

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Commitment pada Karyawan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif di Jakarta

Sasikirana Zahra Putri¹, Dita Oki Berlianti²

Universitas Trisakti, Indonesia

022002101099@std.trisakti.ac.id¹, dita.oki@trisakti.ac.id²

Submitted: 25th Oct 2024 | **Edited:** 24th Dec 2024 | **Issued:** 01st Jan 2025

Cited on: Putri, S. Z., & Berlianti, D. O. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Commitment pada Karyawan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif di Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 405-420.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of Knowledge Sharing and Life Satisfaction on Organizational Commitment, mediated by Job Performance at the Ministry of Tourism and Creative Economy. Data was collected from 142 employees of the Ministry of Tourism and Creative Economy in Jakarta using the Snowball Sampling technique. The analytical method used in this research is the Structural Equation Model (SEM) version 26 and SPSS version 27. Prior to analysis, the instruments were tested for validity and reliability, where all statements were found to be valid and reliable. The model was also tested using the Goodness of Fit. The results of the study indicate that Knowledge Sharing has a positive effect on Organizational Commitment, Knowledge Sharing has a positive effect on Job Performance, Life Satisfaction has a positive effect on Job Performance, and Life Satisfaction does not have a positive effect on Organizational Commitment. Job Performance has a positive effect on Organizational Commitment. Regarding the mediation role, Job Performance can partially mediate the influence of Knowledge Sharing on Organizational Commitment, and Job Performance can also partially mediate the influence of Life Satisfaction on Organizational Commitment. The managerial implications of this research suggest that management can take strategic steps to foster a culture of knowledge sharing through training, workshops, and digital platforms. Management should also enhance employees' emotional well-being through counseling programs and recreational activities to support life satisfaction. In addition, the development of skills, regular performance evaluations, feedback, and rewards can improve employee performance and commitment.

Keywords: Knowledge Sharing, Life Satisfaction, Organizational Commitment, Job Performance

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia merupakan pemerintah yang mengatur sistem pemerintahan Indonesia berdasarkan UUD 1945. Indonesia merupakan negara berbentuk kesatuan dengan pemerintahan berbentuk republik dan sistem pemerintahan presidensial dengan sifat parlementer. Pemerintah Indonesia memiliki beberapa pengertian yang berbeda. Pada pengertian yang luas, pemerintah dapat merujuk secara kolektif pada tiga cabang

kekuasaan, yakni cabang eksekutif, legislatif dan yudikatif. Istilah ini juga diartikan sebagai lembaga eksekutif dan legislatif secara bersama-sama karena kedua cabang kekuasaan inilah yang bertanggung jawab atas tata kelola bangsa dan pembuatan undang-undang. Sementara pada pengertian yang lebih sempit, pemerintah hanya merujuk pada cabang eksekutif berupa kabinet pemerintahan karena mereka adalah bagian dari pemerintah yang bertanggung jawab atas tata kelola pemerintahan sehari-hari. Pemerintahan di Indonesia yaitu Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia adalah sebuah kementerian di lingkungan pemerintah Indonesia yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pariwisata dan tugas pemerintahan di bidang ekonomi kreatif. Dalam melaksanakan tugasnya, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif menggunakan unit organisasi dan sumber daya di lingkungan Badan pariwisata dan ekonomi kreatif. Penyelenggaraan kegiatan Kemenparekraf didasarkan kepada dua undang-undang, yaitu Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2019 tentang Ekonomi Kreatif. Saat ini, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) Indonesia menghadapi beberapa fenomena menarik yang signifikan bagi sektor pariwisata dan ekonomi kreatif. Salah satu tren yang menonjol adalah konsep *bleisure (business and leisure)* sebagai salah satu tren pariwisata 2024 yang banyak diminati wisatawan. *Bleisure* yaitu penggabungan antara kegiatan bisnis dan liburan. Setelah pandemi COVID-19, banyak profesional mulai mengintegrasikan perjalanan bisnis mereka dengan aktivitas wisata, memberikan peluang bagi sektor pariwisata untuk menciptakan paket wisata yang sesuai dengan kebutuhan ini. Jakarta, sebagai pusat bisnis, menjadi titik awal strategis bagi wisatawan yang ingin melanjutkan perjalanan ke destinasi populer seperti Bali, Labuan Bajo, atau Borobudur. Selain itu, terdapat peningkatan minat terhadap *wellness tourism*, yang berfokus pada kesehatan fisik dan mental, dan pariwisata berbasis pengalaman yang lebih mendalam. Kemenparekraf terus beradaptasi dengan tren ini untuk mendorong pertumbuhan sektor pariwisata dan meningkatkan daya tarik Indonesia di mata dunia.

Sektor pariwisata merupakan salah satu penopang perekonomian Indonesia dan menjadi penyumbang devisa utama. Sektor pariwisata dan ekonomi kreatif sempat dihantam pandemi covid-19. Kondisi ini sangat berpengaruh terhadap sektor pariwisata, sektor yang kegiatan utamanya adalah pergerakan manusia. Hal ini telah menyebabkan

kunjungan wisata mancanegara menurun tajam. Berbagai upaya untuk membangkitkan sektor pariwisata yang menurun tajam selama pandemi berbuah manis. Sektor pariwisata dan ekonomi kreatif di Indonesia mengalami perkembangan yang signifikan dari tahun ke tahun, perannya yang nyata terbukti mampu meningkatkan pendapatan negara dan masyarakat di berbagai wilayah. Pada bulan Juli 2024 jumlah kunjungan wisatawan mancanegara ke Indonesia melalui seluruh pintu masuk sebesar 1.310.756 terdiri dari 1.152.937 kunjungan atau 87,96% melalui pencatatan imigrasi dan 157.819 kunjungan atau 12,04% melalui pencatatan Mobile Positioning Data pada pintu masuk perbatasan. Jumlah ini mengalami pertumbuhan sebesar 16,91% dibandingkan bulan Juli 2023 yang berjumlah 1.121.189 kunjungan. Jumlah kunjungan kumulatif wisatawan mancanegara periode Januari sampai dengan Juli 2024 sebesar 7.752.910 kunjungan, meningkat 20,75% dibandingkan periode sebelumnya yang berjumlah 6.420.654 kunjungan.

Organizational Commitment dianggap penting karena hal ini akan mempengaruhi motivasi dan kinerja para anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Komitmen mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat turnover terhadap perusahaan pun rendah (Amirul, et al., 2017). Pentingnya Job Performance sebagai fungsi dari Ability (kemampuan), Motivation (motivasi, dan Opportunity (kesempatan) Robbins (2012:96). Tingkat tinggi rendahnya *Organizational Commitment* yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi *Job Performance* (Allen dan meyer, 1990). Fayez, et al., (2022) menemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap *Job Performance* dan *Organizational Commitment* di Italia, Turki, dan Amerika Serikat.

Pentingnya peran *Knowledge Sharing* dan manajemen dalam perkembangan organisasi, maka praktik pengelolaan sumber daya manusia dan *Knowledge Sharing* tidak dapat dihindari. Artinya, seluruh karyawan atau anggota tidak hanya dapat mengakses informasi dan konten pengetahuan tertentu, namun juga berbagai jenis informasi dan pengetahuan di dalam dan di luar organisasi (Panda et al., 2022). Proses *Knowledge Sharing* memungkinkan penyebaran ide, praktik terbaik, dan pembelajaran lintas individu, sehingga memperbaiki efisiensi kerja. Pentingnya *Knowledge Sharing*

terhadap *Organizational Commitment* ketika karyawan saling percaya, mereka merasa aman dan nyaman dalam berbagi pengetahuan (Helmi dan Elita, 2013). Selanjutnya, kepercayaan (Jannah, 2020) berkontribusi terhadap *Organizational Commitment*. *Knowledge Sharing* meningkatkan *Organizational Commitment* karena mendorong interaksi sosial yang aktif untuk mencapai keuntungan bersama. Dalam mengatasi persoalan yang dihadapi oleh sumber daya manusia atau pegawai yang terdapat dalam perusahaan perlu adanya kegiatan *Knowledge Sharing*. Pengembangan pelaksanaan *Knowledge Sharing* dapat meningkatkan individu untuk mampu berfikir lebih kritis dan kreatif, sehingga dapat menghasilkan (knowledge) baru yang berguna untuk organisasi, dengan adanya *Knowledge Sharing* dapat membantu perusahaan dalam menangani permasalahan yang dihadapi (Meryanti, 2022).

Kesejahteraan emosional yang dihasilkan dari *life satisfaction* membantu karyawan mengatasi tekanan dan kelelahan (burnout), yang berdampak langsung pada peningkatan *Job Performance* (Sari, et al., 2023). Dalam teori tiga komponen *organizational commitment* (*affective*, *continuance*, dan *normative commitment*), karyawan yang memiliki *life satisfaction* cenderung memiliki komitmen afektif yang lebih kuat. Mereka merasa lebih terhubung secara emosional dengan organisasi (Meyer dan Allen, 1993). *Knowledge Sharing* tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga membangun rasa keterhubungan antar karyawan, yang mendukung *organizational commitment*. *Job performance* dapat meningkat ketika pengetahuan dibagi secara efektif, karena karyawan dapat bekerja lebih efisien (Santoso & Hakim, 2024).

LANDASAN TEORI

Organizational commitment atau komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan merasa terikat dengan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut (Panda et al., 2022), terdapat tiga komponen utama dalam *organizational commitment*, yaitu afektif, normatif, dan *continuance commitment*. Afektif commitment mengacu pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, sementara *continuance commitment* mencerminkan keterikatan yang didasarkan pada alasan rasional, seperti biaya atau risiko yang dihadapi jika karyawan meninggalkan organisasi. Sedangkan, normatif commitment berfokus pada kewajiban moral untuk tetap berada di dalam

organisasi. Komponen-komponen ini memainkan peran penting dalam menentukan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sangat bervariasi, mulai dari kepuasan kerja, kualitas kepemimpinan, hingga budaya organisasi. Kepuasan kerja seringkali dikaitkan dengan komitmen organisasi, karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Sari, et al., 2023). Selain itu, faktor kepemimpinan juga menjadi penentu penting dalam membangun komitmen organisasi. Pemimpin yang mendukung dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang akan memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Selain itu, budaya organisasi yang kuat dapat memberikan kontribusi besar terhadap komitmen organisasi. (Amirul, et al., 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi yang jelas dan mendukung nilai-nilai yang sejalan dengan individu akan memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi. Di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, budaya kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut, terutama dalam lingkungan yang dinamis seperti sektor pariwisata dan ekonomi kreatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan uji kuantitatif dan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) untuk menguji hipotesis yang dirumuskan dan membuktikan keterkaitan antar variabel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis adalah uji *Structural Equation Model* (SEM) aplikasi AMOS versi 26, dan uji mediasi dengan menggunakan Sobel Test. Unit analisis yang digunakan merupakan individual, yaitu orang-orang yang bekerja di Kementrian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yang ada di Jakarta dan data didapatkan dari setiap individu yang memberikan tanggapan sebagai sumber data individu tersebut untuk dilakukan sebuah studi melalui kuesioner. Data yang dipakai bersifat cross sectional karena pengumpulan data hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode yang sama untuk menjawab pertanyaan penelitian (Darsana & Koerniawaty, 2021).

Penelitian ini menggunakan Data Primer yang diperoleh secara langsung sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu respondennya adalah karyawan Kementrian

Pariwisata dan Ekonomi Kreatif di Jakarta. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang diundang melalui tautan Google Form yang tersedia secara online. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan teknik purposive sampling..

HASIL PENELITIAN

Uji Hipotesis

Hipotesis diuji untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari *Knowledge Sharing*, *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi *Job Performance*, maka hipotesis diuji dengan metode analisis *Structural Equation Model (SEM)*.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	β	Prob.	Keputusan
H1: <i>Knowledge Sharing</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organisational Commitment</i>	0,620	0,000	Terdukung
H2: <i>Knowledge Sharing</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>	0,718	0,000	Terdukung
H3: <i>Life Satisfaction</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>	0,531	0,000	Terdukung
H4: <i>Life Satisfaction</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	-0,084	0,123	Tidak terdukung
H5: <i>Job Performance</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Commitment</i>	0,369	0,000	Terdukung
H6: <i>Knowledge Sharing</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Commitment</i> yang dimediasi oleh <i>Job Performance</i>	0,264	0,000	Terdukung
H7: <i>Life Satisfaction</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Organizational Commitment</i> yang dimediasi oleh <i>Job Performance</i>	0,195	0,000	Terdukung

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,620 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Berdasarkan hasil pengujian diatas, didapatkan p-value sebesar $0,000 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H_0 tidak terdukung dan H_a terdukung dan dapat diartikan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Commitment*, artinya semakin tinggi tingkat *Knowledge Sharing* maka semakin tinggi juga tingkat *Organizational Commitment* pada karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,718 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H_02 tidak terdukung atau H_{a2} terdukung dan dapat diartikan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Knowledge Sharing* terhadap *Job Performance*, artinya semakin tinggi tingkat *Knowledge Sharing* maka semakin tinggi juga tingkat *Job Performance* pada karyawan.

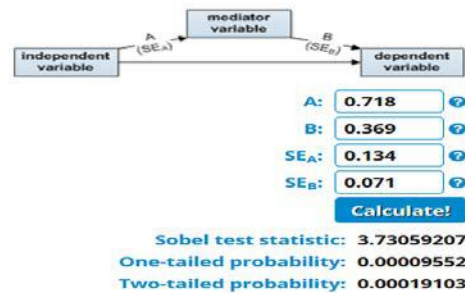
Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,531 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Life Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H_03 tidak terdukung atau H_{a3} terdukung dan dapat diartikan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Life Satisfaction* terhadap *Job Performance*, artinya semakin tinggi tingkat *Life Satisfaction* maka semakin tinggi juga tingkat *Job Performance* pada karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas didapatkan nilai *estimate* sebesar -0,084 menunjukkan tanda beta tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Life Satisfaction* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,123 > 0,05$ (alpha 5%) sehingga H_04 terdukung atau H_{a4} tidak terdukung dan dapat diartikan bahwa secara statistik tidak terdapat pengaruh positif antara *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*, artinya semakin rendah tingkat *Life Satisfaction* maka dapat menurunkan tingkat *Organizational Commitment* pada karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,369 menunjukkan tanda beta tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Job Performance* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,000 > 0,05$ (alpha 5%) sehingga H_05 tidak terdukung atau H_{a5} terdukung dan dapat diartikan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Job Performance* terhadap *Organizational Commitment*, artinya semakin tinggi tingkat *Job Performance* maka semakin tinggi juga tingkat *Organizational Commitment* pada karyawan

Analisis Peran *Job Performance* memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Commitment*

Pada pengujian hipotesis keenam yaitu pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Job Performance*, dengan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:



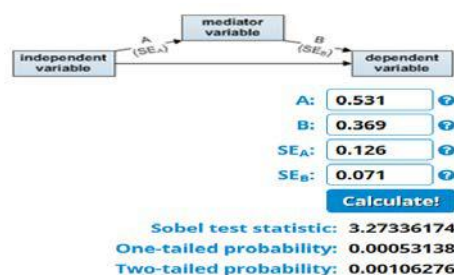
Gambar 1. Hasil Uji Hipotesis Ha6

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan hasil uji sobel dengan menggunakan kalkulator online terlihat pada nilai *estimate* ddari $A \times B = 0,718 \times 0,369 = 0,264$ yang artinya H_{06} tidak terdukung atau H_{a6} terdukung, Nilai mediasi 0,264 lebih kecil dari nilai pengaruh langsung 0,620. Nilai *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ yang memperkuat bahwa adanya pengaruh secara signifikan peranan mediasi *Job Performance* dalam mempengaruhi *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Commitment*. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi secara parsial (*partial mediation*) oleh *Job Performance*.

Analisis Peran *Job Performance* memediasi pengaruh *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*

Pada pengujian hipotesis ketujuh yaitu *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Job Performance*, dengan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis Ha7

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar diatas dengan menggunakan kalkulator online terlihat pada nilai *estimate* $A \times B = 0,531 \times 0,369 = 0,195$ yang artinya H_06 tidak terdukung atau H_{a6} terdukung, Nilai mediasi 0,195 lebih besar dari nilai pengaruh langsung -0,084. Nilai *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ yang memperkuat bahwa adanya pengaruh secara signifikan peranan mediasi *Job Performance* dalam mempengaruhi *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi secara parsial (*partial mediation*) oleh *Job Performance*.

Pembahasan

H1: *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif terhadap *Organisational Commitment*

Hipotesis pertama dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Commitment*. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada karyawan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, ditemukan bahwa *Knowledge Sharing* di antara karyawan berlangsung secara aktif melalui diskusi kelompok, pelatihan internal, dan berbagi pengalaman kerja sehari-hari. Proses ini memungkinkan karyawan untuk saling bertukar informasi, keterampilan, dan strategi dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Karyawan yang terlibat aktif dalam *Knowledge Sharing* cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tujuan organisasi, prosedur kerja, serta cara mengatasi tantangan di lapangan. Hal ini berdampak positif pada *Organizational Commitment*. Artinya, semakin tinggi intensitas *Knowledge Sharing* di lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, serta lebih bersemangat untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

H2: *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*

Hipotesis kedua dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Knowledge Sharing* terhadap *Job Performance*. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada karyawan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, ditemukan bahwa *Knowledge Sharing* di antara karyawan terjadi melalui forum diskusi, mentoring, dan pembelajaran bersama saat menangani kasus atau proyek

tertentu. Proses ini memungkinkan karyawan untuk memperkaya keterampilan, memperoleh wawasan baru, serta mengadopsi praktik kerja terbaik dari rekan kerja mereka. Karyawan yang terlibat aktif dalam *Knowledge Sharing* cenderung lebih cepat dalam menyelesaikan tugas, lebih akurat dalam pengambilan keputusan, dan mampu menghadapi situasi kerja yang kompleks dengan lebih efektif. Artinya, semakin tinggi tingkat *Knowledge Sharing* di lingkungan kerja, semakin baik pula *Job Performance*. Karyawan dengan kinerja yang baik mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi, dan meningkatkan produktivitas keseluruhan.

H3: *Life Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*

Hipotesis ketiga dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Life Satisfaction* terhadap *Job Performance*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Aldasem et.al, (2022), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Life Satisfaction* terhadap *Job Performance*, yang berarti semakin tinggi tingkat *Life Satisfaction* maka dapat meningkatkan *Job Performance*.

Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa *Life Satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan kehidupannya cenderung memiliki motivasi dan energi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan mereka. Karyawan dengan tingkat kepuasan hidup yang tinggi juga menunjukkan sikap yang lebih optimis, lebih mampu mengelola stres kerja, dan lebih produktif dalam mencapai target kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aldasem et al. (2022), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Life Satisfaction* dan *Job Performance*. Artinya, semakin tinggi tingkat *Life Satisfaction* yang dirasakan karyawan, semakin baik pula kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Karyawan yang merasa bahagia dan puas dengan kehidupannya cenderung lebih antusias, lebih proaktif, serta lebih berkomitmen dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

H4: *Life Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

Hipotesis keempat dalam penelitian disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*. Hipotesis

tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Magdhalena, Efiani, et al., (2022), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*, yang berarti semakin rendah tingkat *Life Satisfaction* maka dapat menurunkan *Organizational Commitment*.

Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa *Life Satisfaction* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa puas dengan kehidupan pribadi mereka, tingkat kepuasan hidup yang tinggi tidak secara otomatis meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Faktor-faktor lain, seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan karier, mungkin lebih dominan dalam memengaruhi tingkat komitmen karyawan. Meskipun *Life Satisfaction* dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, pada kasus ini, hasil menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *Life Satisfaction* yang lebih rendah mungkin memiliki motivasi yang lebih besar untuk meningkatkan keterlibatan mereka dengan pekerjaan atau organisasi. Temuan ini mendukung penelitian Magdhalena, Efiani, et al., (2022), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Life Satisfaction* dan *Organizational Commitment*. Artinya, karyawan yang merasa kurang puas dengan kehidupan pribadi mereka mungkin lebih terfokus pada peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi, namun hal tersebut tidak menjamin peningkatan komitmen terhadap organisasi secara keseluruhan.

H5: *Job Performance* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*

Hipotesis kelima dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Performance* terhadap *Organizational Commitment*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Sari, et al., (2023), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Job Performance* terhadap *Organizational Commitment*, yang berarti semakin tinggi tingkat *Job Performance* maka dapat meningkatkan *Organizational Commitment*.

Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa *Job Performance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menunjukkan kinerja yang tinggi dan hasil kerja yang memuaskan cenderung merasa lebih terikat dan berkomitmen terhadap organisasi.

Karyawan dengan *Job Performance* yang baik merasa dihargai atas kontribusinya dan lebih termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik, yang pada akhirnya memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Temuan ini mendukung penelitian Sari, et al., (2023), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Job Performance* dan *Organizational Commitment*. Artinya, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, semakin tinggi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pencapaian kerja mereka cenderung lebih terlibat dalam organisasi, lebih loyal, dan berusaha menjaga hubungan yang baik dengan organisasi untuk memastikan keberlanjutan kinerja yang optimal.

H6: *Organizational Commitment* memediasi hubungan positif antara *Knowledge Sharing* terhadap *Job Performance*

Hipotesis keenam dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Job Performance*. Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa *Job Performance* memediasi hubungan positif antara *Knowledge Sharing* dan *Organizational Commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam proses *Knowledge Sharing* cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kinerja yang tinggi ini, pada gilirannya, meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang membuat mereka lebih terikat dengan organisasi dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Artinya, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai hasil dari *Knowledge Sharing*, semakin besar pula dampaknya terhadap komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan kata lain, *Knowledge Sharing* yang menghasilkan peningkatan kinerja karyawan akan berkontribusi pada peningkatan tingkat komitmen mereka terhadap

H7: *Organizational Commitment* memediasi hubungan positif antara *Life Satisfaction* terhadap *Job Performance*

Hipotesis ketujuh dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Job Performance*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Aldasem et.al, (2022), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa *Job Performance* memediasi hubungan positif antara *Life Satisfaction* terhadap *Organizational*

Commitment, yang berarti semakin tinggi tingkat *Job Performance* maka dapat meningkatkan *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*.

Berdasarkan hasil pengamatan, ditemukan bahwa *Job Performance* memediasi hubungan positif antara *Life Satisfaction* dan *Organizational Commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan hidup yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Kinerja yang tinggi ini, pada gilirannya, meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan kehidupan mereka secara pribadi lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal di tempat kerja, yang memperkuat keterikatan mereka terhadap tujuan dan nilai organisasi. Temuan ini mendukung penelitian Aldasem et.al, (2022), yang menyatakan bahwa *Job Performance* berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan positif antara *Life Satisfaction* dan *Organizational Commitment*. Artinya, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, semakin besar dampaknya terhadap komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan kata lain, *Life Satisfaction* yang menghasilkan peningkatan kinerja karyawan akan berkontribusi pada peningkatan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung terhadap *Organizational Commitment*

No	Keterangan	β
1	<i>Organizational Commitment</i> $\leftarrow$ <i>Knowledge Shaaring</i>	0,620
2	<i>Organizational Commitment</i> $\leftarrow$ <i>Life Satisfaction</i>	-0,084
3	<i>Organizational Commitment</i> $\leftarrow$ <i>Job Performance</i> $\leftarrow$ <i>Knowledge Sharing</i>	0,264
4	<i>Organizational Commitment</i> $\leftarrow$ <i>Job Performance</i> $\leftarrow$ <i>Life Satisfaction</i>	0,195

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Commitment* memiliki nilai estimasi sebesar 0,620. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan berbagi pengetahuan, seperti pertukaran informasi, pengalaman, dan keterampilan antar karyawan, memiliki kontribusi positif yang signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Ini mengindikasikan bahwa semakin banyak pengetahuan yang dibagikan di dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Selanjutnya, pengaruh langsung *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* memiliki nilai estimasi sebesar -0,084. Nilai negatif ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi justru dapat sedikit mengurangi

komitmen terhadap organisasi. Meskipun pengaruh ini relatif kecil, hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi untuk memahami bahwa faktor eksternal yang berkaitan dengan kepuasan hidup pribadi dapat memengaruhi keterlibatan karyawan di tempat kerja.

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Job Performance* memiliki nilai estimasi sebesar 0,264. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan berbagi pengetahuan tidak hanya berkontribusi secara langsung terhadap komitmen organisasi, tetapi juga melalui peningkatan kinerja kerja. Ini mengindikasikan bahwa berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Selain itu, pengaruh *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Job Performance* memiliki nilai estimasi sebesar 0,195. Ini menunjukkan bahwa kepuasan hidup memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang kemudian berdampak pada meningkatnya komitmen terhadap organisasi. Meskipun pengaruh ini tidak terlalu besar, tetap dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan pribadi karyawan dapat berperan dalam meningkatkan kinerja dan komitmen mereka.

Berdasarkan temuan ini, organisasi dapat meningkatkan *Organizational Commitment* karyawan melalui strategi peningkatan berbagi pengetahuan dengan menciptakan budaya kolaboratif, menyediakan platform berbagi informasi, dan mendorong diskusi lintas tim. Selain itu, organisasi dapat memfasilitasi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) untuk memastikan kepuasan hidup karyawan tetap terjaga, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja dan komitmen mereka. Dengan mengadopsi pendekatan terpadu ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan memiliki karyawan yang lebih berkomitmen.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *Knowledge Sharing*, *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Job Performance* dengan responden sebanyak 142 karyawan Kementrian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif mempunyai mayoritas gender wanita berusia 24-34 tahun yang berpendidikan terakhir S1 dengan lama kerja 7-10 tahun. Terdapat tujuh hipotesis,

dimana enam terdukung dan satu hipotesis tidak terdukung. Berdasarkan analisis penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Knowledge Sharing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment
2. Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan Knowledge Sharing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Job Performance.
3. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan Life Satisfaction memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Job Performance
4. Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan Life Satisfaction tidak memiliki pengaruh terhadap Organizational Commitment
5. Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan Job Performance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment
6. Dari hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan Job Performance memediasi hubungan positif antara Knowledge Sharing terhadap Organizational Commitment
7. Dari hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan Job Performance memediasi hubungan positif antara *Life Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1993, Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26, 49-61
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization*. *Journal of occupational psychology*.
- Amirul, Akbar., Mochammad, Al. Musadieg., Mochammad, Djudi. Mukzam. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya)
- Darsana, I. M., & Koerniawaty, F. T. (2021). *Organizational Citizenship Behavior, Personality, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan, Aplikasi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Ke-pariwisataan*. Nilacakra.
- Efiani, E., Cyasmoro, V., & Espirapika, V. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Manajer Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Best Western Premier The Hive Cawang. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 395-407.
- Fayez Aldasem, Rosmini Omar, Muhammad Saleem (2022). Impact of employees' internal factors and job performance on organizational commitment in government organizations during COVID-19: Evidence from Kuwait
- Helmi, A.F., dan Elita. 2013. *Efikasi Diri, Sistem Imbalan, dan Berbagi Pengetahuan: Meta-analisis*. *Bulletin Psikologi*, Vol.21, No.1.

- Jannah, Wennda Nurul, 2020. PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KOTA BANDUNG (Studi Kasus Pada Pemerintah Kota Bandung)
- Meryanti, 2022. PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada J&T Purwodadi)
- Panda, S., Hajra, S., Mistewicz, K., In-na, P., Sahu, M., Rajaita, P. M., & Kim, H. J. (2022). Piezoelectric energy harvesting systems for biomedical applications. *Nano Energy*, 100, 107514.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (2012) Management. 7th Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Santoso, I. B., & Hakim, L. (2024). GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF PROVINSI LAMPUNG. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 10(1), 15-27.
- Sari, N. Y., Rahmat, A., & Asfar, A. (2023). Kepemimpinan yang memberdayakan terhadap psychological well-being dan keterikatan kerja. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 73-83.
- Steers, R.M and Porter, R. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.