

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 2 (2023): May

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.883>

Article type: (Human Resource Management)

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# **The Influence of Global Mindset, Individual Characteristics and Job Characteristics on Employee Work Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Company**

*Pengaruh Global Mindset, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Perusahaan*

**Nur Rahayu Ningrati, [nur.rahayu231@gmail.com](mailto:nur.rahayu231@gmail.com), (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Sumartik, [Sumartik@umsida.ac.id](mailto:Sumartik@umsida.ac.id), (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

## **Abstract**

This study aims to determine the Global Mindset, Individual Characteristics, and Individual Characteristics on Employee Work Performance with Intervening Variable Organizational Commitment PT. PG Candi Baru. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 50 employees of PT. PG Candi Baru. The analytical tool used in this research is partial least square (PLS). The results of this study prove that Global Mindset has an effect on Organizational Commitment, Individual Characteristics has an effect on Organizational Commitment, Individual Characteristics has an effect on Organizational Commitment, Global Mindset has an effect on work performance, Individual Characteristics has an effect on work performance, Individual Characteristics has an effect on work performance, Organizational Commitment affects on job performance, Global Mindset affects work performance mediated by Organizational Commitment, Individual Characteristics affects work performance mediated by Organizational Commitment, Individual Characteristics affects work performance mediated by Organizational Commitment.

Published date: 2022-10-21 00:00:00

## Pendahuluan

Pengaruh era globalisasi saat ini telah meningkatkan persaingan ekspor dan impor antar perusahaan diberbagai industri. Kemudahan akses dalam memasuki pasar, kemudahan dalam mencari bahan baku industri, disertai dengan kemajuan teknologi yang pesat, telah meningkatkan persaingan antar perusahaan.

Pada era industri 4.0 yang saat ini telah berjalan membuat persaingan dunia bisnis semakin ketat. Persaingan bisnis internasional dalam skala ekspor dan impor menjadi perdagangan yang semakin pesat. Perusahaan-perusahaan besar diharapkan mampu mengembangkan kualitas dari SDM nya

Menurut [1]Ukuran terakhir keberhasilan suatu departement personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kinerja dari pegawai . Prestasi kerja ini akan memacu semangat kerja karyawan supaya bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan sesuai target yang diinginkan agar mencapai sasaran yang telah mencapai tujuan dan harapan pimpinan.

Selain itu, karakteristik individu juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan komitmen organisasi . [2]Karakteristik Individu meliputi pendidikan, pelatihan dan mutasi. Karakteristik Individu sangat mendukung adanya Komitmen organisasi, dan komitmen organisasi akan terus dicapai seorang karyawan apabila jenjang karyawan tersebut meningkat. Karakteristik Individu meliputi pendidikan, pelatihan dan mutasi. Karakteristik Individu sangat mendukung adanya Komitmen organisasi, dan komitmen organisasi akan terus dicapai seorang karyawan apabila jenjang karyawan tersebut meningkat.

Selain karakteristik individu, faktor lain yang memiliki peranan penting dalam peningkatan komitmen organisasi adalah Karakteristik Pekerjaan. Karakteristik Pekerjaan adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan[3]. Seorang individu melakukan sesuatu atas dasar keinginan maupun kesadaran atau adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Kesadaran diri sebagai bentuk Karakteristik Pekerjaan individu akan membuat individu mudah mendapatkan kepuasan dalam bekerja tanpa menghitung hitung imbalan yang diterima[4].

PT. PG Candi Baru adalah salah satu pabrik gula di Indonesia yang menghasilkan gula kristal putih (GKP) jenis Superior Hooft Suiker IA (SHS IA) sebagai produk utamanya yang berlokasi di Jl. Raya Candi No.10, Candi Jaya, Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61271. Manajemen sudah berusaha untuk memperbaiki global mindset, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Namun, pencapaian target produksi semakin lama semakin menurun. Penurunan prestasi kerja karyawan selama ini menjadi masalah besar bagi manajemen perusahaan untuk melakukan perbaikan secepatnya. Manajemen perusahaan berupaya mengatasi masalah tersebut dengan melakukan penempatan pekerjaan yang sesuai baik karakteristik pekerjaan maupun karakteristik individunya. Namun hal itu belum terlihat hasil yang memuaskan. Adapun data penurunan pencapaian target produksi PT. PG Candi Baru tahun 2019 seperti pada tabel berikut.

Bulan	Hasil Produksi	Target (ton)	Pencapaian Target (%)	Pengiriman
Feb-19	29.3	28	104.6	Indonesia, Brazil
Mar-19	28.8	28	102.9	Indonesia, Afrika
Apr-19	28.4	28	101.4	Indonesia, Brazil
May-19	27.8	28	99.3	Indonesia, Argentina
Jun-19	27.2	28	97.1	Indonesia, Laos
Jul-19	26.7	28	95.4	Indonesia, Filipina
Aug-19	26.1	28	93.2	Indonesia, Argentina
Sep-19	25.9	28	92.5	Indonesia, Brazil
Oct-19	25.4	28	90.7	Indonesia, Kamboja
Nov-19	24.3	28	86.8	Indonesia, Brazil
Dec-19	23.6	28	84.3	Indonesia, Myanmar

**Table 1.** *Pencapaian Target Produksi tahun 2019*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semakin lama pencapaian target produksi semakin menurun. Penurunan pencapaian target produksi ini disebabkan karena seringnya ada gangguan mesin penggilingan tebu. Gangguan ini tidak segera terselesaikan karena adanya karyawan kurang berkompeten yang tidak sesuai dengan keahliannya sehingga penempatan karyawan tidak sesuai dengan karakter pekerjaannya. Manajemen perusahaan berusaha untuk mengatasi masalah ini dengan mengadakan reposisi agar masalah ini segera dapat diselesaikan

dengan baik.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul tentang "Pengaruh *Global Mindset*, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di PT. PG Candi Baru".

Rumusan Masalah

Dengan merujuk pada uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *global mindset* berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
4. Apakah *global mindset* berpengaruh terhadap prestasi kerja ?
5. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja ?
6. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja ?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja
8. Apakah *global mindset* berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi?
9. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi?
10. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *global mindset* terhadap komitmen organisasi
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi
4. Untuk mengetahui pengaruh *global mindset* terhadap prestasi kerja
5. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja
6. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja
8. Untuk mengetahui pengaruh *global mindset* terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi
9. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi
10. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi

## Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang analisis datanya sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel yang dianalisis[5].

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. PG Candi Baru yang beralamat Jalan Jl. Raya Candi No.10, Candi Jaya, Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61271.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PG Candi Baru sebanyak 297 orang pada bagian staff dan karyawan.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Sehingga penentuan sampel pada penelitian ini, responden yang diambil sejumlah 75 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran[6]. Penelitian



menggunakan data kuantitatif banyak digunakan untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik dan mengembangkan pemahaman[7] .

Untuk memperoleh data dan informasi menyangkut materi penulisan ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data kuisioner atau angket.

## Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut[8]. Kriteria uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Bila koefisien korelasi atau  $r$  hitung  $> r$  table maka dinyatakan valid.
2. Bila koefisien korelasi atau  $r$  hitung  $\leq r$  table dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas adalah data untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reabilitas yang digunakan adalah statistik uji Alpha Cronbach dengan kriteria pengujian:

1. Jika koefisien Alpha Cronbach  $> 0,7$  maka variabel tersebut reliabel.
2. Jika koefisien Alpha Cronbach  $< 0,7$  maka variabel tersebut tidak reliabel.

## Analisis Data

Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah partial least square (PLS). Istilah PLS secara spesifik berarti adanya perhitungan optimal least square fit terhadap korelasi atau matrik varian[9].

## Uji Hepotesis

[10] Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai t-table dan t-statistic. Jika t statistic lebih tinggi dibanding nilai t-table, berarti hipotesis terdukung atau diterima. Dalam penelitian ini untuk tingkat keyakinan 95% (alpha 95 persen), maka nilai t-table untuk hipotesis satu ekor (one tailed) adalah  $> 1.66008$ .

# Hasil dan Pembahasan

“PT Pabrik Gula Candi Baru sebelumnya merupakan Perusahaan Perorangan yang didirikan pada tanggal 21 Oktober 1911.. Berdasarkan akta pernyataan RUPS yang dikukuhkan dengan Akta Perubahan Anggaran Dasar No. 73 tanggal 28 Juli 1993 yang dibuat oleh Imas Fatimah, S. H, Notaris di Jakarta, nama Perusahaan diubah menjadi PT Pabrik Gula Candi Baru”.

“Perusahaan ini memiliki visi dengan motto inovasi tanpa henti menuju terdepan, perusahaan bertekad menjadi pabrik gula terefisien di Jawa Timur dengan kinerja terus meningkat. Tujuan perusahaan adalah berusaha dalam bidang perkebunan dan pertanian, serta industri dan perdagangan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas”.

Berdasarkan data yang telah diolah maka diperoleh hasil yang dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis secara langsung (direct effect) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima/ berpengaruh apabila nilai T-Statistics  $> 1.96$  dan nilai P-Values  $< 0,05$ . Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis.

Keterangan Pengaruh	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1 (Global Mindset) -> Y (Prestasi Kerja)	0.582	5.158	0.000
X1 (Global Mindset) -> Z (Komitmen Organisasi)	0.621	5.129	0.000
X2 (Karakteristik Individu) -> Y (Prestasi Kerja)	0.084	2.012	0.037
X2 (Karakteristik Individu) -> Z (Komitmen Organisasi)	0.324	2.464	0.014
X3 (Karakteristik Pekerjaan) -> Y (Prestasi)	0.210	2.196	0.029

Kerja)			
X3 (Karakteristik Pekerjaan) -> Z (Komitmen Organisasi)	0.003	2.020	0.033
Z (Komitmen Organisasi) -> Y (Prestasi Kerja)	0.286	2.339	0.020

**Table 2.** Hasil Uji Hipotesis Direct Effect

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis secara langsung atau direct effect dalam penelitian ini adalah

Berikutnya adalah hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau *Indirect Effect* yang diperoleh dari Spesific Indirect Effect pada program SmartPLS 3.0 dalam penelitian ini melalui pengukuran inner model adalah sebagai berikut.

Keterangan Pengaruh	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1 (Global Mindset) -> Z (Komitmen Organisasi) -> Y (Prestasi Kerja)	0.178	2.107	0.036
X2 (Karakteristik Individu) -> Z (Komitmen Organisasi) -> Y (Prestasi Kerja)	0.093	2.312	0.021
X3 (Karakteristik Pekerjaan) -> Z (Komitmen Organisasi) -> Y (Prestasi Kerja)	0.011	2.103	0.042

**Table 3.** Hasil Uji Hipotesis Indirect Effect

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau indirect effect dalam penelitian ini adalah

1. "Pengaruh variabel global mindset (X1) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 5,129 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,00 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel global mindset (X1) berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z) sehingga hipotesis kesatu dapat dinyatakan diterima".
2. "Pengaruh variabel karakteristik individu (X2) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,464 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,014 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik individu (X2) berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z) sehingga hipotesis kedua dapat dinyatakan diterima".
3. "Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X3) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,020 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,033 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik pekerjaan (X3) berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z) sehingga hipotesis ketiga dapat dinyatakan diterima".
4. "Pengaruh variabel global mindset (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 5,158 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel global mindset (X1) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sehingga hipotesis keempat dapat dinyatakan diterima".
5. "Pengaruh variabel karakteristik individu (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,012 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,033 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik individu (X2) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sehingga hipotesis kelima dapat dinyatakan diterima".
6. "Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X3) terhadap variabel prestasi kerja (Y) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,196 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,029 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik pekerjaan (X3) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sehingga hipotesis keenam dapat dinyatakan diterima".
7. "Pengaruh variabel Komitmen Organisasi (Z) terhadap variabel prestasi kerja (Y) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,339 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,020 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) sehingga hipotesis ketujuh dapat dinyatakan diterima".
8. "Pengaruh variabel global mindset (X1) terhadap prestasi kerja (Y) yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,107 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,036 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel global mindset (X1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi (Z) ) sehingga hipotesis kedelapan dapat dinyatakan diterima".

9. "Pengaruh variabel karakteristik individu (X2) terhadap prestasi kerja (Y) yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,312 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,021 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik individu (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi (Z) sehingga hipotesis kesembilan dapat dinyatakan diterima".
10. "Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X3) terhadap prestasi kerja (Y) yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi (Z) menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,103 yang lebih besar dari (T Tabel 1,96) dan P Values sebesar 0,042 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian variabel karakteristik pekerjaan (X3) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi (Z) sehingga hipotesis kedelapan dapat dinyatakan diterima".

Dari pengujian hipotesis analisis jalur diatas diperoleh pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening bahwa pengujian hipotesis *direct effect* atau efek langsung menghasilkan semua hipotesis, begitu jugapada pengujian hipotesis *indirect effect* atau efek tidak langsung menghasilkan hipotesis diterima.

*Global mindset* berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa *Global mindset* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai positif. Artinya karyawan yang memiliki *global mindset* yang tinggi dan dapat membuat keputusan sendiri untuk mencapai tujuan untuk perusahaan maka akan dapat meningkatkan Komitmen Organisasi.

Hasil empiris menunjukkan bahwa *Global mindset* karyawan di PT. PG Candi Baru sudah baik. Hal ini dibuktikan Kemampuan beradaptasi yang baik dengan lingkungan sosial. Karyawan bagian penggilingan tebu mereka saling memberikan informasi warna nira, kekentalan, dan kejernihan kepada bagian pengkristalan agar mengetahui kualitas gula yang dihasilkan. Selain itu siap dengan perubahan masa depan artinya karyawan dituntut untuk menjalankan teknologi mesin penggilingan atau mesin penguapan terbaru berbasis digital karena mesin yang manual yang lama tidak secepat mesin baru. [11]Update informasi dan perkembangan zaman artinya karyawan pabrik gula dituntut untuk memaksimalkan handphone buat rapat via zoom, mengirim foto hasil pemeriksaan kualitas tebu agar bisa diproses di produksi. Indikator yang paling membentuk dari *global mindset* dari suatu kuesioner yaitu karyawan akan siap dengan perubahan masa depan meskipun banyak tantangan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. PG Candi Baru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk selalu menjaga kelancaran perusahaan dengan siap dan bersedia masuk lembur melakukan proses mulai penggilingan, pengkristalan hingga pegemasan gula.[12] Adanya mental karyawan yang selalu siap dengan adanya perubahan dimasa mendatang sehingga menciptakan optimisme yang tinggi dalam bersaing dengan perusahaan lain. Hal ini didukung oleh hasil penelitian bahwa *global mindset* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang bahwa *global mindset* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Variabel karakteristik individu memiliki pengaruh dengan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi terbukti.

Hasil empiris menunjukkan bahwa karakteristik individu karyawan di PT. PG Candi Baru sudah baik. hal ini ditunjukkan dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat seperti karyawan bagian laboratorium sulit dipindahkan ke bagian penggilingan hal ini sesuai dengan minat dan latar belakang pendidikan. Selain. Pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan keahlian, dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan artinya karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensinya seperti bagian QC yang mengerti tentang kualitas dan kandungan air tebu tidak bisa dipindahkan dengan bagian administrasi karena menyebabkan pekerjaan tidak lancar . Indikator yang paling membentuk dari karakteristik yaitu pekerjaan yang di lakukan karyawan sesuai dengan minatnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menginginkan bagian tertentu misalkan bagian laboratorium yang mengetahui kualitas tebu sulit diminati atau direposisi dengan bagian administrasi . Hal ini membuat karyawan bekerja secara professional sesuai dengan apa yang dikuasainya sehingga jika ada kesulitan dalam bekerja mudah untuk mengatasinya solusinya. [13] bahwa upaya peningkatan komitmen organisasi memerlukan tekad, kesetiaan dan upaya terus-menerus dari semua pihak dalam organisasi untuk meningkatkan kesetiaan terhadap perusahaan dimana hal ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu dalam organisasi.

Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh dengan variabel komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.

Studi empiris menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. PG Candi Baru memiliki karakteristik pekerjaan yang bagus. Hal ini ditunjukkan dengan kriteria pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dengan identitas tugas yang jelas dari perusahaan. Karyawan bagian penggilingan tebu meakukan pekerjaan yang berbeda dengan bagian perngkristalan gula. Mereka memiliki tugas dan tanggung jawab masing masing

disesuaikan dengan karakter kemampuannya. Indikator yang paling membentuk dari karakteristik pekerjaan yaitu siap melaksanakan pekerjaan dengan identitas tugas yang jelas dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan maka dengan cara memperjelas pekerjaan yang dimaksud agar tidak membingungkan karyawan. [14] bahwa karakteristik pekerjaan yang disesuaikan dengan keahlian seseorang dapat menjadikan pekerjaan dikerjakan dengan lancar yang membuat karyawan merasa cinta terhadap pekerjaan dan setia terhadap tempat dimana ia bekerja.

#### *Global mindset* berpengaruh terhadap prestasi kerja

Variabel *global mindset* memiliki pengaruh dengan prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *global mindset* terhadap prestasi kerja terbukti. Artinya semakin tinggi *global mindset* yang dimiliki oleh karyawan, maka prestasi kerja akan semakin tinggi

Studi empiris menunjukkan bahwa *Global mindset* karyawan di PT. PG Candi Baru sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang memiliki pandangan yang luas akan berusaha untuk menjaga eksistensi perusahaan untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal. Karyawan bagian penggilingan memiliki pemahaman yang sama dengan karyawan bagian QC maupun bagian pengemasan mereka bersama-sama bekerja sesuai dengan tugas masing-masing demi kelancaran perusahaan. Indikator yang paling membentuk dari *global mindset* dapat dilihat dari nilai faktor loading yang paling besar dari suatu kuesioner yaitu karyawan akan siap dengan perubahan masa depan meskipun banyak tantangan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. PG Candi Baru yang memiliki prestasi kerja yang tinggi disebabkan karena adanya mental karyawan yang selalu siap dengan adanya perubahan dimasa mendatang sehingga karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. [15] bahwa *Global mindset* akan membentuk cara pandang yang luas mengutamakan pembaharuan sehingga membentuk kompetensi yang tinggi dalam berlomba mengejar prestasi.

#### Karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja

Variabel karakteristik individu memiliki pengaruh dengan prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja terbukti. Artinya semakin tinggi karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan, maka prestasi juga meningkat.

Studi empiris menunjukkan bahwa Karakteristik individu karyawan di PT. PG Candi Baru sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan yang bekerja dengan karakter pribadinya seperti keahlian dan kemampuannya akan menjadikan bekerja terasa lancar dan mudah untuk diatasi masalahnya sehingga membuat senang dalam bekerja. Karyawan bagian pengkristalan memiliki keahlian yang berbeda dengan karyawan bagian penggilingan atau pengemasan. Mereka bekerja saling tolong menolong demi kelancaran dan eksistensi perusahaan. Indikator yang paling membentuk dari karakteristik individu yaitu pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan minatnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. PG Candi Baru yang bekerja sesuai dengan minatnya akan cenderung lebih senang dan merasa nyaman dengan pekerjaan dan mudah untuk mengatasi masalah yang terjadi. Sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja yang menghasilkan prestasi kerja akan semakin meningkat. bahwa Karakteristik Individu membentuk perilaku dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. [16] Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal dibawa dalam situasi kerja yang untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

#### Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai positif. Artinya karyawan yang memiliki karakteristik pekerjaan yang tinggi menjadikan prestasi kerja semakin meningkat.

Studi empiris menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. PG Candi Baru memiliki karakteristik pekerjaan yang bagus. Hal ini dibuktikan dengan pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keinginan akan membuat karyawan merasa terpacu untuk lebih meningkatkan etos kerjanya sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja Karyawan bagian penggilingan jika mereka tidak ahli maka pekerjaan menjadi terlambat dan banyak kesalahan sehingga diperlukan karyawan yang khusus dan profesional untuk melakukan hal itu. Indikator yang paling membentuk dari karakteristik pekerjaan dapat dilihat dari nilai faktor loading yang paling besar dari suatu kuesioner yaitu siap melaksanakan pekerjaan dengan identitas tugas yang jelas dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja maka perlu diperjelas lagi kriteria pekerjaan yang akan dilakukan karyawan agar tidak bersinggungan dengan karyawan lain. [6] Pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas akan membuat karyawan lebih mengerti arah dan prosedur kerja sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. bahwa dalam dunia pekerjaan diperlukan karakteristik pekerjaan yang tepat sesuai dengan bidang pekerjaan untuk menghasilkan keterampilan yang tinggi dalam menyelesaikan suatu tugas dalam rangka peningkatan prestasi kerja.

#### Komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai positif. Artinya karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menjadikan prestasi kerja semakin meningkat.

Studi empiris menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. PG Candi Baru memiliki komitmen organisasi yang bagus. Hal ini ditunjukkan dengan berusaha untuk menyesuaikan keadaan dengan keadaan perusahaan artinya jika waktunya karyawan libur tetapi perusahaan membutuhkan karena banyaknya permintaan maka karyawan bagian produksi akan bersedia lembur kerja meskipun hari libur. Selain itu berusaha setia terhadap perusahaan ini dengan memaklumi kekurangan perusahaan, berperan aktif dalam upaya memajukan perusahaan, siap melakukan pengorbanan pribadi demi kebaikan perusahaan. Indikator yang paling membentuk dari komitmen kerja dapat dilihat dari nilai factor loading yang paling besar dari suatu kuesioner karyawan di PT. berusaha untuk menyesuaikan keadaan pribadi dengan keadaan perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu ciri adanya komitmen yang tinggi dibuktikan dengan mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi sehingga terlihat dengan jelas totalitas karyawan dalam bekerja. Komitmen yang tinggi membuat karyawan lebih totalitas dalam menjaga integritas perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja yang maksimal. [17] bahwa komitmen organisasi membuat karyawan memiliki kesetiaan terhadap perusahaan dan bersikap totalitas untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan, hal ini membuat karyawan berlomba-lomba untuk mencapai prestasi yang tinggi.

*Global mindset* berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa *Global mindset* berpengaruh terhadap prestasi kerja dimediasi oleh Komitmen Organisasi. Artinya *global mindset* yang tinggi akan menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi sehingga menghasilkan prestasi kerja yang tinggi juga

Studi empiris menunjukkan bahwa *Global mindset* karyawan di PT. PG Candi Baru sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan bagian produksi gula yang memiliki pandangan yang luas akan berusaha untuk menjaga kelancaran produksinya dengan menjaga kualitas nira yang dihasilkan hingga menjadi gula yang siap dikonsumsi. Untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal. Sehingga hal ini memacu karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi akan menghasilkan kesetiaan dalam meningkatkan prestasi kerja [18] bahwa komitmen organisasi membuat karyawan memiliki kesetiaan terhadap perusahaan dan bersikap totalitas untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan, hal ini membuat karyawan berlomba-lomba untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa Karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja dimediasi oleh Komitmen Organisasi. Artinya karakteristik individu yang tinggi akan menghasilkan komitmen organisasi yang tinggi pula sehingga menghasilkan prestasi kerja yang maksimal.

Studi empiris menunjukkan bahwa karakteristik individu di PT. PG Candi Baru sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan bagian QC bekerja dengan keahliannya untuk menjaga kualitas tebu mulai dari proses hingga menghasilkan gula yang jernih dan manis disertai aroma yang harum. Hal ini menjadikan bekerja terasa lancar dan mudah untuk diatasi masalahnya sehingga membuat senang dalam bekerja sehingga hasil kerja maksimal. Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa indikator yang paling membentuk prestasi kerja adalah karyawan bekerja dengan disiplin sesuai dengan aturan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi yang lebih mengerti pengetahuan tinggi tentang proses tebu hingga menjadi gula akan menghasilkan pekerjaan dengan komitmen organisasi yang tinggi berupa mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi. Hal ini membuat karyawan bekerja dengan totalitas yang membuat prestasi kerja semakin maksimal. [19] bahwa upaya peningkatan komitmen organisasi memerlukan tekad, kesetiaan dan upaya terus-menerus dari semua pihak dalam organisasi untuk meningkatkan kesetiaan terhadap perusahaan hal ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu dalam organisasi.

Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil statistik menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja dimediasi oleh Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang tinggi bisa meningkatkan komitmen organisasi sehingga prestasi kerja juga semakin meningkat.

Studi empiris menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan karyawan di PT. PG Candi Baru sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang bekerja bagian Pengkristalan harus memahami syarat nira yang akan diproses seperti warna, kejernihan maupun kekentalan karena hal ini berpengaruh terhadap kualitas gula. Karyawan ini bekerja sesuai dengan kemampuannya akan menjadikan bekerja menjadi lebih profesional sehingga meminimalkan resiko terjadinya kesalahan. Hal ini membuat karyawan senang dalam bekerja sehingga hasil kerja maksimal. Hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja Indikator yang membentuk prestasi kerja adalah karyawan bekerja diantaranya adalah karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Sehingga dalam pencapaian prestasi kerja perlu dilakukan pemetaan antara pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki karyawan. Selain itu dibentuk pula komitmen organisasi yang tinggi dengan menekankan perasaan yang cinta dengan perusahaan agar



karyawan bekerja sesuai dengan hasil yang maksimal sehingga tercipta prestasi kerja yang maksimal. [16] bahwa karakteristik pekerjaan yang disesuaikan dengan keahlian seseorang dapat menjadikan pekerjaan dikerjakan dengan lancar yang membuat karyawan merasa cinta terhadap pekerjaan dan setia terhadap tempat ia bekerja.

## Simpulan

1. *Global mindset* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan di PT. PG. Candi Baru
2. Karakteristik individu berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan di PT. PG. Candi Baru
3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan di PT. PG. Candi Baru
4. *Global mindset* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PG. Candi Baru
5. Karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PG. Candi Baru
6. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PG. Candi Baru
7. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. PG. Candi Baru
8. *Global mindset* berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi karyawan di PT. PG. Candi Baru
9. Karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi karyawan di PT. PG. Candi Baru
10. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi karyawan di PT. PG. Candi Baru.

## References

1. Ardana, I Komang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
2. Dawal Setiawan dan Muhammad Toha. 2015. Manajemen Personalia, Erlangga. Jakarta.
3. Dessler, Gary .2013. A Dictionrry of Psychology.NC State University. Australia
4. Djastuti, Indi. 2011. Pengaruh Karakteristik karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah. Jurnal Bisnis Dan Akuntansi. Vol. 13, No. 1, April 2011, Hlm. 1 - 19
5. Ekayanti, Wiwit, Susi Widjajani dan Budiyanto. 2019. Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. Jurnal Maksipreneur Vol. 8 No. 2 Juni 2019 hal. 181 - 190
6. Ghozali, Imam . 2015. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Rineka Cipta. Yogyakarta
7. Gunastri .2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
8. Hair, Jr., Joseph F., et. al. 2011. Multivariate Data Analysis. Fifth Edition. New Jersey: PrenticeHall, Inc
9. Handoko, T. Hani, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua belas. Yogyakarta, BPFE.
10. Hasibuan, Malayu . 2015. ,Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua. BPFE-UGM, Yogyakarta.
11. Hartono.2013. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Cetakan Kedua. Remaja Rosdakarya. Yogyakarta
12. Hali, Agus, Muhammad. 2019. Pengaruh Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Divisi Produksi Pt. Indo Putra Harapan Sukses Makmur). Jurnal Ilmu Manajemen Volume 7 Nomor 1 - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya
13. Kusumawardani, Ayu. 2016. Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Global Mindset Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dan Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Diponegoro Journal Of Management. Volume 5 , Nomor 3, Tahun 2016, Halaman 1-15. ISSN (Online): 2337-3814
14. Kadarisman. 2011. Efektivitas Kerja., Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
15. Lussier, Robert. 2015. Human Relations in Organizations: Applications and skills buildingCalifornia University
16. Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
17. Mathis, L., Robert and Jackson H. Jhon. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Salemba Empat.
18. Moehersono. 2012. Pengukuran Prestasi kerja Berbasis Kompetensi. Jakarta : Rajawali Pers
19. Munandar. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
20. Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
21. Nitisemito, Alex S. 2015. Manajemen Personalia. Edisi kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta
22. Notoatmojo, Soekidjo, 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
23. Prayitno. 2015. Manajemen Organisasi dan Perilaku Manusia. CV. Graha Pustaka. Yogyakarta
24. Robbins Stephen dan Timoty Judge. 2015. Organizational Behaviour 2 (Perilaku Organisasi). Edisi 12, Buku 1 dan 2. Salemba Empat, Jakarta.
25. Salim Musabab Bakhit Al Zefeiti dan Noor Azmi Mohamad. 2017. The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. International Review of Management and Marketing Vol 7 Issue 2 2017
26. Sedarmayanti. 2014.Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung
27. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 2 (2023): May

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.883>

Article type: (Human Resource Management)

28. Simamora. 2015. Kinerja dan Pengembangan Learning Organization SDM. Cetakan pertama. Pustaka Utama. Jakarta
29. Sopiah. 2012. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
30. Sugiyono. 2015. Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung
31. Udayana, Jodi, Kumang. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015
32. Yulharsari . 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.