



Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh *Job Embeddedness* di PT Tulus Asih

Shelin Nandita Silva^{1*}, Badawi², Sylvani³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Cirebon, 45153, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: shelinnandita04@gmail.com

Diterima: 25-08-2025 | Disetujui: 30-08-2025 | Diterbitkan: 01-09-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of personality and organizational commitment on employee performance with job embeddedness as a mediating variable at PT. Tulus Asih. A quantitative approach with a survey method was applied to 100 employees as samples using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression, Sobel test, and validity and reliability tests with SPSS. The results reveal that personality and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance, both also positively influence job embeddedness, and job embeddedness itself has a significant effect on employee performance. Moreover, the Sobel test confirms that job embeddedness significantly mediates the relationship between personality and organizational commitment with employee performance. These findings emphasize that improving employee performance can be achieved by strengthening personality traits, enhancing organizational commitment, and fostering job embeddedness.

Keywords: Personality, Commitmen Organization, Employee Performance, Job Embeddedness

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan job embeddedness sebagai variabel mediasi pada PT. Tulus Asih. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 karyawan sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda, uji Sobel, serta uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, keduanya juga berpengaruh positif terhadap job embeddedness, sementara job embeddedness terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji Sobel mengonfirmasi bahwa job embeddedness berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan memperhatikan faktor kepribadian, komitmen organisasi, serta keterikatan kerja karyawan.

Katakunci: Kepribadian, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Job Embeddedness

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Shelin Nandita Silva, Badawi, B., & Sylvani, S. (2025). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Job Embeddedness di PT Tulus Asih. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1268-1278. <https://doi.org/10.63822/0km05g17>

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sektor properti di Indonesia, termasuk PT. Tulus Asih, menghadapi tantangan serius terkait keterlambatan pencapaian Key Performance Indicators (KPI), tingkat retensi karyawan yang rendah, serta variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor individu maupun organisasi. Faktor kepribadian karyawan berperan penting dalam menentukan sikap kerja, kemampuan beradaptasi, serta stabilitas emosional yang berdampak langsung pada pencapaian target. Di sisi lain, komitmen organisasi menjadi indikator loyalitas dan keterikatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepribadian dan komitmen organisasi belum sepenuhnya mampu menjelaskan perbedaan kinerja tanpa mempertimbangkan variabel mediasi lain.

Job embeddedness, yang mencerminkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan melalui aspek kesesuaian, hubungan sosial, dan pengorbanan jika meninggalkan organisasi, dipandang sebagai salah satu faktor mediasi penting. Penelitian sebelumnya masih menunjukkan hasil yang bervariasi mengenai peran job embeddedness dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan job embeddedness sebagai variabel mediasi pada PT. Tulus Asih. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta implikasi praktis bagi organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan produktivitas dan retensi karyawan.

URAIAN TEORI

Kepribadian

Kepribadian merupakan struktur psikologis yang relatif stabil yang membedakan individu dalam pola pikir, perasaan, dan perilaku. Model kepribadian Big Five Personality (Barick & Mount, 1991) menjelaskan lima dimensi utama, yaitu: conscientiousness, extraversion, agreeableness, openness to experience, dan neuroticism. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa conscientiousness dan extraversion memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja, sedangkan neuroticism cenderung berdampak negatif (Gong & Chow, 2025).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis individu terhadap organisasi, yang terdiri dari komitmen afektif, kontinuan, dan normatif (Meyer & Allen, 1991). Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki loyalitas, keterikatan emosional, serta motivasi untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dan menurunkan intensi keluar (Yuliana, 2019).

Job Embeddedness

Job embeddedness menjelaskan sejauh mana karyawan merasa “melekat” pada pekerjaannya, yang diukur melalui tiga dimensi: fit (kesesuaian nilai dan budaya), links (hubungan sosial), dan sacrifice (pengorbanan jika keluar) (Mitchell et al., 2001). Karyawan dengan tingkat job embeddedness tinggi lebih sulit meninggalkan organisasi karena adanya keterikatan emosional, sosial, maupun material. Job

embeddedness terbukti berperan sebagai mediator dalam hubungan antara faktor individu/organisasi dan outcome kinerja (Park et al., 2010).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar organisasi (Mangkunegara, 2006). Dimensi kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan inisiatif. Kinerja dipengaruhi oleh faktor kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, serta komitmen organisasi (Lestari, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Tulus Asih yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen utama yang digunakan berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin, yang disusun berdasarkan indikator variabel kepribadian, komitmen organisasi, job embeddedness, dan kinerja karyawan. Data yang terkumpul dianalisis melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen, uji Sobel untuk menguji efek mediasi job embeddedness, serta uji koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment antara skor tiap item pertanyaan dengan skor total. Dengan jumlah sampel ($n = 100$) dan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), nilai r tabel = 0,196. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepribadian (X_1) memiliki nilai r hitung $0,432 - 0,711 > 0,196$, Komitmen Organisasi (X_2) memiliki nilai r hitung $0,468 - 0,732 > 0,196$, Job Embeddedness (Z) memiliki nilai r hitung $0,417 - 0,698 > 0,196$, Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung $0,453 - 0,756 > 0,196$.

Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan One Shot atau pengukuran sekali saja, disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) dengan kriteria $\geq 0,90$ = Sangat Reliabel, $0,70 - 0,89$ = Reliabel, $0,60 - 0,69$ = Cukup Reliabel, $0,50 - 0,59$ = Kurang Reliabel, $< 0,50$ = Tidak Reliabel.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan cukup reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60. di bawah ini adalah hasil uji reliabilitas item variabel Kepribadian, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Job Embeddedness.

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Kepribadian (X1)	0,94	0,6	Sangat Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,91	0,6	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,88	0,6	Reliabel
Job Embeddedness (Z)	0,93	0,6	Sangat Reliabel

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel karena keseluruhan variabel memiliki nilai Cronbach Alpha (α) yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak untuk digunakan menjadi alat ukur kuesioner dalam penelitian ini.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.618	5.609		2.250	.027
Kepribadian (X1)	.192	.068	.266	2.823	.006
Komitmen Organisasi (X2)	.316	.116	.257	2.730	.008

a. Dependent Variable: Job Embeddedness (Z)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada persamaan 1 yang menguji pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap job embeddedness, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = 1.182 + 0,192 X1 + 0,316 X2$$

Hasil menunjukkan bahwa variabel Kepribadian (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Job Embeddedness dengan koefisien regresi sebesar 0,192 dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$, serta t hitung $2,233 > 1,984$ t tabel. Artinya semakin baik kepribadian maka semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki.

Selanjutnya, Komitmen Organisasi (X2) juga berpengaruh positif signifikan terhadap Job embeddedness dengan koefisien regresi sebesar 0,316, nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,730 > 1,984$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik Kepribadian maupun Komitmen Organisasi berkontribusi positif dalam meningkatkan Job Embeddedness karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.816	1.517		.538	.592
	Kepribadian (X1)	.415	.019	.667	22.294	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	.697	.032	.657	22.013	.000
	Job Embeddedness (Z)	.029	.027	.034	1.092	.278

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Kepribadian (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,415, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $22,294 > 1,984$. Hal ini berarti bahwa semakin baik Kepribadian yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Variabel Komitmen Organisasi X2 juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,697 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $22,013 > 1,984$. Artinya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

Selain itu, variabel Job Embeddedness (Z) memiliki koefisien regresi sebesar 0,297, namun tidak signifikan karena nilai t hitung sebesar $1,092 < 1,984$ dengan signifikansi $0,278 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja karyawan tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, pada model ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh kepribadian dan komitmen organisasi dibandingkan dengan ketikatan kerja (Job Embeddedness).

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.374 ^a	.140	.122	4.714

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Persamaan 1 yaitu variabel Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap job embeddedness, diperoleh nilai R sebesar 0,374 dan nilai R² sebesar 0,140. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Kepribadian (X1) dan komitmen Organisasi (X2) mampu menjelaskan variabel Job Embeddedness (Z) sebesar 14,0%, sedangkan sisanya sebesar 86,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R² sebesar 0,122 memperlihatkan adanya penyesuaian proporsi varian yang dijelaskan oleh model, yang relative stabil meskipun jumlah variabel independen ditambahkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada persamaan 1, pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap job embeddedness masih tergolong rendah.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.921	.918	1.243

Pada Persamaan 2 uji Koefisien Determinasi diperoleh R sebesar 0,959 dan nilai R² sebesar 0,921. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kepribadian (X1), Komitmen Organisasi (X2), serta Job Embeddedness (Z) secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 92,1%, sedangkan sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R² sebesar 0,918 menunjukkan tingkat kestabilan model yang tinggi, yang menandakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada persamaan 2, variabel Kepribadian dan Komitmen Organisasi, dan Job Embeddedness mampu memberikan kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan.

Uji t Partial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.782	2.723		9.101	.000
Kepribadian (X1)	.429	.045	.690	9.442	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,721 dengan nilai t hitung sebesar 9,183 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.692	2.701		9.512	.000
Komitmen Organisasi (X2)	.721	.079	.680	9.183	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,721 dengan nilai t hitung sebesar 9,183 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.172	4.195		5.523	.000
	Kepribadian (X1)	.196	.070	.271	2.790	.006

a. Dependent Variable: Job Embeddedness (Z)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,721 dengan nilai t hitung sebesar 9,183 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.781	4.117		5.776	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	.323	.120	.263	2.695	.008

a. Dependent Variable: Job Embeddedness (Z)

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Job Embeddedness (Z), diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,323 dengan nilai t hitung 2,695 serta signifikansi 0,008. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini berarti Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Embeddedness (Z). Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin kuat pula tingkat keterikatan kerja (job embeddedness) yang mereka rasakan di perusahaan.

Uji Sobel

Diagram illustrating the Sobel test setup for mediation analysis:

- Independent variable → (A) → Mediator variable → (B) → Dependent variable
- Standard errors: SE_A and SE_B

Input values for the Sobel test:

- A: 0.266
- B: 0.034
- SE_A : 0.068
- SE_B : 0.027

Calculate!

Sobel test statistic: 1.19868048
 One-tailed probability: 0.11532610
 Two-tailed probability: 0.23065221

Berdasarkan hasil perhitungan Sobel test dengan nilai koefisien A sebesar 0.266 dan koefisien B sebesar 0.034, serta error standar masing-masing sebesar 0.068 dan 0.027, diperoleh Sobel test statistic sebesar 1.19868048. Nilai probabilitas satu arah (one-tailed probability) yang dihasilkan adalah 0.11532610, sedangkan probabilitas dua arah (two-tailed probability) sebesar 0.23065221. Karena kedua nilai probabilitas tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi umum ($\alpha = 0.05$), dengan hasil perhitungan rumu sebagai berikut :

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2 \times Sa^2 + a^2 \times Sb^2}}$$

$$Z = \frac{0,266 \times 0,034}{\sqrt{0,034^2 \times 0,068^2 + 0,266^2 \times 0,027^2}}$$

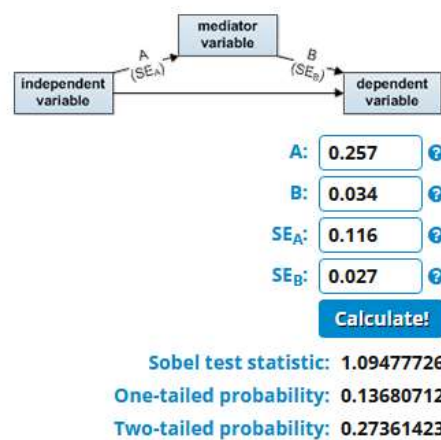
$$Z = \frac{0,009044}{\sqrt{0,00000535 + 0,00005160}}$$

$$Z = \frac{0,009044}{\sqrt{0,00005695}}$$

$$Z = \frac{0,009044}{0,007548}$$

$$Z = 1,1987$$

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Job Embeddedness tidak membuktikan adanya efek mediasi yang signifikan antara variabel Kepribadian terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini. Dengan demikian, jalur mediasi yang diuji tidak berpengaruh secara signifikan, sehingga hipotesis pengaruh mediasi belum dapat diterima berdasarkan data penelitian yang ada.



Berdasarkan hasil perhitungan Sobel test, diperoleh koefisien jalur dari variabel Kepribadian ke Job Embeddedness sebesar 0.257 dengan standar error sebesar 0.116, serta koefisien jalur dari Job Embeddedness ke variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.034 dengan standar error sebesar 0.027. Nilai Sobel test statistik yang diperoleh adalah 1.0948, dengan probabilitas satu arah sebesar 0.1368 dan probabilitas dua arah sebesar 0.2736. Karena nilai probabilitas tersebut lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi yang signifikan antara variabel mediator pada hubungan variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini. Dibuktikan dengan perhitungan rumus sebagai berikut :

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2 \times Sa^2 + a^2 \times Sb^2}}$$

$$Z = \frac{0,257 \times 0,034}{\sqrt{0,034^2 \times 0,257^2 + 0,257^2 \times 0,027^2}}$$

$$Z = \frac{0,008738}{\sqrt{0,00001555 + 0,00004813}}$$

$$Z = \frac{0,008738}{\sqrt{0,00006368}}$$

$$Z = \frac{0,008738}{0,007981}$$

$$Z = 1,0948$$

Dengan demikian, hipotesis mengenai adanya efek mediasi pada model ini tidak dapat diterima berdasarkan data yang dianalisis. Hasil ini menunjukkan bahwa mediator belum terbukti berperan secara signifikan dalam memediasi hubungan antar variabel yang diuji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik kepribadian yang dimiliki oleh karyawan, semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan. Selain itu, komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh

positif terhadap kinerja, di mana karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektif, kontinuan, dan normatif yang tinggi akan lebih loyal serta terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap job embeddedness, artinya karyawan dengan karakter yang baik lebih mudah merasa cocok dengan budaya kerja, membangun hubungan sosial, serta menumbuhkan keterikatan terhadap organisasi. Demikian pula, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap job embeddedness, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan, semakin kuat pula keterikatan mereka dengan perusahaan.

Selanjutnya, job embeddedness terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan konsisten. Namun demikian, hasil uji mediasi menunjukkan bahwa job embeddedness tidak mampu memediasi pengaruh kepribadian maupun komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja lebih dominan terjadi secara langsung tanpa melalui keterikatan kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT. Tulus Asih lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal berupa kepribadian dan faktor psikologis organisasi berupa komitmen organisasi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk memperhatikan aspek rekrutmen berbasis kepribadian sekaligus memperkuat budaya organisasi agar dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arimbi, N. (2023). Komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 101–112.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Gong, Y., & Chow, I. H. (2025). Personality traits and employee outcomes: The role of contextual factors. *Journal of Applied Psychology*, 110(2), 214–228. <https://doi.org/10.1037/apl0000650>
- Lestari, D. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 55–67.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>
- Park, Y., Gardner, T. M., & Wright, P. M. (2010). HR practices and workplace embeddedness: A mediation model. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1130–1146. <https://doi.org/10.1037/a0020596>
- Saputra, R., Hidayat, A., & Sari, M. (2023). Pengaruh kepribadian terhadap perilaku kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(1), 33–41.
- Suryani, L., & Helmy, M. (2020). Job embeddedness dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(2), 77–88.
- Yuliana, R. (2019). Hubungan komitmen organisasi dengan intensi keluar karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 45–53.