

**PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA DAN ORIENTASI PEMBELAJARAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: PERAN
KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Perusahaan Sawit di Kabupaten Pasaman Barat)**

THESIS



OLEH:

Idham Khalil

NPM: 2210018212009

PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BUNG HATTA

2024

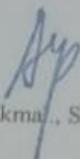
PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
DAN ORIENTASI PEMBELAJARAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: PERAN KETERLIBATAN KERJA
SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Perusahaan Sawit di Kabupaten Pasaman Barat)

OLEH
IDHAM KHALIL

Telah Dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 24 Agustus 2024

Tim Penguji

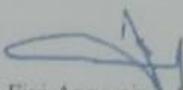
Ketua


Dr. Akmal, S.E., M.Si

Sekretaris


Dr. Hj. Listiana Sp. Mulatsih, S.E., MM

Anggota,


Dr. Fivi Anggraini, S.E., M.Si, Ak, CA

Anggota,


Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Sains manajemen pada tanggal 24 Agustus 2024

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bung Hatta



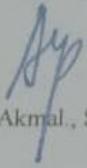
PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA
DAN ORIENTASI PEMBELAJARAN
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: PERAN KETERLIBATAN KERJA
SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Perusahaan Sawit di Kabupaten Pasaman Barat)

OLEH
IDHAM KHALIL

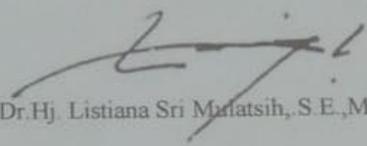
Telah Dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 24 Agustus 2024

Menyetujui

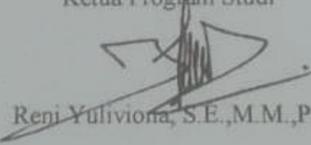
Pembimbing I


Dr. Akmal., S.E., M.Si

Pembimbing II


Dr. Hj. Listiana Sri Marlatsih., S.E., MM

Ketua Program Studi


Reni Yuliviona., S.E., M.M., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya Yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama : IDHAM KHALIL

NPM : 2210018212009

Program Studi : **Magister Sains Manajemen**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul:

“PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN ORIENTASI PEMBELAJARAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: PERAN KETERLIBATAN KERJA SEBAGA IVARIABEL MEDIASI” (Studi Perusahaan Sawit di Kabupaten Pasaman Barat)

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Megister Sain Manajemen pada program konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program studi Magister sains Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang. Sejauh yang saya pelajari bukan merupakan *Tiruan ataupun plagiat* dari tesis yang telah dipublikasi sebelumnya dan belum pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Megister sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali yang bagian sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas,maka penulis bersedia menerima sangsi yang dikenakan.

Padang 30 Agustus 2024

Penulis,

IDHAM KHALIL

2210018212009

“PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN ORIENTASI PEMBELAJARAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: PERAN KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI IVARIABEL MEDIASI” (Studi Perusahaan Sawit di Kabupaten Pasaman Barat)

Abstark

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat. Sampel adalah seluruh staff kantor pada perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat dengan jumlah 327 orang karena pada penelitian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Metode yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data kedalam tabel distribusi frekuensi dan menghitung tingkat capaian responden (TCR).

Dapat dijelaskan pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *original sample* 0,248, *T-statistics* 5,223 (besar dari 1,96) dan *P-Value* 0,000 (kecil dari 0,05). Hasil ini dapat diartikan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *original sample* 0,398, *T-statistics* 7,564 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,000 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Pengaruh orientasi pembelajaran terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *original sample* 0,274, *T-statistics* 5,574 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,000 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa orientasi pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap keterlibatan kerja memiliki nilai *original sample* 0,292, *T-statistics* 3,980 (besar dari 1,96) dan *P-Value* 0,000 (kecil dari 0,05). Hasil ini dapat diartikan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterlibatan kerja memiliki nilai *original sample* 0,216, *T-statistics* 2,862 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,004 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, Pengaruh orientasi pembelajaran terhadap keterlibatan kerja memiliki nilai *original sample* 0,062, *T-statistics* 0,901 (kecil dari 1,96) dan *P-value* 0,368 (besar dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa orientasi pembelajaran tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja dengan demikian, hipotesis 6 (H_6) ditolak.

Pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *original sample* 0,082, *T-statistics* 2,680 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,008 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja sebagai mediasi antara pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi memiliki nilai *original sample* 0,024, *T-statistics* 2,143 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,033 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi, Pengaruh keterlibatan kerja sebagai mediasi antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai *original sample* 0,018, *T-statistics* 2,166 (besar dari 1,96) dan *P-value* 0,031 (kecil dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi, Pengaruh keterlibatan kerja sebagai mediasi antara orientasi pembelajaran dan komitmen organisasi memiliki nilai *original sample* 0,005, *T-statistics* 0,761 (kecil dari 1,96) dan *P-value* 0,447 (besar dari 0,05), sehingga dapat diartikan bahwa keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan antara orientasi pembelajaran hipotesis 10 (H_{10}) ditolak.

Kata Kunci PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, ORIENTASI PEMBELAJARAN dan KOMITMEN ORGANISASI

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	8
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	11
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	12
2.1. Kajian Literatur	12
2.1.1. Teori Pertukaran Relasional (<i>The Exchange Relationship Theory</i>).....	12
2.1.2. Komitmen Organisasi	13
2.1.2.1. Karakteristik Komitmen Organisasi	14
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	15
2.1.3. Keterlibatan Kerja	16
2.1.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja	16
2.1.3.1. Dimensi Keterlibatan Kerja.....	17
2.1.4. Pemberdayaan Psikologis	18
2.1.4.1. Aspek Pemberdayaan Psikologis	19
2.1.5. Kualitas Kehidupan Kerja	20
2.1.5.1. Tujuan Kualitas Kehidupan Kerja	21
2.1.6. Orientasi Pembelajaran	22
2.2. Pengembangan Hipotesis	23
2.2.1. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Komitmen Organisasi	23
2.2.2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	24
2.2.3. Pengaruh Orientasi Pembelajaran terhadap Komitmen Organisasi	25
2.2.4. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Keterlibatan Kerja	26
2.2.5. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja	26
2.2.6. Pengaruh Orientasi Pembelajaran terhadap Keterlibatan Kerja	27
2.2.7. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	28
2.2.8. Keterlibatan Kerja Memediasi Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis dan Komitmen Organisasi.....	29

	2.2.9.	Keterlibatan Kerja Memediasi Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi.....	30
	2.2.10.	Keterlibatan Kerja Memediasi Hubungan Antara Orientasi Pembelajaran dan Komitmen Organisasi.....	31
	2.3.	Kerangka Konseptual	32
BAB III		METODE PENELITIAN	33
	3.1.	Jenis Penelitian	33
	3.2.	Objek, Populasi dan Sampel Penelitian	33
	3.3.	Jenis dan Sumber Data.....	34
	3.4.	Pengukuran Variabel.....	35
	3.5.	Definisi Operasionalisasi Variabel.....	35
	3.5.1.	Komitmen Organisasi	35
	3.5.2.	Keterlibatan Kerja	36
	3.5.3.	Pemberdayaan Psikologis	37
	3.5.4.	Kualitas Kehidupan Kerja	37
	3.5.5.	Orientasi Pembelajaran.....	38
	3.6.	Metode Analisis Data	41
	3.6.1.	Analisis Deskriptif.....	41
	3.6.2.	<i>Measurent Model Assessment</i> (MMA)	42
	3.6.3.	<i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	44
	3.6.4.	<i>Structural Model Assessment</i> (SMA)	44
	3.6.5.	Pengujian Variabel Mediasi.....	45
BAB IV		HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
	4.1.	Hasil Penelitian	47
	4.1.1.	<i>Respon Rate</i> Responden	47
	4.1.2.	Profil Responden	48
	4.1.3.	<i>Measurement Model Assessment</i>	49
	4.1.3.1.	<i>Convergent Validity</i>	49
	4.1.3.2.	<i>Discriminant Validity</i>	62
	4.1.4.	Analisis Deskriptif Variabel	65
	4.1.4.1.	Komitmen Organisasi	65
	4.1.4.2.	Keterlibatan Kerja	66
	4.1.4.3.	Pemberdayaan Psikologis	68
	4.1.4.4.	Kualitas Kehidupan Kerja	69
	4.1.4.5.	Orientasi Pembelajaran.....	71
	4.1.5.	<i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	73
	4.1.6.	Pengujian Hipotesis	74
	4.2.	Pembahasan	77
BAB V		PENUTUP	87
	5.1.	Kesimpulan	87
	5.2.	Implikasi Penelitian	88
	5.3.	Keterbatasan dan Saran Penelitian	89
		DAFTAR PUSTAKA	93
		LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Perusahaan Sawit di Kabupaten Pasaman Barat.....	1
Tabel 1.2.	Survey Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Sawit Kabupaten Pasaman Barat.....	3
Tabel 3.1.	Populasi Perusahaan Sawit di Kabupaten Pasaman Barat.....	34
Tabel 3.2.	Kategorisasi Jawaban Responden.....	35
Tabel 3.3.	Rekapitulasi Definisi dan Operasional Variabel	39
Tabel 3.4.	Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR).....	42
Tabel 3.5.	Kriteria <i>R square</i> dan <i>Q Square</i>	44
Tabel 3.6.	Tipe Pengujian Mediasi	46
Tabel 4.1.	Distribusi Kuesioner Penelitian	47
Tabel 4.2.	Profil Responden	48
Tabel 4.3.	Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap I) Komitmen Organisasi	50
Tabel 4.4.	Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap II) Komitmen Organisasi ...	51
Tabel 4.5.	Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap I) Keterlibatan Kerja	52
Tabel 4.6.	Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap II) Keterlibatan Kerja	54
Tabel 4.7.	Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap I) Pemberdayaan Psikologis.....	56
Tabel 4.8.	Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap II) Pemberdayaan Psikologis.....	56
Tabel 4.9.	Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap I) Kualitas Kehidupan Kerja.....	58
Tabel 4.10.	Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap II) Kualitas Kehidupan Kerja.....	59
Tabel 4.11.	Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap I) Orientasi Pembelajaran ...	60
Tabel 4.12.	Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (tahap II) Orientasi Pembelajaran..	61
Tabel 4.13.	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode Fornell Larcker Criterion..	62
Tabel 4.14.	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode <i>Cross Loading</i>	63
Tabel 4.15.	<i>Discriminant Validity</i> dengan Metode Heterotrait-Monotrait Ratio.....	64
Tabel 4.16.	Deskripsi Komitmen Organisasi	65
Tabel 4.17.	Deskripsi Keterlibatan Kerja	66
Tabel 4.18.	Deskripsi Pemberdayaan Psikologis	68
Tabel 4.19.	Deskripsi Kualitas Kehidupan Kerja	69
Tabel 4.20.	Deskripsi Orientasi Pembelajaran	71
Tabel 4.21.	<i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	73
Tabel 4.22.	Pengujian Hipotesis H ₁ -H ₇	74
Tabel 4.23.	Pengujian Hipotesis H ₈ -H ₁₀	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	32
Gambar 4.1.	<i>Structural Model Assessment</i>	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor industri perkebunan di Indonesia berkembang pesat dan menjadi salah satu sektor kunci perekonomian. Hal ini dapat dibuktikan dari kontribusi sektor perkebunan dalam pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB) merupakan paling besar dibanding sektor lainnya. Selama periode 2016-2022 kontribusi sektor perkebunan rata-rata sebesar 3,65 persen terhadap PDB (Badan Pusat Statistik, 2023). Kabupaten Pasaman Barat adalah bagian dari kota di Indonesia dengan wilayah sektor perkebunan yang sangat luas khususnya kelapa sawit. Tingkat persaingan pada perusahaan kelapa sawit terus terjadi dilihat dari jumlah perusahaan yang terus bertambah, seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Perusahaan Sawit di Kabupaten Pasaman Barat

No	Perusahaan
1	PT. Usaha Sawit Mandiri
2	PT. Andalas Agro Industri
3	PT. Sari Buah Sawit
4	PT. Berkat Sawit Sejahtera
5	PT. Anam Koto
6	PT. Perkebunan Nusantara VI
7	PT. Agro Masang Perkasa
8	PT. Perkebunan Anak Nagari Pasaman
9	PT. Inkud Agritama
10	PT. Laras Internusa
11	PT. Primatama Mulia Jaya
12	PT. Gersindo Minang Plantation
13	PT. Permata Hijau Pasaman
14	PT. Agrowiratama
15	PT. Brakrie Pasaman Plantation
16	PT. Pasaman Marama Sejahtera
17	PT. Sago Nauli Pasaman

Sumber: Hasil Observasi pada Perusahaan Sawit di Kabupaten Pasaman Barat (2024)

Dalam lanskap bisnis perusahaan yang sangat kompetitif, profitabilitas sangat penting untuk pertumbuhan dan kemajuan perusahaan. Namun, salah satu tantangan besar yang dihadapi saat ini adalah mempertahankan karyawan yang terampil dan memupuk komitmen mereka (Nuevo, 2023). Hal yang sama diungkapkan oleh (Wirawan & Dewi, 2020) yang menyatakan bahwa semua organisasi wajib memiliki komitmen organisasi yang tinggi dari para karyawan sehingga mampu mencapai tujuan bersama organisasi dan tujuan individu.

Komitmen organisasi menggambarkan perasaan kesetiaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi yang sangat bergantung pada sejauh mana mereka yakin terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi serta merasa terlibat secara pribadi dalam tugas menyukseskan organisasi. Komitmen organisasi menjadi faktor kunci dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas, juga menurunkan tingkat *turnover*, oleh karena itu penurunan produktivitas dan peningkatan tingkat *turnover* menandakan adanya masalah komitmen organisasi (Leah *et al.*, 2021). Seorang pekerja yang mempunyai komitmen organisasi menganggap dirinya sebagai bagian sejati dari organisasi tersebut (Griffin *et al.*, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kristianingrum *et al.* (2022) di dalam penelitiannya terkait tingkat komitmen organisasi karyawan dengan jumlah responden sebanyak 125 orang karyawan dan didapati bahwa 58 orang (46,4%) memiliki komitmen organisasi yang tergolong tinggi, dan 67 orang (53,6%) memiliki komitmen organisasi tergolong rendah. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan selalu mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen rendah cenderung membuat

kinerja karyawan menurun, berkeinginan meninggalkan organisasi, dan tidak berusaha sebaik mungkin untuk efektivitas dan optimalisasi dalam mencapai tujuan organisasi karena tidak adanya ikatan emosional maupun perasaan wajib berkontribusi yang dimiliki karyawan (Sidartawan *et al.*, 2022).

Untuk mendukung pernyataan sebelumnya dan untuk mengetahui dan mengungkapkan fenomena lain dari komitmen organisasi pada perusahaan Sawit di Kabupaten Pasaman Barat, maka peneliti melakukan survei awal terhadap 30 responden dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Survey Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Sawit
Kabupaten Pasaman Barat

No	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	TCR
		STS	TS	N	S	SS		
<i>Affective commitment</i>								
1	Saya memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan ini	-	2	7	20	1	3,67	73,33
2	Di perusahaan ini, saya mendapat perlakuan yang baik.	-	-	8	20	2	3,8	76
<i>Continuance commitment</i>								
3	Saya mempertimbangkan untuk tetap bekerja di perusahaan ini.	-	-	9	16	5	3,87	77,33
4	Saya mempertimbangkan segala kerugian jika saya berhenti bekerja di perusahaan ini.	-	-	10	19	1	3,7	74
<i>Normative commitment</i>								
5	Kesetiaan yang saya tunjukkan sebagai kewajiban moral.	-	-	8	17	5	3,9	78
6	Saya menolak tawaran jenis pekerjaan lain di tempat lain.	-	-	6	19	5	3,97	79,33
Rata-rata								3,82
Tingkat Capaian Responden (TCR)								76,33

Sumber: (Hermanto et al., 2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat hasil distribusi frekuensi variabel komitmen organisasi, secara keseluruhan diperoleh skor rata-rata sebesar 3,82 dengan presentase tingkat capaian responden (TCR) sebesar 76,33% dengan kategori cukup tinggi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa secara keseluruhan karyawan mempunyai komitmen organisasi karyawan pada perusahaan Sawit di Kabupaten Pasaman Barat cukup tinggi terhadap perusahaan dan masih perlu ditingkatkan.

Dalam beberapa tahun terakhir, beberapa peneliti telah menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah orientasi pembelajaran dan keterlibatan kerja (Aboul-dahab, 2022; Chang, Fu, Huang, & Chen, 2023; Nugroho & Afifah, 2021), pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja (Al-hussein, 2020; Hindarwati, Irvianti, Masruroh, & Langit, 2022; Ling et al., 2023; Tandon, Mishra, & M.Nayak, 2020), kualitas kehidupan kerja (Abebe & Assemie, 2023; Astrianti, Najib, & Sartono, 2020; Mehra, 2023; Nuevo, 2023; Sidartawan et al., 2022). Yoon *et al.* (2022) pada penelitiannya menyebutkan bahwa memfasilitasi komitmen karyawan secara efektif dengan memberikan pemberdayaan psikologis dan mendorong orientasi pembelajaran merupakan hal penting untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas organisasi.

Variabel pemediasi adalah variabel yang bersifat menjadi perantara pada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, hipotesis mediasi menyatakan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel mediasi dan kemudian variabel mediasi mempengaruhi variabel dependen. Penelitian (Yoon *et al.*, 2022) menemukan bahwa adanya pengaruh pemberdayaan psikologis

terhadap komitmen organisasi dengan variabel keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Pemberdayaan psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi (Al-hussein, 2020). Pemberdayaan psikologis diartikan sebagai suatu keadaan yang memberikan *power* dan kendali kepada seseorang, sehingga perasaan mampu untuk melakukan pekerjaan dan memperlancar keadaan yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik terhadap tugas (Spreitzer, 1995). Menurut (Owan *et al.*, 2020) pemberdayaan psikologis adalah rangsangan yang sangat penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif.

Pemberdayaan psikologis berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan dan berarti bahwa pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan komitmen organisasi seseorang (Handayani *et al.*, 2023). Ketika karyawan diberdayakan oleh atasan atau perusahaan, maka karyawan terdorong untuk berkomitmen dalam perusahaan (Irkasetia & Izzati, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Djamilah & Surenggono (2022) menyatakan bahwa melalui pemberdayaan, karyawan akan mempunyai kontrol secara personal tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan memiliki keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya dan akhirnya karyawan yang diberdayakan akan lebih bertanggung jawab terhadap hasil kinerja dan bertanggung jawab terhadap organisasi yang mempekerjakannya (*organizational commitment*).

Dalam penelitian Leah *et al.* (2021) membuktikan keterlibatan kerja memediasi kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi karyawan. Astrianti *et al.*, (2020) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai reaksi karyawan terhadap pekerjaannya, terutama terhadap konsekuensi pribadinya terhadap pemenuhan kebutuhan dan kesehatan mentalnya. Selanjutnya (Hermanto *et al.*, 2024) membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan langsung positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Ketika karyawan mempunyai kepercayaan terhadap organisasi dan memahami bahwa organisasi memperhatikan kesejahteraan mereka, menawarkan otonomi kerja di tempat kerja, menyediakan kesempatan yang cukup untuk mengekspresikan diri, dan ide-ide mereka dihargai, karyawan merasa diberdayakan secara psikologis, yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi dan berdampak pada keputusan para karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Yoon *et al.* (2022) menemukan bahwa keterlibatan kerja juga memediasi hubungan antara orientasi pembelajaran dan komitmen organisasi. Orientasi pembelajaran mengacu pada totalitas individu dalam mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan kompetensi menggunakan berbagai informasi (Atitumpong & Badir, 2018). Organisasi yang berkomitmen untuk belajar mencari pemahaman penuh tentang lingkungan, termasuk pelanggan, pesaing, dan teknologi baru (Bae & Choi, 2021). Lebih lanjut, (Aboul-dahab, 2022) menemukan adanya pengaruh orientasi pembelajaran terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, orientasi pembelajaran merupakan faktor penting terhadap komitmen organisasi.

Keterlibatan kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Chang *et al.*, 2023; Nugroho & Afifah, 2021; Yoon *et al.*, 2022). Keterlibatan pekerjaan diakui sebagai fenomena tingkat individu, dan hal ini didasarkan pada keseimbangan antara biaya yang dirasakan dan manfaat psikologis. Keterlibatan kerja mengacu pada sebuah konstruksi yang terdiri dari kekuatan kontekstual dan persepsi yang mengikat orang pada lokasi, orang, dan masalah di tempat kerja (Yoon *et al.*, 2022). Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut.

Namun, prespektif yang berbeda muncul dari penelitian (Yoon *et al.*, 2022) menemukan bahwa secara langsung pemberdayaan psikologis tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Temuan ini berkontrast dengan penelitian sebelumnya oleh Al-hussein (2020) yang menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Kemudian penelitian Astrianti *et al.* (2020) telah membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Astrianti *et al.*, 2020).

Bedanya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan penelitian terdahulu terkait komitmen organisasi dilakukan di luar wilayah Indonesia seperti penelitian Yoon *et al.* (2022) melakukan penelitian komitmen organisasi yang objeknya pada karyawan kantor Layanan Pengembangan Sumber Daya Manusia Korea (lembaga pemerintah) yang berlokasi di kota-kota besar di Korea Selatan di tahun 2022, kemudian penelitian tersebut keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi dan pengembangan

psikologis dan orientasi pembelajaran sebagai sebagai variabel bebas. Kemudian penelitian (Abebe & Assemie, 2023) penelitian komitmen organisasi di Etiopia dan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebasnya. Lalu penelitian (Handayani *et al.*, 2023) dilakukan di wilayah Indonesia yakni meneliti terkait komitmen organisasi, kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya dan pemberdayaan psikologis sebagai variabel bebas. Sementara dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediasi adalah keterlibatan kerja sedangkan komitmen organisasi sebagai variabel terikat, pemberdayaan psikologis, kualitas kehidupan kerja dan orientasi pembelajaran sebagai variabel bebas.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian empiris dengan judul **“Pengaruh Pemberdayaan Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, Orientasi Pembelajaran Terhadap Komitmen Organisasi: Peran Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Perusahaan Sawit di Kabupaten Pasaman Barat)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat?
3. Apakah orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat?

4. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat?
5. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat?
6. Apakah orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat?
7. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat?
8. Apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat?
9. Apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat?
10. Apakah keterlibatan kerja memediasi hubungan antara orientasi pembelajaran dan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan paparan latar belakang dan rumusan masalah pada penelitian, maka tujuan dari penelitian ini fokus pada hal-hal berikut:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.

2. Untuk membuktikan dan menganalisis kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.
5. Untuk membuktikan dan menganalisis kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.
6. Untuk membuktikan dan menganalisis orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.
7. Untuk membuktikan dan menganalisis keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.
8. Untuk membuktikan dan menganalisis keterlibatan kerja memediasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.

9. Untuk membuktikan dan menganalisis keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.
10. Untuk membuktikan dan menganalisis keterlibatan kerja memediasi hubungan antara orientasi pembelajaran dan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini secara *The Exchange Relationship Theory* bermanfaat memberikan kontribusi pertukaran yang dipersyaratkan oleh organisasi, dimaknai oleh karyawan dengan melakukan kegiatan sesuai ketentuan organisasi atau berpartisipasi dengan kesadaran karyawan untuk melakukan hal terbaik bagi organisasi. Hal ini dapat dipakai sebagai acuan untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui pengembangan psikologis, kualitas kehidupan kerja, orientasi pembelajaran dan keterlibatan kerja.

2. Manfaat Praktis:

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai pedoman dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat, dengan meningkatkan pemberdayaan psikologis, kualitas kehidupan kerja, orientasi pembelajaran dan keterlibatan kerja.