

**PERAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FITNESS PLUS
KOTA DENPASAR**

I Gusti Ayu Panca Dewi¹
I Komang Oka Permadi²
Via Lailatur Rizki³
Novy Fitria⁴

Universitas Mahasaraswati Denpasar^{1,2}
Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang^{3,4}
Email: gungpanca@unmas.ac.id

Abstract

The framework of any organization or corporation is incomplete without labor. Improving the caliber of human resources has been an important strategic aim in dealing with the challenges brought about by globalization in recent times. Employee output is the single most important factor in determining a company's success. Finding out how organizational commitment mediates the connection between competence and performance at Fitness Plus in Denpasar City is the main goal of this research. The study's population included all employees, and all 60 of them participated as responders thanks to a non-probability sampling strategy that used a saturated sample method (census). Path analysis, which makes use of structural equation modeling (SEM), was used to examine the data and assess the study's hypotheses. The application SmartPLS, which aids in the analysis of complicated data structures, was important in making this research possible. Competence significantly and favorably affects organizational commitment, according to this study's results. Competence and employee performance do not appear to have a substantial association, though. It has also been shown that organizational dedication has little to no effect on performance. Whether it can mediate the connection between competence and performance in the workplace is an open question.

Keywords: Competence, Commitment organizational, Employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan vital untuk menunjang keberhasilan penyelenggaraan organisasi yang efektif. Sekalipun fasilitas, sarana prasarana, serta berbagai sumber daya tersedia secara memadai, tanpa kontribusi dari tenaga kerja yang kompeten dan memiliki kinerja maksimal, aktivitas operasional perusahaan tidak akan berlangsung secara optimal. Griffin (2003) mengungkapkan pentingnya sumber daya manusia semakin meningkat karena pertumbuhan kompleksitas hukum, pemahaman bahwa SDM berperan besar dalam meningkatkan produktivitas dan menuntut kesadaran atas biaya yang muncul dari

pengelolaan yang tidak efektif. Agar proses manajerial berjalan lancar, perusahaan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan terampil, serta dituntut untuk memaksimalkan tata kelola organisasi guna mendorong peningkatan performa karyawan.

Kinerja mencerminkan hasil kerja pegawai yang dinilai dari keterampilan, upaya, dan kondisi kerja yang diakui oleh organisasi sebagai indikator kinerja optimal (Hendri, 2019) untuk menghadapi tantangan modernisasi birokrasi dan tuntutan pelayanan publik yang tinggi, organisasi publik harus mengintegrasikan penguatan kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan, dengan komitmen organisasi sebagai pengikat strategis yang mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kompetensi menjadi salah satu determinan penting dalam menunjang efektifitas kerja karyawan. Riyanto et al., (2023) berpendapat bahwa Kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang optimal dan efisien. Sehingga menjadi fondasi utama dalam menjaga daya saing individu dan organisasi, terutama dalam era persaingan global dan disrupsi digital. Di tengah perkembangan teknologi dan perubahan sistem kerja, karyawan yang kompeten tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga mampu beradaptasi secara cepat dengan perubahan.

Kompetensi memainkan peran yang sangat penting dalam membangun dan memperkuat komitmen terhadap organisasi karena cenderung memberikan rasa lebih percaya diri, mampu menjalankan tugas secara efektif, dan merasa dihargai. sehingga memperkuat loyalitas serta keterikatan emosional terhadap tempat kerja (Karami et al., 2017). Karyawan yang kompeten mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien, memahami peran serta tanggung jawabnya, serta menunjukkan nilai-nilai profesional yang selaras dengan tujuan organisasi Anwar & Aima (2019). Kompetensi bukan hanya aspek teknis, tetapi juga emosional dan moral dalam hubungan kerja yang menjadi penghubung penting antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengkaji hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh Suantara et al. (2020), Anwar & Aima (2019), Sulantara et al. (2020), Amin (2022), Dewi (2021), dan Permadi et al. (2023). Berdasarkan penelitian ini, kompetensi secara luas dan signifikan mempengaruhi efisiensi di antara karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh Kawangung et al. (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang menunjukkan pengaruh positif signifikan kompetensi dengan komitmen organisasi dilakukan oleh Karami et al., (2017), Anwar & Aima (2019), Suprayitno & Handini (2023), Adref (2025), Anwar & Aima (2019). Temuan-temuan ini menegaskan bahwa ketika individu memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang memadai, mereka cenderung menunjukkan

loyalitas, keterlibatan emosional, dan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tujuan dan nilai organisasi, sehingga memperkuat hubungan timbal balik.

Selain kompetensi, komitmen terhadap organisasi juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas di tempat kerja. Hal ini menggambarkan sejauh mana karyawan memiliki ikatan emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi (Suantara et al., 2020). Dalam kondisi saat ini, di mana turnover karyawan meningkat di banyak industri, menjaga loyalitas karyawan menjadi tantangan penting. Komitmen organisasi diyakini dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif, memperkuat semangat karyawan dan mengurangi keinginan untuk pindah pekerjaan.

Para peneliti telah meneliti hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dengan studi yang dilakukan oleh Sungu dkk. (2019), Cesário & Chambel (2017), Hendri (2019), Anggapradja & Wijaya (2017), dan Gunawan dkk. (2017) memberikan kontribusi yang signifikan dalam bidang ini. Berbagai studi menunjukkan bahwa Komitmen terhadap perusahaan sangat mempengaruhi seberapa baik karyawan bekerja, suatu konsep yang terus menjadi topik pembahasan akademis. Di sisi lain, studi oleh Rembet dkk. (2020) dan Pitaloka (2021) menyimpulkan bahwa hubungan ini tidak signifikan secara statistik.

Fitness Plus adalah pusat kebugaran perusahaan yang beroperasi di Pulau Bali, Indonesia, dengan konsep Mega Gym yang menghadirkan berbagai inovasi bagi masyarakat yang peduli akan kesehatan dan kebugaran. Tiga cabang yang dimiliki, yakni di Satria, Gatsu Barat, dan Sanur, menjadi bagian dari ekspansi layanan di Kota Denpasar. Meskipun demikian, hasil evaluasi awal menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum memahami sepenuhnya pentingnya komitmen terhadap organisasi dan cara penerapannya dalam lingkungan kerja. Di sektor kebugaran, peningkatan kompetensi saja tidak cukup untuk menjamin kinerja yang optimal tanpa disertai keterlibatan emosional dan loyalitas terhadap tempat kerja. Karyawan yang hanya unggul secara teknis namun kurang memiliki komitmen, cenderung menunjukkan performa yang menurun. Dalam hal ini, komitmen organisasional menjadi jembatan yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan pencapaian kinerja. Oleh karena itu, sinergi antara pengembangan kemampuan dan penanaman komitmen perlu dilakukan secara berkelanjutan agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan dalam menghadapi persaingan industri kebugaran yang dinamis.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menganalisis dampak kemampuan individu terhadap pencapaian pribadi dalam kombinasi dengan dedikasi organisasi, namun hasilnya masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Oleh karena itu, studi ini diarahkan untuk memperkuat temuan sebelumnya dengan menguji kembali sejauh mana komitmen terhadap organisasi dapat memainkan peran penting dalam menghubungkan kompetensi dengan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan mengusulkan model individu yang menekankan pentingnya aspirasi untuk memiliki, memilih, dan termotivasi dalam mencapai tujuan-tujuan spesifik (Mahennoko, 2011). Dasar dari teori ini didasarkan pada temuan yang menunjukkan bahwa tujuan (yang mencakup pandangan tentang masa depan dan kondisi yang diinginkan) memainkan peran kunci dalam mengarahkan tindakan individu. Teori ini juga mengindikasikan bahwa komitmen individu terhadap tujuannya akan mempengaruhi perilaku mereka, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kinerja yang dicapai (Robbins, 2008). Berdasarkan *goal setting theory*, peningkatan kinerja pegawai menjadi tujuan utama, sedangkan kompensasi, kompetensi, dan komitmen organisasi berperan sebagai faktor penentunya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang individu mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sesuai dengan perannya, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Sungu et al., 2019). Menurut Hendri (2019) Kinerja individu merupakan cerminan dari kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu sambil menjaga standar tinggi dalam hal keunggulan, kejujuran, dan perilaku kolaboratif. Sejalan dengan Suantara et al. (2020) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, serta mencerminkan efektivitas individu dalam menjalankan tugas sesuai harapan organisasi.

Komitmen Organisasi

Derajat di mana pekerja memiliki keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan tempat mereka bekerja merupakan cerminan dari dedikasi mereka terhadap organisasi (Suantara et al., 2020). Menurut Riyanto et al. (2023) komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional, pertimbangan rasional, dan rasa tanggung jawab moral karyawan terhadap organisasi, yang berperan penting dalam meningkatkan loyalitas dan retensi kerja. Sedangkan Sungu et al. (2019) komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan merasa terhubung secara psikologis dengan organisasi tempat mereka bekerja, termasuk keinginan untuk tetap bekerja, keyakinan terhadap nilai organisasi, serta kesediaan memberikan usaha maksimal demi tujuan organisasi.

Kompetensi

Seperti yang diungkapkan oleh Hanum dkk. (2020), kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan cara yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, keahlian teknis, dan pengetahuan praktis, yang didukung oleh sikap profesional dan etos kerja yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi ini memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan kualitas tinggi sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Suantara dkk. (2020) mendefinisikan kompetensi sebagai kualitas pribadi yang mendasar, mencakup pemahaman, keahlian, dan

tindakan yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian kinerja kerja optimal. Secara bersamaan, Gita dkk. (2025) menyatakan bahwa seorang pekerja yang kompeten memiliki dasar pengetahuan, sifat-sifat karakter, dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. (Gita dkk., 2025).

METODE PENELITIAN

Variabel eksogen dalam studi ini adalah kompetensi, sedangkan variabel endogen adalah kinerja karyawan dan variabel mediasi adalah komitmen organisasi. Dengan menggunakan metode empiris dan informasi langsung yang dikumpulkan dari sumbernya, penelitian ini menarik kesimpulan. Populasi studi ini terdiri dari seluruh 60 karyawan Fitnes Pluss di Kota Denpasar. Metode pemilihan sampel menggunakan sampling nonprobabilitas dengan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi diambil sampelnya, sehingga totalnya 60 individu. Tiga indikator variabel kompetensi diadaptasi dari penelitian Riyanto et al. (2023), yaitu keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan sikap (attitude). Tiga indikator komitmen organisasi diadaptasi dari penelitian Suantara dkk. (2020), yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Indikator kinerja karyawan diadaptasi dari penelitian Permadi dkk. (2023), yaitu jumlah pekerjaan, keandalan, efektivitas, keunggulan, kemandirian, dan aspirasi pertumbuhan..

Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk mengevaluasi hipotesis yang diajukan. Pemilihan Partial Least Square (PLS) sebagai teknik analisis didasarkan pada fleksibilitasnya, kemampuannya untuk digunakan pada berbagai skala data, kemampuannya untuk berfungsi tanpa banyak asumsi, dan fakta bahwa ukuran sampel tidak perlu besar. PLS juga cocok untuk konfirmasi teori (Solimun, 2008; Ghozali, 2009; Hair et al., 2006). Fase pengujian data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9. Setelah proses analisis, hasilnya diinterpretasikan berdasarkan studi teoretis dan empiris. Kemudian, kesimpulan dan beberapa rekomendasi disusun untuk dipertimbangkan dalam penelitian lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pelaksanaan uji validitas dan reliabilitas merupakan komponen kritis dalam metodologi penelitian, karena uji ini bertujuan untuk memastikan akurasi dan konsistensi alat penelitian dalam mengukur variabel yang dimaksud. Validitas suatu alat penelitian bergantung pada kemampuan setiap item dalam kuesioner untuk mewakili konstruk yang diukur. Nilai outer loading (OL) ≥ 0.5 dianggap sebagai indikasi validitas konvergen, sementara nilai ≥ 0.7 dianggap sebagai bukti validitas yang sangat baik (Ghozali & Latan, 2015). Selain itu, keandalan suatu instrumen ditentukan oleh besarnya konsistensi internalnya, yang ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha (CA) $> 0,60$ dan nilai Composite Reliability (CR) $> 0,70$ (Ghozali

& Latan, 2015). Tabel 1 di bawah ini menampilkan hasil uji validitas dan reliabilitas.

Tabel 1
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Konstruk	OL	CA	CR	AVE
Kompetensi (X)	X1.1	0,932	0,867	0,920	0,793
	X1.2	0,915			
	X1.3	0,820			
Komitmen Organisasi (Z)	Z1.1	0,803	0,662	0,811	0,588
	Z1.2	0,743			
	Z1.3	0,754			
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,743	0,911	0,931	0,693
	Y1.2	0,865			
	Y1.3	0,834			
	Y1.4	0,891			
	Y1.5	0,806			
	Y1.6	0,847			

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa seluruh variabel yang diteliti memiliki validitas dan reliabilitas yang sangat baik. Variabel Kompetensi (X) memiliki outer loading antara 0,820–0,932, dengan CA 0,867, CR 0,920, dan AVE 0,793, yang menunjukkan validitas konvergen dan konsistensi internal yang sangat kuat. Variabel Komitmen Organisasi (Z) juga memenuhi kriteria dengan OL 0,743–0,803, CA 0,662, CR 0,811, dan AVE 0,588, yang menunjukkan reliabilitas yang cukup baik. Sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki OL antara 0,743–0,891, CR 0,911, CR 0,931, dan AVE 0,693, yang menunjukkan validitas dan reliabilitas yang sangat tinggi.

Hasil Uji *Goodness of Fit* (R^2)

Penelitian ini berfokus pada dua konstruk: komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Model ini dianggap memiliki kekuatan sedang dengan nilai R^2 sebesar 0,33 dan kekuatan lemah dengan nilai 0,19; nilai R^2 sebesar 0,51 menunjukkan tingkat kekuatan yang cukup tinggi untuk model tersebut. (Lathan & Ghazali, 2012). Nilai R^2 untuk konstruk variabel tersebut dapat tersajikan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Nilai *R-Square* (R^2)

Variabel	<i>R Square</i>
Komitmen Organisasi	0,373
Kinerja Karyawan	0,513

Sumber : Data diolah, 2024

Nilai *R-Square* komitmen organisasi yaitu 0,37 sehingga model pengaruh kompetensi tergolong termasuk dalam kriteria model moderat, Sedangkan kinerja karyawan memiliki nilai indek *R-Square* = 0,513 sehingga model pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi termasuk kuat.

Hasil Uji *Predictive Relevance* (Q²)

Selanjutnya dilakukan uji *predictive relevance* (Q²) yaitu untuk menguji nilai koefisien determinasi total dengan Q Square Test (Q²). Kriteria nilai relevansi prediktif q-square dikategorikan sebagai prediktif relevan jika nilai q-square >0, namun sebaliknya bila nilai q-square <0 berarti model prediktif kurang relevan. Adapun perhitungan Q² dapat ditentukan:

$$Q^2 = 1 - \{(1-R12) (1-R22)\}$$

$$Q^2 = 1 - \{(1-0,373) (1-0,513)\}$$

$$Q^2 = 1 - (0,627) (0,487)$$

$$Q^2 = 1 - 0,305 = 0,695$$

Perhitungan nilai Q² menghasilkan hasil sebesar 0,695, yang setara dengan 69,50%. Karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa model analisis rute yang kita buat cukup baik untuk membuat prediksi. Dengan kata lain, data dapat dijelaskan oleh model hingga tingkat 69,50%, sedangkan kesalahan dan variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam studi ini menyumbang 30,50%.

Uji Pengaruh Langsung

Uji selanjutnya yaitu melakukan uji pengaruh langsung antar variabel yang diteliti. Hasil pengujian dapat disajikan pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hubungan antar Variabel	OS	STDEV	T Statistics	P Values	Keterangan
Komitmen Organisasi - > Kinerja Karyawan	0,423	0,156	2,717	0,007	Signifikan
Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0,374	0,157	2,386	0,017	Signifikan
Kompetensi -> Komitmen Organisasi	0,611	0,064	9,492	0,000	Signifikan

Sumber : Data diolah 2025

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat dedikasi mereka terhadap organisasi, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t-statistic 2,717 dan nilai p 0,007. Temuan studi ini menunjukkan bahwa nilai t = 2,386 dan nilai p = 0,017 menunjukkan betapa besar pengaruh keahlian terhadap kinerja pekerja. Temuan studi ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t-statistic sebesar 9,492 dan nilai p sebesar 0,000.

Uji Pengaruh Tidak Langsung

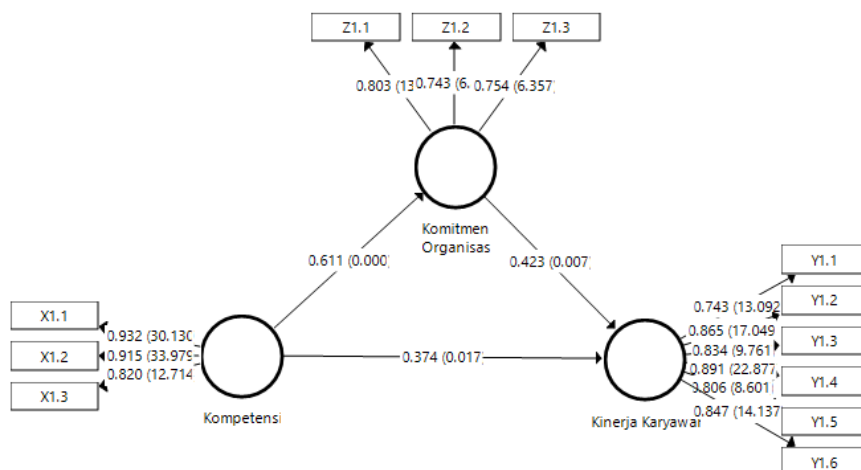
Evaluasi selanjutnya melibatkan analisis pengaruh tidak langsung antara variabel-variabel konstruk. Tujuan studi ini adalah untuk mengevaluasi peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara kompetensi dan kompetensi, serta kinerja karyawan. Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4, variabel komitmen organisasi telah terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini signifikan pada tingkat 5%, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 0,097 dan nilai p sebesar 0,008. Oleh karena itu, variabel komitmen organisasi diklasifikasikan sebagai variabel mediasi.

Tabel 4
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan antar Variabel	OS	STDEV	T Statistics	P Values	Keterangan
Kompetensi -> Komitmen Organisasi	0,258	0,097	2,655	0,008	Signifikan
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah 2025

Untuk menentukan signifikansi dari efek yang dihipotesiskan, perlu untuk menganalisis koefisien parameter dan nilai signifikansi dari t statistik. Model struktural penelitian ini dapat disajikan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1
Model SEM PLS

Hubungan antara Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Dengan nilai t sebesar 2,717 dan nilai p sebesar 0,007, uji efek langsung menunjukkan bahwa dedikasi secara signifikan meningkatkan kinerja, yang menunjukkan tingkat signifikansi yang sangat tinggi. Bukti empiris dari studi ini memberikan dukungan tambahan terhadap temuan Suantara dkk. (2020), Anwar & Aima (2019), Sulantara dkk. (2020), Amin (2022), Dewi (2021), dan Permadi et al. (2023), yang secara konsisten menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan yang menunjukkan ikatan emosional yang kuat dan loyalitas tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan produktivitas, tanggung jawab, dan motivasi kerja yang lebih tinggi.

Hubungan antara Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Keahlian secara signifikan dan positif mempengaruhi dedikasi terhadap organisasi, menurut tes dampak langsung, hal ini dibuktikan dengan nilai $t = 9,492$ dan nilai $p = 0,000$, yang menegaskan bahwa pengaruh tersebut sangat kuat dan signifikan. Hasil uji yang diperoleh menunjukkan bahwa dapat diterima hipotesis yang dikembangkan serta mendukung hasil temuan yang dilakukan oleh Karami et al. (2017), Anwar & Aima (2019), Suprayitno & Handini (2023), Adref (2025), Anwar & Aima (2019) yang menemukan bahwa keterampilan dan kemampuan staf, yang mencakup sikap kerja, pengetahuan, dan kemampuan mereka, memainkan peran penting dalam membentuk loyalitas, keterlibatan, dan rasa tanggung jawab mereka terhadap perusahaan, sehingga memperkuat komitmen dalam jangka panjang.

Hubungan antara Kompetensi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan bahwa komitmen memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang tercermin dari nilai t sebesar 2,386 dan nilai p sebesar 0,017, yang mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut dapat dianggap signifikan secara statistik. Hasil uji yang diperoleh menunjukkan bahwa dapat diterima hipotesis yang dikembangkan serta mendukung hasil temuan yang dilakukan oleh Sungu et al. (2019), Cesário & Chambel (2017), Hendri (2019), Anggapradja & Wijaya (2017) serta Gunawan et al. (2017) yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi yang tercermin dalam loyalitas, rasa memiliki, dan kesediaan untuk berkontribusi semakin tinggi pula motivasi dan kualitas kinerja yang ditunjukkan, karena komitmen mendorong dedikasi dan tanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi.

Efek Mediasi Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja, yang dibuktikan dengan nilai t -statistic sebesar 0,097 dan nilai p sebesar 0,008, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan signifikan secara statistik sehingga menguatkan hipotesis yang diajukan. Temuan ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga berperan sebagai penghubung yang memperkuat hubungan antara faktor-faktor yang ada dan

peningkatan kinerja, sehingga menghubungkan hubungan antara variabel-variabel lain (seperti kompetensi atau motivasi) dengan kinerja karyawan, sekaligus memperkuat kontribusi tidak langsung dari faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, stres kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan secara bersama-sama dan terpisah mempengaruhi kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang optimal dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan psikologis, serta sejauh mana organisasi memberikan dukungan dan memupuk rasa kepemilikan dan loyalitas karyawan. Komitmen organisasi terbukti mampu memperkuat pengaruh kompetensi dan dukungan terhadap peningkatan kinerja, sekaligus mengurangi efek negatif dari stres kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan yang terstruktur, memperkuat dukungan organisasi secara sistematis, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meminimalkan stres. Upaya ini akan memperkuat komitmen organisasi yang terbukti menjadi mediator penting dalam meningkatkan kinerja. Namun, penelitian ini tidak luput dari keterbatasan. Keterbatasan tersebut meliputi penggunaan pendekatan kuantitatif dan sampel yang terbatas pada satu institusi. Oleh karena itu, generalisasi hasil penelitian masih perlu dievaluasi lebih lanjut. Dengan demikian, disarankan agar penelitian selanjutnya mengadopsi pendekatan campuran (mixed methods) sehingga dapat mempelajari segala hal yang perlu diketahui tentang subjek yang sedang diteliti, memperluas cakupan wilayah dan sektor organisasi, serta mengeksplorasi faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja sebagai variabel tambahan dalam model yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adref, F. (2025). *The Influence of Nurse Competence and Organizational Culture on Work Commitment in the Hospital Environment*. 13(6), 13–17. <https://doi.org/10.35629/3002-13061317>
- Amin, M. S. (2022). *Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach*. 2, 40–56.
- Anggapradja, I. T., & Wijaya, R. (2017). *EFFECT OF COMMITMENT ORGANIZATION, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND MOTIVATION TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES*. 74(1), 74–80.
- Anwar, K., & Aima, M. H. (2019). *THE EFFECT OF COMPETENCE AND MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AND ITS IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(2), 183–196. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). *Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance*. *Knowledge and Process*

- Management*, 24(2), 152–158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Dewi, N. P. (2021). *The Effect Of Competence , Job Stress And Perceived Organizational Support On Employee Performance With Organizational Commitments As Intervening Variables*. 3(2), 131–139.
- Gita, A., Shofiyah, N., La, Y., & Marihi, O. (2025). *Advances in Human Resource Management Research Competence , Work Environment and Work Discipline on Employee Performance*. 3(1), 30–43.
- Gunawan, H., Haming, M., Zakaria, J., & Djamareng, A. (2017). *Effect of Organizational Commitment , Competence and Good Governance on Employees Performance and Quality Asset Management*. 08(01), 17–30.
- Hanum, N., Munandar, J. M., & Purwono, J. (2020). THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 252–260. <https://doi.org/https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.05>
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Karami, A., Farokhzadian, J., & Foroughameri, G. (2017). *Nurses ' professional competency and organizational commitment : Is it important for human resource management ?* 1–15.
- Permadi, I. K. O., Carina, T., & Wibawa, I. W. S. (2023). The Impact of Organizational Culture and Lecturer Competence on Organizational Commitment to Influence Lecturer Performance. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(2), 157–165. <https://doi.org/https://doi.org/10.52643/jam.v13i2.3017>
- Pitaloka, E. (2021). *THE IMPACT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE* *Korespondensi Penulis* : 117–133. <https://doi.org/10.30813/bmj.v>
- Rembet, G. A., Firdiansjah, A., & Sutriswanto. (2020). The Effect of Organizational Commitment and Employee Engagement towards Employee Performance through Organization Citizenship Behaviors. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering*, 06(09), 07–13. <https://doi.org/10.31695/ijasre.2020.33869>
- Riyanto, S., Handiman, U. T., Gultom, M., Gunawan, A., Putra, J. M., & Budiyanto, H. (2023). Increasing Job Satisfaction, Organizational Commitment and the Requirement for Competence and Training. *Emerging Science Journal*, 7(2), 520–537. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-07-02-016>
- Suantara, I. K., Sitiari, N. W., & Yasa, P. N. S. (2020). The Role of Organizational Commitments Mediates The Effect of Competence on Employee Performance in PT. Bali Tangi Spa Production. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 7(1), 53–64.
- Sulantara, I. M., Mareni, P. K., Sapta, I. K. S., & Suryani, N. K. (2020). *The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance*. 5(5).
- Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and*

Assessment, 27(3), 280–290. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12256>
Suprayitno, S. D., & Handini, D. P. (2023). *Effect of Competence on Career Development and Implication for Organizational Commitment*. 1(2), 178–191.