

PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA DI KOTA DENPASAR

A Manggala RS¹, I.W Sugiartana²

^{1,2}Prodi Administrasi Bisnis, STISPOL Wirabhakti Denpasar
e-mail: adityamanggala32@gmail.com, sugix0974@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menguji secara empiris pengaruh talent management dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan perempuan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi pada Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 159 orang karyawan perempuan dari 35 LPD di Kota Denpasar. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan talent management dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, talent management, kecerdasan spiritual, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan, dan komitmen organisasi berperan dalam memediasi pengaruh talent management dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan perempuan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar.

Kata kunci: kinerja karyawan, talent, kecerdasan spiritual, komitmen organisasi

Abstract

This study empirically examines the effect of transformational leadership on employee performance with self-efficacy as a mediating variable at the Lembaga Perkreditan Desa (LPD) in East Denpasar District. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires to 93 employees from 12 LPDs in East Denpasar District. Testing the hypothesis in this study using path analysis. The results showed that transformational leadership had a positive and significant effect on self-efficacy, self-efficacy had a positive and significant effect on employee performance, transformational leadership had a positive and significant effect on employee performance with self-efficacy as a mediating variable at the Lembaga Perkreditan Desa (LPD) in East Denpasar District.

Keywords: employee performance, talent, spiritual intelligence, organizational commitment

1. Pendahuluan

Dalam dunia yang diwarnai kompetisi global, khususnya dalam aspek bisnis dan ekonomi, perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja tinggi dari semua karyawannya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gap kinerja mencakup dua konsep efisiensi antara hubungan input dengan output, dan efektivitas yang menghubungkan kesesuaian hasil dengan pencapaian tujuan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik (Darodjat, 2017). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga penting untuk diperhatikan faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan.

Faktor talent management yang merupakan salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia berusaha seoptimal mungkin mengaitkan antara penurunan kinerja perusahaan dengan proses pengembangan bakat karyawan. Bila perusahaan berhasil mendapatkan individu-individu yang secara rata-rata lebih baik dari pesaing lainnya, maka perusahaan akan lebih baik dalam kinerjanya (Fatmasari, 2017). Karyawan yang tidak memiliki bakat yang berharga dan unik akan sulit untuk memiliki komitmen terhadap organisasi. Sehingga semakin baik pengelolaan terhadap talent (talent management) maka akan meningkatkan komitmen organisasi (Nugroho, 2021). Karyawan yang berkomitmen

terhadap organisasi akan siap bekerja lebih keras dari yang diminta demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen seorang karyawan pada sebuah organisasi akan mendorong pada tercapainya kinerja yang berkualitas (Astuti, 2019). Kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam mewujudkan efektivitas kerja dengan adanya hubungan secara personal dari setiap individu dan juga secara tim (Ardiansari, 2017). Komitmen organisasi digunakan sebagai *intervening* dalam memediasi pengaruh talent management dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang kuat didukung talent management dan kecerdasan spiritual akan menghasilkan kinerja yang baik, dengan demikian maka perusahaan pun ikut menjadi kuat dalam menghadapi tantangan bisnis (Avriani, 2021).

Kota Denpasar sebagai pusat perekonomian di Provinsi Bali memiliki 35 desa pakraman dan secara keseluruhan telah terdapat 35 LPD yang tersebar di setiap desa pakraman didukung oleh 527 orang karyawan terdiri dari 265 karyawan perempuan dan 262 karyawan laki-laki. Adanya perlakuan yang setara bagi setiap karyawan, tentu dapat meningkatkan kontribusi perempuan pekerja di berbagai bidang kerja. Peran penting perempuan di dunia kerja, tidak hanya memberikan kontribusi positif bagi dirinya dan perusahaan, tapi juga secara luas kepada kaum perempuan dan kemajuan bangsa. Peran penting perempuan dalam hal ini tidak hanya sebagai ibu rumah tangga, namun juga mampu menafkahi keluarganya dengan bekerja. Berdasarkan hal ini maka penelitian ini difokuskan pada karyawan perempuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh talent management dan kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui pengaruh talent management, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perempuan, dan untuk mengetahui peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh talent management dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan perempuan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan pada 35 Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar, terdiri dari 2 LPD di Kecamatan Denpasar Barat, 11 LPD di Kecamatan Denpasar Selatan, 12 LPD di Kecamatan Denpasar Timur, dan 10 LPD di Kecamatan Denpasar Utara. Obyek dalam penelitian adalah bidang manajemen sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan perempuan, talent management, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 265 orang karyawan perempuan pada 35 LPD di Kota Denpasar tahun 2023. Menggunakan rumus Slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 159 orang karyawan perempuan. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode *purposive sampling* yaitu metode penentuan sampel non-probabilitas dengan beberapa kriteria pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018). Data hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dikuantitatifkan dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban responden. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan bobot: Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Cukup Setuju (CS) = 3, Setuju (S) = 4, dan Sangat Setuju (SS) = 5 (Riduwan dan Akdon, 2015). Validitas dan reliabilitas instrumen penelitian ditentukan terlebih dahulu sebelum data dianalisis. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik inferensial membahas mengenai cara menganalisis data serta mengambil keputusan berkaitan dengan estimasi parameter dan pengujian hipotesis (Somantri, 2012). Statistik inferensial dalam penelitian ini menggunakan analisis persamaan struktural (SEM) dengan alternatif Partial Least Square PLS (*component-based SEM*). Menggunakan metode SEM PLS, teknik analisis yang digunakan meliputi tiga tahap yaitu analisis outer model, analisis inner model dan pengujian hipotesis (Ghozali, 2016; Sarstedt dan Cheah, 2021).

3. Hasil dan Pembahasan

Menganalisis pengaruh *talent management* dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan perempuan dengan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar maka digunakan metode *Partial Least*

Square. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model sebab akibat (*causal modeling*) atau hubungan dan pengaruh, atau disebut juga dengan analisis jalur yang dianalisis dengan menggunakan *Smart PLS*.

Analisis Outer Model

Analisis *outer model* atau model pengukuran bagian luar bertujuan untuk menspesifikasikan hubungan antar konstruk atau variabel laten kinerja karyawan, *talent management* dan komitmen organisasi dengan indikator-indikatornya. Analisis *outer model* ini pada *Smart PLS* menggunakan bantuan prosedur *PLS Algorithm*. Pengukuran bagian luar pada penelitian ini menggunakan model indikator reflektif atau *manifest* merupakan perwujudan atau refleksi dari variabel atau konstraknya. Terdapat beberapa pengukuran uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan pada analisis *outer model*. Pengujian *convergent validity* dapat dinilai berdasarkan *outer loadings* atau *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *outer loadings* semua item atau indikator adalah lebih besar dari 0,7 menggambarkan korelasi yang tinggi antar setiap indikator dengan konstraknya. Berdasarkan hasil ini maka dapat dinyatakan semua item atau indikator adalah *valid* atau sah digunakan sebagai pengukuran.

Tabel 1. *Average Variance Extracted* pada Pengujian *Convergent Validity*

| Variabel | <i>Average Variance Extracted</i> |
|----------------|-----------------------------------|
| Y | 0,621 |
| X ₁ | 0,561 |
| X ₂ | 0,575 |
| M | 0,538 |

Sumber: Olah data *Smart PLS*, tahun 2023.

Tabel 1 menunjukkan semua konstruk telah memenuhi syarat sebab nilai AVE semuanya lebih besar dari 0,50. Nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata.

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) bertujuan untuk menguji sampai seberapa jauh konstruk laten benar benar berbeda dengan konstruk lainnya. Pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan metode *cross loadings*. Semua indikator mempunyai nilai *loading* lebih besar dari 0,7 dengan besar nilai *loading* terhadap konstraknya adalah lebih besar dari *cross loading* maka model ini dapat dikatakan telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Internal consistency reliability digunakan untuk mengukur seberapa mampu indikator dapat mengukur konstruk latennya yang dinilai dengan *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*, dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> |
|----------------|-------------------------|------------------------------|
| Y | 0,790 | 0,845 |
| X ₁ | 0,761 | 0,833 |
| X ₂ | 0,812 | 0,870 |
| M | 0,804 | 0,864 |

Sumber: Olah data *Smart PLS*, tahun 2023.

Nilai *composite reliability* semua konstruk adalah lebih besar dari 0,7 maka dapat dikatakan konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Demikian halnya dengan nilai *Cronbach's Alpha* seluruh konstruk adalah lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hal ini maka dapat dinyatakan seluruh variabel adalah reliabel atau dapat diandalkan dengan indikator-indikator yang mampu mengukur konstruk latennya.

Analisis Inner Model

Analisis *inner model* merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar konstruk atau variabel laten kinerja karyawan, *talent management* dan komitmen organisasi. Analisis *inner model* pada *Smart PLS* menggunakan bantuan prosedur *Bootstrapping*. Penjelasan lengkapnya dapat dilihat pada penjabaran beberapa pengukuran yang dilakukan pada analisis *inner model*.

Tabel 3. Nilai *R Square* dan *R Square Adjusted*

| Variabel | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|----------|-----------------|--------------------------|
| M | 0,532 | 0,526 |
| Y | 0,635 | 0,628 |

Sumber: Olah data *Smart PLS*, tahun 2023.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *R square* pengaruh *talent management* (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) terhadap komitmen organisasi (M) adalah sebesar 0,532 dengan nilai *R square adjusted* adalah 0,526. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa konstruk eksogen *talent management* dan kecerdasan spiritual secara simultan mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0,526 atau 52,60%. Selanjutnya, nilai *R square* pengaruh *talent management* (X_1) dan kecerdasan spiritual (X_2) terhadap kinerja karyawan perempuan (Y) adalah sebesar 0,635 dengan nilai *R square adjusted* adalah 0,628. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa konstruk eksogen *talent management* dan kecerdasan spiritual secara simultan mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 0,628 atau 62,80%.

Nilai *f square* digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh relatif dari variabel laten independen (konstruk eksogen) terhadap variabel laten dependen (konstruk endogen). Hasil analisis nilai *f square* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai *f Square* (f^2)

| Variabel | Y | M |
|----------|-------|-------|
| Y | | |
| X_1 | 0,193 | 0,250 |
| X_2 | 0,208 | 0,295 |
| M | 0,061 | |

Sumber: Olah data *Smart PLS*, tahun 2023.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa *f square* $X_1 \rightarrow M$ adalah 0,250 berada antara 0,15-0,35 berarti pengaruh *talent management* terhadap komitmen organisasi adalah termasuk moderat atau sedang. *f square* $X_2 \rightarrow M$ adalah 0,295 berada antara 0,15-0,35 berarti pengaruh kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi adalah termasuk moderat atau sedang. *f square* $X_1 \rightarrow Y$ adalah 0,193 berada antara 0,15-0,35 berarti pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan perempuan adalah termasuk moderat atau sedang. *f square* $X_2 \rightarrow Y$ adalah 0,208 berada antara 0,15-0,35 berarti pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan perempuan adalah termasuk moderat atau sedang. *f square* M \rightarrow Y adalah 0,061 berada antara 0,02-0,15 berarti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perempuan adalah termasuk lemah atau kecil.

Evaluasi model fit dalam penelitian ini dilakukan menggunakan model pengujian *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR).

Tabel 5. Evaluasi Model Fit

| | <i>Saturated Model</i> | <i>Estimated Model</i> |
|------|------------------------|------------------------|
| SRMR | 0,085 | 0,085 |

Sumber: Olah data *Smart PLS*, tahun 2023.

Nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) adalah 0,085 kurang dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model fit dengan data.

Pengujian Hipotesis

Analisis *Direct Effects* (Pengaruh Langsung): *Path Coefficients* (Koefisien Jalur)

Analisis *direct effects* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu dari sebuah konstruk atau variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Hasil analisis *direct effects* dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis *Direct Effects*

| Hubungan Variabel | <i>Original Sample</i> | <i>T Statistic</i> | <i>P Values</i> |
|---------------------|------------------------|--------------------|-----------------|
| X ₁ -> M | 0,401 | 5,167 | 0,000 |
| X ₂ -> M | 0,435 | 6,853 | 0,000 |
| X ₁ -> Y | 0,348 | 4,547 | 0,000 |
| X ₂ -> Y | 0,367 | 5,620 | 0,000 |
| M -> Y | 0,219 | 2,496 | 0,013 |

Sumber: Olah data *Smart PLS*, tahun 2023.

Path coefficients X₁ -> M (px1m) sebesar 0,401 dan t-hitung = 5,167 dengan nilai signifikansi atau probabilitas (*p values*) = 0,000 < 0,05, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara *talent management* terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian menerima hipotesis pertama (H₁) penelitian, yaitu: *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar. Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan teori yang menyatakan bahwa *talent management* merupakan pendekatan terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan dan mengembangkan orang-orang bertalenta dalam organisasi. Semakin baik pengelolaan terhadap *talent (talent management)* maka akan meningkatkan komitmen organisasi (Nugroho, 2021). Hasil penelitian mempertegas hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Avriani, 2021; Nugroho, 2021; Kusumowardani, 2021).

Path coefficients X₂ -> M (px2m) sebesar 0,435 dan t-hitung = 6,853 dengan nilai signifikansi atau probabilitas (*p values*) = 0,000 < 0,05, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian menerima hipotesis kedua (H₂) penelitian, yaitu: kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar. Hasil penelitian mendukung pernyataan teori yang menyatakan individu yang kecerdasan spiritualnya telah berkembang dengan baik akan mampu mengenali dirinya sendiri dan mengembangkan pemahaman motivasi yang terdapat dalam dirinya di tempatnya bekerja, atau dalam arti memperkuat komitmen organisasi (Irhas, 2017). Penelitian ini menunjukkan hasil konsisten dengan penelitian sebelumnya yang membuktikan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Agustiningtyas, 2018; Sumual, 2019).

Path coefficients X₁ -> Y (px1y) sebesar 0,348 dan t-hitung = 4,547 dengan nilai signifikansi atau probabilitas (*p values*) = 0,000 < 0,05, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara *talent management* terhadap kinerja karyawan perempuan. Hasil pengujian menerima hipotesis ketiga (H₃) penelitian, yaitu: *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar. Penelitian sekarang menunjukkan hasil yang mendukung kajian teori yang menyatakan hasil yang bisa didapatkan perusahaan dengan menggunakan strategi *talent management* adalah mengisi posisi manajemen puncak dengan orang-orang berkualitas, sehingga perusahaan tidak perlu meragukan kinerja karyawan yang akan diangkat menjadi bagian dari posisi puncak (Nugroho, 2021). Hasil penelitian ini sesuai dengan dengan

penelitian sebelumnya yang menunjukkan *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fatmasari, 2017; Karina, 2020; Avriani, 2021).

Path coefficients $X_2 \rightarrow Y$ ($px2y$) sebesar 0,367 dan t -hitung = 5,620 dengan nilai signifikansi atau probabilitas (p values) = 0,000 < 0,05, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan perempuan. Hasil pengujian menerima hipotesis keempat (H_4) penelitian, yaitu: kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar. Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan teori yang menyatakan bahwa semakin tinggi spiritualitas pegawai dilingkungan tempat ia bekerja maka mereka cenderung akan memiliki sikap menghargai pekerjaannya dan sesama rekan kerja sehingga mendukung efektivitas kerjanya secara individu maupun kinerja organisasi (Sumual, 2019). Hasil penelitian mempertegas hasil penelitian sebelumnya yang membuktikan secara empiris kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Agustingtyas, 2018; Setiawan, 2021).

Path coefficients atau koefisien parameter $X_2 \rightarrow Y$ ($px2y$) sebesar 0,219 dan t -hitung = 2,496 dengan nilai signifikansi atau probabilitas (p values) = 0,013 < 0,05, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara *komitmen organisasi* terhadap kinerja karyawan perempuan. Hasil pengujian menerima hipotesis kelima (H_5) penelitian, yaitu: *komitmen organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar. Hasil penelitian mendukung pernyataan teori yaitu karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan siap bekerja lebih keras dari yang diminta demi tercapainya tujuan organisasi. Segenap hati dan pikirannya dicurahkan untuk mencapai hasil yang terbaik. Komitmen seorang karyawan pada sebuah organisasi akan mendorong pada tercapainya kinerja yang berkualitas (Astuti, 2019). Hasil penelitian ini mempertegas hasil penelitian yaitu ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Astuti, 2019; Karina, 2020; Kusumowardani, 2021).

Analisis *Indirect Effects* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 7. Hasil Analisis *Indirect Effects*

| Hubungan Variabel | <i>Original Sample</i> | <i>T Statistic</i> | <i>P Value s</i> |
|-----------------------------------|------------------------|--------------------|------------------|
| $X_1 \rightarrow M \rightarrow Y$ | 0,088 | 2,177 | 0,030 |
| $X_2 \rightarrow M \rightarrow Y$ | 0,095 | 2,214 | 0,027 |

Sumber: Olah data *Smart PLS*, tahun 2023.

Koefisien parameter $X_1 \rightarrow M \rightarrow Y$ ($px1my$) sebesar 0,088 dan t -hitung = 2,177 dengan nilai signifikansi atau probabilitas (p values) = 0,030 < 0,05, berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara *talent management* terhadap kinerja karyawan perempuan melalui komitmen organisasi, atau dengan kata lain ada peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan perempuan. Hasil pengujian menerima hipotesis keenam (H_6) penelitian, yaitu: komitmen organisasi berperan memediasi pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan perempuan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar. Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan teori yaitu kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan dapat meningkatkan *talent management* yang dimediasi komitmen organisasi (Avriani, 2021). Penelitian sekarang menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yaitu komitmen organisasi memediasi pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan (Karina, 2020; Kusumowardani, 2021).

Koefisien parameter $X_2 \rightarrow M \rightarrow Y$ ($px2my$) sebesar 0,095 dan t -hitung = 2,214 dengan nilai signifikansi atau probabilitas (p values) = 0,027 > 0,05, berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan

perempuan melalui komitmen organisasi, atau dengan kata lain ada peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan perempuan. Hasil pengujian menerima hipotesis ketujuh (H_7) penelitian, yaitu: komitmen organisasi berperan memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan perempuan pada Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar. Penelitian sekarang menunjukkan hasil yang mendukung kajian teori yang menyatakan kecerdasan spiritual menempatkan perilaku karyawan dalam konteks komitmennya terhadap organisasi menunjukkan kinerja karyawan lebih bernilai dan bermakna. Karyawan akan menyesuaikan aturan perusahaan dengan rasa cinta terhadap pekerjaan dengan cara bekerja dengan sungguh-sungguh (Marwansyah, 2017). Hasil penelitian sekarang konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang membuktikan secara empiris bahwa komitmen organisasi mampu memediasi kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (Agustiningtyas, 2018; Setiawan, 2021).

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diperoleh simpulan hasil penelitian pada Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar. Talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan. Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perempuan. Komitmen organisasi berperan dalam memediasi pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan perempuan. Komitmen organisasi berperan dalam memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan perempuan.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan maka dapat disarankan bagi manajemen pada Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar. Kinerja karyawan ditingkatkan dengan cara membangun ikatan kerja sama tim yang solid dan lebih memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan tugas, sehingga karyawan lebih termotivasi dan mempunyai inisiatif dalam menganalisis permasalahan untuk membuat keputusan yang tepat dalam menyelesaikan masalah. Talent management ditingkatkan dengan cara melaksanakan pelatihan talenta secara periodik dan berkesinambungan dengan memberikan kesempatan atau fasilitas yang memadai kepada karyawan bertalenta untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Sebagai strategi pemberdayaan karyawan, sebaiknya karyawan diberikan tanggung jawab dan kewenangan yang lebih besar untuk mengatur suatu pekerjaan secara profesional, seperti dalam mengidentifikasi masalah dan memikirkan strategi penyelesaiannya.

Kecerdasan spiritual ditingkatkan dengan melakukan konseling kepada karyawan perempuan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya sehingga kedepannya dapat lebih memperbaiki kinerjanya. Komitmen organisasi ditingkatkan dengan cara karyawan lebih tepat dalam menentukan skala prioritas untuk menyelesaikan pekerjaan dengan mengutamakan urgensi dari kebutuhan atau pekerjaan yang harus didahulukan sesuai dengan tujuan organisasi. Saran selanjutnya adalah karyawan lebih meningkatkan pemahamannya pada kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.

Penelitian selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dengan menggunakan atau menambah variabel lain sebagai variabel bebas maupun mediasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diketahui lebih mendalam variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, manajemen pengetahuan, retensi karyawan, efikasi diri, kompetensi dan turnover intention. Disarankan juga bagi penelitian selanjutnya untuk menambah jumlah sampel dan melakukan penelitian pada sektor usaha yang lain. Ucapan terima kasih kami ucapkan kepada

Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia yang telah mendanai penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Agustiningtyas, F. I. 2018. Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Penyiaran. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember*, 1-12.
- Ardiansari, D. A. 2017. Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Muhammadiyah*, 3 (1): 1-15.
- Astuti, A. K. 2019. Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 14 (2): 71-81.
- Avriani, E. 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*, 5 (2): 301-312.
- Darodjat, T. A. 2017. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalita Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Fatmasari. 2017. Pengaruh Talent Management dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3 (2): 89-105.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Irhas. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta). *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 10 (1): 1-18.
- Karina, N. K. 2020. Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9 (2): 487-507.
- Kusumowardani, A. 2021. Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Cipta Busana Mandiri Demak). *Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Marwansyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nugroho, M. 2021. Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22 (1): 1-16.
- Riduwan dan Akdon. 2015. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sarstedt, M. dan Cheah, J. H. 2019. Partial Least Squares Structural Equation Modeling Using SmartPLS: a software review. *Journal of Marketing Analytics*, 7 (3), 196-202.
- Setiawan, M. A. 2021. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 1-8.
- Somantri, A. dan Muhidin, S. A. 2012. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung.
- Sumual, S. R. 2019. Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Etis Terhadap Komitmen Organisasional pada PT Pegadaian Persero Karombasan Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8 (2): 43-50.