahkan tugas kepada rekan tidak berpengaruh secara tidak langsung pada hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat tetap bertanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai deadline

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh, namun budaya organisasi tidak signifikan karena belum ada pedoman yang jelas. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan, meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kemalasan sosial, sementara keterlibatan kerja berpengaruh signifikan, meskipun ada kemalasan di dalam organisasi. Kemalasan sosial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai, namun bimbingan pimpinan mengurangi jumlah pegawai malas. Secara keseluruhan, budaya organisasi dan keterlibatan kerja tetap memberikan dampak positif pada kinerja pegawai, meskipun ada kemalasan sosial yang tidak signifikan mempengaruhi hubungan tersebut. Budaya kerja yang baik di Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh, ditandai dengan kesopanan, keramahan, dan kerajinan, menutupi kemalasan dan kinerja buruk sebagian pegawai. Kinerja organisasi tetap baik berkat pegawai yang berkinerja baik

#### Daftar Rujukan

- [1] Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813–833. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.654>
- [2] Septefani, B. C., & Andriani, D. (2023). Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with Organizational Citizenship Behaviour (OCB) as an Intervening Variable. <https://doi.org/10.21070/ups.2054>
- [3] Rahayu, A. D. (2020). Pengaruh Spiritual Leadership, Organizational Culture, terhadap Employee Performance melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.24269/asset.v3i2.3211>
- [4] Asri, D. H. A., & Nova, N. E. (2024). Pengaruh Transformational Leadership, Work Environment, Organizational Culture Terhadap Employee Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 21(2). <https://doi.org/10.29313/performa.v21i2.4187>
- [5] Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100.

- <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- [6] Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(1), 11–25. <https://doi.org/10.32938/ie.v5i1.4188>
- [7] Pancasasti, R. (2023). Peran Innovative Work Behaviour (Iwb) Dan Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Ukm Coffeeshop Di Serang. *Jurnal Manajemen Dan Retail*, 3(02), 78–90. <https://doi.org/10.47080/jumerita.v3i02.2810>
- [8] Windi, W. (2024). Kompensasi, Organizational Climate dan Organizational Culture terhadap Employee Performance dengan Innovative Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(3), 1224–1240. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i3.8731>
- [9] Wantiningsih, F. F., & Hariasih, M. (2023). The Effect of Work Involvement and Organizational Commitment on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at CV. ESP Surya Jaya Jember. <https://doi.org/10.21070/ups.2327>
- [10] Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. (2019). *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*. <https://doi.org/10.32424/1.jp.2019.26.2.1621>
- [11] Nirmala, L. W., & Handoyo, S. (2022). Pengaruh Organizational Safety Culture terhadap Work Engagement dengan Leader Safety Commitment sebagai Variabel Moderator. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1), 371–376. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.34634>
- [12] Wahyuni, I., & Sulastri, S. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(1), 10. <https://doi.org/10.24036/jkmw0284880>
- [13] Faradilah, T. N. M., & Abadiyah, R. (2024). Influence of Workload, Perception of Organizational Support on Employee Engagement and Quality of Work Life as an Intervening Variable (PT. JATIM AUTOCOMP INDONESIA). <https://doi.org/10.21070/ups.4374>
- [14] Atlennur, D., & Arianto, T. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Daihatsu Bengkulu). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1), 93–107. <https://doi.org/10.36085/jems.v5i1.5957>
- [15] Handaningrum, C. P., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 365–382. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3365>
- [16] Syelvy, S., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Employee Engagement dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Multi Agro Sarana. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(3), 622–638. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1962>
- [17] Indarto, B., Souisa, J., & Shofiana, V. N. D. (2023). Pengaruh PO-Fit dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Personel Koramil 03 Semarang dengan OCB sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(6), 636–644. <https://doi.org/10.32493/drj.v6i6.34620>
- [18] Jayapradesta, J., & Firdausy, C. M. (2024). Pengaruh organizational identification terhadap employees innovative work behavior melalui employee engagement sebagai variabel mediasi dan creative self-efficacy sebagai variabel moderasi pada karyawan start-up di Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(2), 455–467. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.29693>
- [19] Widyaswendra, R. K. A. (2020). Pengaruh Organizational Culture Terhadap Employee Engagement Dengan Job Satisfaction Sebagai Variable Intervening Pada Karyawan Pt Pelindo Iii (Persero). *Business and Finance Journal*, 5(1). <https://doi.org/10.33086/bfj.v5i1.1476>
- [20] Sulistyowati, C. M., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh WorkFamily Conflict terhadap Job Performance dengan Employee Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1256–1266. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1256-1266>