

Employee Performance Of PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang With Organizational Commitment As An Intervening Variable

Kinerja Karyawan PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Herlambang Triwijayanto¹, Indarto², Yuli Budiati³

Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang^{1,2,3}

trijayanto.herlambang@gmail.com

*Corresponding Author

ABSTRACT

The aim of the research is to analyze the influence of Perceived Organizational Support and employee empowerment on employee performance through organizational commitment at PT. Evercoss Technology Indonesia in Semarang City. This type of research is quantitative survey research with the data source used is primary data. The population used in this research were all production employees at PT. Evercoss Technology Indonesia in Semarang City, while the research sample used was 121 respondents, and the sampling technique used simple random sampling. The data collection method uses a questionnaire, with the data analysis technique used is a Structural Equation Model (Partial Least Square (PLS)). The research results show that Perceived Organizational Support and employee empowerment have a positive and significant effect on organizational commitment. Perceived Organizational Support, employee empowerment, and organizational commitment have a significant positive effect on employee performance. The results of the mediation test show that organizational commitment can significantly mediate the influence of Perceived Organizational Support and employee empowerment on employee performance.

Keywords: Perceived Organizational Support, Employee Empowerment, Organizational Commitment, and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Evercoss Technology Indonesia di Kota Semarang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif survei dengan sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Evercoss Technology Indonesia di Kota Semarang, sedangkan sampel penelitian yang digunakan adalah sebesar 121 responden, dan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan jika *Perceived Organizational Support* dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Perceived Organizational Support*, pemberdayaan karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji mediasi menunjukkan jika komitmen organisasi secara signifikan dapat memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Perceived Organizational Support, Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, sehingga dianggap sebagai aset utama dalam perusahaan tersebut. Hal ini karena tanpa adanya SDM, perusahaan akan kesulitan dalam menjalankan operasinya. Setiap perusahaan

harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten, karena akan berdampak positif terhadap kemajuan perusahaan. Perusahaan memerlukan SDM yang dapat berprestasi, memiliki motivasi tinggi, dan mampu bekerja efektif demi mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memaksimalkan potensi setiap karyawan agar kemampuan dan keahliannya dapat memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi, penting untuk menempatkan karyawan dengan tepat di berbagai divisi atau unit kerja yang ada dalam perusahaan. Dengan penempatan yang sesuai, karyawan dapat bekerja secara efektif, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang optimal (Siagian, 2018).

Prestasi karyawan adalah produk dari usaha individu dalam jangka waktu tertentu yang mencerminkan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya di dalam perusahaan (Sari & Darmastuti, 2022). Kinerja menggambarkan pencapaian dalam menjalankan program, kegiatan, dan kebijakan yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan.

Kinerja karyawan yang optimal menjadi prioritas dalam perusahaan, dan upaya harus dilakukan untuk mencapai hal tersebut agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Kinerja karyawan menjadi indikator bagi perusahaan untuk menilai sejauh mana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Kinerja yang optimal dicapai melalui pemanfaatan potensi yang dimiliki oleh karyawan, dan perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai hasil yang lebih maksimal. Faktor-faktor tersebut antara lain *Perception Organizational Support* (Winata & Suhana, 2023), serta faktor-faktor pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi (Dwiputri *et al.*, 2023).

Kajian mengenai kinerja karyawan dalam penelitian ini akan dilakukan pada karyawan PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang. PT. Evercoss Technology Indonesia adalah perusahaan yang bergerak memproduksi telepon genggam dengan merk dagang "Evercoss". PT. Evercoss Technology Indonesia yang semula memproduksi peralatan selular, kemudian melakukan perluasan produk dengan juga memproduksi peralatan kesehatan, laptop dan juga peralatan, dan yang paling terbaru dan menjadi salah satu produk utamanya adalah *Set-Top Box* (STB), yaitu perangkat elektronik yang digunakan untuk menerima sinyal televisi digital sehingga dapat menampilkan siaran TV digital di Indonesia. Perubahan produk yang menjadi komoditas utama dari PT. Evercoss Technology Indonesia tersebut membuat karyawan harus melakukan penyesuaian serta kerjasama. Proses kerja yang dilakukan oleh karyawan adalah kerjaan yang harus dilakukan secara bersama-sama dan saling peduli antara satu dengan yang lainnya harus dapat menciptakan perilaku kerjasama antar karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan harus lebih produktif lagi dalam bekerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan. Upaya PT. Evercoss Technology Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan tidaklah mudah, mengingat dalam jumlah produk yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut belum sesuai dengan pesanan.

Produktivitas karyawan PT. Evercoss Technology Indonesia masih belum optimal selama bulan Januari sampai Desember 2022. Hal ini dapat dilihat dari jumlah produk *Set-Top Box* (STB) yang dirakit dalam setiap bulannya belum mampu memenuhi jumlah pesanan dalam setiap bulannya. Adanya jumlah kekurangan produk STB yang dirakit dalam setiap bulannya dan tidak sesuai dengan jumlah yang dipesan, menunjukkan jika masih terdapat permasalahan dalam PT. Evercoss Technology Indonesia untuk mencapai hasil kerja karyawannya. Masalah tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Evercoss Technology Indonesia belum mencapai tingkat optimal, karena jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan masih belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian tentang bagaimana POS (*Perceived Organizational Support*) dan pemberdayaan karyawan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Evercoss Technology

Indonesia, dengan memasukkan komitmen organisasi sebagai variabel yang berperan sebagai perantar.

Ini karena ketika pegawai merasakan adanya dukungan dari organisasi atau POS yang kuat, mereka cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena mereka merasa dihargai dan didukung oleh organisasi tersebut. Dukungan organisasi (POS) dapat memicu rasa keterikatan dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen organisasi, dan dampaknya pada kinerja karyawan yang semakin tinggi. Karyawan yang merasa diberdayakan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka cenderung merasakan keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Pemberdayaan karyawan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk merasa memiliki andil dalam kesuksesan organisasi, meningkatkan komitmen mereka terhadap visi dan tujuan organisasi, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa riset sebelumnya telah menginvestigasi pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Analisis terhadap beberapa penelitian menunjukkan adanya kesenjangan dalam hasil riset (research gap). Misalnya, hasil riset Hidayah (2019), Pratiwi & Muzakki (2021), Kurniawan (2022), Sari & Darmastuti (2022), dan Winata & Suhana (2023) menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil riset Dewi *et al.*, (2021) dan Prasetyo & Waskito (2023) yang menyatakan dampak positif Perceived Organizational Support terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan. Di sisi lain, hasil riset Andika & Darmanto (2020), Djunaedi *et al.*, (2022), Lubis *et al.*, (2022), Sukur *et al.*, (2022), dan Dwiputri *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil riset Simorangkir & Ardiantono (2022) dan Naibaho & Naibaho (2023) yang menyatakan pemberdayaan karyawan memiliki dampak negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi akan membutuhkan sikap positif pegawai yang berkomitmen terhadap perusahaan. Perilaku tersebut tidak hanya menunjukkan loyalitas pegawai pada perusahaan, melainkan juga memperlihatkan keterlibatan dan kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga akan menciptakan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika kinerja karyawan dapat tercipta dari adanya sikap komitmen terhadap perusahaan yang semakin tinggi. Adanya komitmen organisasi dari seorang karyawan dapat memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Bukti dukungan terhadap komitmen organisasi sebagai variabel mediasi didukung oleh penelitian Hidayah (2019), Kurniawan (2022), Sari & Darmastuti (2022), dan Winata & Suhana (2023), yang menegaskan bahwa komitmen organisasi memainkan peran sebagai mediasi dalam mempengaruhi hubungan antara Perceived Organizational Support dengan kinerja karyawan. Demikian pula, hasil riset Andika & Darmanto (2020), Djunaedi *et al.*, (2022), Lubis *et al.*, (2022), Sukur *et al.*, (2022), dan Dwiputri *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam mempengaruhi hubungan antara pemberdayaan karyawan dengan kinerja karyawan.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasi

Perceived Organizational Support (POS) sebagai bentuk rasa percaya dari seorang karyawan mengenai bagaimana suatu perusahaan menghargai setiap kontribusi seorang karyawan serta peduli tentang kesejahteraan pegawainya. POS menunjukkan suatu keyakinan secara umum dari seorang Karyawan mengevaluasi sejauh mana organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi yang diberikan. Dengan adanya perasaan

bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan, akan mendorong timbulnya kepuasan kerja. Perusahaan harus memberikan dukungan penuh kepada karyawannya, sehingga akan dapat meningkatkan komitmen dari karyawan kepada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian Hidayah (2019) mengemukakan bahwa dengan tingginya *Perceived Organizational Support* (POS) akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan komitmen organisasi. Hasil penelitian Dewi *et al.*, (2021) menyatakan bahwa adanya POS yang tinggi akan dapat berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi. Hasil penelitian Pratiwi & Muzakki (2021) mengungkapkan POS yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan komitmen organisasi. Hal ini diperkuat hasil penelitian Kurniawan (2022), Sari & Darmastuti (2022), dan Winata & Suhana (2023) menyatakan POS berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H1 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi

Pemberdayaan karyawan menciptakan perasaan bahwa karyawan memiliki kendali atas pekerjaan mereka dan memiliki peran yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa memiliki peran yang penting dalam organisasi dan diberi kepercayaan untuk membuat keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih komitmen terhadap organisasi tersebut. Ketika karyawan merasa diberdayakan, mereka juga cenderung merasa dihargai dan diakui oleh organisasi, yang dapat meningkatkan rasa keterikatan emosional mereka terhadap perusahaan. Hal ini menciptakan komitmen afektif, yaitu perasaan positif terhadap organisasi. Pemberdayaan juga dapat menciptakan komitmen berkelanjutan, karena merasa bahwa karyawan memiliki tanggung jawab untuk menjaga dan mempertahankan pekerjaan.

Temuan dari penelitian Andika & Darmanto (2020) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan karyawan oleh perusahaan, akan menghasilkan dampak positif terhadap peningkatan komitmen organisasi. Hasil penelitian Djunaedi *et al.*, (2022) juga mendukung bahwa pemberdayaan karyawan yang tinggi berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Temuan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Lubis *et al.*, (2022), Sukur *et al.*, (2022), Dwiputri *et al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan tinjauan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan

Perceived Organizational Support (POS) mencerminkan bagaimana seorang karyawan memandang dukungan yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja terhadap penghargaan terhadap kontribusi dan kesejahteraannya. Ini membentuk dasar kepercayaan yang dibangun terhadap perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja adalah dukungan yang mereka terima dari perusahaan. Dukungan organisasi ini tercermin dalam berbagai aspek, seperti kompensasi, promosi, pengembangan karir, dan partisipasi karyawan dalam pembuatan kebijakan perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan menghargai dan peduli terhadap kesejahteraannya, akan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dalam pekerjaan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerjanya.

Hasil riset yang dilakukan oleh Hidayah (2019) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Perceived Organizational Support* (POS), akan menghasilkan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Temuan dari penelitian Pratiwi & Muzakki (2021) menegaskan bahwa tingkat

POS yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Kurniawan (2022) juga menyoroti bahwa tingkat POS yang lebih tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam lingkungan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Sari & Darmastuti (2022), dan Winata & Suhana (2023) yang menyimpulkan bahwa POS memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan dasar tersebut, hipotesis yang diajukan adalah

H3 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Pemberdayaan karyawan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan dengan memberikan tanggung jawab dan kewenangan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memanfaatkan pengetahuan dan teknologi secara efektif, yang pada gilirannya diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Pemberdayaan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan karyawan, baik secara fungsional maupun konseptual. Dengan peningkatan kapasitas dan kemampuan ini, karyawan akan lebih kompeten dalam menjalankan tugas karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Temuan dari penelitian Andika & Darmanto (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pemberdayaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Djunaedi *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan yang tinggi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Lubis *et al.*, (2022) menegaskan bahwa tingkat pemberdayaan karyawan yang tinggi di perusahaan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil riset Sukur *et al.*, (2022), dan Dwiputri *et al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan gambaran tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H4 : Pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen yang kuat dari karyawan terhadap perusahaan sangat penting, karena hal ini menciptakan lingkungan kerja yang profesional. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk memenuhi komitmen mereka terhadap perusahaan. Ini dapat mengarah pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya menciptakan rasa tanggung jawab dan ketergantungan terhadap perusahaan. tingkat komitmen yang semakin tinggi dari seseorang terhadap tugasnya, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai, yang pada akhirnya dapat menghasilkan penilaian yang lebih tinggi. Rivai mengemukakan bahwa komitmen terhadap organisasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, karena semakin tinggi komitmen tersebut, semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Temuan dari penelitian Hidayah (2019) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, akan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian Andika & Darmanto (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, akan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan perilaku OCB (Organizational Citizenship Behavior). Penelitian oleh Dewi *et al.*, (2021) juga menyatakan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi akan berkontribusi positif terhadap peningkatan perilaku OCB. Djunaedi *et al.*, (2022) menemukan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong perilaku OCB dari karyawan. Kurniawan (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi

dari karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Lubis *et al.*, (2022), Sukur *et al.*, (2022), Dwiputri *et al.*, (2023), Prasetyo & Waskito (2023), dan Winata & Suhana (2023) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan dasar tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H5 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang merasa mendapatkan dukungan dan perhatian dari organisasi (tingkat POS yang tinggi), karyawan cenderung merasa lebih positif terhadap organisasi tersebut. Perasaan positif ini kemudian dapat mengarah pada pengembangan komitmen organisasi yang lebih kuat, karyawan merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan merasa bahwa organisasi adalah tempat yang penting bagi karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih berdedikasi terhadap pekerjaan karyawan dan memiliki motivasi untuk berkontribusi secara positif terhadap organisasi, akibatnya, komitmen organisasi yang tinggi akan memengaruhi kinerja karyawan.

Temuan dari penelitian Hidayah (2019) menyatakan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi dapat bertindak sebagai mediator dalam memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap kinerja karyawan. Kurniawan (2022) juga menemukan bahwa tingginya komitmen organisasi dari karyawan dapat berperan sebagai mediator dalam memediasi pengaruh POS terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Darmastuti (2022) juga menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi dari karyawan, semakin kuat peran mediasi dalam mempengaruhi pengaruh POS terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Winata & Suhana (2023) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat berperan sebagai mediator dalam memediasi pengaruh POS terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan gambaran tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H6: Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi memediasi Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

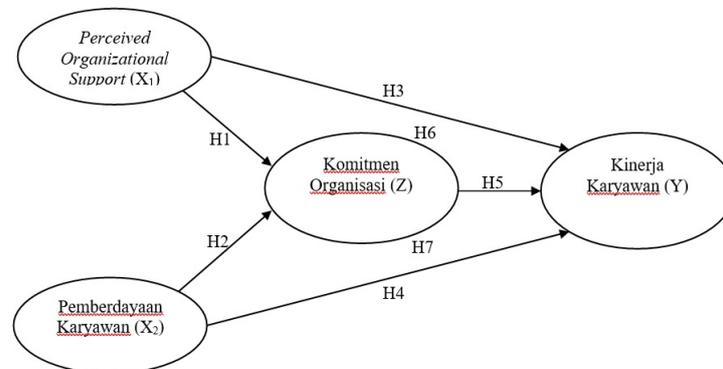
Pemberdayaan ini memberi karyawan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka dan meningkatkan rasa kontrol atas tugasnya. Ketika karyawan merasa diberdayakan dalam pekerjaan mereka, cenderung merasa lebih berarti dan terlibat dalam pekerjaan tersebut. Pemberdayaan memberi perasaan memiliki terhadap tugas-tugasnya. Perasaan ini dapat mengarah pada pengembangan komitmen organisasi yang lebih kuat, terutama komitmen afektif. Karyawan yang merasa memiliki terhadap pekerjaan dan bahwa organisasi memberi karyawan kesempatan untuk berkontribusi akan memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih berdedikasi terhadap pekerjaannya dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan merasa organisasi adalah tempat yang penting baginya, akibatnya komitmen organisasi yang tinggi dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil riset dari Andika & Darmanto (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, akan berperan sebagai mediator dalam memediasi pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja mereka. Temuan dari penelitian Djunaedi *et al.*, (2022) juga menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi dapat bertindak sebagai mediator dalam memediasi pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap

kinerja mereka. Temuan ini diperkuat oleh penelitian oleh Lubis *et al.*, (2022), Sukur *et al.*, (2022), dan Dwiputri *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediator dalam memediasi pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H7 : Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran teoritis dalam bentuk teks. Jika Anda memberikan informasi mengenai teori-teori yang mendukung hubungan antara Perceived Organizational Support, pemberdayaan karyawan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei, yang merupakan pendekatan penelitian berbasis pada paradigma positivisme. Metode kuantitatif digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui alat-alat penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik. Tujuannya adalah untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2019). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merujuk pada data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya (Sugiyono, 2019).

Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Evercross Technology Indonesia Semarang, dengan total 174 karyawan. Untuk menentukan sampel penelitian, akan digunakan Rumus Slovin. Dari perhitungan rumus tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 121 responden. Teknik pengambilan sampel yang akan diterapkan adalah accidental sampling, di mana penentuan sampel dilakukan secara kebetulan (Sugiyono, 2019). Pendekatan ini dipilih karena terdapat keterbatasan waktu dalam pengambilan sampel, dan jumlah populasi tidak terlalu besar.

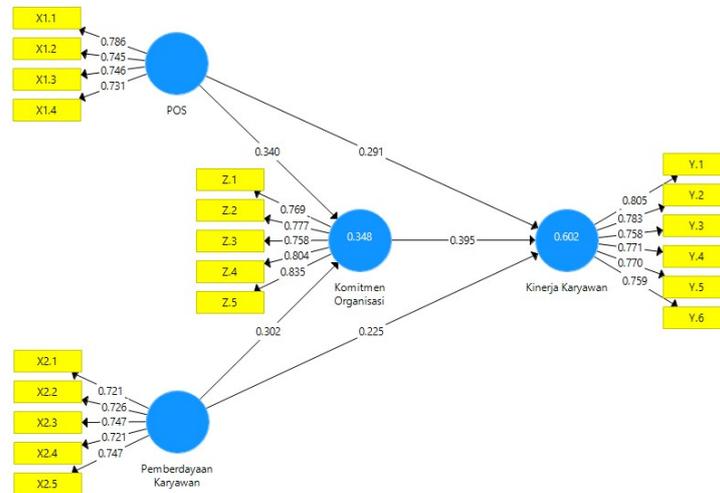
Variabel yang digunakan antara lain *Perceived Organizational Support* (X₁) yang diukur dengan indikator keadilan yang diberikan perusahaan pada karyawan, dukungan yang diberikan atasan, penghargaan perusahaan kepada karyawan, kondisi kerja dalam perusahaan (Fatmawati & Azizah (2022)). Pemberdayaan karyawan (X₂) yang diukur dengan indikator memberikan kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan, memberikan kesempatan untuk berpartisipasi, menyediakan sumber daya yang memadai, memberikan pelatihan, dan menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi (Sasmita & Supriyadinata, 2019).

Komitmen organisasi (Z), yang diukur dengan indikator kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, kebanggaan karyawan, menerima nilai-nilai perusahaan, bersedia bersungguh-sungguh untuk perusahaan (Fatmawati & Azizah (2022); dan Narwastu *et al.*, (2023)). Kinerja karyawan (Y) yang diukur dengan indikator kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi

dalam menggunakan fasilitas kerja, disiplin kerja, inisiatif kerja, dan ketelitian dalam bekerja (Afandi, 2018).

Metode analisis data dalam penelitian ini memanfaatkan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 24.0. Analisis deskriptif menggunakan teknik nilai indeks, sementara analisis inferensial menggunakan metode Structural Equation Model (SEM) yang berbasis Partial Least Square (PLS).

3. Hasil Dan Pembahasan



Gambar 2. Full Model Struktural (Outer Model)

Uji validitas konvergen dengan *outer model* pada gambar di atas diperoleh bahwa hasil dari analisis *outer loading*, diperoleh besarnya nilai *loading factor* dari masing-masing indikator pada setiap variabel lebih besar dari 0,70. Hasil ini dapat disimpulkan jika indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *Perceived Organizational Support*, pemberdayaan karyawan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan sudah dikatakan valid. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Average Variant Extracted (AVE)* masing-masing variabel *Perceived Organizational Support*, pemberdayaan karyawan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,5. Hasil tersebut dapat disimpulkan jika pengukur dari masing-masing variabel sudah dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas diperoleh besarnya nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* masing-masing variabel *Perceived Organizational Support*, pemberdayaan karyawan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,70. Artinya bahwa setiap variabel yang digunakan dapat dikatakan reliabel, sehingga sudah memenuhi syarat untuk diteliti. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Extracted (AVE)	Variance
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,744	0,839	0,566	
Pemberdayaan Karyawan	0,785	0,852	0,536	
Komitmen Organisasi	0,849	0,892	0,623	
Kinerja Karyawan	0,867	0,900	0,600	

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis secara parsial mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support* dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi, serta pengaruh *Perceived*

Organizational Support, pemberdayaan karyawan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
POS -> Komitmen Organisasi	0,340	0,343	0,122	2,788	0,006
Pemberdayaan Karyawan -> Komitmen Organisasi	0,302	0,310	0,120	2,511	0,012
POS -> Kinerja Karyawan	0,291	0,295	0,127	2,285	0,023
Pemberdayaan Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,225	0,226	0,101	2,237	0,026
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,395	0,394	0,110	3,587	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2023.

Nilai *t statistic* dari pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap komitmen organisasi lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *t* tabel yaitu $2,788 > 1,96$, dan nilai *P values* 0,006 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan jika hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara statistik dapat diterima. Nilai *t statistic* dari pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *t* tabel yaitu $2,511 > 1,96$, dan nilai *P values* 0,012 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan jika hipotesis dua (H2) yang menyatakan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara statistik dapat diterima.

Nilai *t statistic* dari pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *t* tabel yaitu $2,285 > 1,96$, dan nilai *P values* 0,023 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan jika hipotesis tiga (H3) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima. Nilai *t statistic* dari pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *t* tabel yaitu $2,237 > 1,96$, dan nilai *P values* 0,026 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan jika hipotesis empat (H4) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima. Nilai *t statistic* dari pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *t* tabel yaitu $3,587 > 1,96$, dan nilai *P values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan jika hipotesis lima (H5) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima.

Hasil Uji Mediasi

Uji mediasi akan dilihat dari nilai koefisien jalur. Hasil analisis jalur dari pengaruh *Perceived Organizational Support* dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
POS -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,134	0,138	0,068	2,197	0,030
Pemberdayaan Karyawan -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,119	0,120	0,055	2,162	0,031

Sumber : Data primer diolah, 2023.

Nilai *t statistics* dari uji mediasi variabel *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi lebih besar dari nilai *t* tabel 2,197 > 1,96 dan *p values* 0,030 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan jika hipotesis enam (H6) yang menyatakan komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima..

Nilai *t statistics* dari uji mediasi variabel pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi lebih besar dari nilai *t* tabel 2,162 > 1,96 dan *p values* 0,031 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan jika hipotesis tujuh (H7) yang menyatakan komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima.

Pembahasan

Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini sejalan dengan teori POS menekankan bahwa ketika karyawan merasa organisasi memberikan dukungan, baik dalam bentuk penghargaan, perhatian terhadap kebutuhan mereka, maupun lingkungan kerja yang kondusif, mereka akan merespons dengan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi tersebut. Dukungan yang dirasakan ini mencakup aspek dukungan sosial, dukungan instrumental, dan respons organisasi terhadap kebutuhan karyawan (Winata & Suhana, 2023). Persepsi dukungan yang semakin tinggi diberikan oleh PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang kepada seluruh karyawan baik berupa dukungan kesejahteraan maupun dukungan pelaksanaan kerjanya, akan semakin kuat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang. Hal ini bisa menandakan bahwa kebijakan, praktik, atau program dukungan PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang dapat meningkatkan komitmen yang ditunjukkan dari loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Hidayah (2019), Dewi *et al.*, (2021), Pratiwi & Muzakki (2021), Kurniawan (2022), Sari & Darmastuti (2022), dan Winata & Suhana (2023) menyatakan POS berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan jika ketika karyawan merasa memiliki kontrol lebih besar atas pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa lebih terhubung dengan tujuan dan nilai organisasi. Upaya perusahaan untuk memberdayakan karyawan dapat menjadi strategi yang efektif dalam membangun loyalitas, motivasi, dan keterlibatan mereka dalam kesuksesan organisasi (Sukur *et al.*, 2022). Pemberdayaan karyawan yang dilakukan secara efektif oleh PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang, memungkinkan karyawannya untuk lebih terlibat, memiliki kendali, dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Hasil ini menandakan bahwa semakin besar upaya perusahaan dalam memberikan otonomi, kepercayaan, dan dukungan kepada karyawan dalam mengambil keputusan dan bertindak, semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Hal ini menegaskan pentingnya strategi pemberdayaan karyawan sebagai pendukung kuat dalam meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan pada PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang. Oleh sebab itu, PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang harus dapat memberdayakan karyawan dengan optimal, sehingga karyawannya menjadi semakin berkomitmen. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Andika & Darmanto (2020), Djunaedi *et al.*, (2022), Lubis *et al.*, (2022), Sukur *et al.*, (2022), Dwiputri *et al.*, (2023) yang menyatakan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika pentingnya persepsi karyawan terhadap sejauh mana

organisasi memberikan dukungan, perhatian, dan perawatan terhadap kebutuhan karyawan. Keterkaitan antara POS dan kinerja karyawan menegaskan pentingnya perhatian organisasi terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan yang mendukung, memperhatikan kesejahteraan karyawan, dan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kesuksesan dan kinerja perusahaan secara menyeluruh (Sari & Darmastuti, 2022). Persepsi karyawan yang semakin baik akan dukungan yang diberikan oleh PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan dalam konteks perusahaan. Dukungan dari perusahaan dapat mencakup berbagai aspek seperti dukungan manajerial dan juga kesejahteraan karyawan, sumber daya, pengakuan dan penghargaan atas kontribusi, dan pembangunan karir. Hasil ini menegaskan pentingnya dukungan yang diberikan PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang sebagai pengaruh utama dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu, PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang harus menerapkan dukungannya kepada semua karyawan yang dimiliki agar dapat berdampak positif pada kinerja yang semakin maksimal. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Hidayah (2019), Pratiwi & Muzakki (2021), Kurniawan (2022), Sari & Darmastuti (2022), dan Winata & Suhana (2023) menyatakan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika pentingnya memberikan otonomi, tanggung jawab, dan sumber daya kepada karyawan sehingga mereka merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka. Pemberdayaan memungkinkan karyawan untuk mengambil keputusan, berinovasi, dan berkontribusi secara lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan yang mampu memberdayakan karyawannya akan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, memiliki kemampuan untuk berkembang, dan merasa memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan keterlibatan yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Lubis *et al.*, 2022). Pemberdayaan karyawan menjadi faktor krusial yang berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan di PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang. Pemberdayaan ini menjadi kunci karena diharapkan dapat memaksimalkan potensi individu, memberikan keyakinan pada karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini dikarenakan adanya upaya untuk memberdayakan karyawan dengan tepat, PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang berpotensi menghasilkan kinerja yang lebih optimal dari karyawannya. Oleh karena itu, penting bagi PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang untuk melanjutkan upaya pemberdayaan karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Andika & Darmanto (2020), Djunaedi *et al.*, (2022), Lubis *et al.*, (2022), Sukur *et al.*, (2022), dan Dwiputri *et al.*, (2023) yang menyatakan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi yang menekankan adanya hubungan antara tingkat komitmen individu terhadap organisasi dengan kinerja yang diperlihatkan oleh individu tersebut. komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menegaskan bahwa ketika karyawan merasa terhubung secara emosional, moral, dan/atau dengan pertimbangan biaya terhadap organisasi, mereka akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Hal ini menandakan pentingnya membangun dan memelihara komitmen yang kuat dari karyawan terhadap perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka (Prasetyo & Waskito, 2023). Komitmen dari karyawan terhadap PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih berdedikasi, loyal, dan bersemangat dalam melaksanakan tugas, akhirnya dapat berdampak positif pada

produktivitas dan kualitas kerja yang akan dihasilkan. Sebagai hasilnya, memperkuat komitmen akan menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang. Oleh sebab itu, penting bagi manajemen perusahaan PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang untuk membentuk komitmen karyawannya, sehingga karyawan akan lebih loyal, berdedikasi tinggi, dan selalu terlibat dalam peningkatan kerjanya pada PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang. Hasil ini telah mendukung hasil penelitian Hidayah (2019), Andika & Darmanto (2020), Dewi *et al.*, (2021), Djunaedi *et al.*, (2022), Kurniawan (2022), Lubis *et al.*, (2022), Sukur *et al.*, (2022), Dwiputri *et al.*, (2023), Prasetyo & Waskito (2023), dan Winata & Suhana (2023) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi cenderung mengembangkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi, dan dalam prosesnya, komitmen organisasi tersebut memediasi pengaruh POS terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang. Hal ini sesuai dengan konsep bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hasil ini juga menunjukkan pentingnya *Perceived Organizational Support* sebagai faktor yang memengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Dukungan yang diberikan oleh PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang dapat mencakup berbagai aspek, termasuk dukungan manajerial, kebijakan karyawan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh sebab itu, PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang harus mendorong dan memelihara dukungan organisasi yang positif dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan di PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang. Hasil ini telah mendukung hasil dari penelitian Hidayah (2019), Kurniawan (2022), Sari & Darmastuti (2022), dan Winata & Suhana (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh POS terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan pemberdayaan karyawan dapat berkontribusi secara positif terhadap tingkat komitmen organisasi, dan pada saat karyawan merasakan bahwa mereka memiliki keterlibatan dalam pengambilan keputusan, memiliki tanggung jawab yang lebih besar, dan dapat memengaruhi hasil pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa keterikatan dan loyalitas terhadap PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang, sehingga dengan komitmen yang ditunjukkan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang yang semakin optimal. PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang memiliki inisiatif atau program pemberdayaan karyawan yang telah diimplementasikan oleh perusahaan tersebut, seperti pelatihan, pengembangan, memberikan wewenang kepada karyawan bagian produksi untuk bekerja secara optimal, memberikan tanggung jawab serta melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan. Oleh sebab itu, upaya pemberdayaan karyawan tersebut dapat memainkan peran penting dalam membentuk komitmen organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Evercoss Technology Indonesia Semarang. Hasil ini telah mendukung hasil dari penelitian Andika & Darmanto (2020), Djunaedi *et al.*, (2022), Lubis *et al.*, (2022), Sukur *et al.*, (2022), dan Dwiputri *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

4. Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Evercross Technology Indonesia Semarang, tidak cukup hanya *Perceived Organizational Support* dan pemberdayaan karyawan yang optimal, tetapi perlu ada komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan pada PT. Evercross Technology Indonesia Semarang. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil *Perceived Organizational Support* dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. *Perceived Organizational Support*, pemberdayaan karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji mediasi menunjukkan jika komitmen organisasi secara signifikan memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Manajemen PT. Evercross Technology Indonesia Semarang harus meningkatkan *Perceived Organizational Support* dengan cara memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi semua karyawan untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan atau pangkat dalam perusahaan tersebut, perusahaan juga harus selalu menerapkan kompensasi yang adil bagi setiap karyawan sesuai dengan tugas dan beban kerja yang diterima, serta memberikan tugas sesuai dengan fungsi kerja masing-masing sehingga tidak terjadi adanya tugas ganda yang harus dilakukan oleh setiap fungsi kerja. Harus memastikan akses yang mudah dan cukup terhadap teknologi, sistem informasi, dan alat yang diperlukan dalam pekerjaan karyawan, dan bisa berupa investasi dalam perangkat kerja yang dibutuhkan untuk proses produksi. Menyediakan alat-alat produksi yang semakin baik dengan umur ekonomis yang lebih muda, menerapkan teknologi yang lebih maju pada alat-alat produksi agar produktivitas semakin tinggi, memberi pelatihan lanjutan kepada setiap karyawan yang bekerja di bagian produksi. Membangun nilai-nilai perusahaan yang diterima oleh semua karyawan, memastikan karyawan merasa sejalan dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Menciptakan program penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan berkontribusi lebih optimal. Mengembangkan program yang mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan membiarkan karyawan merasa memiliki bagian dalam kesuksesan perusahaan. Melakukan atau membuat diskusi terbuka, pertemuan rutin, dan forum kolaboratif dapat merangsang inisiatif, menyediakan pelatihan dan pengembangan yang relevan dan mendalam untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga dapat memicu rasa percaya diri untuk mengambil langkah inisiatif.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). The Effect of Employee Empowerment and Intrinsic Motivation on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18(2), 241–251. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1716>
- Dewi, N. P., Rahmadian, I., Rumengan, J., Satriawan, B., Yanti, S., Nurhatisyah, & Faizah, A. (2021). The Effect of Competence, Job Stress and Perceived Organizational Support on Employee Performance With Organizational Commitments as Intervening Variables. *IAIC International Conferences Series*, 3(2), 131–139. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2117269>
- Djunaedi, Nimran, U., Musadieg, A., & Afrianty, T. W. (2022). Influence of Employee Competence and Employee Empowerment on Employee Performance: Organizational

- Commitment as Mediation. *The Seybold Report Journal*, 17(07), 541–557. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6889693>
- Dwiputri, A. C., Widjaja, O. H., Cahyadi, H., & Wijaya, H. (2023). The Effect of Employee Empowerment and Work Environment on Organizational Commitment and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)*, 1(1), 260–266. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i1.260-266>
- Fatmawati, A., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 154–180.
- Hidayah, N. R. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasional dalam Pengaruh antara Job Stress, Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 129–154. <https://doi.org/10.24239/jiebi.v1i2.15.129-154>
- Kurniawan, H. (2022). Effect of Employee Competence and Perceived Organizational Support on Organizational Commitment Mediated by Employee Performance. *AFEBI Management and Business Review (AMBR)*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.47312/ambr.v7i01.514>
- Lubis, J. T., Sunaryo, & Tahura, T. L. (2022). Influence of Leader Member Exchange, and Employee Empowerment by Organizational Commitment to Employee Performance at PT. Plantation Nusantara IV Medan. *International Journal of Education, Social Sciences and Linguistics*, 2(1), 81–91. <http://internationaljournal.unigha.ac.id/index.php/IJESLi/article/view/124>
- Naibaho, T., & Naibaho, W. (2023). The Effect of Transformational Leadership Style, Employee Creativity, and Employee Empowerment on Employee Performance at PT Casa Woodworking Industry. *Enrichment: Journal of Management*, 13(3), 2032–2040. <https://www.enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/1514>
- Narwastu, V. Y., Widjaja, D. C., & Setiawan, R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Employee Development (ED) dan Organizational Commitment (OC) sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Salah Satu Perguruan Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 139–160. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.42113>
- Prasetyo, A. Y., & Waskito, J. (2023). Pengaruh Leader-Member Exchanges, Kepuasan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Peran Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 461–485. <http://dx.doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.773>
- Pratiwi, A. R., & Muzakki. (2021). Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Sari, Y. N., & Darmastuti, I. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif dan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Permata Farish Group). *Diponegoro Journal of Management*, 11(5), 1–13. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/36602/0>
- Sasmita, P. L. G. D., & Supriyadinata, G. A. A. N. E. (2019). Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Leader Member Exchange and Empowerment of Behavior in Organization. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*,

- 10(94), 79–86. <http://dx.doi.org/10.18551/rjoas.2019-10.10>
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Simorangkir, S. O., & Ardiantono, D. S. (2022). Pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(5), 172–177. <http://dx.doi.org/10.12962/j23373520.v11i5.90925>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukur, P. A., Jabid, A. W., & Rajak, A. (2022). Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh antara Pemberdayaan dan Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Fasad Sejati. *Literatus: International Socio-Cultural Scientific Journal*, 4(1), 211–221. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i1.738>
- Winata, D. P., & Suhana. (2023). Pengaruh Person Organization Fit dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 4(3), 598–607. <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/JCM/article/view/1871>