PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI *CULTURAL SENSITIVITY*, *INNOVATIVENESS* DAN *AFFECTIVE COMMITMENT*

"Studi Kasus Pada *Wedding Organizer* di Kota *Semarang*"

Proposal Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen

Disusun oleh :

Putri Riski Novilla Purwanty
NIM : 30401411405

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Usulan Penelitian untuk Pra Skripsi

PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI *CULTURAL SENSITIVITY, INNOVATIVENESS* DAN *AFFECTIVE COMMITMENT*

"Studi Kasus Pada *Wedding Organizer* di Kota *Semarang*"

Disusun Oleh:

Putri Riski Novilla Purwanty

NIM : 30401411405

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan kehadapan siding Proposal Skripsi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 10 Juni 2021

Pembimbing

Dr. H. Ardian Adhitama, SE, MM

PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI *CULTURAL SENSITIVITY, INNOVATIVENESS* DAN *AFFECTIVE COMMITMENT*

"Studi Kasus Pada *Wedding Organizer* di Kota *Semarang*"

Disusun Oleh :
Putri Riski Novilla Purwanty

NIM : 30401411405

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 22 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji

Dosen pembimbing	Dosen Penguji I
Dr. H. Ardian Adhitama, SE, M.M	Dr. Tri Wikaningrum, SE,M.Si
	Dosen penguji II
	Dra. Hj. Wasitowati, M.M.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Tanggal 3 Januari 2022

Dr. H. Ardian Adhitama, SE, M.M

Ketua Program Studi Manajemen

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Putri Riski Novilla Purwanty

NIM : 30401411405

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Pra Skripsi yang berjudul **PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI *CULTURAL SENSITIVITY*, *INNOVATIVENESS* DAN *AFFECTIVE COMMITMENT* "Studi Kasus Pada *Wedding Organizer* di Kota Semarang"** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur *Plagiarisme* dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peniliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam proposal penelitian ini.

Semarang, 10 Juni 2021

Yang membuat pernyataan

Putri Riski Novilla Purwanty

NIM: 30401411405

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabbarakatuh

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, yang tidak henti-hentinya melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan usulan penelitian skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa peneliti haturkan kehadirat Nabi Muhammad SAW yang selalu dinanti syafaatnya di hari kiamat kelak. Penyusunan usulan penelitian skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam pencapaian derajat Sarjana S1 program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan judul penelitian yaitu **PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI *CULTURAL SENSITIVITY, INNOVATIVENESS* DAN *AFFECTIVE COMMITMENT* "Studi Kasus Pada *Wedding Organizer* di Kota Semarang".**

Dalam penyusunan usulan penelitian skripsi ini, peneliti tidak lepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan yang datang dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Hj. Olivia Fachrunnisa., SE., M.Si., PhD selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. H. Ardian Adhitama, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. H. Ardian Adhitama, SE, MM selaku dosen pembimbing yang tidak henti-henti nya memberikan semangat motivasi, membimbing peneliti untuk lebih baik lagi, bukan hanya dalam penyusunan laporan, tetapi juga lebih baik lagi dalam bersikap dan menyikapi sebuah masalah.
4. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti untuk lebih giat lagi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN i
HALAMAN PERNYATAAN ii
KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI v
DAFTAR TABEL viii
DAFTAR GAMBAR ix
ABSTRACT x
ABSTRAK xi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat Penelitian 5
BAB II KAJIAN PUSTAKA 7
2.1 Landasan Teori 7
2.1.1 Kinerja SDM 7
2.1.2 Affective Commitment 8
2.1.3 Innovativeness 9
2.1.4 Cultural Sensitivity 11
2.2 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis Penelitian 12
2.2.1 Pengaruh Cultural Sensitivity terhadap Affective Commitment 12
2.2.2 Pengaruh Innovativeness terhadap Affective Commitment 14
2.2.3 Pengaruh Cultural Sensitivity terhadap Kinerja SDM 15
2.2.4 Pengaruh Innovativeness terhadap Kinerja SDM 16
2.2.5 Pengaruh Affective Commitment terhadap Kinerja SDM 18
BAB III METODE PENELITIAN 20

3.1 Jenis Penelitian 20
3.2 Sumber Data 20
3.3 Metode Pengumpulan Data 20
3.4 Populasi dan Sampel 21
3.5 Variabel dan Indikator 23
3.6 Teknik Analisis Data 24
3.6.1 Uji Intrumen 24
3.6.2 Pengujian Hipotesis 25
3.6.3 Uji Asumsi Klasik 26
3.6.4 Uji Model 27
3.6.5 Sobel Test 28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 29
4.1 Deskripsi Responden 29
4.1.1 Jenis Kelamin 29
4.1.2 Usia 30
4.1.3 Tingkat Pendidikan 31
4.2 Deskripsi Variabel 32
4.2.1 Deskripsi Variabel Kinerja SDM 32
4.2.2 Deskripsi Variabel Affective Commitment 33
4.2.3 Deskripsi Variabel Innovativeness 35
4.2.4 Deskripsi Variabel Cultural Sensitivity 36
4.3 Uji Validitas 37
4.4 Uji Reliabilitas 38
4.5 Uji Regresi Linier Berganda 39
4.6 Uji F 42
4.7 Uji Asumsi Klasik 42
4.7.1 Uji Multikolinearitas 42
4.7.2 Uji Heteroskedastisitas 43
4.7.3 Uji Normalitas 44

4.8 Sobel Test 45
4.9 Pembahsan 47
BAB V PENUTUP 55
5.1 Simpulan 55
5.2 Implikasi Manajerial 57
5.3 Keterbatasan Penelitian 58
5.4 Agenda Penelitian Mendatang 59
DAFTAR PUSTAKA 60

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian 23
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 30
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia 31
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan 32
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kinerja SDM 32
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Affective Commitment 33
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Innovativeness 35
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Cultural Sensitivity 36
Tabel 4.8 Korelasi Hasil Uji Validitas Data 37
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas 39
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 40
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas 43
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas 45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik 19
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas 44

ABSTRACT

This study aims to examine the improvement of human resource performance through affective commitment, cultural sensitivity, and innovativeness. The respondents were 80 employees of Wedding Organizer in Semarang. The analysis used Statistical Package for Social Science (SPSS) 23 for windows. The results of the study explain that cultural sensitivityhas significant positive effects on affective commitment and does not have significant effects on human resource performance. Innovativeness has significant effects on affective commitment and human resource performance. This study also shows that affective commitment can mediate the effects of cultural sensitivity and innovativeness on human resource performance.

Keywords: Cultural Sensitivity, Innovativeness, Affective Commitment, Human Resource Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui affective commitment, cultural sensitivity, dan innovativeness. Responden adalah pekerja Wedding Organizer di Semarang, dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Untuk analisis mengggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) 23 for windows. Hasil penelitian menjelaskan bahwa cultural sensitivity memiliki pengaruh positif signifikan terhadap affective commitment dan tidak memliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, innovativeness memiliki pengaruh yang signifikan terhadap affective commitment dan kinerja sumber daya manusia, dan affective commitment dapat memediasi pengaruh cultural sensitivity dan innovativeness terhadap kinerja sumber daya manusia.

Kata-kata Kunci: Cultural Sensitivity, Innovativeness, Affective Commitment, Kinerja Sumber Daya Manusia.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di kala pemerintah sedang berupaya untuk mengoptimalkan kondisi perekonomian Indonesia, pandemi Covid-19 datang dengan segala dampak negatifnya. Seperti yang kita ketahui sekarang bahwa dampak dari pandemi ini sangat berpengaruh dalam segala aspek terutama pada kondisi kesehatan dan perekonomian Negara. Dengan adanya pandemi Covid-19 tidak dapat dipungkiri bahwa perekonomian Indonesia saat ini sedang berada dalam kondisi yang bisa dibilang "sangat tidak stabil". Sama seperti dampak Negatif Covid pada perekonomian di Indonesia, Wedding Organizer di Semarang juga mengeluhkan hal tersebut. Hasil survey terhadap kondisi Wedding Organizer di Semarang mengeluhkan tentang dampak sepi nya job yang biasanya di musim-musim pernikahan menjadi sangat sepi. Tidak jarang banyak Wedding Organizer merumahkan sebagian karyawannya karena kondisi seperti ini. Belum lagi soal pembatasan tamu undangan dan system protocol yang ketat sehingga yang semula kerja Wedding Organizer Full Time menjadi dikurangi lagi.

Hal ini mangakibatkan beberapa perubahan terjadi, seperti lebih teliti lagi dalam menghitung tamu yang datang, kapasitas ruangan dibatasi, pricelist fotografi dan videografi berubah semenjak Corona, pricelist MUA berubah juga, dan Catering yang dibatasi dengan tidak melakukan prasmanan diganti menjadi hampers saja. Masalah yang timbul juga tidak sedikit, diantaranya pembatasan tamu undangan dan ketatnya protocol kesehatan yang harus di laksanakan. Jika pada hari-hari biasa para tamu boleh

sedikit leluasa perdatangan, dengan Pandemi Covid ini para tamu undangan agak sedikit diberi batasan.

Untuk masalah Kinerja SDM pada Wedding Organizer karyawan harus dituntut lebih meingkatkan standart protocol kesehatan selama pandemic. Pada masa pandemic ini memang tidak biasanya Wedding Organizer menjalankan rutinitas yang sama sebelum adanya corona, dengan demikian para karyawan Wedding Organizer harus bisa beradaptasi pada masa pandemic ini dengan cara meningkatkan Kinerjanya. Selama Pandemi ini, para Wedding Organizer dituntut lebih detail dalam mengkonsep dan mengurus segala keperluan pengantin, terutama dalam protocol kesehatanya. Tidak hanya protocol kesehatan yang harus diperketat, perizinan yang lebih detail juga harus disiapkan oleh Wedding Organizer dalam melakukan perizinan untuk bisa menyelenggarakan acara pernikahan. Dengan peraturan protokol kesehatan yang semakin ketat, para kinerja sdm pada Wedding Organizer juga dituntut untuk lebih ekstra dalam memberikan pelayanan yang berbeda pada umumnya. Dengan meningkatkan kinerja sdm pada Wedding Organizer tersebut, kedepanya bisa memuaskan para klien nya.

Selain harus bisa beradaptasi pada era pandemi ini, gaya kebudayaan yang selama ini dianut juga harus disesuaikan dengan Kinerja SDM pada masa pandemi ini.

Kinerja SDM adalah hasil yang dicapai dan prestasi yang dibuat ditempat kerja, kinerja mengacu pada perencanaan kerja dan targetnya. Dalam perencanaan target kerja tersebut tentu didapatkan beberapa hal yang perlu di evaluasi, dalam hal ini evaluasi kinerja dapat disimpulkan sebagai inti dari manajemen kerja (Cardy,dalam

Anitha J. 2013). Kinerja SDM didefinisikan prestasi yang dibuat ditempat kerja dengan mengacu pada perencanaan kerja dan bertanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Definisi kinerja juga diungkapkan oleh F.Saranani, (2015) sebagai sesuatu yang dapat dicapai, prestasi yang ditunjukkan, kemampuan untuk bekerja.

Affective commitment adalah konsep komitmen organisasi yang mencerminkan ikatan khusus antara individu dengan organisasi (Tachia Chin.

2014). Komitmen afektif merupakan alat penting bagi sumber daya manusia untuk menghubungkan karyawan dengan organisasi karena identifikasi dan keterlibatan dengan organisasi meningkatkan hasil pekerjaan positif (Ortiz et al, 2015). Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan dengan organisasi, serta identifikasi dan keterlibatan karyawan dengan organisasi (JP Allen, Meyer, and Smith, 1993).

Cultural sensitivity (sensitivitas budaya) didefinisikan secara umum sebagai suatu kesadaran serta perhatian tulus atas budaya lain. Sensitifitas semacam itu membutuhkan suatu kemampuan untuk memahami perspektif sudut pandang orang lain yang ada pada system masyarakat yang juga berbeda. Kemudian, sensitivitas budaya juga didefinisikan oleh Harich dan La Bahn (1998) sebagai suatu pikiran yang terbuka dengan berbagai kebudayaan serta memiliki kemauan untuk memahami perbedaan berbagai budaya. Adanya perbedaan budaya yang terjadi, dapat memicu adanya pemikiran – pemikiran baru dan berbeda dari setiap diri karyawan. Pemikiran – pemikiran baru tersebut dapat meningkat tingkat innovativeness atau keinovatifan untuk terus berkembang.

Innovativeness (keinovatifan) didefinisikan secara umum adalah sejauh mana individu atau unit adopsi lain relatif lebih awal dalam mengadopsi ide-ide baru dari anggota lain dari suatu sistem. Keinovatifan lebih menunjukkan perubahan perilaku yang nyata, yang menjadi tujuan utama dari sebagian besar program difusi, daripada hanya perubahan kognitif maupun sikap. Keinovatifan merupakan perilaku utama dalam proses difusi (Everett,1995). Keinovatifan yang baik dapat mendukung rasa percaya suatu perusahaan terhadap karyawannya, sehingga adanya innovativeness diperlukan untuk mendukung komitmen afektif antar karyawan dan organisasi.

Selanjutnya penelitian yang mengenai cultural sensitivity dengan kinerja SDM, penelitian yang dilakukan oleh Syauta et al (2012) menjelaskan bahwa cultural sensitivity berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja SDM, sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2010) mengatakan bahwa cultural sensitivity berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Shahzad et al (2012) bahwa cultural sensitivity berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wajinku and Agusioma (2014) juga menghasilkan bahwa cultural sensitivity berpengaruh positif sigifikan terhadap kinerja SDM.

Dari penelitian diatas peneliti memiliki tujuan untuk memberikan solusi guna membantu perusahaan dalam peningkatan kinerja SDM, yaitu dengan cara memberikan faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja SDM antara lain : affective commitment, cultural sensitivity, dan innovativeness.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: ***Bagaimana cara meningkatkan Kinerja SDM melalui cultural sensitivity, innovativeness, dan affective commitment***. Sehingga, pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *cultural sensitivity* terhadap *affective commitment*?
2. Bagaimana pengaruh *Innovativeness* terhadap *affective commmitment*?
3. Bagaimana pengaruh *afective commitment* terhadap *Kinerja SDM*?
4. Bagaimana pengaruh Innovativeness terhadap Kinerja SDM?
5. Bagaimana Pengaruh Affective Commitment terhadap Kinerja SDM?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah antara lain untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan antara *affective commitment, cultural sensitivity, innovativeness* dan kinerja SDM.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis kinerja SDM melalui *affective commitment, cultural sensitivity, dan innovativeness.*

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah antara lain:

1. Manfaat teori: Penelitian ini bermanfaat untuk mendukung mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praksis: Perusahaan dapat menggunakan penilitian ini sebagai referensi meningkatkan kinerja SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menguraikan variabel-variabel penelitian yang mencakup Kinerja SDM, Cultural Sensitivity, Innovativeness, dan Affective Commitment. Masing – masing variabel menguraikan tentang definisi, indikator, penelitian terdahulu serta hipotesis. Kemudian keterkaitan hipotesis yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empirik penelitian.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja SDM

Kinerja SDM adalah hasil yang dicapai dan prestasi yang dibuat ditempat kerja, kinerja mengacu pada perencanaan kerja dan targetnya. Dalam perencanaan target kerja tersebut tentu didapatkan beberapa hal yang perlu di evaluasi, dalam hal ini evaluasi kinerja dapat disimpulkan sebagai inti dari manajemen kerja. (Cardy,dalam Anitha J. 2013). Kinerja SDM didefinisikan prestasi yang dibuat ditempat kerja dengan mengacu pada perencanaan kerja dan bertanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Definisi kinerja juga diungkapkan oleh F. Saranani, (2015) sebagai sesuatu yang dapat dicapai, prestasi yang ditunjukkan, kemampuan untuk bekerja.

Adapun indikator menurut James (2015) adalah performa tugas, performa kontekstual, membuat perbedaan antara tugas dengan performa kontekstual, lingkungan pekerjaan, kontra produktif. Menurut Anitha J.(2013) indikator kinerja

SDM yaitu lingkungan pekerjaan, kepemimpinan, kerjasama tim, pelatihan dan pengembangan karir, program kompensasi, peraturan dan prosedur, kondisi tempat kerja, keikutsertaan pekerja, dapat diandalkan. Sedangkan Indikator kinerja menurut F. Saranani (2015) adalah kemampuan dan penyelesaian tugas, bukti penyelesaian, penghargaan.

Berdasarkan definisi dan indikator kinerja SDM diatas dapat disimpulkan, kinerja SDM adalah prestasi kerja atau capaian target yang telah ditetapkan Wedding Organizer dengan menggunakan kerjasama tim dan performa tugas. Indikator kinerja SDM yaitu pencapaian target, performa tugas, kerjasama tim, peraturan dan prosedur kerja.

2.1.2 Affective Commitment

Affective commitment adalah konsep komitmen organisasi yang mencerminkan ikatan khusus antara individu dengan organisasi (Tachia Chin. 2014). Komitmen afektif merupakan alat penting bagi sumber daya manusia untuk menghubungkan karyawan dengan organisasi karena identifikasi dan keterlibatan dengan organisasi meningkatkan hasil pekerjaan positif (Ortiz et al, 2015). Komitmen afektif adalah adalah keterikatan emosional karyawan dengan organisasi, serta identifikasi dan keterlibatan karyawan dengan organisasi (JP Allen, Meyer, and Smith, 1993).

Indikator dari komitmen afektif menurut (Meyer J. P.; Natalie J. Allen, and Catherine A. Smith, 1993) adalah loyalitas, bangga terhadap organisasi tempat ia bekerja, ikut andil dalam pengembangan organisasi, menganggap organisasinya adalah

yang terbaik, terikat secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja. Sedangkan menurut Kumar et al (1995) indikator dari komitmen afektif adalah menangkap sejauh mana pelanggan mempercayai perusahaan, identifikasi dengan perusahaan, dan merasakan ikatan emosional dengan perusahaan.

Berdasarkan definisi dan indikator komitmen afektif diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif adalah keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi yang merupakan alat penting untuk identifikasi keterlibatan antara karyawan dengan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Sama halnya di dalam Organisasi Wedding Organizer harus ada keterikatann emosional antara satu sama lain, sehingga bisa menciptakan kinerja yang maksimal. Indikator afektif komitmen adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, mempercayai perusahaan, merasakan ikatan emosional.

2.1.3 Innovativeness

Innovativeness adalah sejauh mana individu atau unit adopsi lain relatif lebih awal dalam mengadopsi ide-ide baru dari anggota lain dari suatu sistem. Keinovatifan lebih menunjukkan perubahan perilaku yang nyata, yang menjadi tujuan utama dari sebagian besar program difusi, daripada hanya perubahan kognitif maupun sikap. Keinovatifan merupakan perilaku utama dalam proses difusi (Everett,1995).Menurut Arafah (2004) innovativeness adalah variabel perbedaan individu yang menggambarkan reaksi terhadap hal baru dan berbeda, reaksi ini berkisar dari sikap yang sangat positif. Menurut Varadarajan.P.Rajan and Jayachandran .S. (1999) Innovativeness adalah

keyakinan-keyakinan dan cara-cara kerja yang mempengaruhi pandangan sebuah organisasi tentang cara bagaimana inovasi dan perubahan harus ditangani.

Menurut Arafah (2004) bahwa innovativeness adalah perbedaan individu yang menggambarkan reaksi terhadap hal baru dan berbeda, reaksi ini menimbulkan sikap yang sangat positif. Innovativeness juga merupakan proses pengembangan dari suatu ketrampilan untuk menciptakan atau memperbaiki suatu produk baik barang/jasa. Adanya suatu perbedaan mengenai gambaran suatu produk yang akan di ciptakan atau diperbaiki, dapat menghubungkan hubungan antar individu, sehingga dapat mencipatakan satu komitmen afektif dalam suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan alat penting bagi sumber daya manusia untuk menghubungkan karyawan dengan organisasi karena identifikasi dan keterlibatan dengan organisasi meningkatkan hasil pekerjaan positif Ortiz et al, (2015).

Indikator innovativeness menurut Thomas W. Zimmerer (2008:57) adalah perubahan desain, Inovasi teknis, pengembangan produk. Indikator innovativeness adalah perubahan pasar, perubahan pelayanan baru, perubahan produk baru, perubahan pengelolaan yang baru menurutVaradarajan.P.Rajan and Jayachandran S. (1999).Dimensi inovatif merupakan kecenderungan perusahaan untuk mendukung dan mengijinkan adanya ide-ide maupun proses kreatif dalam memperkenalkan sebuah produk baru, proses baru maupun proses teknologi kepemimpinan yang baru (Lumpkin and Dess 1996). Dimensi inovatif memiliki indikator yang paling utama yaitu keinginan untuk selalu mencoba hal-hal baru, baik terhadap produk maupun terhadap teknologi. Dalam hal ini, inovasi pada produk ditekankan pada desain produk, riset

pasar, iklan serta promosi. Sedangkan inovasi pada teknologi ditekankan pada metode produksi maupun distribusi (Lumpkin and Dess 1996).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian innovativenessadalah individu atau organisasi yang mengadopsi ide ide baru dan berbeda yang berdampak positif. Indikator innovativeness adalah kecenderungan untuk ide – ide baru, kecenderungan untuk mencoba hal baru, kecenderungan untuk menggunakan teknologi baru. Sama halnya di Wessing Organizer, seluruh karyawan harus saling mengadopsi ide-ide mereka supaya bisa saling memberikan masukan satu sama lain.

2.1.4 Cultural Sensitivity

Cultural Sensitivity didefinisikan oleh Harich and LaBahn (1998) merupakan keterbukaan pikiran sehubungan dengan berbagai budaya dan keinginan untuk memahami cara-cara di mana budaya berbeda.Sensitivitas budaya juga di definisikan sebagai pembelajaran perusahaan dan adaptasi terhadap perbedaan budaya pada praktik bisnis, menurut LaBahn and Harich (1997). Cultural sensitivity merupakan rasa empati atau peduli dengan keadaan, mendengarkan dan mengenal kebutuhan individu tanpa menghakimi.

Cultural sensitivity juga merupakan pusat yang mencegah adanya strategi yang efektif dalam populasi minoritas. Menghubungkan informasi yang berkaitan dengan pengurangan berbagai kondisi yang terkait, untuk dapat membantu mencegah informasi yang berlebih dan mempermudah masyarakat untuk memahami dampak positif mengubah perilaku mereka. (Watson, 2018). Sensitivitas budaya dapat

membantu kemampuan individu untuk menyesuaikan perilaku mereka dengan perbedaan yang ada (Anderson, Lawton, Rexeisen, dan Hubbard, 2006).

Indikator cultural sensitivity menurut Foronda (2008) adalah keanekaragaman, kesadaran, pengetahuan.Menurut Chen dan Starosta (2000) menetapkan lima dimensi kepekaan budaya: komitmen dalam interaksi, rasa hormat terhadap perbedaan budaya, kepercayaan dalam interaksi, kenikmatan interaksi dan perhatian interaksi. Sedangkan menurt Palacio dan Santana (2018) indikator cultural sensitivity adalah Kenikmatan dan keyakinan lingkungan interaksi lintas budaya.

Berdasarkan definisi dan indikator cultural sensitivity diatas dapat disimpulkan bahwa cultural sensitivity adalah suatu rasa kesadaran atau kepekaan terhadap adanya perbedaan budaya yang terjadi pada suatu organisasi. Sama halnya di dalam Wedding Organizer, kepekaan terhadap kebudayaan satu sama lain harus diperhatikan. Indikator cultural sensitivity adalah pengetahuan, keanekaragaman dan kesadaran.

2.2 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis Penelitian

2.2.1 Pengaruh Cultural sensitivity terhadap Affective Commitment

Penelitian yang dilakukan oleh Emerson (2013) menyatakan bahwa dalam Cultural Sensitivity terserap dalam organisasi dan grup kerja. Hal ini dapat berakibat pada efisiensi dan kebahagiaan para pekerja. Dampak lain adalah menjadi tolak ukur bagaimana karyawan akan berusaha atau melepas pekerjaanya. Budaya yang humanis di tempat kerja ditemukan berhubungan positif terhadap Komitmen Afektif. Jika

seorang karyawan berada pada budaya organisasi yang mendukung, akan meningkatkan komitmen afektif.

Cultural sensitivity merupakan pusat yang mencegah adanya strategi yang efektif dalam populasi minoritas. Menghubungkan informasi yang berkaitan dengan pengurangan berbagai kondisi yang terkait, untuk dapat membantu mencegah informasi yang berlebih dan mempermudah masyarakat untuk memahami dampak positif mengubah perilaku mereka. (Watson, 2018). Sensitivitas budaya dapat membantu kemampuan individu untuk menyesuaikan perilaku mereka dengan perbedaan yang ada (Anderson, Lawton, Rexeisen, dan Hubbard, 2006).

Menurut hasil penelitian dari Fahmi (2006) menunjukkan bahwa tingkat Budaya Organisasi pada kategori positif yang diikuti dengan tingginya komitmen afektif terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa positifnya tingkat penerimaan tujuan, keterlibatan dan kesetiaan terhadap organisasi yang dimiliki para karyawan Perusahaan PT. X Bantul dalam tujuan, karier, visi misi yang ada dalam perusahaan, lamanya bekerja di dalam organisasi, budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai merupakan salah satu penyebab dari persepsi terhadap komitmen afektif yang positif.

Menurut oleh J. Bloemer (2013) bahwa cultural sensitivity di dalam suatu perusahaan memiliki hubungan dengan affective commitment, yang dapat diukur oleh beberapa indikator yaitu pengetahuan, keanekeragamaan budaya, kesadaran dalam adaptasi berbudaya. Affective commitment merupakan alat penting bagi sumber daya manusia untuk menghubungkan karyawan dengan organisasi. Dalam suatu organisasi rasa terbuka atau saling peka sangat diperlukan, karena dapat menciptakan komitmen

terhadap organisasi tersebut, sehingga berdampak baik untuk perkembangan organisasi ke depan. Secara langsung sensitivitas budaya juga akan menghubungkan karyawan dengan organisasi karena identifikasi dan keterlibatan dengan organisasi meningkatkan hasil pekerjaan positif. Sehingga apabila sensitivitas budaya diterapkan dalam organisasi akan meningkatkan affective commitment dalam suatu organisasi tersebut.

H1 : Cultural sensitivity berpengaruh positif terhadap affective commitment

2.2.2 Pengaruh Innovativeness terhadap Affective Commitment

Innovativeness meruapakan proses pengembangan dari suatu ketrampilan untuk menciptakan atau memperbaiki suatu produk baik barang/jasa. Adanya suatu perbedaan mengenai gambaran suatu produk yang akan di ciptakan atau diperbaiki, dapat menghubungkan hubungan antar individu, sehingga dapat mencipatakan satu komitmen afektif dalam suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan alat penting bagi sumber daya manusia untuk menghubungkan karyawan dengan organisasi karena identifikasi dan keterlibatan dengan organisasi meningkatkan hasil pekerjaan positif Ortiz et al, (2015). Adanya innovativeness akan menghubungkan pikiran antar individu dan akan menghasilkan rasa komitmen menganai hasil dari inovasi tersebut. yang tinggi.

Komitmen yang tinggi akan meningkatkan hasil pekerjaan yang positif. Hal tersebut telah diteliti oleh J. Bloemer (2013) bahwa innovativeness di dalam suatu perusahaan memiliki hubungan dengan affective commitment, yang dapat diukur oleh beberapa indikator yaitu perubahan produk, perubahan pasar, perubahan pelayanan baru.

Penelitian ini juga didukung oleh Sajjad N. (2018) bahwa innovativeness berpengaruh positif terhadap affective commitment.

Penelitian yang dilakukan oleh Candra (2018) menguatkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasai. Gaya kempemimpinan supportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2 : Innovativeness berpengaruh positif terhadap affective commitment

2.2.3 Pengaruh Cultural Sensitivity terhadap Kinerja SDM

Penelitian yang dilakukan olej Park dan Kim (2009) ditemukan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan kinerja SDM. Budaya yang menekankan pada kerjasama dan nilai-nilai hubungan kemanusiaan sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja yang tinggi dan menurunkan keinginan keluar karyawan. Lebih lanjut, budaya konsensual yang lebih memberikan efek pada Kinerja SDM dengan budaya lain.

Budaya organisasi sebagai nilai nilai, keyakinan dan norma-norma yang mempengaruhi cara karyawan berpikir, perasaan dan perilaku dalam tempat kerja. Ini mengasumsikan bahwa cultural sensitivity yang positif akan meningkatkan kinerja karyawan, (Agwu, 2014). Penelitian dari Shahzad et al (2012) menunjukan bahwa jika karyawan memiliki komitmen, norma-norma dan nilai yang sama dengan yang dimiliki organisasi maka dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Cultural sensitivity berdampak positif pada prestasi kerja

karyawan.Penelitian menunjukkan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki budaya yang berbeda. Pertama kali mereka bergabung dalam organisasi mereka mencoba untuk menyesuaikan dirinya dengan norma-norma dan nilai-nilai organisasi.

Perusahaan yang unggul ditandai oleh banyaknya inovasi yang dihasilkannya, sangat ditentukan oleh budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut. Secara sederhana apa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah cara bagaimana orang-orang dalam bekerja dan berinteraksi dalam melaksanakan tugas mereka dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat menjadi pengikat kebersamaan dalam bekerj yang membuat organisasi menjadi produktif. Budaya organisasi menjadi identitas sebuah organisasi yang mempengaruhi bagaimana orang-orang berbuat dalam organisasi (Ancok, 2012).

Penerapan budaya organisasi membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien dan efektif. Menurut Wanjiku and Agusioma (2014) menyatakan bahwa cultural sensitivity memiliki pengaruh besar pada kinerja. Dari hasil beberapa peneliti bahwa adanya hubungan antara cultural sensitivity dengan kinerja SDM.

H3 : Cultural sensitivity berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

2.2.4 Pengaruh Innovativeness terhadap Kinerja SDM

Innovativeness adalah keyakinan-keyakinan dan cara-cara kerja yang mempengaruhi pandangan sebuah or¬ganisasi tentang cara bagaimana inovasi dan perubahan harus ditangani. Dijelaskan oleh (Lumpkin and Dess 1996) bahwa inovatif merupakan kecenderungan perusahaan untuk mendukung dan mengijinkan adanya ide-

ide maupun proses kreatif dalam memperkenalkan sebuah produk baru, proses baru maupun proses teknologi kepemimpinan yang baru, sehingga keinovatifan cenderung membuat individu atau organisasi yang mengadopsi ide ide baru dan berbeda yang berdampak positif. Dampak postif tesebut dapat mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja SDM pada suatu perusahaan. Kinerja SDM didefinisikan prestasi yang dibuat ditempat kerja dengan mengacu pada perencanaan kerja dan bertanggung jawab terhadap tujuan organisasi.

Adanya ide-ide baru mendorong seorang individu untuk terus meningkatkan kinerjanya. Sehingga adanya innovativeness akan berdampak baik pada peningkatan kinerja SDM. Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi (2011) yang menyatakan innovativeness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Aristanto (2017) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap innovativesness Capability. Penelitian tersebut mendukung penelitian dari Azadehdel, et al. (2013) yang menyatakan adanya peningkatan dalam innovativeness berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang telah menerapkan inovasi tersebut mendapat hasil berupa peningkatan produktivitas/kinerja. Dari hasil beberapa peneliti bahwa adanya hubungan antara innovativeness dengan kinerja SDM.

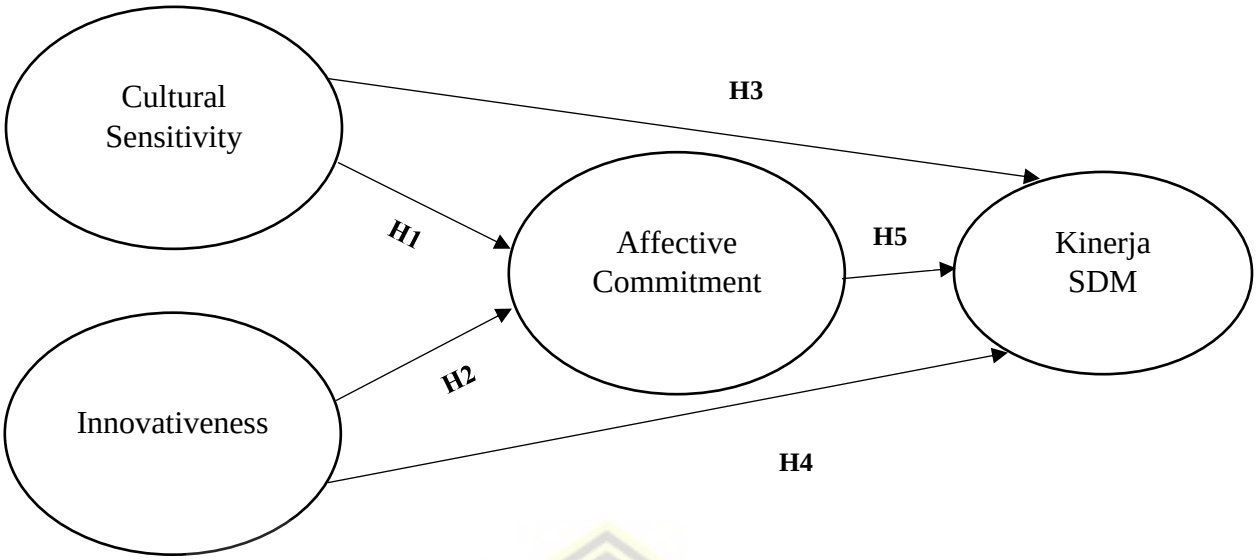
H4 : *Innovativeness* berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

2.2.5 Pengaruh Affective Commitment terhadap Kinerja SDM

Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan dengan organisasi, serta identifikasi dan keterlibatan karyawan dengan organisasi, menurut JP Allen, Meyer, and Smith, (1993). Komitmen yang baik akan menumbuhkan kinerja individu yang baik pula, seperti yang dijelaskan oleh Ortiz et al (2015) bahwa komitmen afektif merupakan alat penting bagi sumber daya manusia untuk menghubungkan karyawan dengan organisasi karena identifikasi dan keterlibatan dengan organisasi meningkatkan hasil pekerjaan positif. Hasil pekerjaan yang positif menunjukkan bahwa kinerja SDM dalam suatu organisasi berjalan dengan baik. Kinerja SDM tersebut meruapakan capaian target yang telah ditetapkan organisasi dengan menggunakan kerjasama tim dan performa tugas. Indikator kinerja SDM.

Hal tersebut telah diteliti olehIan R. Hodgkinson (2018) bahwa affective commitment berpengaruh terhadap kinerja SDM, yang dapat diukur loyalitas karyawan terhadap organisasi, mempercayai perusahaan, merasakan ikatan emosional. Dari hasil beberapa peneliti bahwa adanya hubungan antara affective commitment dengan kinerja SDM.

H5 : Affective commitment berpengaruh positif terhadap kinerja SDM



Gambar 2.1. Model Empirik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Explanatory Research dan statistik deskriptif. Menurut Noor (2011) yang dimaksud penelitian explanatory research adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada dengan menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala hipotesis. Sedangkan statistik deskriptif menurut Ghozali (2013) analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan suatu gambaran mengenai distribusi dan perilaku data sampel.

3.2 Sumber Data

Peneliti menggunakan data primer yang ditujukan untuk menggali lebih dalam data yang akan diteliti. Data primer yang dimaksudkan adalah bagaimana peneliti dapat mengetahui persepsi yang dimiliki oleh responden terhadap berbagai variabel yang akan diteliti, yaitu kinerja sumber daya manusia, affective commitment, cultural sensitivity dan innovativenes.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dengan kuesioner, yakni penyebaran kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. Daftar pertanyaan yang

diajukan sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu kinerja SDM, affective commitment, cultural sensitivity dan innovativenes. Kuesioner diserahkan secara langsung pada para responden dan dikembalikan dalam amplop tertutup untuk menjaga kerahasiaannya.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Hadi (2000) menyatakan bahwasannya populasi pada penelitian ini ialah berbagai individu yang secara general akan menjadi objek penelitian dalam lingkup yang besar. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Wedding Organizer yang ada di semarang Sedangkan sample adalah kesimpulan yang ditarik dari beberapa populasi dan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi, pengambilan sampel dimaksud adalah untuk mewakili seluruh populasi (Bungin, 2005). Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel nonprobabilitas. Artinya bahwa tidak semua unit populasi memiliki kesempatan untuk dijadikan sampel penelitian, karena sifat populasi yang heterogen sehingga terdapat diskriminasi tertentu dalam unit-unit populasi. Sampel yang diambil adalah Seluruh karyawan Wedding Organizer yang ada di semarang dan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun yang terdiri dari 10 Wedding Organizer di Kota Semarang, diantaranya adalah The Sultan Enterprise, Sadewa WO, Harmoni WO, PW Wedding Organizer, Dalang Wedding Organizer, Srikandi Wedding Organizer, Luminthu Wedding Organizer, The Prince Organizer, De Manten WO, KalaKita WO. yaitu sebanyak 80 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini terdiri dari 10 Wedding Organizer di Kota Semarang, diantaranya adalah The Sultan Enterprise, Sadewa WO,

Harmoni WO, PW Wedding Organizer, Dalang Wedding Organizer, Srikandi Wedding Organizer, Luminthu Wedding Organizer, The Prince Organizer, De Manten WO, KalaKita WO. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode Purposive Sampling, dengan kriteria karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun. Rumus tersebut digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang tidak diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 80 karyawan Wedding Organizer di Kota Semarang.

n : Z^2/〖4 (Moe)〗^2

n : jumlah sampel

Z : tingkat signifikan

Moe : margin error maksimum, yaitu tingkat kesalahan maksimum yang masih dapat diterima

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini dengan tingkat keyakinan 95% diperoleh nilai Z = 1,96 (tabel distribusi normal) dan tingkat kesalahan maksimum (Moe) ± 10% adalah sebagai berikut :

n = 〖(1,96)〗^2/〖4(1,96)〗^2 = 3,8416/0,04 = 80,0 = 80 responden

Atas dasar perhitungan diatas, maka sampel ini minimal yang akan digunakan adalah 80 orang. Untuk memudahkan penelitian dan memperoleh pengolahan data maka penelitian mengambil sebanyak 80 responden.

3.5 Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja SDM, affective commitment, cultural sensitivity dan innovativenes dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan.

Tabel 3.1

Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	**Kinerja SDM** Kinerja SDM adalah Prestasi kerja atau capaian target yang telah ditetapkan organisasi dengan menggunakan kerjasama tim dan performa tugas.	• Pencapaian target • Kerjasama tim • Performa tugas • Prosedur kerja	(Anitha J., 2013)
2	**Affective Commitment** keterikatan emosional antara karyawan dan organisasi yang merupakan alat penting untuk identifikasi keterlibatan antara karyawan dengan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.	• Loyalitas karyawan terhadap organisasi • Mempercayai perusahaan • Merasakan ikatan emosional	(Meyer, 1993)
3	**Cultural Sensitivity** suatu rasa kesadaran atau kepekaan terhadap adanya perbedaan budaya yang terjadi pada suatu organisasi.	• Pengetahuan • Keanekaragaman • Kesadaran	(Foronda 2008)
4	**Innovativeness** individu atau organisasi yang mengadopsi ide ide baru dan berbeda yang berdampak positif.	• Kecenderungan untuk ide – ide baru • Kecenderungan untuk mencoba hal baru • Kecenderungan untuk menggunakan teknologi baru	(Lumpkin & Dess 1996)

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	***Sangat Setuju***

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian ini merupakan uji setiap instrumen pertanyaan pada setiap variabel, hal ini ditujukan untuk mengetahui apakah ada tingkat homogenitas dalam berbagai pertanyaan dalam variabel tersebut. Instrumen tersebut dapat dikatakan diterima atau valid apabila pertanyaan tersebut dapat mengukur apa yang diinginkan dalam sebuah penelitian. Tingkat validitas dalam instrumen menjelaskan seberapa jauh data yang terkumpul sesuai dengan alur penelitian atau dalam kata lain tidak menyimpang dari gambaran mengenai variabel yang diteliti. Menurut Imam Ghozali (2005) menjelaskan bahwa untuk melakukan uji validitas metode yang digunakan yaitu dengan metode korelasi tunggal, data dikatakan valid apabila nilai r hitung memiliki hasil lebih besar dari pada r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan handal apabila jawaban responden atas pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan handal apabila memberikan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.60 (Sunyoto, 2011).

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis jalur atau yang biasa disebut *path analysis*. Pengujian menggunakan metode tersebut yaitu untuk mengetahui bagaimana model hubungan yang telah diputuskan sebelumnya akan tetapi tidak untuk mengetahui apa penyebabnya. *Path analysis* dapat dijadikan alat untuk mengetahui tingkat besarnya hubungan secara kausal antara beberapa variabel dan bagaimana posisi masing masing variabel dalam rangkaian jalur tersebut, dalam hal ini bisa secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh yang ditimbulkan secara langsung yaitu memilki arah hubungan tanpa melalui variabel yang lain, akan tetapi pengaruh secara tidak langsung harus melewati variabel yang lain.

Untuk mengetahui tingkat pengaruh secara langsung antara satu variabel dengan yang lain dapat menggunakan *beta coefficient* atau *standarized regression.*

Adapun bentuk persamaan adalah sebagai berikut ;

1. $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$
2. $Y_2 = \beta_1 Y_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan :

a. X_1 = Cultural sensitivity

b. X_2 = Innovativeness

c. Y_1 = Affective commitment

d. Y_2 = Kinerja SDM

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Terdapat tiga uji asumsi klasik, yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas dimana :

1. Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Bila nilai VIF mendekati 10 maka diduga data yang dipakai mengandung penyakit multikolineritas (Gujarati, 2003).

2. Uji Heterodkedastisitas

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika grafik scatterplot titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y (Imam Ghozali, 2001).

3. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas dilakukan pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel. Uji normalitas dapat dilakukan dengan

histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov. Tidak ada metode yang paling baik atau paling tepat. Namun, pengujian dengan metode grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi diantara beberapa pengamat, sehingga penggunaan uji normalitas dengan uji statistik bebas dari keragu-raguan, meskipun tidak ada jaminan bahwa pengujian dengan uji statistik lebih baik daripada pengujian dengan metode grafik.

3.6.4 Uji Model

Pengujian ini dilakukan melalui uji F dengan membandingkan F hitung (observasi) dengan F tabel pada = 0,05. Apabila hasil pengujian menunjukkan :

1. Apabila didapati F hitung memiliki nilai lebih besar dari F tabel, maka H_0 dinyatakan tidak diterima. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diambil kesimpulan:

   Variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.
2. Apabila didapati F hitung memiliki nilai lebih besar dari F tabel, maka H_0 diterima. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diambil kesimpulan:

   Variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

3.6.5 Sobel Test

Untuk mengetahui pengaruh variabel mediator menggunakan Sobel Test. Uji Sobel ini dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X →M dengan jalur M →Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Guna memudahkan dalam memahami dan menginterpretasikan data penelitian dalam bentuk tabulasi maka digunakan statistik deskripsi. Statistik deskripsi digunakan untuk memperoleh informasi mengenai karakteristik data identitas responden yang disajikan berupa ringkasan pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdiri dari beberapa Wedding Organizer di Semarang. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan kriteria-kriteria tertentu sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang responden.

Jumlah kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu sebanyak 80 buah kuesioner, berikut ini dideskripsikan karakteristik responden dengan jumlah 80 orang berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

4.1.1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden dalam penelitian ini akan dijelaskan berdasarkan jenis kelamin yang diambil dari sampel sebanyak 80 orang yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Klasifikasi Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	56 Orang	56%
2.	Perempuan	24 Orang	24%
	Jumlah	**80**	**100%**

Sumber: data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak adalah responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu dengan jumlah 56% (56 Orang). Sedangkan jumlah responden paling sedikit adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu dengan jumlah 24% (24 Orang). Berdasarkan data, jumlah laki-laki lebih mendominasi dikarenakan mayoritas tugas Wedding Organizer membutuhkan fisik yang lebih, sehingga dibutuhkannya banyak laki-laki dalam Wedding Organizer.

4.1.2. Usia

Usia merupakan tanda akan kedewasaan seseorang, untuk melihat seseorang sudah dewasasa atau belum bisa dilihat dari usianya, sehingga perbedaan usia sangat berpengaruh terhadap tingkah laku maupun pola pikir seseorang. Adapun variabel responden yang menjadi subyek penelitian berdasarkan usia ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

No.	Klasifikasi Umur	Jumlah	Persentase
1.	21 – 30 Tahun	67	67%
2.	31 – 40 Tahun	7	7%
3.	41 – 50 Tahun	4	4%
4.	> 50 Tahun	2	2%
	Jumlah	**80**	**100%**

Sumber: data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik berdasarkan usia yang terbanyak adalah responden dengan usia antara 21 – 30 tahun, yaitu dengan jumlah 67% (67 Orang). Sedangkan jumlah responden berdasarkan usia yang paling sedikit adalah usia lebih dari 50 Tahun yaitu dengan jumlah 2% (2 Orang). Hal ini mengindikasikan bahwa target peneliti ini merupakan remaja pada usia 21 – 30 Tahun.

4.1.3 Tingkat Pendidikan

Adapun variabel responden yang menjadi subyek penelitian berdasarkan pendidikan ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	11	11%
2.	D3	17	17%
3.	S1	47	47%
4.	S2	5	5%
	Jumlah	**80**	**100%**

Sumber: data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir terbanyak adalah lulusan S1 yaitu dengan jumlah 47% (47 Orang). Sedangkan jumlah responden yang paling sedikit berdasarkan pendidikan adalah responden yang lulusan S2 yaitu dengan jumlah 5% (5 Orang). Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata karyawan pada Wedding Organizer di Semarang adalah lulusan sarjana.

4.2. Deskripsi Variabel

4.2.1. Deskripsi Variabel Kinerja SDM

Tabel 4.4

Deskripsi Variabel Kinerja SDM

NO	Indikator	N	*Minimum*	*Maximum*	*Mean*	*Std. Deviation*
1	Pencapaian Target	80	1,00	5,00	4,1200	0,64008

2	Kerjasama Tim	80	1,00	5,00	4,2200	0,57875
3	Performa Tugas	80	1,00	5,00	4,0500	0,55732
4	Prosedur Kerja	80	1,00	5,00	4,3200	0,63373

Sumber: data primer yang diolah (2021)

Data kinerja SDM yang diukur menggunakan pencapaian target, kerjasama tim, performa tugas, prosedur kerja diperoleh nilai rata-rata dan standar deviasi. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator prosedur kerja sebesar 4,3200, dikarenakan dalam Wedding Organizer sangat diperlukannya Prosedur Kerja yang sangat matang supaya acara sesuai dengan agenda. Nilai rata-rata terendah diperoleh dari indikator performa tugas sebesar 4,0500, dikarenakan masih didapati karyawan yang masih tidak sepenuhnya melakukan tugas nya dengan maksimal. Kemudian, untuk standar deviasi tertinggi diperoleh dari indikator pencapaian target sebesar 0,64008 dan standar deviasi terendah diperoleh dari indikator performa tugas sebesar 0,55732. Hal ini juga menunjukkan rendahnya variasi antara nilai minimum dengan nilai maksimum selama penelitian. Nilai minimum sebesar 1,00 dan nilai maksimum sebesar 5,00.

4.2.2. Deskripsi Variabel Affective Commitment

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel Affective Commitment

No	Indikator	N	*Minimum*	*Maximum*	*Mean*	*Std. Deviation*
1	Loyalitas Karyawan	80	1,00	5,00	4,3700	0,48524

2	Kepercayaan	80	1,00	5,00	4,1600	0,80050
3	Ikatan Emosional	80	1,00	5,00	4,1600	0,61496

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Data affective commotment yang diukur menggunakan loyalitas karyawan, kepercayaan, dan ikatan emosional diperoleh nilai rata-rata dan standar deviasi. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator loyalitas karyawan sebesar 4,3700, dikarenakan bekerja dengan loyal pada Wedding Organizer akan meningkatkan rasa komitmen karyawan terhadap Wedding Organizer. Nilai rata-rata terendah diperoleh dari indikator kepercayaan dan ikatan emosional sebesar 4,1600, dikarenakan kepercayaan masih belum maksimal, sedangkan ikatan emosional karyawan masih cenderung labil. Kemudian, untuk standar deviasi tertinggi diperoleh dari indikator kepercayaan sebesar 0,80050 dan standar deviasi terendah diperoleh dari indikator loyalitas karyawan sebesar 0,48524. Hal ini juga menunjukkan rendahnya variasi antara nilai minimum dengan nilai maksimum selama penelitian. Nilai minimum 1,00 dan nilai maksimum sebesar 5,00.

4.2.3. Deskripsi Variabel Innovativeness

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Innovativeness

No	Indikator	N	*Minimum*	*Maximum*	*Mean*	*Std. Deviation*
1	Kecenderungan untuk ide baru	80	1,00	5,00	4,0000	0,66667
2	Kecenderungan untuk mencoba hal baru	80	1,00	5,00	4,1200	0,68579
3	Kecenderungan menggunakan teknologi baru	80	1,00	5,00	4,2200	0,57875

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Data innovativeness yang diukur menggunakan kecenderungan untuk ide baru, kecenderungan untuk mencoba hal baru, dan kecenderungan menggunakan teknologi baru diperoleh nilai rata-rata dan standar deviasi. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator kecenderungan menggunakan teknologi baru sebesar 4,2200, dikarenakan rata-rata Wedding Organizer selalu mengedepankan teknologi baru sehingga karyawan lebih maksimal dalam bertugas. Nilai rata-rata terendah dipeorleh dari indikator kecenderungan untuk ide baru sebesar 4,0000, karena rata-rata karyawan lebih suka memakai ide ide yang sudah ada dan cenderung lebih nyaman. Kemudian untuk standar deviasi tertinggi diperoleh dari indikator kecenderungan untuk mencoba hal baru sebesar 0,68579 dan standar deviasi terendah diperoleh dari indikator kecenderungan menggunakan teknologi baru sebesar 0,57875.

Hal ini juga menunjukkan rendahnya variasi antara nilai minimum dengan nilai maksimum selama penelitian. Nilai minimum 1,00 dan nilai maksimum 5,00.

4.2.4 Deskripsi Variabel Cultural Sensitivity

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Cultural Sensitivity

NO	Indikator	N	*Minimum*	*Maximum*	*Mean*	*Std. Deviation*
1	Pengetahuan	80	1,00	5,00	4,1900	0,74799
2	Keanekaragaman	80	1,00	5,00	4,1100	0,70918
3	Kesadaran	80	1,00	5,00	4,2200	0,57875

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Data cultural sensitivity yang diukur menggunakan pengetahuan, keanekaragaman, dan kesadaran diperoleh nilai rata-rata dan standar deviasi. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi diperoleh dari indikator kesadaran sebesar 4,2200, rata-rata para karyawan lebih sadar diri atau toleransi terhadap budaya-budaya yang masuk. Nilai rata-rata terendah diperoleh dari indikator keanekaragaman sebesar 4,1100, karena budaya yang masuk cenderung sedikit maka keanekaragaman masih sedikit juga. Kemudian untuk standar deviasi tertinggi diperoleh dari indikator pengetahuan sebesar 0,74799 dan standar deviasi terendah diperoleh dari indikator kesadaran sebesar 0,57875. Hal ini juga menunjukkan rendahnya variasi antara nilai

minimum dengan nilai maksimum selama penelitian. Nilai minimum 1,00 dan nilai maksimum 5,00.

4.3 Uji Validitas

Pengujian ini merupakan uji setiap instrumen pertanyaan pada setiap variabel, hal ini ditujukan untuk mengetahui apakah ada tingkat homogenitas dalam berbagai pertanyaan dalam variabel tersebut. Instrumen tersebut dapat dikatakan diterima atau valid apabila pertanyaan tersebut dapat mengukur apa yang diinginkan dalam sebuah penelitian. Tingkat validitas dalam instrumen menjelaskan seberapa jauh data yang terkumpul sesuai dengan alur penelitian atau dalam kata lain tidak menyimpang dari gambaran mengenai variabel yang diteliti. Menurut Imam Ghozali (2005) menjelaskan bahwa untuk melakukan uji validitas metode yang digunakan yaitu dengan metode korelasi tunggal, data dikatakan valid apabila nilai r hitung memiliki hasil lebih besar dari pada r tabel. Hasil penelitian statistik sebagai berikut:

Tabel 4.8

Korelasi Hasil Uji Validitas Data

No	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kinerja SDM	Pencapaian Target	0.793	0.220	Valid
		Kerjasama Tim	0.731		Valid
		Performa Tugas	0.911		Valid
		Prosedur Kerja	0.758		Valid
2	*Affective Commitment*	Loyalitas Karyawan	0.713	0.220	Valid
		Mempercayai Perusahaan	0.872		Valid
		Ikatan Emosional	0.841		Valid

3	*Cultural Sensitivity*	Pengetahuan	0.939	0.220	Valid
		Keanekaragaman	0.898		Valid
		Kesadaran	0.773		Valid
4	*Innovativeness*	Kecenderungan Ide Baru	0.831	0.220	Valid
		Kecenderungan Mencoba Hal Baru	0.748		Valid
		Kecenderungan Menggunakan Teknologi Baru	0.766		Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

4.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ditujukan untuk mengetahui tingkat konsistensi antara instrumen dalam variabel satu terhadap instrumen variabel yang lain, apabila didapati pengujian dua kali atau bahkan lebih terhadap gejala dan menggunakan alat pengukuran yang sama dan hasil yang ditimbulkan tetap sama maka hali ini bisa dikatakan konsisten. Pengujian ini difokuskan pada titik tingkat koefisien cronbach alpha, apabila hasil yang didapat mendekati satu instrumen dari variabel maka semakin tinggi tingkat konsistensi dari jawaban pada instrumen dalam variabel tersebut dan hal ini akan dapat dipercaya secara ilmiah. Adapun hasil dari penilaian statistik pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja SDM	0,807	Reliabel
2	*Affective Commitment*	0,733	Reliabel
3	*Cultural Sensitivity*	0,812	Reliabel
4	*Innovativeness*	0,820	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

4.5 Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis jalur atau yang biasa disebut path analysis. Pengujian menggunakan metode tersebut yaitu untuk mengetahui bagaimana model hubungan yang telah diputuskan sebelumnya akan tetapi tidak untuk mengetahui apa penyebabnya. Path analysis dapat dijadikan alat untuk mengetahui tingkat besarnya hubungan secara kausal antara beberapa variabel dan bagaimana posisi masing masing variabel dalam rangkaian jalur tersebut, dalam hal ini bisa secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh yang ditimbulkan secara langsung yaitu memilki arah hubungan tanpa melalui variabel yang lain, akan tetapi pengaruh secara tidak langsung harus melewati variabel yang lain.

Tabel 4.10

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Variabel Terikat	Variabel Bebas	t hitung	Beta	Sig	Keterangan
1	*Affective Commitment*	*Cultural Sensitivity* *Innovativeness*	6.249 4.569	0.492 0.360	0.000 0.000	H1 Diterima H2 Diterima
Adjusted R Square . = 53.7% (0.537) Sign = 0.000 F Hitung = 58.382						
2	Kinerja SDM	*Affective Commitment* *Cultural Sensitivity* *Innovativeness*	5.190 0.237 2.063	0.558 0.023 0.558	0.000 0.013 0.042	Ha diterima Ha diterima H3 diterima
Adjusted R Square . = 48.1% (0.481) Sign = 0.000 F Hitung = 31.600						

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Model regresi linear berganda yang baik adalah yang memenuhi kriteria asumsi klasik, yakni data harus normal, model bebas dari multikolinearitas, tidak terjadi heterokedastisitas, dan terhindar dari autokolerasi. Dari analisis sebelumnya terbukti bahwa model dalam penelitian ini memenuhi kriteria asumsi klasik. Sehingga, model dalam penelitian ini dianggap baik.

Pada tabel 4.9 regresi berganda dengan hasil pengolahan data menggunakan program IBM SPSS 23, sehingga didapat model persamaan regresi akhir sebagai berikut:

$Y_1 = 0{,}492\ X_1 + 0{,}360\ X_2$

$Y_2 = 0.558\ X_1 + 0.023\ X_2 + 0.558\ Y_1$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien cultural sensitivity (X1) sebesar +0,492 bernilai positif, artinya apabila cultural sensitivity (X1) meningkat maka akan semakin tinggi affective commitment (Y1).Nilai koefisien innovativeness (X2) sebesar +0,360 bernilai positif, artinya apabila innovativeness (X2) meningkat maka akan semakin tinggi Affective Commitment (Y1).
2. Nilai koefisien Cultural Sensitivity (X1) sebesar +0,058, Nilai koefisien Innovativeness (X2) sebesar +0,023, dan Nilai koefisien Affective Commitment (Y1) sebesar +0,558 bernilai positif, artinya apabila cultural sensitivity (X1), Innovativeness (X2), dan Affective Commitment (Y1) meningkat maka akan semakin tinggi kinerja SDM (Y2).

Pada tabel 4.9 regresi berganda diatas dapat diketahui nilai adjusted R square dari variabel dependen kinerja SDM adalah sebesar 0,481 atau 48,1%. Hal ini berarti bahwa variabel affective commitment, Cultural Sensitivity, dan innovativeness secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja SDM sebesar 48,1% sedangkan 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pada tabel 4.9 dapat diketahui nilai adjusted R square dari variabel dependen affective commitment adalah sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal ini berarti bahwa variabel cultural sensitivitydan innovativeness secara keseluruhan berpengaruh terhadap affective commitment sebesar 53,7% sedangkan 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.6 Uji F

Uji model dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah cultural sensitivity, innovativeness, dan affective commitment berpengaruh terhadap kinerja SDM. Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.9 terlihat dari nilai F variabel dependen kineja SDM sebesar 31,600 dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai siginifikansi lebih kecil dibandingkan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa affective commitment secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Dari hasil pengolahan data pada Tabel 4.9 juga terlihat nilai F variabel dependen affective commitment sebesar 58,382 dengan siginifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa cultural sensitivity dan innovativeness, secara keseluruhan berpengaruh affective commitment.

4.7 Uji Asumsi Klasik

4.7.1 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Bila nilai VIF mendekati 10 maka diduga data yang dipakai mengandung penyakit multikolineritas (Gujarati, 2003). Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Terikat	Variabel Bebas	VIF	Tolerance
1	Kinerja SDM	*Affective Commitment*	2,204	0,454
2	*Affective Commitment*	*Cultural Sensitivity*	1,324	0,755
		Innovativeness	1,324	0,755

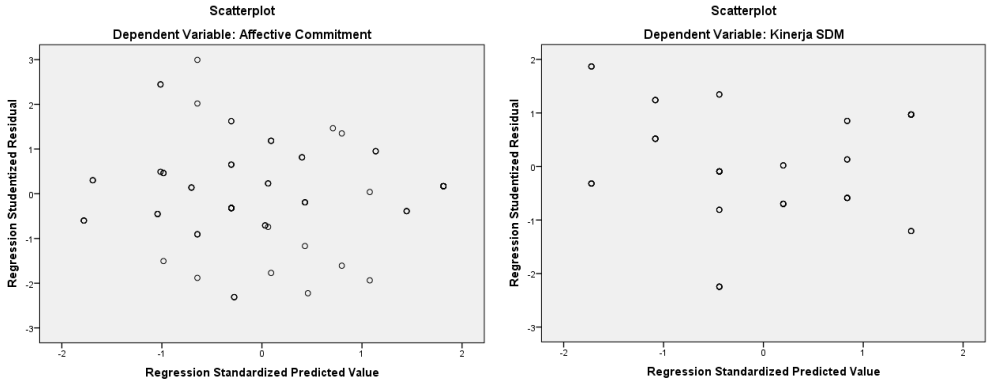
Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Hasil pengujian tabel diatas menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance value lebih dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

4.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian antar variabel satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varian antar variabel yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplots. Data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik pada scatterplots menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y (Ghozali, 2011). Akan tetapi pada penelitian kali ini peneliti menggunakan metode gletjser dimana untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas berdasarkan nilai signifikan yang didapatkan. Apabila nilai tersebut

lebih dari 0,05 maka tidak ada heterokedastisitas pada penelitian ini. Hasil pengujian tersebut yaitu sebagai berikut:



Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Gambar 4.1 Uji Heterokesdastisitas

4.7.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas memliki tujuan untuk menguji model regresi dengan variabel dependen, variabel independen, atau keduanya apakah memiliki distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov- Smirnov dan normal probability plot.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika nilai Asymp. Sig > 5% maka data residual berdistribusi normal dan jika nilai Asymp. Sig < 5% maka data residual tidak berdristibusi normal. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

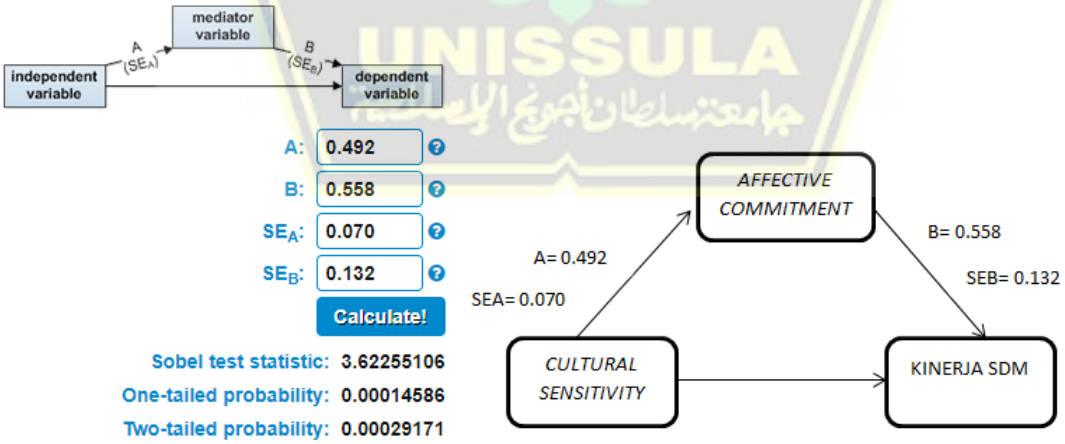
No	Variabel Terikat	One sample Kolmogorov-Smirnov Test	Keterangan
1	*Affective Commitment*	0,125	Data yang digunakan normal
2	Kinerja SDM	0,138	Data yang digunakan normal

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

Beradasarkan tabel diatas, pegujian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa affective commitment memiliki tingkat signifikan yaitu sebesar 0,125 lebih besar dari 0,05. Sehingga data dapat dinyatakan berdristibusi normal, sedangkan kinerja SDM memiliki tingkat signifikan yaitu sebesar 0,138 lebih besar dari 0,05. Sehingga data dapat dinyatakan berdistribusi normal.

4.8 Sobel Test

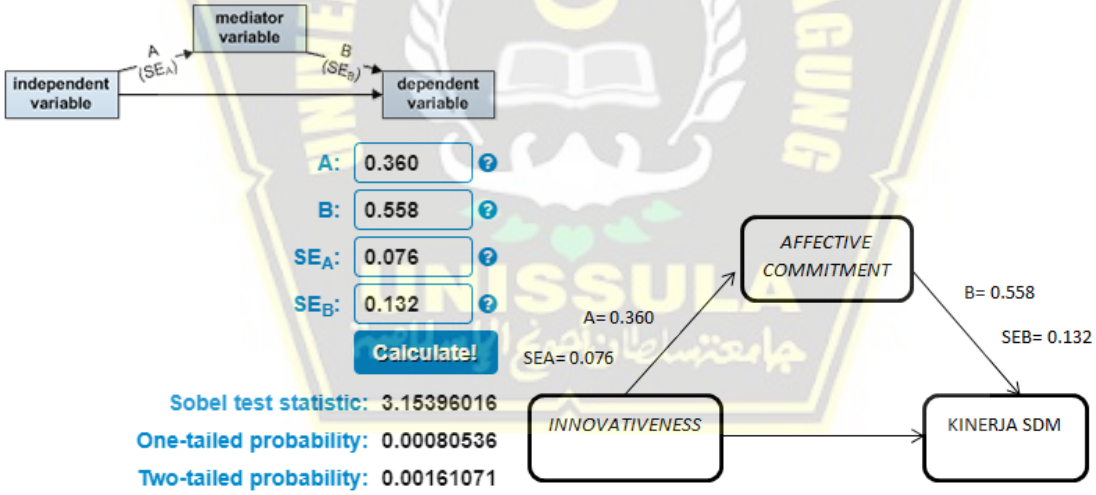
Pengujian Sobel Test pada pengaruh Cultural Sensitivity terhadap Kinerja SDM melalui Affective Commitment.



Gambar 4.2 Hasil Sobel Test Pada Variabel Cultural Sensitivity

Berdasarkan hasil uji sobel test statistik yang menghasilkan perhitungan sebesar. Jika nilai sobel test lebih besar daripada nilai tabel z (0.05) atau 1.976 maka dapat disimpulkan adanya pengaruh tidak langsung pada model regesi. Jadi pada sobel test apabila 3.622 > 1.976 dan nilai signifikansi 0.05, maka variabel affective commitment mampu memediasi antara variabel cultural sensitivity terhadap kinerja SDM.

Pengujian Sobel Test pada pengaruh Innovativeness terhadap Kinerja SDM melalui Affective Commitment.



Gambar 4.3 Hasil Sobel Test Pada Variabel Innovativeness

Berdasarkan hasil uji sobel test statistik yang menghasilkan perhitungan sebesar. Jika nilai sobel test lebih besar daripada nilai tabel z (0.05) atau 1.976 maka dapat disimpulkan adanya pengaruh tidak langsung pada model regesi. Jadi pada sobel test apabila 3.153 > 1.976 dan nilai signifikansi 0.05, maka variabel affective commitment mampu memediasi antara variabel innovativeness terhadap kinerja SDM.

4.9 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang cultural sensitivity, innovativeness, dan affective commitment terhadap kinerja SDM pada beberapa Wedding Organizer di Kota Semarang dilakukan pembahasan sebagai berikut.

1. **Pengaruh cultural sensitivity terhadap affective commitment**

   Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa cultural sensitivity berpengaruh signifikan terhadap affective commitment. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

   Cultural sensitivity merupakan pendukung terwujudnya affective commitment di suatu perusahaan atau organisasi. Dengan adanya cultural sensitivity maka, sumber daya yang terdapat di perusahaan atau organisasi akan lebih dapat beradaptasi dalam lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan komitmen antar karyawan yang berdampak terhadap kinerja. Indikator dalam penelitian yang digunakan pada variabel cultural sensitivity yaitu pegetahuan, keanekaragaman, dan kesadaran. Nilai yang dapat digunakan terhadap affective commitment yaitu apabila indikator cultural sensitivity meningkat maka akan dapat meningkatkan affective commitment. Seperti, apabila pengetahuan

sensitivitas budaya ini diterapkan dalam suatu organisasi maka akan berdampak terhadap kemampuan karyawan dalam mewujudkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kemudian, dengan adanya peka terhadap adanya keanekaragaman budaya terhadap karyawan maupun keanekaragaman budaya kerja di organisasi maka akan berdampak terhadap karyawan untuk mewujudkan kepercayaan terhadap organisasi atau perusahaan, sehinggga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya kesadaran dalam menghadapi budaya yang berbeda beda sehingga dapat beradaptasi antar karyawan maupun dengan organisasi, maka akan dapat mempermudah karyawan dalam menimbulkan ikatan emosional antar karyawan atau organisasi yang ada di perusahaan.

Nilai atau value yang diberikan dari tingkat cultural sensitivity terhadap affective commitment yaitu apabila sumber daya manusia memiliki cultural sensitivity di dalam perusahaan dengan baik, maka hal ini akan memberikan kontribusi pada affective commitment.

Dengan diterimanya hipotesis tersebut maka studi ini mendukung studi yang dilakukan oleh J. Bloemer (2013) dan Kyongmin Lee (2018), yang menyatakan bahwasannya cultural sensitivity mempunyai dampak yang signifikan terhadap affective commitment.

2. Pengaruh innovativeness terhadap affective commitment

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa innovativeness berpengaruh positif terhadap affective commitment. Hasil ini sesuai hipotesis yang diajukan.

Innovativeness merupakan hal yang harus ada di suatu perusahaan, dengan adanya Innovativeness pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan maka akan mudah untuk mewujudkan kinerja yang baik melalui inovasi atau hal – hal baru yang ada di era saat ini. Indikator dalam penelitian yang digunakan pada variabel Innovativeness yaitu kecenderungan untuk ide – ide baru, kecenderungan untuk mencoba hal baru, dan kecenderungan untuk menggunakan teknologi baru. Nilai yang dapat digunakan terhadap affective commitment yaitu apabila indikator Innovativeness meningkat, maka akan dapat meningkatkan indikator affective commitment. Seperti, apabila saling memiliki kecenderungan untuk ide – ide baru antar karyawan ini terwujud di dalam perusahaan maka akan memberikan komitmen karyawan terhadap organisasi berbentuk loyalitas terhadap perusahaan. Kemudian, apabila karyawan yang ada di organisasi memiliki kecenderungan untuk mencoba hal – hal baru dan kecenderungan menggunakan teknologi – teknologi baru untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia yang ada maka akan memiliki dampak terhadap kepercayaan perusahaan dan adanya ikatan emosional terhadap karyawan dengan organisasi dalam hal berinovasi untuk saling mewujudkan kinerja perusahaan yang lebih baik.

Nilai atau value yang diberikan dari tingkat innovativeness terhadap affective commitment yaitu apabila sumber daya manusia diberikan keleluasaan dalam berinovasi oleh perusahaan dengan baik, maka hal ini akan memberikan kontribusi terhadap affective commitment.

Dengan diterimanya hipotesis tersebut maka studi ini mendukung studi yang dilakukan oleh J. Bloemer (2013) dan Sajad N. (2018), yang menyatakan bahwasannya innovativeness mempunyai dampak yang signifikan terhadap affective commitment.

3. Pengaruh cultural sensitivity terhadap kinerja SDM

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa cultural sensitivity berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Hasil ini sesuai hipotesis yang diajukan.

Pengaruh cultural sensitivity merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Dengan adanya cultural sensitivity pada perusahaan, maka akan bisa lebih beradaptasi terhadap lingkungan perusahaan. Setelah karyawan bisa beradaptasi terhadap lingkungan budaya perusahaan, atau peka terhadap adanya keanekaragaman budaya terhadap karyawan maupun keanekaragaman budaya kerja di organisasi maka akan berdampak terhadap karyawan untuk mewujudkan kepercayaan terhadap organisasi atau perusahaan, sehinggga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Nilai atau value yang diberikan dari tingkat cultural sensitivity terhadap kinerja SDM yaitu apabila sumber daya manusia memiliki cultural sensitivity di dalam perusahaan dengan baik, maka hal ini akan memberikan kontribusi pada kinerja SDM.

Dengan diterimanya hipotesis tersebut maka studi ini mendukung studi yang dilakukan oleh Wanjiku and Agusioma (2014) menyatakan bahwa cultural sensitivity memiliki pengaruh besar pada kinerja SDM.

4. Pengaruh innovativeness terhadap kinerja SDM

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa innovativeness berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Hasil ini sesuai hipotesis yang diajukan.

Innovativeness merupakan hal yang harus ada di suatu perusahaan, dengan adanya Innovativeness pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan maka akan mudah untuk mewujudkan kinerja yang baik melalui inovasi atau hal – hal baru yang ada di era saat ini. Indikator dalam penelitian yang digunakan pada variabel Innovativeness yaitu kecenderungan untuk ide – ide baru, kecenderungan untuk mencoba hal baru, dan kecenderungan untuk menggunakan teknologi baru. Nilai yang dapat digunakan terhadap kinerja sumber daya manusia yaitu apabila indikator Innovativeness meningkat, maka akan dapat meningkatkan indikator kinerja SDM. Seperti, apabila saling memiliki kecenderungan untuk ide – ide baru antar karyawan ini terwujud di

dalam perusahaan maka akan memberikan pencapaian target dan kerjasama tim terhadap organisasi agar dapat meninngkatkan kinerja perusahaan. Kemudian, apabila karyawan yang ada di organisasi memiliki kecenderungan untuk mencoba hal – hal baru dan kecenderungan menggunakan teknologi – teknologi baru untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia yang ada maka akan memiliki dampak terhadap performa tugas dan prosedur kerja yang lebih baik terhadap karyawan dengan organisasi dalam hal bekerja untuk saling mewujudkan kinerja perusahaan yang lebih baik.

Nilai atau value yang diberikan dari tingkat innovativeness terhadap kinerja sumber daya manusia yaitu apabila sumber daya manusia diberikan keleluasaan dalam berinovasi oleh perusahaan dengan baik, maka hal ini akan memberikan kontribusi terhadap kinerja SDM.

Dengan diterimanya hipotesis tersebut maka studi ini mendukung studi yang dilakukan oleh Aristanto (2017) dan Azadehdel, et al. (2013), yang menyatakan bahwasannya innovativeness mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja SDM.

5. Pengaruh affective commitment terhadap kinerja SDM

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa affective commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

affective commitment dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang penting, semakin banyak sumber daya manusia yang memiliki komitmen terhadap perusahaan secara penuh, maka akan terjadi peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki dalam perusahaan. Indikator dalam penilitian yang digunakan pada variabel affective commitment yaitu loyalitas karyawan terhadap organisasi, mempercayai perusahaan, dan merasakan adanya ikatan emosional. Nilai yang dapat digunakan terhadap kinerja SDM yaitu apabila indikator affective commitment meningkat akan dapat meningkatkan indikator kinerja SDM. Seperti, apabila loyalitas karyawan dalam suatu organisasi dapat terlaksana dengan baik maka akan dapat meningkatkan pencapaian target dalam bekerja. Kemudian, dengan adanya kepercayaan dengan perusahaan dalam kegiatan kerja maupun dalam rangka untuk meningkatkan kinerja dalam suatu organiasasi dengan baik maka akan berdampak terhadap kerjasama tim yang baik pula, dalam penyelesaian masalah maupun dalam rangka untuk meningkatkan kinerja. Dan, dengan adanya ikatan emosional antara karyawan dengan karyawan di suatu organisasi dengan baik maka akan dapat meningkatkan performa tugas serta dapat merealisasikan prosedur kerja dalam organiasasi tersebut dengan baik.

Nilai atau value yang diberikan dari tingkat affective commitment terhadap kinerja SDM yaitu apabila sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi tersebut, maka akan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja SDM.

Dengan diterimanya hipotesis tersebut maka studi ini mendukung studi yang dilakukan oleh J. Bloemer (2013) dan R. Hodgkinson (2018), yang menyatakan bahwasannya affective commitment mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja SDM.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana cara meningkatkan kinerja SDM pada beberapa Wedding Organizer di Kota Semarang. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada 80 responden karyawan dari beberapa Wedding Organizer di Kota Semarang diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil dari Cultural Sensitivity terhadap Affective Commitment Dengan adanya cultural sensitivity maka, sumber daya yang terdapat di perusahaan atau organisasi akan lebih dapat beradaptasi dalam lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan komitmen antar karyawan yang berdampak terhadap kinerja. Indikator dalam penelitian yang digunakan pada variabel cultural sensitivity yaitu pegetahuan, keanekaragaman, dan kesadaran. Nilai yang dapat digunakan terhadap affective commitment yaitu apabila indikator cultural sensitivity meningkat maka akan dapat meningkatkan affective commitment.
2. Hasil dari Innovativeness terhadap Affective Commitment dengan adanya Innovativeness pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan maka akan mudah untuk mewujudkan kinerja yang baik melalui inovasi atau hal – hal baru yang ada di era saat ini. Indikator dalam penelitian yang digunakan pada variabel Innovativeness yaitu kecenderungan untuk ide – ide

baru, kecenderungan untuk mencoba hal baru, dan kecenderungan untuk menggunakan teknologi baru. Nilai yang dapat digunakan terhadap affective commitment yaitu apabila indikator Innovativeness meningkat, maka akan dapat meningkatkan indikator affective commitment.

3. Hasil dari Cultural Sensitivity terhadap Kinerja SDM Dengan adanya cultural sensitivity pada perusahaan, maka akan bisa lebih beradaptasi terhadap lingkungan perusahaan. Setelah karyawan bisa beradaptasi terhadap lingkungan budaya perusahaan, atau peka terhadap adanya keanekaragaman budaya terhadap karyawan maupun keanekaragaman budaya kerja di organisasi maka akan berdampak terhadap karyawan untuk mewujudkan kepercayaan terhadap organisasi atau perusahaan, sehinggga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
4. Hasil dari Innovativeness terhadap Kinerja SDM dengan adanya Innovativeness pada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan maka akan mudah untuk mewujudkan kinerja yang baik melalui inovasi atau hal – hal baru yang ada di era saat ini. Indikator dalam penelitian yang digunakan pada variabel Innovativeness yaitu kecenderungan untuk ide – ide baru, kecenderungan untuk mencoba hal baru, dan kecenderungan untuk menggunakan teknologi baru. Nilai yang dapat digunakan terhadap kinerja sumber daya manusia yaitu apabila indikator Innovativeness meningkat, maka akan dapat meningkatkan indikator kinerja SDM.

5. Hasil dari Affective Commitment terhadap Kinerja SDM semakin banyak sumber daya manusia yang memiliki komitmen terhadap perusahaan secara penuh, maka akan terjadi peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki dalam perusahaan. Indikator dalam penilitian yang digunakan pada variabel affective commitment yaitu loyalitas karyawan terhadap organisasi, mempercayai perusahaan, dan merasakan adanya ikatan emosional. Nilai yang dapat digunakan terhadap kinerja SDM yaitu apabila indikator affective commitment meningkat akan dapat meningkatkan indikator kinerja SDM.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, maka saran yang bisa diberikan atau implikasi manajerial adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus lebih meningkatkan kepekaan keanekaragaman budaya oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Karena, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata keanekaragaman sangatlah rendah, hal ini perlu adanya perhatian dari perusahaan tentang kepekaan terhadap keanekaragaman budaya yang ada di perusahaan. Jika, sumber daya manusia telah dapat meningkatkan kepekaan terhadap keanekaragaman budaya yang ada di perusahaan, maka akan dapat membantu dalam kegiatan kerja yang ada di perusahaan dan mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

2. Pimpinan diharapkan meningkatkan dan memfasilitasi kecenderungan karyawan untuk memunculkan ide - ide baru untuk mewujudkan innovativeness. Karena, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata kecenderungan karyawan dalam memunculkan ide – ide baru masih sangat kurang. Jika, pimpinan memfasilitasi karyawan untuk memunculkan ide – ide baru maka akan berdampak pada kinerja sumber daya yang dimiliki semakin baik.
3. Pimpinan diharapkan lebih memperhatikan affective commitment karyawan dalam loyalitas karyawan terhadap organisasi, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, maupun ikatan emosional antar karyawan dengan organisasi. Sehingga, affective commitment dalam hal kepercayaan dan ikatan emosional antar karyawan maupun organisasi dapat meningkat. Karena, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata katan emosional antar karyawan maupun organisasi masih dipersepsikan rendah. Hal ini harus lebih diperhatikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan affective commitment dalam menyelesaikan masalah sehingga berdampak pada kinerja yang lebih baik.

5.3 Keterbatassan Penelitian

Penelitian ini hanya mengidentifikasi 3 variabel independen yang mempengaruhi kinerja yaitu affective commitment, cultural sensitivity, dan

innovativeness. Responden juga mengisi ke empat variabel dalam satu titik waktu yang sama, sehingga potensial menimbulkan adanya self respons bias.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Penelitian selanjutnya dapat menambah beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja SDM, mengingat bahwa sebesar 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Saran dari peneliti untuk variabel diluar penelitian ini yaitu, dapat menggunakan karakteristik pekerjaan, stres kerja, organizational citizenship behavior, dan lain sebagainya.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambah beberapa variabel lain yang mempengaruhi affective commitment, mengingat bahwa sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Saran dari peneliti untuk variabel diluar penelitian ini yaitu, dapat menggunakan variabel risk taking, knowledge oriented leadership, linguistic competence, dan lain sebagainya.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode wawancara sebagai pelengkap kuesioner dan meminta pimpinan mengisi variabel kinerja SDM untuk mengurangi self respons bias.

DAFTAR PUSTAKA

Anitha, J. (2013). Determinants of Employee engagement and their impact on Employee performance,Vol. 63 No. 63, 2013.

Arifin, Noor. (2010). Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawana Pada Koperasi Bmt Di Kecamatan Jepara. Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Volume 8 Nomor 2.

Agwu, Mba Okechukwu. (2014). Organizational Culture and Employees Performance in the National Agency for Food and Drugs Administration and Control (NAFDAC) Nigeria. Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management Volume 14 Issue 2.

Azadehdel, Mohammad Reza; & Jamshidinejad, Mohsen Ali. (2015). The Relationship between Knowledge Sharing , Innovation, and Performance. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business Vol 5, No 5 : 408 – 412.

Bloemer Josee, (2013). "Trust and affective commitment as energizing forces for export Performance".

Grant, A.M., Dutton, J.E. and Rosso, B.D. (2008), "Giving commitment: employee support programs and the prosocial sensemaking process", Academy of Management Journal, Vol. 51 No. 5, pp. 898-918.

Harich, K. R., & LaBahn, D. W. (1998). Enhancing international business relationships: A focus on customer perceptions of salesperson role performance including cultural sensitivity. Journal of Business Research, 42(1), 87–101.

Johnson, R.E., Chang, C. and Yang, L. (2010), "Commitment and motivation at work: the relevance of employee identity and regulatory focus", Academy of Management Review, Vol. 35 No. 2, pp. 226-245.

LaBahn, D. W. & R. K. Harich (1997), "Sensitivity to National Business Culture: Effects on U.S.-Mexican Channel Relationship Performance", Journal of International Marketing, 5(4): 29-51.

Lumpkin, G.T. & Dess, G.G. (1996), 'Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance', Academy of Management Review, 21(1): 135–173.

Mensah,James,.(2015). International Journal of Productivity and Performance Management, "Perceived organizational support: A Meta-analytic evaluation of organizational support". Vol. XX No. X.

Meyer, J. P., Smith, C. A., & Allen, N. J. 1993." Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization". Journal of Applied Psychology, 78: 538–551.

Ozmen Serkan, (2017). "How employees define organisational trust: analysing employee trust in organisation".

Pratama, Yoga. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor.Skripsi.Depok : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

Srivastava, R. K., Fahey, L., & Christensen, H. K. (2001). The resource-based view and marketing: The role of market-based assets in gaining competitive advantage. Journal of Management, 27(6), 777–802.

Saranani, F. (2015). Role conflict and stress effect on the performance of employees working in public works department, 1–10.

Shahzad, Fakhar. (2012). Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business Vol 3, No 9.

Syauta, Jack Henry et al. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia).International

Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X Volume 1Issue 1.

Wanjiku, Njugi Anne andNickson Lumwagi Agusioma. (2013). Effect of Organisation Culture on Employee Performance in Non Govermental Organizations. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 4, Issue 11.

Woon Wong, (2017).” The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention A test of two competing models.