

## Analisis kinerja karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta terkait *hardskill* yang dimoderasi oleh komitmen organisasi

<sup>1</sup>Fena Intan Safitri, <sup>2</sup>Reny Andriyanty

<sup>1</sup>PT Henan Putihrai Sekuritas, Jakarta

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

<sup>2</sup>Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957

Email: <sup>2</sup>[r.andriyanty@gmail.com](mailto:r.andriyanty@gmail.com)

### Abstrak

Sebagai perusahaan perantara pedagang efek dan penjamin emisi efek, tentunya kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam operasi bisnisnya. Tujuan penelitian ini adalah: 1) menganalisis hubungan langsung antara *hardskill* dengan kinerja karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta, 2) menganalisis hubungan langsung antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta, dan 3) menganalisis hubungan tidak langsung antara *hardskill* terhadap kinerja dengan moderasi komitmen organisasi karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta. Metode penelitian adalah deskriptif. Responden penelitian dilakukan secara sensus terhadap empat puluh tiga karyawan tetap di PT Henan Putihrai Sekuritas. Teknik analisis data dikembangkan dengan *structural equation model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung dan signifikan antara *hardskill* dengan kinerja karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta. Terdapat hubungan langsung dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta dan terdapat hubungan tidak langsung dan signifikan antara *hardskill* terhadap kinerja dengan moderasi komitmen organisasi karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta. Faktor yang harus diperhatikan terkait ketiga variabel yang dianalisis, adalah menumbuhkembangkan inovasi karyawan, membuat bangga karyawan sebagai bagian dari perusahaan dan mendorong karyawan untuk bekerja tepat waktu.

**Kata Kunci:** *Hardskill*, Komitmen Organisasi, Kinerja, Inovasi, Rasa Bangga pada Perusahaan.

### Abstract

As a securities brokerage and underwriting company, employee performance is an important factor in its business operations. The objectives of this study were: 1) to analyse the direct relationship between *hardskill* and employee performance of PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta, 2) to analyse the direct relationship between organisational commitment and employee performance of PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta, and 3) to analyse the indirect relationship between *hardskill* and performance with moderation of organisational commitment of PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta employees. The research method was descriptive. The research respondents were conducted by census of forty-three permanent employees at PT Henan Putihrai Sekuritas. The data analysis technique was developed with a structural equation model. The results showed that there is a direct and significant relationship between hard skills and employee performance. There is a direct and significant relationship between organisational commitment and employee performance of PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta and there is an indirect and significant relationship between *hardskill* and performance with moderation of organisational commitment of PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta employees. Factors that must be considered regarding the three variables analysed, are fostering employee innovation, encouraging employees proud to be part of the company and encouraging employees to work on time.

**Keywords:** *Hardskill*, Organisational Commitment, Performance, Innovation, Pride

## Pendahuluan

PT Henan Putihrai Sekuritas adalah perusahaan dengan izin berdagang untuk kontrak berjangka dan Opsi, perusahaan ini juga bertindak sebagai *liquidity provider* untuk kontrak berjangka dengan Indeks LQ 45. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1990 dengan bidang bisnis sebagai perantara pada berbagai aktivitas pasar modal. Sebagai perusahaan perantara pedagang efek dan penjamin emisi efek, tentunya kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam operasi bisnisnya. Sehingga, perusahaan harus dapat mengelola, mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus menerus meningkatkan keuntungan. Namun dalam operasinya, perusahaan membutuhkan karyawan dengan kompetensi khusus terkait perkembangan teknologi informasi dan inovasi dalam mencapai target pekerjaan dan terdapat faktor yang diduga mempengaruhi kinerja yang ada pada perusahaan akibat tidak adanya timbal balik atau *feedback* dari manajemen kepada karyawan. Hal ini menyebabkan para karyawan tidak memiliki rasa percaya diri dan merasa diri mereka tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik.

Dengan perkataan lain bila kinerja perorangan/pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja instansi akan baik pula. Kinerja pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, *Hardskills* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang pekerjaan seseorang (Asrarudin & Dewi, 2021; Andriyanty et al., 2020; Rambey et al., 2021; Hasibuan et al., 2020). *Hardskill* (keahlian teknis dan akademis) memang penting dalam sebuah pekerjaan karena kebutuhan ilmu pengetahuan dalam bidang tersebut dan seiring dengan berkembangnya fenomena yang terjadi pada dunia kerja.

Saat ini perusahaan merekrut karyawan yang *hardskill* dengan berbagai latar belakang akademik namun tidak memberikan *on the job training*. Karyawan yang diterima akan langsung terjun kelapangan, tanpa pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya, produk yang akan dijual dan bagaimana kondisi pasar serta bagaimana ekspektasi konsumen. Kondisi tersebut membuat karyawan membutuhkan waktu yang lebih lama dalam mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan. Kombinasi antara kompetensi akademik dan *on the job training* yang baik tentunya akan meningkatkan profesionalisme kerja para karyawan. Profesionalisme kerja juga didukung oleh adanya komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan pemahaman bahwa karyawan akan cenderung berpihak pada organisasi yang merekrutnya. Kecenderungan ini akan mendorong kinerja karyawan untuk berjuang mencapai nilai dan tujuan yang ditetapkan perusahaan. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi dimana individu karyawan sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuan bersama. Pada penelitian ini diasumsikan bahwa karyawan dengan komitmen yang kuat akan bertahan di perusahaan dalam jangka panjang. Saat ini masalah rendahnya komitmen organisasi menjadi isu pokok sehingga karyawan tidak merasa terikat oleh PT Henan Putihrai Sekuritas. Dunia kerja tidak hanya di membutuhkan keahlian dalam akademik (*hardskill*) saja, namun perlu dibentuk komitmen organisasi agar karyawan merasa terikat oleh perusahaan. Hal tersebut menjadi penting bagi PT Henan Putihrai Sekuritas yang mengedapkan jasa atau pelayanan agar tujuan serta nilai-nilai

organisasi dapat tercapai. Berdasarkan pembahasan tersebut, maka perlu dilakukan analisis terhadap kinerja pegawai PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta.

Sesuai pendahuluan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah terdapat hubungan langsung antara *hardskill* dengan kinerja karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta?
- 2) Apakah terdapat hubungan langsung antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta?
- 3) Apakah terdapat hubungan tidak langsung antara *hardskill* terhadap kinerja dengan moderasi komitmen organisasi karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta?

Tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis hubungan langsung antara *hardskill* dengan kinerja karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta.
- 2) Untuk menganalisis hubungan langsung antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta.
- 3) Untuk menganalisis hubungan tidak langsung antara *hardskill* terhadap kinerja dengan moderasi komitmen organisasi karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta.

### **Tinjauan Pustaka**

Kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang diukur per satuan waktu tertentu. Kinerja karyawan dapat menjadi alat analisis imbal-balik terhadap pencapaian tujuan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan latar belakang, ketiadaan *on the job training* diduga menekan kinerja karyawan baru. Akibatnya adalah karyawan memerlukan waktu yang lama untuk dapat memahami produk yang dijual, perilaku konsumen, perilaku pembelian dan bagaimana mencapai target pekerjaan. Sementara kinerja karyawan di PT Henan Putihrai Sekuritas, dinilai berdasarkan jumlah investasi perorangan yang dapat diraih, nilai penjualan dan pemenuhan target penjualan. Tentunya *hardskill* menjadi faktor penting dalam kinerja. Perusahaan yang menyediakan layanan spesifik tentunya sangat membutuhkan kualifikasi karyawan yang tinggi. Hal ini umum terjadi pada perusahaan analisis keuangan dimana diperlukan kompetensi keuangan khusus sehingga dibutuhkan pengetahuan dan keterampilan spesialis. Maka *hardskill* menjadi kebutuhan utama dalam kinerja setiap karyawan (Hidayat et al., 2022; Kijek & Budzyńska, 2022; Budiningsih et al., 2020; Irawati et al., 2020; Putri et al., 2019; Septian, 2018). Dan *hardskill* menjadi faktor penentu terutama di industri energi (Lyu & Liu, 2021). Terutama saat ini dimasa era industri 4.0 *hardskill* menjadi faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Bhadaraswara, 2020). Pada industri perhotelan, *hardskill* juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Cahyanti et al., 2022). Pada pasar tenaga kerja saat ini yang dinamis, dimana karyawan saat ini menjadi lebih *mobile* kemampuan dasar adalah syarat dasar. *Hardskill* baik berupa kemampuan akademis maupun keterampilan yang ditunjang oleh keahlian khusus akan lebih menguntungkan karyawan menghadapi persaingan di pasar tenaga kerja (Eggenberger et al., 2022). Maka berdasarkan pembahasan diatas dibentuk hipotesis:

**H1** : Diduga bahwa *hard skill* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi adalah sikap yang ditunjukkan oleh seseorang sebagai efek dari kesediaannya untuk memenuhi kewajibannya agar organisasinya dapat mencapai tujuan. Dan juga dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai ketertarikan seseorang untuk secara sukarela mencurahkan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Dampak langsung dari adanya komitmen organisasi dalam diri seorang karyawan adalah adanya keyakinan kuat dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, adanya keinginan untuk mengerahkan usaha bagi organisasi dan adanya keinginan dan kebanggaan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut. Sehingga melalui komitmen organisasi, maka karyawan akan bekerja dengan baik. Dan pada akhirnya tercapai kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa semakin karyawan memiliki komitmen organisasi maka akan semakin baik kinerjanya (Setyawan, 2021) (Adam et al., 2020; Rambe et al., 2020; Eliyana et al., 2019; Suharto et al., 2019; Sugiarto, 2018). Termasuk penelitian yang dilakukan terhadap tujuh puluh delapan karyawan PT. Inti yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Anggapradja & Wijaya, 2017). Hasil Penelitian Andersson terhadap 70 karyawan yang bekerja pada pengelolaan limbah di Barat Daya Skåne Swedia, komitmen organisasi terbentuk karena adanya rasa kekeluargaan dalam perusahaan, pemimpin yang memperhatikan karyawan dan adanya desentralisasi dalam bekerja. Penelitian ini didasarkan pada Meyer and Allen's Model tiga komponen. Organisasi yang dapat membangun sikap positif didalam perusahaan dalam jangka panjang akan lebih berhasil membangun komitmen organisasi karyawan (Andersson et al., 2017). Berdasarkan pembahasan diatas, maka diajukan hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu:

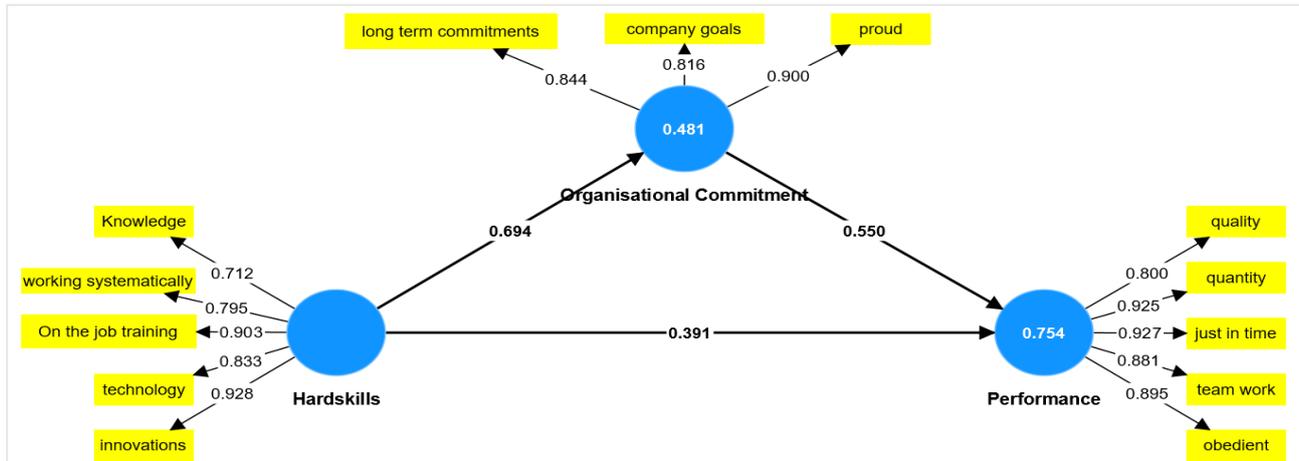
**H2** : Diduga bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan pada seratus karyawan Kansai Paint di Pakistan terkait komitmen organisasi menunjukkan bahwa perasaan emosional dan keyakinan atas nilai-nilai perusahaan, persepsi atas besarnya biaya atau resiko untuk meninggalkan perusahaan saat ini dan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi dengan alasan moral/etis berpengaruh signifikan terhadap pembentukan komitmen karyawan terhadap organisasi (Adnan et al., 2018). Penelitian terhadap tujuh puluh karyawan PT. Transco Pratama CRF Sungai Betung menunjukkan bahwa ternyata komitmen terhadap organisasi memoderasi pengaruh faktor manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawainya (Safar et al., 2022; Avriani et al., 2021). Penelitian terkait komitmen organisasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat menunjukkan hal kebalikannya. Ternyata komitmen organisasi tidak memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja karena adanya tekanan dari atasan yang mempengaruhi kinerja pegawai SKPD tersebut (Djaelani & Subhan, 2019). Penelitian lain terhadap 120 karyawan perusahaan manufaktur dibidang *furniture* dan *handycraft* di Semarang, menunjukkan bahwa faktor kepribadian dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan efek moderasi dari variabel komitmen organisasi (A'syaroh & Rijanti, 2022). Sementara penelitian lain menunjukkan bahwa Penelitian terhadap kinerja 108 pegawai kantor BPN Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa variabel disiplin dan kompensasi yang dimoderasi variabel komitmen organisasi,

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerjanya (Oktaviani & Pramusinto, 2019). Berdasarkan pembahasan tersebut, maka diajukan hipotesis:

**H3** : Diduga bahwa *hardskill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel komitmen organisasi.

Model penelitian yang dikembangkan adalah sesuai gambar berikut:



**Gambar 1.** Model Penelitian

### Metode, Data dan Analisis

Penelitian dilaksanakan pada Kantor PT Henan Putihrai Sekuritas, Jakarta Selatan. Penelitian dilakukan selama 2 (dua) bulan, yaitu dari bulan Februari sampai bulan Maret 2022. Metode penelitian adalah deskriptif. Responden penelitian dilakukan secara sensus terhadap empat puluh tiga karyawan tetap di PT Henan Putihrai Sekuritas. Terkait variabel dan instrumentasi penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Variabel dan instrumen penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Hardskill</i>	<i>Hardskill</i> adalah kemampuan setiap karyawan terkait teknis pekerjaannya dan sikap kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan pengetahuan dasar pekerjaan.</li> <li>2. Bekerja secara sistematis.</li> <li>3. Adanya <i>on the job training</i>.</li> <li>4. Penguasaan teknologi yang mendukung pekerjaan.</li> <li>5. Kecenderungan melakukan Inovasi dalam bekerja.</li> </ol>
Komitmen Organisasi	Komitmen terhadap organisasi merupakan sikap individu untuk merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi serta memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemauan Karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.</li> <li>2. Kesetiaan Karyawan untuk tetap bekerja pada PT Henan Putihrai Sekuritas dalam jangka Panjang.</li> <li>3. Rasa Bangga menjadi karyawan</li> </ol>
Kinerja	kinerja karyawan adalah pengukuran hasil kerja yang dicapai oleh para karyawan secara kualitas dan kuantitas per satuan waktu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja.</li> <li>2. Kuantitas kerja.</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Kemampuan Kerja sama.</li> <li>5. Kepatuhan.</li> </ol>

Seluruh data yang diperoleh adalah data kualitatif. Pengkuantitatifan data dilakukan dengan teknik penskalaan Linkert. Teknik analisis data dikembangkan dengan *structural equation* model dengan bantuan *software* Smart PLS 4.0.8.3.

**Hasil dan Pembahasan**

Analisis uji ke-*fit*-an atas model penelitian menunjukkan bahwa nilai *standardized root mean square* (SRMR) bernilai 0,1. Nilai NFI adalah 0,723 dan nilai *Chi-square* adalah 161,783. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model yang dikembangkan adalah layak. Kriteria ke-*fit*-an model didasarkan pada penilaian Engel dan Moosbrugger (Schermelel-Engel et al., 2003). Analisis validitas dan reliabilitas seluruh konstruk juga memenuhi ketentuan dimana nilai *composite reliability* dan *average variance extracted* diatas 0,6. Data rinci mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.** Nilai validitas dan reliabilitas konstruk

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability (rho_a)</b>	<b>Composite Reliability (rho_c)</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
Hardskill	0,892	0,919	0,921	0,702
Komitmen organisasi	0,814	0,825	0,889	0,729
Kinerja	0,931	0,935	0,946	0,788

Sumber: data primer diolah (2022).

Analisis terhadap *R square*, menunjukkan bahwa pada model kinerja, 75,4 persen dapat diprediksi oleh variabel *hardskill* dan komitmen organisasi. Berdasarkan pembahasan diatas, maka dinyatakan bahwa model yang dikembangkan dalam penelitian sudah memenuhi kriteria kelayakan.

Analisis uji hipotesis dilakukan dengan analisis path. Pada analisis hipotesis pertama, sesuai hasil penelitian dinyatakan bahwa diterima. Hal ini ditunjukkan oleh nilai uji t sebesar 2,198. Berarti bahwa *hardskill* memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas. Pengujian atas hipotesis kedua, berdasarkan hasil pengolahan data juga dinyatakan diterima (nilai t = 3,287). Berarti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta. Data detail dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.** Hasil analisis *path*

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standart Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV)</b>	<b>Keputusan</b>
Hardskill→Komitmen Organisasi	0,694	0,707	0,087	7,943	Signifikan
Hardskill→kinerja	0,391	0,410	0,178	2,198	Signifikan
Komitmen Organisasi→kinerja	0,550	0,534	0,167	3,287	Signifikan

Sumber: data primer diolah (2022)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan nilai efek tidak langsung spesifik juga dinyatakan diterima. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.** Hasil analisis *specific indirect effect*

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standart Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV)</b>	<b>Keputusan</b>
Hardskill→Komitmen Organisasi→kinerja	0,381	0,369	0,102	3,745	Signifikan

Sumber: data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dinyatakan bahwa melalui moderasi komitmen organisasi, *hardskill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas. Hasil pengujian *outer loading* menunjukkan bahwa semua variabel manifest signifikan terhadap variabel latennya. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.** Hasil analisis *outer loadings*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	Keputusan
<i>Hardskill</i> → Inovasi	0,928	0,926	0,025	37,328	Signifikan
<i>Hardskill</i> → <i>On the Job Training</i>	0,903	0,904	0,026	35,157	Signifikan
<i>Hardskill</i> → Teknologi	0,833	0,829	0,062	13,354	Signifikan
<i>Hardskill</i> → Bekerja Sistematis	0,795	0,783	0,098	8,082	Signifikan
<i>Hardskill</i> → Pengetahuan	0,712	0,705	0,189	3,771	Signifikan
Komitmen organisasi → rasa bangga bekerja di perusahaan saat ini	0,900	0,900	0,031	29,328	Signifikan
Komitmen organisasi → komitmen jangka panjang	0,844	0,841	0,060	13,966	Signifikan
Komitmen organisasi → tujuan organisasi	0,816	0,811	0,071	11,415	Signifikan
Kinerja → tepat waktu	0,927	0,926	0,025	37,328	Signifikan
Kinerja → kuantitas	0,925	0,924	0,033	28,404	Signifikan
Kinerja → kepatuhan	0,895	0,893	0,045	19,926	Signifikan
Kinerja → kerja sama	0,833	0,829	0,062	13,354	Signifikan
Kinerja → kualitas	0,800	0,796	0,069	11,639	Signifikan

Sumber: data primer diolah (2022)

Tabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel *hardskill*, faktor yang paling berpengaruh adalah daya inovasi karyawan, diterimanya *on the job training*, penguasaan teknologi, kemampuan bekerja secara sistematis dan pengetahuan mengenai produk. Hal ini senada dengan penelitian terhadap karyawan proyek *mass rapid transit* di Jakarta menunjukkan bahwa setiap karyawan harus memiliki *hardskill* yaitu pengetahuan umum dan khusus dengan wawasan yang luas, pengalaman manajemen yang andal, kemampuan mengakses dan mengolah informasi secara akurat, *up to date*, relevan, profesional, teliti, menguasai metode dalam bekerja dan memiliki visi masa depan yang baik (Budiningsih et al., 2020). Hal senada juga ditunjukkan dalam penelitian terkait kemampuan penguasaan Bahasa Jepang atas 4 jenis pekerjaan yaitu sebagai manajer, administrasi, komunikator dan instruktur Bahasa Jepang, bahwa *hardskill* menjadi faktor penting dalam karier mereka (Setiana et al., 2019).

Terkait variabel komitmen organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi adalah rasa bangga bekerja pada PT Henan Putihrai Sekuritas, adanya komitmen bekerja dalam jangka panjang di perusahaan dan faktor untuk bersama-sama mencapai tujuan perusahaan. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu perasaan emosional dan keyakinan atas nilai-nilai perusahaan, persepsi atas besarnya biaya atau risiko untuk meninggalkan perusahaan saat ini dan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi dengan alasan moral/etis. Dan terbukti bahwa ketiganya berperan signifikan (Padave et al., 2021; Andriyanty et al., 2021; Suryani, 2018; Adnan et al., 2018). Melalui peningkatan komitmen organisasi dapat menjadi strategi unggul dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi/perusahaan (Andersson et al., 2017; Rusu et al., 2016).

Hasil analisis faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor-faktor bekerja secara tepat waktu, memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, patuh pada aturan perusahaan, kemampuan bekerja sama dalam tim kerja dan kualitas kerja yang sesuai standar perusahaan. Pandangan baru terkait kinerja seorang karyawan adalah pada faktor keinginan untuk berbagi pengetahuan kepada sesama karyawan, penggunaan fasilitas kerja yang optimal dan saling berpartisipasi memecahkan masalah organisasi/perusahaan (Anggraeni & Andriyanty, 2021; Afrasiabi et al., 2022).

## Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat hubungan langsung dan signifikan antara *hardskill* dengan kinerja karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta.
- 2) Terdapat hubungan langsung dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta.
- 3) Terdapat hubungan tidak langsung dan signifikan antara *hardskill* terhadap kinerja dengan moderasi komitmen organisasi karyawan PT Henan Putihrai Sekuritas Jakarta.

Implikasi dalam penelitian ini adalah bahwa *hardskill* dan komitmen organisasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan faktor yang harus diperhatikan adalah menumbuhkembangkan inovasi karyawan, membuat bangga karyawan sebagai bagian dari perusahaan dan mendorong karyawan untuk bekerja tepat waktu. Faktor-faktor tersebut akan berimplikasi pada berkembangnya sumber daya manusia pada perusahaan-perusahaan berbasis teknologi informasi. Keterbatasan penelitian adalah pada jumlah responden yang terbatas. Riset dimasa depan, disarankan untuk menganalisis instrumen penelitian ini pada lebih banyak perusahaan finansial teknologi. Tim peneliti mengucapkan terima kasih kepada PT Henan Putihrai Sekuritas dan Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957 yang sudah mendukung penelitian ini.

## Referensi

- Adam, A., Yuniarsih, T., Ahman, E., & Kusnendi, K. (2020). The Mediation Effect of Organizational Commitment in the Relation of Organization Culture and Employee Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 1–5.
- Adnan, S., Nhaily, A., & Wang, H. (2018). *A Quantitative Approach-Case Study of Kansai Paints*. Retrieved from <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:lnu:diva-75648>
- Afrasiabi, A., Chalmardi, M. K., & Balezentis, T. (2022). A novel hybrid evaluation framework for public organizations based on employees' performance factors. *Evaluation and Program Planning*, 91. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2021.102020>
- Andersson, E., Rydberg, J., Hagemann, C., & Bringselius, L. (2017). *Drömmen om ett högt Organisatoriskt engagemang*. Lunds Universitet.
- Andriyanty, R., Komalasari, F., & Rambe, D. (2021). The Effect of Work From Home On Corporate Culture Mediated By Motivation, Work Behavior and Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019>
- Andriyanty, R., Yunaz, H., Wahab, D., Rambey, T., & Masnang, A. (2020). Marketing Management Skill of Mangosteen Farmer. In *International Journal of Innovative Science and Research Technology* (Vol. 5, Issue 8). [www.ijisrt.com](http://www.ijisrt.com)

- Anggapradja, I. T., & Wijaya, R. (2017). Effect Of Commitment Organization, Organizational Culture, And Motivation To Performance Of Employees. *Jurnal of Applied Management (JAM)*, 15. <http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.15.1.10>
- Anggraeni, E., & Andriyanty, R. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi WFH Pegawai Direktorat Kursus dan Pelatihan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI Jakarta. *Mediastima*, 27(2), 96–109.
- Asrarudin, & Dewi, D. U. (2021). Dampak Kecerdasan Emosional Dan Modal Intelektual Pada Produktivitas Belajar Online/Daring Pada Masa Pandemi Covid-19 Mahasiswa Institut Bisnis Dan Informatika Kosgoro 1957. *Mediastima*, 27(1), 1–17.
- A'syarah, I. K., & Rijanti, T. (2022). Insan Khusnulailah A'syarah Tristiana Rijanti. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 121–132.
- Avriani, E., Bayu Putra, R., & Amrefri. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pt. Transco Pratama CRF Sungai Betung Dharmasraya. *Jurnal Pundi*, 05(02). <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.370>
- Bhadaswara, B. (2020). *The Influnce of Hard Skill, Soft Skill And Social Motive On The Work Readiness of Accounting Students of Universitas Brawijaya In The Industrial Revolution 4.0 Era*. Universitas Brawijaya.
- Budiningsih, I., Soehari, T. D., & Marlison. (2020). Hard Skill Versus Soft Skill Dalam Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek Infrastruktur Mass Rapid Transit (MRT) Jakarta. *Akademika*, 9(2), 29–42. <https://doi.org/10.34005/akademika>
- Cahyanti, N. L. E. M., Sugianingrat, IAP. W., & Gede, I. K. (2022). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 57–63.
- Djaelani, Y., & Subhan. (2019). Moderasi Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Kinerja Manejerial Di Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 1(2), 31–43.
- Eggenberger, C., Janssen, S., & Backes-Gellner, U. (2022). The value of specific skills under shock: High risks and high returns. *Labour Economics*, 78. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102187>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Hasibuan, A. N., Rambey, T., & Andriyanty, R. (2020). Analisis Karakteristik, Adaptasi Bisnis Dan Kompetensi Manajemen Terhadap Pengembangan Kewirausahaan Pelaku Umkm Di Kampung Budaya Betawi Setu Babakan Jakarta Selatan. *Mediastima*, 26(2), 254–272.
- Hidayat, Muh. F., Azis, A., Wahdaniah, & Muthmainna, A. (2022). Economy Deposit Journal (E-DJ) Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 4(1), 294–299.
- Irawati, S. A., Faidal, Aprilyanto, J. O., & Manajemen, S. (2020). Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan. *Eco-Entrepreneurship*, 6(1), 97–107.

- Kijek, T., & Budzyńska, K. (2022). The Impact of Workforce Skills on the Choice of Location of Enterprises from the Business Process Outsourcing/ Shared Service Center Sector. *Przegląd Prawno-Ekonomiczny*, 2, 59–78. <https://doi.org/10.31743/ppe.13213>
- Lyu, W., & Liu, J. (2021). Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings. *Applied Energy*, 300. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2021.117307>
- Oktaviani, R. N., & Pramusinto, H. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 814–833. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31518>
- Padave, P., Kanekar, R., & chande, K. (2021). Emprical study on organisational commitment of employees in Indian Hotel Industry. *Materials Today: Proceedings*. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.654>
- Putri, Y. E., Nuraini, E., & Setyaningrum, F. (2019). Peningkatan Kualitas Hard Skill Dan Soft Skill Melalui Pengembangan Program Teaching Factory (Tefa) Di Smk Model Pgr 1 Mejayan. *Jurnal Promosi*, 7(2), 26–33.
- Rambe, D., Hasibuan, A. N., & Chaerunnisa. (2020). Analisis Kinerja Guru Dipengaruhi Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi (Survei Pada Guru Smpn 124 Jakarta). *Mediastima*, 26(2), 203–222.
- Rambey, T., Nurdin Hasibuan, A., Prakoso, B., & Yuniastuti, A. (2021). Strategi Manajemen Perubahan Hipmikindo Dalam Membangun Sumberdaya Technopreneur Dengan Mendirikan Entrepreneur Centres. *BLOGCHAIN: Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain*, 1(2), 51–59. <https://www.dictio.id/>
- Rusu, G., Avasilcăi, S., & Huțu, C.-A. (2016). Organizational Context Factors Influencing Employee Performance Appraisal: A Research Framework. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221, 57–65. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.090>
- Safar, I., Mujahid, & Andini. (2022). Pengaruh Talent Mangement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar. *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(1), 142–150.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. In *Methods of Psychological Research Online* (Vol. 8, Issue 2).
- Septian, A. (2018). *Pengaruh Hard skill Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Golden blossom sumatera*. Skripsi pada Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Setiana, S. M., Setiawati, L., & Mustaqim, M. (2019). Hard skills versus soft skills: How do they affect different job types of Japanese language graduates? *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 18(11), 176–192. <https://doi.org/10.26803/ijlter.18.11.10>
- Setyawan, I. (2021). Apakah Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Merupakan Prediktor Bagi Kinerja Individu Pada Organisasi Nirlaba? *BLOGCHAIN: Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain*, 1(1), 24–34.
- Sugiarto, I. (2018). Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(2), 112. <https://doi.org/10.14710/dijb.1.2.2018.112-120>
- Suharto, Suyanto, & Hendri, N. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, VII(2), 189–206.
- Suryani, I. (2018). Factors Affecting Organizational Commitment. *JMI: Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 9(1), 26–34. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan>