

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL LEARNING DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI PEMEDIASI

Tri Wahyono¹

(tri_wahyono@mercubuana.ac.id)

Faza Arya Ramadhana²

(fazaarya21@gmail.com)

Subur Karyatun³

(subur.karyatun@civitas.unas.ac.id)

Agus Arijanto⁴

(agus.arijanto@mercubuana.ac.id)

Christian Kuswibowo⁵

(christiankuswibowo@gmail.com)

Mochamad Soelton⁶

(soelton@mercubuana.ac.id)

^{1,2,4,6}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana,
Indonesia

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional,
Indonesia

⁵Management Department, Politeknik APP, Indonesia

Abstract

Performance issues are of course inseparable from the process, results and effectiveness, in this case achievement or work performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. This research aims to test and analyze the influence of job descriptions on employee performance with organizational learning and organizational commitment as intervening variables. Using quantitative methods, with saturated sampling totaling 95 employees, using Structural Equation Model (SEM) as an analysis method with Smart - PLS. In conclusion, job descriptions have a positive and significant effect on employee performance, job descriptions have a positive and significant effect on organizational learning, job descriptions have a positive and significant effect on organizational commitment, organizational learning has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, organizational learning is able to partially mediate the influence of job descriptions on employee performance, and organizational commitment is unable to mediate the influence of job descriptions on employee performance. An interesting finding from this research, without involving organizational learning, the influence of job descriptions on employee performance is very strong. There is a high indication that the correct division of job descriptions will encourage employees to work optimally. So that the company's goal of achieving high performance from all its employees will run according to strategic targets.

Keyword: *Employee Performance, Job Description, Organizational Learning, Organizational Commitment.*

Abstrak

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh job description terhadap employee performance dengan

organizational learning dan organizational commitment sebagai variable intervening. Menggunakan metode kuantitatif, dengan sampling jenuh berjumlah 95 karyawan, menggunakan Structural Equation Model (SEM) sebagai metode analisis dengan Smart – PLS. Kesimpulannya job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational learning, job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment, organizational learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, organizational commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance, organizational learning mampu memediasi secara parsial pengaruh job description terhadap employee performance, dan organizational commitment tidak mampu memediasi pengaruh job description terhadap employee performance. Temuan menarik dari penelitian ini, tanpa melibatkan organizational learning, pengaruh job description terhadap employee performance sudah sangat kuat. Indikasi yang tinggi bahwa dengan pembagian job deskripsi yang benar, akan mampu mendorong karyawan untuk berkinerja secara maksimal. Sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai kinerja yang tinggi dari seluruh karyawannya akan berjalan sesuai target strategik.

Kata Kunci: *Employee Performance, Job Description, Organizational Learning, Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, merupakan tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya, karena keberhasilan perusahaan tergantung sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Soelton et al., 2024; Rohman et al., 2023). Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah ditemukannya karyawan yang berpotensi dan berkinerja unggul diantara puluhan ribu karyawan lain. Kompas Gramedia Group menggunakan kerangka Corporate University (CorpU) artinya pengembangan SDM tidak hanya memberikan pengembangan untuk suatu kelompok karyawan dalam suatu waktu saja, melainkan harus mampu mendorong proses pembelajaran dan pengembangan sampai dengan tingkat organisasi untuk mencapai visi misi perusahaan. Dalam perusahaan, karyawan harus selalu berpedoman pada visi dan misi perusahaan tempatnya bekerja. (Saratian et al., 2020; Soelton et al., 2023). Semakin banyak karyawan yang tidak memiliki hasrat dalam bekerja, maka tujuan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Suksesnya sebuah organisasi dapat terlihat dengan tingkat disiplin kerja para karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Sikap kesetiaan seorang karyawan juga berdampak untuk organisasi, semakin tinggi sikap loyalitas karyawan maka karyawan akan berkomitmen dengan organisasi.

Menurut Soelton, (2023), Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hutagalung et al., 2020) Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan

organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika. Kinerja karyawan selalu mendapat perhatian utama dikarenakan kinerja karyawan memegang peranan yang sangat besar bagi kemajuan perusahaan. (Rohman et al., 2023). Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. (Guinot et al., 2016; Metralisa & Astro, 2022; Mohamad & Nawawi, 2020).

Penelitian terdahulu terkait kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, Kinerja karyawan merupakan tingkat menunjukkan sejauh mana pelaksanaan tugas yang sebenarnya dapat dilakukan dan misi organisasi dicapai dalam kinerja karyawan di organisasi tertentu (Riedel et al., 2019; Sidik et al., 2021). Kinerja adalah pekerjaan karyawan yang memberikan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Tetapi setiap orang memiliki kecenderungan untuk menghadapi hal-hal yang tidak terduga, dan dalam perjalanan untuk memenuhi kebutuhan melalui pengalaman mereka, mereka akan membuat kemajuan dalam hidup mereka (Andayani & Soehari, 2019; Bentar et al., 2017; Darmanto & Ariyanti, 2021). Karyawan adalah orang yang bekerja untuk majikan berdasarkan kontrak kerja tertulis atau tidak tertulis, baik sebagai karyawan tetap atau tidak, untuk melakukan tugas tertentu yang ditentukan oleh majikan (Pérez, 2017; Pitaloka et al., 2019; Purnamasari, 2019; et al., 2017; Widayati et al., 2021). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dari mutu pekerjaan yang telah karyawan lakukan dalam melakukan kegiatan pelaksanaan tugas dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan. (Riedel et al., 2019). Kinerja adalah kinerja kerja seorang karyawan, yang dapat diukur dari segi mutu kerja yang berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Performa bagus adalah kinerja maksimal. Menurut Rohman et al., (2023) dimana dapat diketahui suatu kinerja karyawan yang baik dalam kedisiplinan kerja dapat menciptakan suatu kualitas kerja, serta konsistensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan atasannya.

Salah satu cara untuk mengelola sumber daya yang baik adalah dengan meminimalkan perputaran karyawan dengan memperhatikan semua faktor yang menyebabkan karyawan melakukan turnover intention (Andayani & Soehari, 2019; Bentar et al., 2017; Darmanto & Ariyanti, 2021; Eni, 1967; Guinot et al., 2016; Suzabar et al., 2020) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuanketentuan yang ada di dalam pekerjaan. Bahwa prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. (Sidik et al., 2021; et al., 2017; Widayati et al., 2021)

Dari temuan penelitian sebelumnya faktor penyebab yang dapat memperburuk kinerja, salahnya penelitian dari (Soelton, 2023). *Organizational Commitment* menggambarkan seberapa jauh seseorang mengidentifikasi dan melibatkandirinya pada organisasinya untuk tetap tinggal di organisasi itu. Menurut Hutagalung et al., 2020;

Juliana & S. Komalasari, 2022; Ningrum, 2019; Pérez, 2017; Pitaloka et al., 2019; Purnamasari, 2019; Riedel et al., 2019) komitmen organisasional adalah suatu keadaan individu yang menjadikan dirinya dibatasi oleh tindakan- tindakannya dan melalui tindakan-tindakannya ini ia meyakinkan dirinya untuk tetap mempertahankan kegiatan-kegiatan dan keterlibatannya. Untuk meberdayakan para karyawan guna mencapai tujuan perusahaan itu sendiri, komitmen setiap karyawannya memegang peran yang penting dan sangat menentukan. Hal ini tentunya berkaitan dengan kesiapan individu dalam organisasi untuk diberdayakan dan menerima tantangan dan tanggung jawab. *Organizational learning* dalam Rohman et al., (2023) merupakan kegiatan yang diantaranya mendapatkan dan mengembangkan ilmu yang berguna bagi organisasi, meningkatkan kapasitas organisasi dalam pengambilan keputusan yang produktif, dan sebagai sarana pendeteksi dan perbaikan kesalahan.

Dalam hal ini peran variabel *Organizational Commitment* dan *Organizational Learning* sebagai variabel mediasi (*intervening*) antara *Job Description* dan *Employee Performance*. *Organizational Commitment* dan *Organizational Learning* bertindak sebagai faktor *intervening* yang menjelaskan hubungan antara *Job Description* terhadap *Employee Performance*. (Mohamad & Nawawi, 2020; Pitaloka et al., 2019). *Organizational Learning* juga sangat penting dilakukan secara berkelanjutan dalam perusahaan demi kelancaran pembelajaran dan pengembangan individu para karyawan. Pada dasarnya *Organizational Learning* ini merupakan suatu konsep dimana perusahaan harus melewati proses belajar secara terus menerus untuk menghadapi hambatan baik dari luar maupun dari dalam demi tercapainya tujuan perusahaan. (Guinot et al., 2016; Juliana & S. Komalasari, 2022; Metralisa & Astro, 2022).

Mengimplementasikan *organization learning* dan *organizational commitment* yang dapat memberikan kekuatan fleksibilitas bagi perusahaan untuk selalu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. (Andayani & Soehari, 2019; Bentar et al., 2017; Darmanto & Ariyanti, 2021); proses *organizational learning* yang terdiri dari proses pembelajaran tingkat individu, kelompok dan perusahaan agar lebih dinamis dan kolaboratif pada semua level perusahaan. (Purnamasari, 2019; Riedel et al., 2019; Sidik et al., 2021; et al., 2017; Widayati et al., 2021), disamping *organization learning* dan *organizational commitment* kinerja karyawan juga menjadi perhatian terkait peningkatan kinerja karyawan, dikarenakan dengan memiliki karyawan yang puas terhadap gaya kepemimpinan yang dimiliki suatu perusahaan serta program pembelajaran organisasi akan meningkatkan pengetahuan dan keinginan karyawan untuk selalu berkembang yang mengakibatkan kinerja karyawan meningkat (Mustikawati & Kurniawan, 2014; Ningrum, 2019; Pérez, 2017; Soelton et al., 2019). Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* dan *Organizational Learning* dapat memberikan efek meningkat atau melemahkan terhadap *Employee Performance*. Dalam hubungan antara *Job Description* dengan *Employee Performance*, *Organizational Commitment* dan *Organizational Learning* dapat berperan sebagai mediator variabel.

TELAAH LITERATUR

Organizational Learning (OL)

Organizational learning dalam Ardianto, & Sunaryo, (2020) merupakan kegiatan yang diantaranya mendapatkan dan mengembangkan ilmu yang berguna bagi organisasi, meningkatkan kapasitas organisasi dalam pengambilan keputusan yang produktif, dan sebagai sarana pendeteksi dan perbaikan kesalahan. Sementara Adamik, (2019) mengartikannya sebagai peningkatan kemampuan dan produktivitas yang didapat melalui pengembangan yang berkelanjutan di dalam organisasi. Lalu dalam penelitian Chang et al., pembelajaran organisasi merupakan pandangan kolektif yang terbangun dalam sebuah organisasi, atau pemrograman mental kolektif yang dikembangkan di dalam organisasi pembelajar atau komunitas pembelajaran.

Organizational Commitment (OC)

Organizational Commitment menggambarkan seberapa jauh seseorang mengidentifikasi dan melibatkannya pada organisasinya untuk tetap tinggal di organisasi itu (Byrne, & Hochwarter, (2008). Menurut Joo, & Lim, (2009). komitmen organisasional merupakan keikutsertaan pelaku-pelaku sosial untuk memberikan energi dan loyalitas mereka kepada sistem-sistem sosial. Sedangkan menurut Soelton et al., (2021) komitmen organisasional adalah suatu keadaan individu yang menjadikan dirinya dibatasi oleh tindakan- tindakannya dan melalui tindakan-tindakannya ini ia meyakinkan dirinya untuk tetap mempertahankan kegiatan-kegiatan dan keterlibatannya. Untuk memberdayakan para karyawan guna mencapai tujuan perusahaan itu sendiri, komitmen setiap karyawannya memegang peran yang penting dan sangat menentukan. Hal ini tentunya berkaitan dengan kesiapan individu dalam organisasi untuk diberdayakan dan menerima tantangan dan tanggung jawab.

Job Description

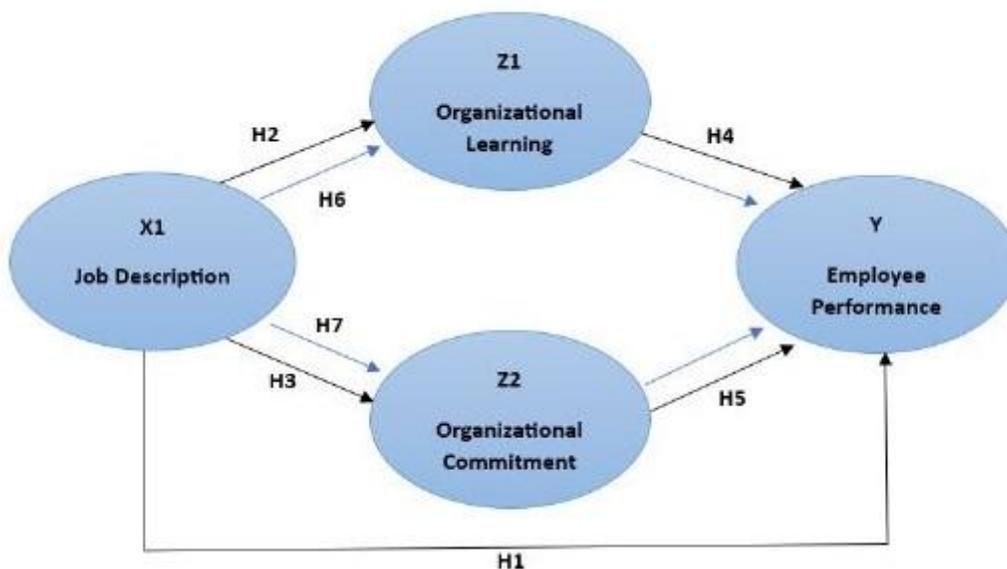
Menurut (Iqbal, et al., (2012)) *Job description* merupakan pekerjaan yang digunakan untuk menulis deskripsi pekerjaan merupakan format pada kenyataannya, tergantung pada opsi manajemen dan deskripsi pekerjaan. Menurut (Hatfield, et al., (2013). *Job description* yang diharapkan diperhatikan oleh organisasi mana pun, baik lembaga swasta sehingga kita melihat pekerjaan yang tidak terorganisir, pekerja teratur diabaikan karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan karena mereka tidak mengerti kegiatan dalam pekerjaan pokok yang harus dilaksanakan dan bertanggung jawab atas yang dikerjakan. Menurut (Sidik et al., (2021) tinjauan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dan alasan untuk melakukan pekerjaan analisis pekerjaan dalam suatu organisasi yang mempunyai informasi tertulis tentang job desk yang perlu dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Riedel et al., 2019, Deskripsi pekerjaan umum merupakan uraian pekerjaan, karyawan diberikan bantuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dipandu oleh tugas dan fungsi terpenting di tempat kerja

Employee Performance

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dari mutu pekerjaan yang telah karyawan lakukan dalam melakukan kegiatan pelaksanaan tugas dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan. (Riedel et al., 2019). Kinerja adalah kinerja kerja seorang karyawan, yang dapat diukur dari segi mutu kerja yang berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Performa bagus adalah kinerja maksimal. (Soelton, 2018), dimana dapat diketahui suatu kinerja karyawan yang baik dalam kedisiplinan kerja dapat menciptakan suatu kualitas kerja, serta konsistensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang sudah diberikan atasannya.

Hipotesis

- H1 *Job Description* berpengaruh terhadap *Employee Performance*
- H2 *Job Description* berpengaruh terhadap *Organizational Learning*
- H3 *Job Description* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*
- H4 *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Employee Performance*
- H5 *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Employee Performance*
- H6 *Organizational Learning* mampu memediasi *Job Description* terhadap *Employee Performance*
- H7 *Organizational Commitment* mampu memediasi *Job Description* terhadap *Employee Performance*



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan bulan April 2023 sampai dengan Januari 2024, dengan objek penelitiannya karyawan *Group of Retail And Publishing Kompas Gramedia* bagian *Accounting* dan *Finance* Jl. Palmerah Barat No.29, RT.1/RW.2, Gelora, Tanah Abang, Jakarta Pusat. Desain penelitian yang digunakan penelitian kausal, populasi penelitian seluruh karyawan tetap bagian *Accounting* dan *Finance* yang berjumlah 95 orang dengan metode sampel jenuh. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Tri Wahyono¹, Faza Arya Ramadhana², Subur Karyatun³, Agus Arijanto⁴,
 Christian Kuswibowo⁵, Mochamad Soelton⁶
 Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Organizational Learning
 Dan Organizational Commitment Sebagai Pemediasi

skala Likert. Untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan SmartPLS 3.0. PLS memberikan model umum yang meliputi teknik korelasi kanonikal, *redundancy*, regresi berganda, *multivariate analysis of variance* (MANOVA) dan *principle component analysis* (Haenlein, & Kaplan, (2004).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Pria = (43,2%)	31-40 = (40,0%)	SMA/SMK = (5,3%)	3 – 6 = (6,3%)
2	Wanita = (56,8%)	41 – 50 = (45,3%)	S1 = (87,4%)	6 – 9 = (27,4%) 9 – 12 = (22,1%) 12 – 15 = (11,6%)
3		>50 = (14,7%)	S2 = (7,4%)	15 – 18 = (12,6%)
4				>18 = (20,0%)

Sumber : Hasil pengolahan data

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0.50. Untuk menguji Reliabilitas Instrument yaitu dengan melihat composite reliability dan cronbach’s alpha. Apabila seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability maupun cronbach’s alpha ≥ 0.7 hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Selanjutnya, melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Nilai R-square sebesar 0,75 termasuk kategori kuat, 0,50 termasuk kategori sedang, dan 0,25 termasuk kategori lemah. (Haenlein, & Kaplan, (2004). Perhitungan *Q-Square (Predictive Relevance)* dikatakan baik jika nilai *Q-square* > 0.

Tabel 2. Hasil Validitas dan Reliabilitas

	Cronbach’s Alpha	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)	R-square
<i>Organizational Commitment</i>	0,820	0,868	0,528	0,476
<i>Organizational Learning</i>	0,918	0,932	0,578	0,640
<i>Job Description</i>	0,848	0,892	0,622	-
<i>Employee Performance</i>	0,877	0,902	0,509	0,798

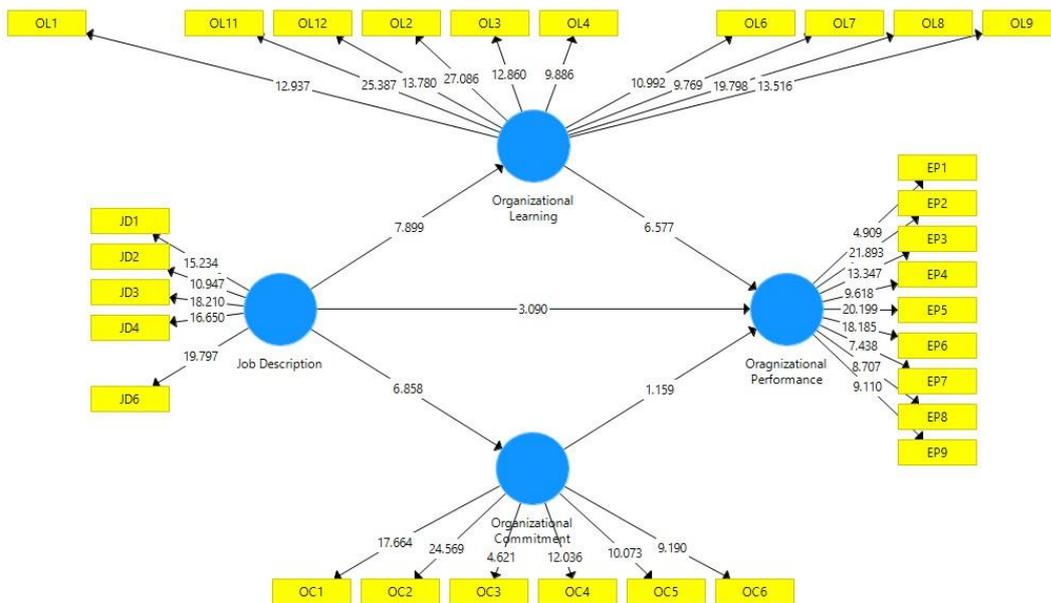
Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel 3. Pengujian Pengaruh Langsung dan Uji Mediasi

Sumber : Hasil pengolahan data

Deskripsi	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics	P Values	Keterangan
<i>Job Description- Employee Performance</i>	0.282	0.091	3.090	0,017	Positif – Signifikan
<i>Job Description - Organizational Commitment</i>	0.690	0.101	6.858	0.000	Positif – Signifikan
<i>Job Description- Organizational Learning</i>	0.700	0.089	7.899	0.000	Positif – Signifikan
<i>Organizational Commitment- Employee Performance</i>	0.079	0.068	1.159	0.247	Positif – Tidak Signifikan
<i>Organizational Learning- Employee Performance</i>	0.672	0.102	6.577	0.000	Positif – Signifikan
Mediating					
<i>Job Description- Organizational Commitment - Employee Performance</i>	0.055	0.048	1.127	0.260	Unmediated
<i>Job Description- Organizational Learning- Employee Performance</i>	0.438	0.048	5.732	0.000	Mediasi Parsial

Dalam model struktural, nilai estimasi hubungan jalur harus signifikan. Nilai signifikansi hipotesis ini dapat diperoleh melalui prosedur bootstrapping. Nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algoritma laporan bootstrapping dapat dilihat. T-tabel dapat dilihat untuk menentukan signifikan atau tidaknya, dengan $\alpha 0,05$ (5%) = 1,96. Kemudian, T-tabel dibandingkan dengan T-hitung, atau statistik T.



Sumber : Output PLS

Gambar 2. Hasil Uji Bootstrapping

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Job Description terhadap Employee performance

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 3.090, nilai *original sample* sebesar 0.282, dan nilai *P Values* sebesar 0.017. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan nilai kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki hubungan pekerjaan yang dilakukan dengan pekerjaan lain, sehingga harus diselesaikan segera dalam bekerja. Hal tersebut mendorong karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaan dan memiliki target pencapaian kinerja untuk menghasilkan kuantitas kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pitaloka et al., (2019) yang menyatakan bahwa *job description* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Job Description* terhadap *Organizational Commitment*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 6.858, nilai *original sample* sebesar 0.690, dan nilai *P Values* sebesar 0.000. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan nilai kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa *Job Description* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini dikarenakan karyawan merasa pekerjaan atau jabatannya di perusahaan ini jelas dan terdefinisi dengan baik serta merasa hubungan antara tugas dan tanggung jawab di perusahaan cukup baik, sehingga karyawan ingin berkembang bersama untuk memajukan perusahaan dan merasa sangat sulit bila harus meninggalkan perusahaan ini. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Pitaloka, et al., (2019) yang mengungkapkan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*.

Pengaruh *Job Description* terhadap *Organizational Learning*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 7.899, nilai *original sample* sebesar 0.700, dan nilai *P Values* sebesar 0.000. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan nilai kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa *Job Description* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Learning*. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki kesesuaian standar prestasi yang harus dicapai sesuai dengan peraturan Perusahaan dan karyawan perlu untuk menilai penjelasan informasi terkait dengan jenjang karir karyawan di Perusahaan, sehingga karyawan selalu memikirkan dampak yang akan terjadi sebelum melakukan sesuatu dan tidak malu bertanya atas hal yang tidak diketahui. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mustikawati, & Kurniawan.,(2014) yang menjelaskan bahwa *Job Description* terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Learning*.

Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Performance*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 1.159, nilai *original sample* sebesar 0.079, dan nilai *P Values* sebesar 0.247. Nilai *T-statistic* kurang dari nilai *T-table* 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan nilai lebih dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational performance*. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga, jadi ada atau tidaknya komitmen yang tinggi karyawan akan tetap bertahan dalam Perusahaan dan bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas sebagai bentuk tanggung jawab sebagai karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Juliana, & Komalasari. (2022) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan pada *Job Description* terhadap *Organizational Learning*.

Pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Organizational Performance*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 6.577, nilai *original sample* sebesar 0,672, dan nilai *P Values* sebesar 0.000. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan nilai kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational Learning* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Performance*. Hal ini dikarenakan karyawan selalu menyadari visi Perusahaan merupakan rumusan yang harus dipahami dan menggunakan visi perusahaan sebagai pedoman dalam menjalankan pekerjaan, sehingga karyawan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mohamad, & Nawawi, (2020) yang menyatakan bahwa pembelajaran organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Job Description* terhadap *Employee performance* melalui *Organizational Commitment*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 1.127, nilai *original sample* sebesar 0.055, dan nilai *P Values* sebesar 0.260. Nilai *T-statistic* kurang dari nilai *T-table* 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan lebih dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* tidak mampu memediasi pengaruh *job description* terhadap *employee performance*. Hal ini dikarenakan tanpa adanya komitmen dalam Perusahaan, karyawan tetap memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, sehingga karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan hasil kerja yang baik dan akurat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Juliana, & Komalasari. (2022) yang menyatakan adanya pengaruh langsung pada *job description* terhadap *Employee performance* tanpa melalui variabel mediasi.

Pengaruh *Job Description* terhadap *Employee performance* melalui *Organizational Learning*

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 5.732, nilai *original sample* sebesar 0.438, dan nilai *P Values* sebesar 0.000. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1.96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan nilai kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan *Organizational Learning* mampu memediasi secara parsial pengaruh *job description* terhadap *employee performance*. Hal ini dikarenakan karyawan bersedia menerima kritik yang membangun, hal tersebut membuat karyawan merasa standar wewenang terkait pekerjaan di perusahaan ini jelas dan terdefinisi dengan baik, sehingga karyawan mau bekerjasama dalam bekerja untuk memperoleh hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Guinot, J., Chiva, R., & Mallén, F. (2016) yang menyatakan bahwa *organizational learning* mampu memediasi pengaruh *job description* terhadap *employee performance*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil perhitungan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: *Job description* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* berarti apabila *job description* diberikan dengan jelas, maka akan meningkatkan kinerja organisasi dalam Perusahaan. *Job description* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational commitment* ini berarti apabila *job description* diterima dengan jelas oleh karyawan, maka komitmen organisasi akan meningkat. *Job description* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational learning* artinya apabila *job description* sudah diberikan dengan baik, maka *organizational learning* akan meningkat. *Organizational commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational performance* ini berarti apabila komitmen organisasi dalam Perusahaan baik, maka kinerja organisasi akan ditingkatkan karyawan. *Organizational learning* berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational performance* dimana apabila *organizational learning* sudah tercipta dengan baik, maka *Organizational performance* akan meningkat. *Organizational commitment* tidak mampu memediasi pengaruh *job description* terhadap *employee performance*, *Organizational learning* mampu memediasi secara parsial pengaruh *job description* terhadap *employee performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02), 129–145. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366>
- Adamik, A. (2019). Creating a Competitive Advantage in the Age of Industry 4.0. *Problemy Zarzadzania*, 2/2019(82), 13–31. <https://doi.org/10.7172/1644-9584.82.1>
- Ardianto, H., & Sunaryo, W., (2020). Peningkatan learning organization melalui kepemimpinan transformasional dan efikasi diri guru smp swasta buddhis se-provinsi Banten. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 01–06. <https://doi.org/10.33751/jmp.v8i1.1939>
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 1–17. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54–72. <https://doi.org/10.1108/02683940810849666>
- Chang, W.-J., Liao, S.-H., Lee, Y.-J., & Lo, W.-P. (2015). Organizational commitment, knowledge sharing and organizational citizenship behaviour: the case of the Taiwanese semiconductor industry. *Knowledge Management Research & Practice*, 13(3), 299–310. <https://doi.org/10.1057/kmrp.2013.51>
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149.

- <https://doi.org/10.33370/jpw.v23i2.527>
- Dian Faqihdien Suzabar, Mochamad Soelton, Erna Sofriana Imaningsih, Inge Hutagalung and Aman Dwi Suherman. 2020. Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process. *Management Science Letters* Vol. 10 Issue. 14 (2020) 3325–3330 homepage: www.GrowingScience.com/msl
- Guinot, J., Chiva, R., & Mallén, F. (2016). Linking Altruism and Organizational Learning Capability: A Study from Excellent Human Resources Management Organizations in Spain. *Journal of Business Ethics*, 138(2), 349–364. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2603-7>
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(15), 3693–3700. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.024>
- Haenlein, M., & Kaplan, A. M. (2004). A beginner's guide to partial least squares analysis. *Understanding Statistics*, 3(4), 283–297. https://doi.org/10.1207/s15328031us0304_4
- Hatfield, R. D., Turner, J. H., & Spiller, S. (2013). Altruism, reciprocity, and cynicism: A new model to conceptualize the attitudes which support prosocial behaviors. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 17(2), 159.
- Iqbal, H. K., Aziz, U., & Tasawar, A. (2012). Impact of organizational justice on organizational citizenship behavior: An empirical evidence from Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 19(9), 1348–1354. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2012.19.09.750>
- Juliana, R., & S. Komalasari. (2022). Peran Job Description Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 11(3), 384–390. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/index>
- Metralisa, N., & Astro, S. S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Guru Dan Karyawan Sma Hang Tua 1 Jakarta. *Teropong: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 24. <https://doi.org/10.22441/teropong.v10i1.15398>
- Mohamad, R., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Organizational Learning, Organizational Commitment dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4), 1060. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9891>
- Mustikawati, F., & Kurniawan, I. (2014). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Di PT . Wilmar Nabati Indonesia – Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 03(02), 154–180. <http://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/article/view/223>
- Ningrum, N. N. (2019). *European Journal of Management and Marketing Studies Effect of Remuneration Organizational Commitment and Job Satisfaction on The Performance Of the Employees of Regional Secretariat*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3549059>
- Nugroho, M., Dewantoro, B., & Putro, P. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 22(1), 1–16. <p://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471->

- 2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Description dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship*, 1, 42–58. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2289>
- Purnamasari, S. (2019). Pengaruh Learning Organization (Organisasi Pembelajaran), Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Kantor Cabang Tebet. *Pekobis : Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Dan Bisnis*, 4(1), 65. <https://doi.org/10.32493/pekobis.v4i1.p65-73.2776>
- Ramli, Y., Soelton, M., . P., & Khotimah, N. (2020). The Effect of Job Characteristics towards the Organizational Commitment of the Employees. *International Journal of Emerging Trends in Social Sciences*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.20448/2001.81.1.9>
- Ramzan, S., & Khan, I. M. (2010). Dimension reduction and remedy of multicollinearity using latent variable regression methods. *World Applied Science Journal*, 8(4), 404–410.
- Reinartz, W., Haenlein, M., & Henseler, J. (2009). An empirical comparison of the efficacy of covariance-based and variance-based SEM. *International Journal of Research in Marketing*, 26(4), 332–344. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2009.08.001>
- Rohman, F., Noermijati, N., Soelton, M. & Mugiono, M. (2023). The role of quality assurance in improving the distribution of organizational performance. *Uncertain Supply Chain Management*. Vol 11 (2023) 237–248 Growing Science Ltd. All rights reserved. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.10.003>
- Riedel, A. G. C. ., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2959–2968.
- Sidik, R. F., Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 86–96. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1227>
- Sarstedt, M., & Hwang, H. (2020). Advances in composite-based structural equation modeling. In *Behaviormetrika* (Vol. 47, Issue 1, pp. 213–217). Springer. <https://doi.org/10.1007/s41237-020-00105-9>
- Soelton, M. (2018). How culture, training standard and discipline on the employee performance affect hotel management. *European Research Studies Journal*, 21(4), 378–385. <https://doi.org/10.35808/ersj/1128>
- Soelton, M., Suatoni, M., Yanuar, T., Syah, R., Ramli, Y., Santoso, P., Amanda, B., & Octaviani, R. (2020). Conceptualizing The Role of Organizational Commitment. *American International Journal of Business Management (AIJBM) ISSN*, 3(8), 178–188. www.aijbm.com
- Saratian, E. T. P., Arief, H., Ramli, Y., & Soelton, M. (2020). Moody's Rating For Palm Oil Plantation Companies In Papua, Indonesia. *Archives of Business Research*, 8(8). 262-280, DOI: 10.14738/abr.88.8922.
- Soelton, M., Subur Karyatun, Irfan Noviandy Aulia, Pernando Pernando, Rizma Utami, Nico Alexander Vizano, Hasan Nuryadi. 2024. Determinants That Influence The Performance of Employees in The Labor Sector. *Financial Engineering*, ISSN / E-ISSN: / 2945-1140, Volume 2, 2024, Art. #11,

- DOI: 10.37394/232032.2024.2.11 <https://wseas.com/journals/fe/2024.php>,
[https://wseas.com/journals/fe/2024/a22fe-009\(2024\).pdf](https://wseas.com/journals/fe/2024/a22fe-009(2024).pdf)
- Soelton, M., Marta, Paijan, Muhammad Shirhan Thoullon, Tine Yuliantini, Eko Tama Putra Saratian, Harefaan Arief, "The Knowledge Sharing Anomaly to Improve Organizational Citizenship Behavior," *WSEAS Transactions on Financial Engineering*, vol. 1, pp. 326-344, 2023, DOI:10.37394/232032.2023.1.31 <https://wseas.com/journals/articles.php?id=8388> Financial Engineering, ISSN / E-ISSN: / 2945-1140, Volume 1, 2023, Art. #31
- Soelton, M., Eko Tama Putra Saratian Anees Janee Ali Sri Anah Immanuel Alfe Andre Yosef. 2019. Implementation of Organizational Commitment In Engineering And Construction Industries. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 20, Issue 5 (DEC) ISSN 2289-1560 2019 167
- Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)* (Vol. 1, Issue 1, pp. 15–25). <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>