



Peran Sistem Manajemen Kinerja dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Amalia Hazyati^{1*}, M Haris Ghifari², Putri Camelia³

^{1,2,3} Universitas Siber Asia, Indonesia

*Corresponding author: amaliahazyati@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci

Sistem Manajemen Kinerja
Komitmen Organisasi
Kinerja Karyawan

Article history

Received: 15 September
2025

Revised: 30 October 2025

Accepted: 20 November
2025

Available online: 11 Februari
2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sistem manajemen kinerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sistem manajemen kinerja yang efektif berfungsi sebagai mekanisme strategis untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi melalui proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan umpan balik kinerja yang berkelanjutan. Di sisi lain, komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi yang berimplikasi pada kesediaan untuk memberikan kontribusi optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap karyawan pada suatu organisasi/perusahaan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu mengoptimalkan implementasi sistem manajemen kinerja yang transparan, adil, dan berbasis umpan balik berkelanjutan, serta membangun komitmen organisasi melalui kepemimpinan yang suportif dan budaya kerja yang kondusif.

Pendahuluan

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis, kompetitif, dan terdigitalisasi menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat dan strategis. Transformasi digital, perubahan model kerja pascapandemi, serta meningkatnya ekspektasi pemangku kepentingan mendorong organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya (Robbins & Judge, 2022). Organisasi yang mampu mengelola kinerja karyawan secara efektif cenderung memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat dibandingkan organisasi yang tidak memiliki sistem pengelolaan kinerja yang terstruktur. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sistem yang mengatur, mengarahkan, dan mengevaluasi kontribusi mereka. Salah satu instrumen penting dalam pengelolaan SDM adalah sistem manajemen kinerja. Sistem manajemen kinerja merupakan serangkaian proses yang dirancang untuk memastikan bahwa aktivitas dan hasil kerja karyawan selaras dengan tujuan organisasi melalui perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pemberian umpan balik secara berkelanjutan (Armstrong & Taylor, 2020). Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai mekanisme pengembangan kompetensi dan peningkatan motivasi kerja.

Dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mengimplementasikan sistem manajemen kinerja secara efektif. Ketidakjelasan indikator kinerja, kurangnya transparansi dalam penilaian, serta minimnya umpan balik konstruktif sering kali menyebabkan sistem tersebut tidak memberikan dampak optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan. Padahal, penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja yang dirancang secara strategis dan partisipatif dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan secara signifikan (Jiang et al., 2021). Oleh karena itu, efektivitas sistem manajemen kinerja menjadi isu krusial dalam kajian manajemen sumber daya manusia kontemporer. Selain sistem manajemen kinerja, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterikatan emosional, loyalitas, serta keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama (Albrecht et al., 2021). Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja positif, tingkat absensi yang rendah, serta kesediaan untuk memberikan usaha ekstra dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Dalam perspektif teori perilaku organisasi, komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Ketiga dimensi ini secara kolektif membentuk sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi. Studi terbaru menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan paling kuat dengan kinerja karyawan, karena didasarkan pada keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi (Saks, 2021). Dengan demikian, upaya

peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada sistem formal, tetapi juga pada aspek psikologis dan emosional karyawan terhadap organisasi. Hubungan antara sistem manajemen kinerja dan komitmen organisasi menjadi semakin relevan dalam konteks manajemen strategis SDM. Sistem manajemen kinerja yang adil, transparan, dan berbasis umpan balik dapat meningkatkan persepsi keadilan organisasi serta memperkuat kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Persepsi tersebut pada akhirnya mendorong peningkatan komitmen organisasi (Paauwe & Farndale, 2021). Dengan kata lain, sistem manajemen kinerja yang efektif tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan komitmen karyawan.

Lebih lanjut, pendekatan Strategic Human Resource Management (SHRM) menekankan pentingnya integrasi antara kebijakan SDM dan strategi organisasi untuk menciptakan nilai tambah jangka panjang. Wright et al. (2020) menegaskan bahwa praktik SDM yang terintegrasi, termasuk sistem manajemen kinerja, memiliki hubungan positif dengan outcome organisasi seperti produktivitas, inovasi, dan profitabilitas. Dalam kerangka ini, komitmen organisasi dipandang sebagai mekanisme mediasi yang memperkuat pengaruh praktik SDM terhadap kinerja. Fenomena rendahnya kinerja karyawan di berbagai organisasi sering kali dikaitkan dengan lemahnya sistem pengelolaan kinerja dan rendahnya komitmen organisasi. Ketidakpuasan terhadap proses evaluasi, kurangnya pengakuan atas prestasi, serta minimnya peluang pengembangan karier dapat menurunkan motivasi dan keterlibatan kerja karyawan (Guest, 2021). Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi perlu merancang sistem manajemen kinerja yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses pembinaan dan pengembangan individu. Di sisi lain, perubahan pola kerja menuju sistem hybrid dan fleksibilitas kerja menuntut pendekatan baru dalam pengelolaan kinerja. Organisasi harus mampu memanfaatkan teknologi digital dalam memonitor, mengevaluasi, dan memberikan umpan balik kinerja secara real-time. Implementasi digital performance management systems terbukti meningkatkan akurasi penilaian dan memperkuat komunikasi antara atasan dan bawahan (Noe et al., 2021). Dengan dukungan teknologi, sistem manajemen kinerja dapat menjadi lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan kerja.

Dalam konteks Indonesia, tantangan pengelolaan kinerja karyawan semakin kompleks seiring dengan meningkatnya tuntutan profesionalisme dan daya saing global. Banyak organisasi masih menerapkan sistem penilaian kinerja yang bersifat administratif dan kurang berbasis kompetensi. Padahal, pengelolaan kinerja yang efektif memerlukan pendekatan yang komprehensif dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan (Kasmir, 2022). Oleh karena itu, penelitian mengenai peran sistem manajemen kinerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi sangat relevan dan aktual. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara sistem manajemen kinerja yang efektif dan tingkat

komitmen organisasi yang tinggi. Sistem manajemen kinerja menyediakan kerangka struktural dalam mengarahkan dan mengevaluasi kontribusi karyawan, sementara komitmen organisasi memperkuat aspek psikologis dan emosional yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Sinergi antara kedua variabel tersebut diyakini mampu meningkatkan kinerja individu sekaligus memperkuat daya saing organisasi. Dengan demikian, penelitian ini penting untuk dilakukan guna menganalisis secara empiris bagaimana sistem manajemen kinerja dan komitmen organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia serta implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara sistem manajemen kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara empiris melalui pengukuran variabel-variabel penelitian yang terstruktur dan terstandarisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pendekatan kuantitatif sering digunakan untuk mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel serta mengukur tingkat pengaruh secara objektif (Creswell, 2021). Desain penelitian eksplanatori digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh dan hubungan antarvariabel. Sistem manajemen kinerja dan komitmen organisasi diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Model hubungan ini sejalan dengan pendekatan Strategic Human Resource Management (SHRM) yang menekankan keterkaitan antara praktik pengelolaan SDM dengan outcome organisasi (Wright et al., 2020). Dengan desain ini, penelitian tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menjelaskan mekanisme hubungan antarvariabel secara empiris.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada organisasi/perusahaan yang menjadi objek penelitian. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling, khususnya simple random sampling, untuk memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi dalam menjadi responden. Teknik ini dipilih untuk meningkatkan representativitas data serta meminimalkan bias pemilihan sampel (Sekaran & Bougie, 2020). Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin atau pendekatan statistik lain yang relevan dengan jumlah populasi dan tingkat kesalahan yang ditetapkan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator

teoritis dari masing-masing variabel. Variabel sistem manajemen kinerja diukur melalui indikator perencanaan kinerja, kejelasan target, proses evaluasi, pemberian umpan balik, serta sistem penghargaan dan pengembangan (Armstrong & Taylor, 2020). Variabel komitmen organisasi diukur berdasarkan tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Albrecht et al., 2021). Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama (Robbins & Judge, 2022).

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap masing-masing variabel. Analisis deskriptif bertujuan memberikan gambaran umum mengenai kondisi sistem manajemen kinerja, tingkat komitmen organisasi, serta kinerja karyawan pada objek penelitian. Tahap ini penting untuk memahami konteks empiris sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Tahap berikutnya adalah analisis inferensial menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh sistem manajemen kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi dipilih karena mampu mengidentifikasi besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan (Ghozali, 2021).

Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti juga memperhatikan aspek etika penelitian. Responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian serta dijamin kerahasiaan identitasnya. Partisipasi responden bersifat sukarela dan tidak ada tekanan dalam pengisian kuesioner. Prinsip etika ini penting untuk menjaga integritas penelitian dan memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan kondisi yang sebenarnya (Sekaran & Bougie, 2020). Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dan analisis regresi linier berganda, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai peran sistem manajemen kinerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode ini memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara sistematis dan objektif sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis strategi.

Hasil dan Pembahasan

Peran Sistem Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa kejelasan perencanaan kinerja, indikator evaluasi yang terukur, serta mekanisme umpan balik yang berkelanjutan menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Sistem manajemen kinerja yang terstruktur membantu

karyawan memahami ekspektasi organisasi serta standar pencapaian yang harus diraih. Secara deskriptif, mayoritas responden menilai bahwa organisasi telah memiliki mekanisme perencanaan kinerja yang cukup jelas. Penetapan target kerja yang spesifik dan terukur mendorong karyawan untuk bekerja lebih terarah. Armstrong dan Taylor (2020) menegaskan bahwa sistem manajemen kinerja yang efektif harus dimulai dari tahap perencanaan yang selaras dengan tujuan strategis organisasi. Ketika tujuan individu dan organisasi terintegrasi, maka kontribusi karyawan menjadi lebih optimal.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa proses evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja. Evaluasi yang objektif dan transparan meningkatkan persepsi keadilan organisasi. Persepsi keadilan ini memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja karena karyawan merasa dihargai atas kontribusinya (Jiang et al., 2021). Sebaliknya, sistem evaluasi yang tidak transparan berpotensi menurunkan semangat kerja dan menciptakan ketidakpuasan. Pemberian umpan balik (feedback) menjadi elemen penting dalam sistem manajemen kinerja. Responden menyatakan bahwa umpan balik yang konstruktif membantu mereka memahami kekuatan dan kelemahan dalam bekerja. Noe et al. (2021) menyatakan bahwa feedback yang berkelanjutan mampu meningkatkan pembelajaran individu dan mempercepat pengembangan kompetensi. Dengan demikian, sistem manajemen kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pengembangan SDM.

Selain itu, integrasi teknologi dalam sistem manajemen kinerja memberikan kontribusi terhadap efektivitas pelaksanaan evaluasi. Penggunaan sistem digital memudahkan monitoring kinerja secara real-time dan meningkatkan akurasi data penilaian. Transformasi digital dalam manajemen kinerja terbukti meningkatkan efisiensi serta memperkuat komunikasi antara atasan dan bawahan (Robbins & Judge, 2022). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja memberikan kontribusi signifikan terhadap variasi kinerja karyawan. Hal ini memperkuat teori Strategic Human Resource Management (SHRM) yang menyatakan bahwa praktik pengelolaan SDM yang terintegrasi memiliki hubungan langsung dengan outcome organisasi (Wright et al., 2020). Dengan demikian, sistem manajemen kinerja yang dirancang secara strategis menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kinerja individu.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan adanya tantangan dalam implementasi sistem manajemen kinerja, seperti kurangnya konsistensi dalam pemberian penghargaan dan keterbatasan komunikasi dua arah. Guest (2021) menegaskan bahwa keberhasilan sistem manajemen kinerja sangat bergantung pada kualitas hubungan antara manajer dan karyawan. Oleh karena itu, penguatan kompetensi manajerial dalam melakukan evaluasi kinerja menjadi kebutuhan penting. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa sistem manajemen kinerja yang efektif, transparan, berbasis kompetensi, dan didukung teknologi digital mampu

meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Organisasi yang mengelola sistem ini secara profesional akan memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Peran Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang tinggi tercermin dari loyalitas, keterlibatan, serta keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimensi komitmen afektif menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Responden yang memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Saks (2021) menyatakan bahwa komitmen afektif berhubungan erat dengan employee engagement yang berdampak langsung pada peningkatan performa kerja. Komitmen berkelanjutan juga memberikan kontribusi terhadap stabilitas kinerja. Karyawan yang mempertimbangkan biaya dan manfaat dalam meninggalkan organisasi cenderung mempertahankan performa kerja agar tetap relevan dan bernilai bagi organisasi. Albrecht et al. (2021) menegaskan bahwa komitmen organisasi yang kuat dapat menurunkan turnover intention sekaligus meningkatkan konsistensi kinerja.

Selain itu, komitmen normatif yang didasarkan pada rasa tanggung jawab moral terhadap organisasi turut memperkuat perilaku kerja positif. Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk memberikan kontribusi terbaik sebagai bentuk loyalitas. Dalam konteks ini, budaya organisasi dan kepemimpinan memainkan peran penting dalam membangun nilai-nilai komitmen tersebut (Paauwe & Farndale, 2021). Data empiris menunjukkan bahwa organisasi yang mampu membangun lingkungan kerja suportif, memberikan kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan komunikasi terbuka cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang positif meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging) yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Robbins & Judge, 2022). Temuan ini memperkuat pandangan bahwa aspek psikologis dan emosional karyawan memiliki peran penting dalam menentukan performa kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi yang tidak hanya berfokus pada sistem formal, tetapi juga pada pembangunan hubungan interpersonal dan budaya kerja yang sehat. Secara keseluruhan, komitmen organisasi terbukti menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan.

Sinergi Sistem Manajemen Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis simultan menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan secara parsial. Hal ini menunjukkan adanya

sinergi antara sistem struktural dan aspek psikologis dalam meningkatkan performa individu. Sistem manajemen kinerja yang adil dan transparan dapat meningkatkan persepsi keadilan organisasi, yang pada gilirannya memperkuat komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara objektif dan mendapatkan penghargaan sesuai kontribusi, maka tingkat loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi meningkat (Jiang et al., 2021). Dengan demikian, sistem manajemen kinerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga memperkuat komitmen sebagai faktor mediasi. Temuan ini sejalan dengan pendekatan SHRM yang menekankan pentingnya integrasi antara praktik SDM dan strategi organisasi (Wright et al., 2020). Praktik manajemen kinerja yang terintegrasi dengan pengembangan budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendorong produktivitas berkelanjutan. Selain itu, dukungan kepemimpinan transformasional terbukti memperkuat hubungan antara sistem manajemen kinerja dan komitmen organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, arahan jelas, serta penghargaan terhadap prestasi karyawan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis (Robbins & Judge, 2022). Hubungan ini menjadi fondasi dalam membangun kinerja yang optimal.

Koefisien determinasi model menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kinerja tidak dapat dicapai hanya melalui sistem formal tanpa didukung komitmen emosional dan loyalitas karyawan. Dalam konteks praktis, organisasi perlu memastikan bahwa sistem manajemen kinerja dirancang secara partisipatif dan melibatkan karyawan dalam proses penetapan target. Keterlibatan tersebut meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan sekaligus memperkuat komitmen organisasi (Guest, 2021). Dengan demikian, sinergi antara sistem manajemen kinerja dan komitmen organisasi merupakan strategi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Integrasi kedua aspek ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi di tengah lingkungan bisnis yang dinamis.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen kinerja dan komitmen organisasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sistem manajemen kinerja yang dirancang secara terstruktur, transparan, dan berbasis indikator yang terukur terbukti mampu mendorong peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Kejelasan target, evaluasi berkala, dan umpan balik yang konstruktif menjadi elemen penting dalam menciptakan kinerja individu yang optimal. Dengan demikian, sistem manajemen kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, komitmen organisasi juga terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki keterikatan emosional, loyalitas, serta rasa tanggung jawab terhadap organisasi menunjukkan tingkat dedikasi dan konsistensi kerja yang lebih tinggi. Dimensi komitmen afektif menjadi faktor yang paling dominan dalam mendorong peningkatan performa kerja, karena keterlibatan emosional mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya secara sukarela. Oleh karena itu, pembangunan budaya organisasi yang suportif, komunikasi yang terbuka, serta kepemimpinan yang inspiratif menjadi faktor penting dalam memperkuat komitmen organisasi.

Secara simultan, sistem manajemen kinerja dan komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan secara parsial. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dicapai hanya melalui sistem formal tanpa didukung oleh aspek psikologis dan emosional karyawan. Sinergi antara sistem yang terstruktur dan komitmen yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, stabil, dan berorientasi pada pencapaian tujuan strategis organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu mengintegrasikan sistem manajemen kinerja yang efektif dengan strategi penguatan komitmen organisasi sebagai bagian dari pendekatan manajemen sumber daya manusia yang strategis. Upaya ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat daya saing dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Referensi

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2021). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(2), 1–18.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Creswell, J. W. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guest, D. E. (2021). Human resource management and performance: Still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 1–15.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2020). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2021). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation. *Academy of Management Journal*, 64(1), 1–26.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Paauwe, J., & Farndale, E. (2021). Strategy, HRM, and performance: A contextual perspective. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 1–18.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). New York: Pearson Education.
- Saks, A. M. (2021). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100–120.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). West Sussex: Wiley.
- Wright, P. M., Nyberg, A. J., & Ployhart, R. E. (2020). A research revolution in strategic human resource management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 1–30.