

**PENGARUH MODAL SOSIAL DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA LEMBAGA KEUANGAN DI SOLO RAYA)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

EKA AYU YULI LESTARI

B100190130

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MODAL SOSIAL DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA LEMBAGA KEUANGAN DI SOLO RAYA)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

EKA AYU YULI LESTARI

B 100 190 130

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.
NIK. 1623

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MODAL SOSIAL DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA LEMBAGA KEUANGAN DI SOLO RAYA)**

OLEH

EKA AYU YULI LESTARI

B100190130

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 1 Februari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

- 1. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)**
- 2. Dr. Lukman Hakim, S.E., M.Si.
(Anggota I Dewan Penguji)**
- 3. Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M.
(Anggota II Dewan Penguji)**

()
()
()

Dekan,



**Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si
NIDN: 829/0616087401**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 1 Februari 2023

Penulis



EKA AYU YULI LESTARI

B100190130

**PENGARUH MODAL SOSIAL DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PADA LEMBAGA KEUANGAN DI SOLO RAYA)**

Abstrak

Karyawan merupakan aset berharga dalam perusahaan, keberhasilan perusahaan dibangun dan dicapai melalui karyawan yang berkualitas. Tantangan yang terjadi dalam perusahaan saat ini adalah bagaimana perusahaan tersebut mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan memiliki produktivitas yang tinggi yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan target perusahaan, serta mampu bersaing dengan perusahaan lain. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengukur pengaruh dari modal sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang yang dilakukan melalui survei *online* dengan *google form*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Uji validitas dan reabilitas menggunakan analisis smartPLS pada outer model. Pengujian hipotesis menggunakan outer model dan inner model smartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara modal sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Kata kunci: modal sosial, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Abstract

Employees are a valuable asset in the company, the company's success is built and achieved through quality employees. The challenge that is happening in the company today is how the company maintains employees who have good performance and have high productivity that can help the company achieve its goals and targets, and be able to compete with other companies. The purpose of this study is to measure the effect of social capital and work involvement on employee performance with organizational commitment as a mediating variable. Respondents in this study were 100 people who conducted an online survey using the Google form. The sampling technique used purposive sampling technique. Test the validity and reliability using smart PLS analysis on the outer model. Hypothesis testing uses the outer model and inner model of smartPLS. The results showed that social capital has a positive and significant effect on employee performance, work involvement has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, and organizational commitment partially mediates the

relationship between social capital and work involvement on employee performance.

Keywords: social capital, work involvement, organizational commitment, and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi menciptakan persaingan bisnis yang semakin ketat. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam era persaingan global saat ini, karena sepenuhnya daya saing suatu organisasi bergantung pada kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Karyawan merupakan aset berharga dalam perusahaan, keberhasilan perusahaan dibangun dan dicapai melalui karyawan yang berkualitas. Tantangan yang terjadi dalam perusahaan saat ini adalah bagaimana perusahaan tersebut mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan memiliki produktivitas yang tinggi yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan target perusahaan, serta mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia yang ada dalam perusahaannya dengan cara meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dalam konteks ini, kapasitas organisasi untuk mengembangkan kemampuan yang memungkinkan mereka dalam mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Suciningati & Raharjo, 2019).

Kualitas kerja karyawan berkaitan erat dengan kesuksesan dari perusahaan, sehingga perusahaan harus mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kerja. Banyak organisasi berfokus pada pengembangan keberlanjutan ekonomi dan lingkungan dari dimensi organisasi, namun kemampuan berkelanjutan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan dampak lingkungan di masa depan, karena terdapat dimensi sosial yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan (Kumala & Agustina, 2018).

Salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan yang baik adalah modal sosial. Menurut Pertiwi, (2020), modal sosial diartikan sebagai seperangkat sumber daya yang mendorong keterlibatan orang dalam suatu organisasi dengan norma-norma sosial yang menekankan pada pengetahuan dan pengakuan yang

terbentuk dari timbal balik antara orang yang berhubungan langsung guna meningkatkan kinerja. Diasumsikan bahwa modal sosial merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam menciptakan system yang lebih aman. Berbeda dengan modal lainnya, tertaman struktur hubungan interpersonal maupun antar anggota didalam modal sosial. Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa keberlanjutan modal sosial tidak jelas dan merupakan *antecedent* keberlanjutan, sedangkan bagi peneliti lain menemukan hubungan positif antara modal sosial dengan komitmen organisasi, modal sosial adalah hasil dari perilaku sosial yang memungkinkan keberlangsungan hidup organisasi dalam jangka Panjang (Wahyuningsih, 2020).

Keterlibatan kerja adalah rasa emosional untuk berpartisipasi dalam operasional perusahaan dengan memberikan manfaat pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Peran karyawan dalam perusahaan akan menciptakan rasa kepemilikan (Chandra et al., 2022). Keterlibatan karyawan dijadikan oleh manajemen perusahaan sebagai strategi agar karyawan mampu menyampaikan ide dan menunjukkan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya keterlibatan kerja menjadi faktor terciptanya keberhasilan, kepuasan, dan produktivitas untuk perusahaan. Keterlibatan kerja merupakan peningkatan kualitas produktivitas dan menciptakan suasana kerja dimana tujuan anggota dan perusahaan terintegrasi.

Komitmen merupakan bentuk jaminan yang berharga erat kaitannya dengan keyakinan bahwa komitmen akan terjadi jika hubungan itu penting untuk dipertimbangkan. Komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen kerja mengacu pada perasaan dari karyawan terhadap suatu organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan keterikatan emosional antara karyawan dengan organisasinya (Giyanisa, 2021). Terdapat peneliti yang menunjukkan bahwa karyawan cenderung lebih terlibat ketika sumber daya kontekstual hadir. Menariknya dari penelitian ini mengantisipasi bahwa modal sosial dapat menjadi sumber relasional penting yang memicu keterlibatan kerja. Hal ini didukung karena karyawan yang mempercayai atasan mereka akan lebih cenderung bertukar informasi penting.

Perasaan aman yang menyertai kepercayaan telah tercipta untuk memfasilitasi penyelesaian tugas dan kontribusi pada keterlibatan kerja. Sebaliknya, mempertimbangkan keselarasan tujuan dari modal sosial kepemimpinan pada keterlibatan kerja. Steven & Prasetyo, (2020) mengemukakan bahwa semakin besar kesesuaian yang dirasakan antar individu dan lingkungan kerja, maka semakin besar kemungkinan dia akan mengembangkan keterlibatan kerja. Ketika diterapkan pada supervisor, ini mengartikan bahwa pemimpin gagal dalam mencapai tujuan karena ketidaksesuaian dengan karyawan yang menimbulkan stress dan ketidakpuasan yang signifikan, sehingga hal tersebut merugikan keterlibatan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas yang menunjukkan terdapat pengaruh hubungan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi dan kinerja yang inovatif maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Modal Sosial dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening ”**.

2. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012).

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan Lembaga Keuangan di Solo Raya. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling. Purposive sampling dari turunan non-probability sampling menjadi pilihan peneliti untuk digunakan. Purposive sampling merupakan sampel yang ketentuannya telah ditentukan oleh peneliti berdasarkan kriteria tertentu dengan maksud memberi batasan pada penentuan sampelnya (Imam Gozali, 2016).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh responden selama penelitian berlangsung. Data yang diperoleh pada penelitian ini melalui kuesioner

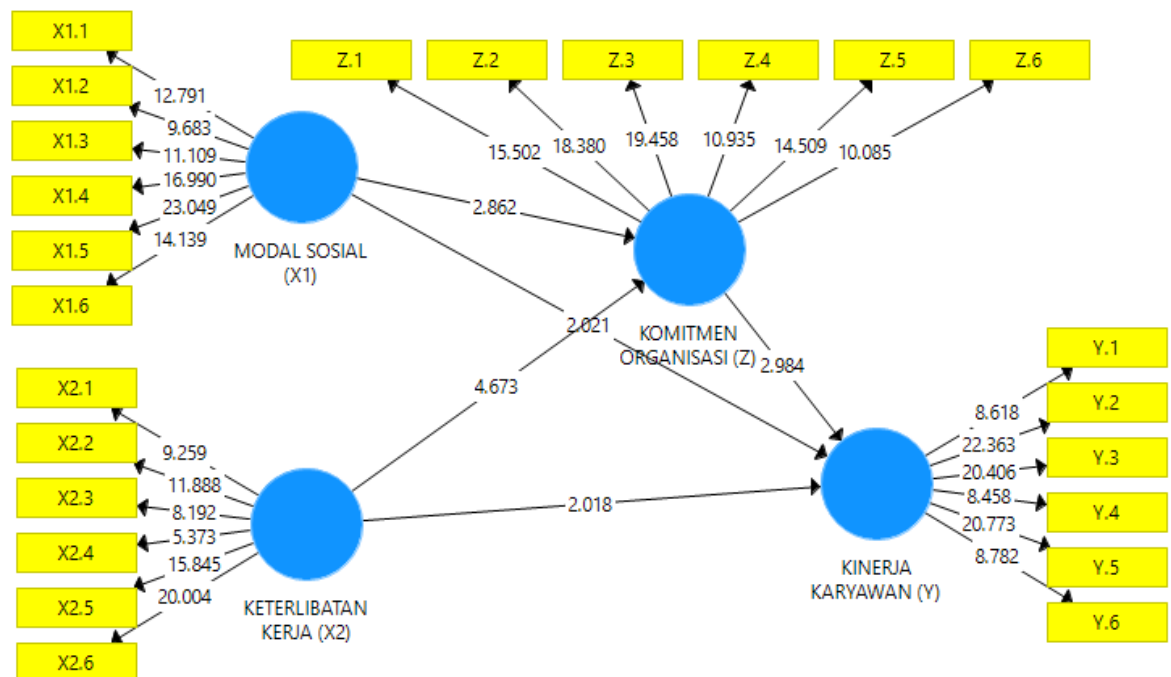
dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan Software SmartPLS yang merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk menangani beberapa variabel respon serta variabel *eksplanasi* sekaligus. Menurut Ghazali & Latan, (2015), analisis PLS-SEM terdiri dari dua yaitu *Outer Model* dan *Inner Model*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Inner Model

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *goodness of fit*, uji *path coefficient* dan uji hipotesis.



Gambar 1. *Inner Model*

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R^2 (R-square), *Godness of Fit* (*Gof*), dan koefisien path.

3.2 Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel manifes dan laten dari variabel prediktor utama, mediator dan hasil dalam satu model yang kompleks. Uji kebaikan model ini terdiri dari dua uji yaitu R Square (R^2) dan Q-Square (Q^2).

Nilai R^2 atau R-Square menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R^2 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang), dan lemah (Ghozali, 2015). Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 1. Nilai *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,576	0,562
Komitmen Organisasi (Z)	0,568	0,559

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Modal sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai 0,579 atau 57,9% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang sedang atau *moderat*. Kemudian *R-Square* juga digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Modal sosial dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai 0,568 atau 56,8% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang sedang atau *moderat*.

Uji selanjutnya adalah uji *Q-Square*. Nilai Q^2 dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*Predictive relevance*). Nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model juga parameteranya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai *Q-Square*:

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai *Q-Square* sebesar 0,816832. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 81,68%, sedangkan sisanya sebesar

18,32% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

3.3 Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis di penelitian ini dapat menggunakan tabel nilai *path coefficient* untuk pengaruh langsung dan *specific indirect effect* untuk pengaruh tidak langsung (mediasi).

Menguji *path coefisien* dengan menggunakan proses *bootsraping* untuk melihat nilai *t statistics* atau *p values*(critical ratio) dan nilai *original sample* yang diperoleh dari proses tersebut. Nilai *p value* < 0.05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan nilai *p value* > 0.05 menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai signifikasi yang digunakan adalah *t-statistic* 1.96 (significant level = 5%). Jika nilai *t-statistic* > 1.96 maka terdapat pengaruh signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. dibawah ini merupakan nilai *path coefficient* hasil pengujian.

Tabel 2. *Path Coefisien (Direct Effect)*

	Hipotesis	Original Sample	t- Statistics	P Values	Keterangan
Modal social -- > Kinerja Karyawan	H1	0,230	2,021	0,044	Positif Signifikan
Keterlibatan Kerja -- >Kinerja Karyawan	H2	0,242	2,018	0,044	Positif Signifikan
Modal Sosial --> Komitmen Organisasi	H3	0,313	2,862	0,004	Positif Signifikan
Keterlibatan Kerja -- >Komitmen Organisasi	H4	0,491	4,673	0,000	Positif Signifikan
Komitmen	H5	0,369	2,984	0,003	Positif

Organisasi
-->Kinerja
Karyawan

Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, interpretasinya sebagai berikut: Hipotesis pertama menguji apakah modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic sebesar* 2,021 dengan besar pengaruh sebesar 0,230 dan nilai *p-value* sebesar 0,044. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke pertama diterima.

Hipotesis kedua menguji apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic sebesar* 2,018 dengan besar pengaruh sebesar 0,242 dan nilai *p-value* sebesar 0,044. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Hipotesis ketiga menguji apakah modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic sebesar* 2,862 dengan besar pengaruh sebesar 0,313 dan nilai *p-value* sebesar 0,004. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Hipotesis keempat menguji apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic sebesar* 4,673 dengan besar pengaruh sebesar 0,491 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke empat diterima.

Hipotesis kelima menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *t-statistic sebesar* 2,984 dengan besar pengaruh sebesar 0,369 dan nilai *p-value* sebesar 0,003. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke lima diterima.

Untuk langkah selanjutnya adalah pengujian tidak langsung (*indirect effect*) yang dapat dilihat dari hasil *specific indirect effect*. Jika nilai P-Values <

0,05 maka signifikan. Artinya variabel mediator, memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen, dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung. Jika nilai P-Value > 0,05 maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018). Di bawah ini merupakan nilai *specific indirect model*.

Tabel 3. Uji Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

<i>Indirect Effect</i>	<i>Original Sample</i>	<i>t-Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Modal Usaha --> Komitmen Organisasi --> Kinerja Karyawan	0,118	2,279	0,023	Positif Signifikan
Keterlibatan kerja --> Komitmen Organisasi --> Kinerja Karyawan	0,181	2,286	0,023	Positif Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil bahwa: Hipotesis keenam menguji apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara modal usaha terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* modal usaha sebesar 2,279 yang artinya >1.96 dengan nilai *p value* sebesar 0,023 yang artinya <0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa modal usaha terhadap kinerja karyawan bisa di mediasi oleh komitmen organisasi secara parsial.

Hipotesis ketujuh menguji apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *keterlibatan kerja* sebesar 2,286 yang artinya >1.96 dengan nilai *p value* sebesar 0,023 yang artinya <0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan bisa di mediasi oleh komitmen organisasi secara parsial.

3.4 Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan modal sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,018 dengan besar pengaruh sebesar 0,242 dan nilai *p-value* sebesar 0,044. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05. Hal ini menjelaskan bahwa Modal social merupakan modal utama dalam menciptakan kepercayaan dan mampu menciptakan persatuan yang saling menguntungkan antar pegawai yang bertujuan memajukan organisasi

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ghifary, 2017) menemukan bahwa Modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu penelitian dengan hasil yang sama juga dilakukan oleh (Pardiman, 2018) yang menemukan bahwa modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sekaligus menjawab rumusan masalah apakah modal sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,018 dengan besar pengaruh sebesar 0,242 dan nilai *p-value* sebesar 0,044. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05. Hal ini menjelaskan bahwa. Keterlibatan kerja merupakan basis fundamental dalam mencapai keunggulan kompetitif pada pasar global dan sarana untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, serta mempengaruhi pertumbuhan terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti & Rusdiana, 2014) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dengan hasil yang sama juga didapat oleh (Iqbal Khan et al., 2011) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sekaligus menjawab rumusan masalah apakah keterliatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan modal sosial berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,862 dengan besar pengaruh sebesar 0,313 dan nilai *p-value* sebesar 0,004. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05. Hal ini menjelaskan bahwa Modal social dapat menumbuhkan kinerja bisnis karena norma, jaringan, dan keyakinan dapat terfasilitasi dengan baik sehingga seseorang dapat melakukan tindakan tertentu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh dari (Sayadi & Hayati, 2014), yang menemukan bahwa modal social berpengaruh positif dan signifikan terhadap kmitmen organisasi. Selain itu penelitian dengan hasil yang sama juga didapat oleh (Pardiman, 2018) yang menemukan bahwa modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sekaligus menjawab rumusan masalah apakah modal sosial berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil analisis menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 4,673 dengan besar pengaruh sebesar 0,491 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan dengan keterlibatan tinggi dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu penting bagi citra dalam diri, mereka melihat pekerjaan sebagai bagian terpenting dalam kehidupan. Hal ini berarti bahwa keterlibatan kerja memiliki dampak besar pada produktivitas dan efisiensi karyawan dan memiliki peran vital dalam peningkatan keterlibatan kerja individu

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iqbal Khan et al., 2011) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu penelitian dengan hasil yang sama juga didapat oleh (Sight & Grupta, 2015) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sekaligus menjawab rumusan masalah apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Hasil analisis menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,984 dengan besar pengaruh sebesar 0,369 dan nilai *p-value* sebesar 0,003. Dengan nilai *t-statistic* >1.96 dan nilai *p value* <0.05. Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk menetap sebagai anggota dari organisasi, keinginan untuk bekerja keras sesuai dengan tujuan organisasi, serta keyakinan atas penerimaan nilai dan tujuan organisasi maka komitmen organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widjajani, 2017) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dengan hasil yang sama juga didapat oleh (Azzahra & Maryati, 2016) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sekaligus menjawab rumusan masalah apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan komitmen organisasi memediasi pengaruh modal sosial terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) yang dinyatakan positif signifikan. Dibuktikan dengan nilai *t-statistic* modal usaha sebesar 2,279 yang artinya >1.96 dengan nilai *p value* sebesar 0.023 yang artinya <0.05. Hasil Hubungan antara modal sosial dan kinerja dengan komitmen organisasi berlandaskan atas teori sumber daya sosial sebagai bentuk dukungan sosial bagi individu untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi. Terdapat berbagai sumber daya sosial dari modal sosial yang meliputi dukungan, informasi, kepercayaan yang digunakan sebagai dukungan sosial sehingga menguntungkan semua anggota jaringan. Oleh karena itu, dengan komitmen kuat yang digunakan terhadap organisasi, dukungan sosial akan didapatkan oleh seorang karyawan agar kinerjanya dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Emhan et al., 2016 ; Pardiman, 2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara modal sosial terhadap kinerja karyawan. Hasil

ini menjawab rumusan masalah apakah modal sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Hasil analisis menunjukkan komitmen organisasi memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) yang dinyatakan positif signifikan. Dibuktikan dengan nilai *keterlibatan kerja* sebesar 2,286 yang artinya >1.96 dengan nilai *p value* sebesar 0.023 yang artinya <0.05 . Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas manusia dalam organisasi disebabkan oleh kurangnya karyawan yang terlibat dalam pekerjaan. Konsekuensinya, organisasi perlu lebih sering melibatkan orang dalam setiap pekerjaan agar karyawan yang terlibat lebih berkomitmen pada pekerjaan dan meningkatkan produktivitas sehingga organisasi dapat dikatakan berhasil.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aleinein, 2016 ; Widjajani et al., 2017) yang menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjawab rumusan masalah apakah modal sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Di lihat dari hasil analisis yang sudah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama didukung. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua didukung. Modal sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis ketiga didukung. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis keempat didukung. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima didukung. Komitmen organisasi memediasi pengaruh modal sosial terhadap kinerja

karyawan, sehingga hipotesis keenam didukung. Komitmen organisasi memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketujuh didukung.

4.2 Saran

Beberapa saran yang diperlukan untuk kedepannya dan menjadi bahan evaluasi adalah: Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan variabel-variabel lain yang belum diungkapkan dalam penelitian ini agar dapat menjelaskan terkait faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian sebaiknya dilakukan dengan jumlah responden yang lebih banyak dengan karakteristik yang bervariasi guna meningkatkan generalisasi dan keragaman pada hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2), 7–15.
- Basri, T. H., Lukertina, Supardi, & Audita. (2022). Pengaruh Budaya Perusahaan, Dewan Direksi, dan Kinerja Karyawan terhadap Good Corporate Governance dengan Audit Internal Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Sektor Perbankan yang Terdaftar di BEI. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(2), 2189–2199.
- Chandra, D., Neldi, M., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Gaya Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai SMPN 1 Dharmasraya. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 51–62. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.40>
- Darmawan, L. T. (2021). *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Restoran Ayam Geprek Pangeran Se Jawa Barat)*. Universitas Pasundan Bandung.
- Djuraiddi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Effendi, N. I. (2021). Model Peningkatan Kinerja Wirausaha UMKM Etnis Non-Melayu Melalui Modal Sosial di Kabupaten Bungo (A Preliminary

- Research). *Jurnal Manajemen Sains*, 1(2), 166–177.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36355/jms.v1i2.558>
- Elwisa, J. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Skpd Kabupaten Bintan. *Universitas Maritim Raja Ali Haji*, 51(1), 51.
- Fasochah, Triadi, R., & Hidayah, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 7(4), 1–17.
<https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/78>
- Febrianto, H. G., & Fitriana, A. I. (2018). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Organisasi. *Eprints Universitas Muhammadiyah Tangerang*, 7(5), 1–7.
- Ghifary, M. T., Djudi, M., & Iqbal, M. (2015). Analisis Terhadap Dimensi-Dimensi Social Capital Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Pada BPJS Kesehatan Cabang Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 1–11.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giyanisa, A. (2021). Kepemimpinan Transformational, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 71–77.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.2254>
- Herawati, H., & Madyatama, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Sahabat Mitra Sejahteracabang Rimbo Bujangkabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.478>
- Juliandi, A. (2018). *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam (hal. Struktural equation model based partial least square (SEM_PLS): Menggunakan Smart PLS)*. hal.91.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.2532119>
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widya Cipta*, 2(1), 26–31.
- Marantika, S. D. (2021). *Pengaruh Employee Engagement, Modal Sosial, Dan Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PDAM Kota Magelang)*.
<https://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/3240>

- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Emba*, 5(3), 4285–4294.
- Maulatuzulfa, H., & Rokhmania, N. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Literasi Keuangan, Modal Keuangan, dan Modal Sosial Terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 171–179.
- Nurdianti, I. T., & Ilyas, F. (2019). Pengaruh Kolektivisme, Komitmen Organisasi, dan Penalaran Moral Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada PT. Bank BRI (Persero), Tbk. Cabang Bengkulu. *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 15–25. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.8.1.15-25>
- Pardiman. (2018). The Effect of Social Capital And Organizational Commitment Toward Lecturer Performance With Islamic Work Ethics As a Moderating Role. *Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen (JEMA)*, 15(1), 12–26.
- Pertiwi, M. T. M. (2020). Pengaruh Modal Manusia (Human Capital) Dan Modal Sosial (Social Capital) Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Kapabilitas Inovasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo). *Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–13. http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/84148%0Ahttp://eprints.ums.ac.id/84148/9/NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- Rahmad, D. F. (2018). Peran Modal Pada Pengembangan Bisnis Dengan Kelembagaan Sebagai Variabel Moderasi. *Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–19.
- Satria, M. A. J., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sae Pujon Kabupaten Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 08(05), 51–69.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 78–88.
- Suciningati, & Raharjo, S. T. (2019). Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Orientasi Kewirausahaan dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Bisnis Dengan Strategi Aliansi Sebagai Variabel Mediasi. *JURNAL SAINS PEMASARAN INDONESIA*, 16(1), 57–80.
- Surbakti, M. P., & Suharnomo. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang). *Diponergoro Journal of Management*, 2(3).

- Vuong, B. N., Tushar, H., & Hossain, S. F. A. (2022). The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 1–23. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256>
- Wahyuningsih. (2020). Pengaruh Modal Sosial Berbasis Internal dan DENGAN Human Capital Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo). *Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–16.
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.