

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.
2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.
3. Orientasi pembelajaran berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.
4. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.
5. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.
6. Orientasi pembelajaran tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.
7. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.
8. Keterlibatan kerja memediasi hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.

9. Keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.
10. Keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan antara orientasi pembelajaran dengan komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat.

## **5.2 Implikasi Penelitian**

### **5.2.1 Implikasi Teori**

Dalam penelitian ini menggunakan *The Exchange Relationship Theory* untuk mengukur komitmen organisasi pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini menemukan variabel pemberdayaan psikologis, kualitas kehidupan kerja, orientasi pembelajaran dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan *The Exchange Relationship Theory* dapat digunakan untuk melihat kontribusi pertukaran yang dipersyaratkan oleh organisasi, karyawan yang melakukan kegiatan sesuai ketentuan organisasi atau berpartisipasi dengan kesadaran karyawan untuk melakukan hal terbaik bagi organisasi maka dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

### **5.2.2 Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh implikasi praktis yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan baik perusahaan maupun staff kantor perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi staff kantor dalam meningkatkan

keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian ini menemukan bahwa pemberdayaan psikologis masih dalam kategori tinggi dan masih jauh dari kategori sangat tinggi. Berarti pada variabel pemberdayaan psikologis perlu adanya upaya peningkatan agar dapat mencapai kategori sangat tinggi seperti yang diharapkan staff kantor perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat. Cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis yaitu dengan memberikan kebebasan bagi staff kantor untuk memutuskan cara terbaik melakukan pekerjaannya, dan memberikan staff kantor insentif untuk mengembangkan karirnya dimasa depan.

Dari penelitian ini menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berada pada kategori cukup tinggi dan masih jauh dari kategori sangat tinggi. Berarti pada variabel kualitas kehidupan kerja perlu adanya upaya peningkatan agar dapat mencapai kategori sangat tinggi seperti yang diharapkan staff kantor perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat. Cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja yaitu dengan meningkatkan kompensasi agar semangat kerja karyawan juga meningkat, serta memberikan jaminan dan tunjangan sosial yang memadai bagi karyawan.

Selanjutnya penelitian ini juga menemukan bahwa orientasi pembelajaran berada pada kategori tinggi dan masih jauh dari kategori sangat tinggi. Berarti pada variabel orientasi pembelajaran perlu adanya upaya peningkatan agar dapat mencapai kategori sangat tinggi seperti yang diharapkan staff kantor perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat. Cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan orientasi pembelajaran yaitu dengan memberikan dorongan secara aktif

memanfaatkan pengetahuan baru atau teknologi baru bagi karyawan, serta berbagi dan belajar pengetahuan satu sama lain untuk meningkatkan metode dan prosedur bisnis agar perusahaan dapat lebih baik dimasa depan.

Penelitian ini menemukan bahwa keterlibatan kerja berada pada kategori tinggi dan masih jauh dari kategori sangat tinggi. Berarti pada variabel keterlibatan kerja perlu adanya upaya peningkatan agar dapat mencapai kategori sangat tinggi seperti yang diharapkan staff kantor perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat. Cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan keterlibatan kerja yaitu lebih aktif berinteraksi dengan rekan kerja selama jam kerja, dan mengurangi ketergantungan dengan orang lain.

Terakhir, penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi berada pada kategori tinggi dan masih jauh dari kategori sangat tinggi. Berarti pada variabel komitmen organisasi perlu adanya upaya peningkatan agar dapat mencapai kategori sangat tinggi seperti yang diharapkan staff kantor perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat. Cara yang bisa dilakukan yaitu lebih mempertimbangkan keberadaannya di perusahaan dan mempertimbangkan kerugian yang didapat jika berhenti dari perusahaan.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian**

Sebagaimana penelitian pada umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu diantaranya :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan perusahaan sawit di Kabupaten Pasaman Barat, sehingga hasil penelitian ini belum dapat berlaku sama dengan perusahaan sawit lainnya, disarankan agar peneliti selanjutnya

menguji model penelitian ini di tempat lain, termasuk perusahaan sawit lainnya.

2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu pemberdayaan psikologis, kualitas kehidupan kerja, orientasi pembelajaran dan keterlibatan kerja, sehingga variabel-variabel yang lain berpotensi mempengaruhi komitmen organisasi masih terabaikan. Oleh karena itu, peneliti yang akan datang harus menambahkan variabel-variabel ini ke dalam model penelitiannya.
3. Penelitian ini hanya menggunakan 327 responden, disarankan agar peneliti selanjutnya menggunakan ukuran sampel yang lebih besar lagi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of Work Life and Organizational Commitment of The Academic Staff in Ethiopian Universities. *Heliyon*, 9(4), e15139. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Aboul-dahab, S. A. (2022). Antecedents and Consequences of Job Embeddedness in the Egyptian Hospitality Context. *International Journal of Customer Relationship Marketing and Management*, 13(1), 1–15. <https://doi.org/10.4018/IJCRMM.2022010103>
- Al-hussein, R. Y. H. (2020). Psychological Empowerment and Organizational Commitment among Nurses. *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology*, 14(1), 1457–1462.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astrianti, A., Najib, M., & Sartono, B. (2020). Quality of Work Life, Organizational Commitment and Turnover Intention in Account Officer Of Micro Finance Company. *Sosiohumaniora - Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 22(1), 17–25. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v22i1.23121>
- Atitumpong, A., & Badir, Y. F. (2018). Leader-member Exchange, Learning Orientation and Innovative Work Behavior. *Journal of Workplace Learning*, 30(1), 32–47.
- Bae, B., & Choi, S. (2021). The Effect of Learning Orientation and Business Model Innovation on Entrepreneurial Performance: Focused on South Korean Start-Up Companies. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(4), 245. <https://doi.org/10.3390/joitmc7040245>
- Bagozzi, R. ., & Yi. (1988). On The Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Sciences*, 16, 74–94.
- Boonlertvanich, K. (2019). *and wealth status Service quality , satisfaction , trust , and loyalty: the moderating role of main-bank and wealth status*. <https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2018-0021>
- Chang, M., Fu, C., Huang, C., & Chen, H. (2023). The Moderating Role of Psychological Safety in the Relationship between Job Embeddedness , Organizational Commitment , and Retention Intention among Home Care Attendants in Taiwan. *Healthcare* 2023, 11, 2567. <https://doi.org/10.3390/healthcare11182567>
- Darmawan, R. D. (2018). Analisa Pengaruh Work-Family Conflict Dan Job Stress Terhadap Job Performance Perawat Di Rumah Sakit “Ex”. *Agora*, 6(2), 1–6.

- Djamilah, S., & Surenggono. (2022). Pengaruh Pemberdayaan (Empowerment) dan Karakteristik Pekerjaan Pada Komitmen Organisasional. *Jurnal PERKUSI*, 2(April), 198–210.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1).
- Hair, J. F., T, H. G., Ringle C. M., & M, S. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (SAGE Publication., ed.). California.
- Hair, Joseph F, Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeeling (PLS-SEM)*. California, USA: Sage Publications, Inc.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2015). Impact of Psychological Empowerment on Employee's Performance. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(1).
- Handayani, M., Parimita, W., & Suherdi, S. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Guru Smk Swasta Di Wilayah Jakarta Timur. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(2), 393–408. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.566>
- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A., & Pitoyo, D. J. (2024). The Mediating Role of Quality Of Work Life and Organizational Commitment in The Link Between Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Hindarwati, E. N., Irvianti, L. S. D., Masruroh, & Langit, R. B. (2022). The Role of Psychological Empowerment in Increasing Organizational Commitment. *Proceedings of the 3rd Asia Pacific International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, (13–15), 3380–3388.
- Hopson, M., Petri, L., & Kufera, J. (2018). A New Perspective on Nursing Retention: Job Embeddedness in Acute Care Nurses. *Journal for Nurses in Professional Development*, 34(1), 31–37. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000420>
- Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*, 20(195).
- Irkanasetia, A., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Produksi Unit Maintenance PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(02), 732–

748.

- Kalkhoran, T. K., Nasiri, M., Imanzadeh, M., & Moharramzade, M. (2024). Investigating the Impact of Psychological Employee Empowerment on Job Embeddedness of Human Resources in National Sports Federations Taher. *Health Nexus*, 2(2), 129–136.
- Kanten, P., Kanten, S., & Gurlek, M. (2015). The Effects of Organizational Structures and Learning Organization on Job Embeddedness and Individual Adaptive Performance. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 1358–1366. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00523-7](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00523-7)
- Kanten, P., Kanten, S., Ozer, A., & Bulbul, F. (2018). The Effect of Work Life Quality on Emotional Exhaustion and Job Embeddedness: The Role of Perfectionism. *PressAcademia Procedia (PAP)*, 7, 31–38. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.852>
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristianingrum, A., Mariyanti, S., & Adhandayani, A. (2022). Komitmen Organisasi Karyawan Sebagai Dampak Dari JobInsecurity (Studi Pada PT X). *Jurnal JCA Psikologi*, 3(1), 21–29.
- Leah, M., Bello, G. B., & Daneji, A. M. (2021). A Pilot Study on the Mediating Effect of Job Embeddedness on the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 05(11), 275–281. <https://doi.org/10.47772/ijriss.2021.51119>
- Leah, M., Bello, G. B., Mukhtardaneji, A., & Kurfi, A. K. (2021). Mediating Effect of Job Embeddedness on the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment in Taraba State Higher Institutions of Learning . A Conceptual Paper. *World Journal of Innovative Research (WJIR)*, 10(4), 181–189.
- Ling, L. L., Hee, O. C., Kowang, T. O., Ho, T., Fei, C., Chuin, T. P., ... Wu, C. (2023). Psychological Empowerment and Job Satisfaction on Organizational Commitment among SME Employees Psychological Empowerment and Job Satisfaction on Organizational Commitment among SME Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(3), 190–199. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i3/16452>
- Liu, R. (2018). The Impact of Job Embeddedness on Employee's Performance—The Regulation Study of Relational Embeddedness. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 6(1), 8–23. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2018.61023>
- Mardiansyah, M. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop



- Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi Dan Keuangan (JAMBAK)*, 1(1), 25–38. <https://doi.org/10.55927>
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Jakarta.
- Mehra, R. (2023). A Study of Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment In Manufacturing Sector. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 10(1), 500–504.
- Nuevo, A. M. (2023). Quality of Work Life and Organizational Commitment of Employees. *Journal of Social Responsibility, Tourism and Hospitality*, 03(03), 33–44. <https://doi.org/10.55529/jsrth.33.33.44>
- Nugroho, S. H., & Afifah, S. (2021). The Relationship Of Organizational Justice And Job Embeddedness On Turnover Intention With Mediation Of Organizational Commitment. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 29(1), 335–346.
- Owan, V. J., Basse, B. A., Mbon, U. F., Okon, A. E., Egbula, E. O., Ekaette, S. O., ... Ekpe, M. B. (2020). Validation of an Instrument and Measurement of Employee Work-Life Policies, Psychological Empowerment, and Job Commitment of Academic Staff in Universities. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 11(2), 86. <https://doi.org/10.36941/mjss-2020-0022>
- Paul, H., Kardam, B. L., & Kataria, Y. (2016). Organizational Commitment: A Re-Examination Of Three-Component Model In Indian Context. *I J A B E R*, 14, 6787–6801.
- Purwati, A. A., William, W., Hamzah, M. L., & Hamzah, R. (2023). Employee Performance Distributions: Analysis of Motivation, Organizational Learning, Compensation and Organizational Commitment. *Journal of Distribution Science* 21-4, 21(4), 57–67. <https://doi.org/10.15722/jds.21.04.202304.57>
- Putra, F. A., Enny, M., Rosyafah, S., & Retnowati, N. (2022). Pengaruh Organization Learning, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Surabaya. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(2), 121–135. <https://doi.org/10.46821/ijms.v1i2.303>
- Reitz, O. E., & Smith, E. V. (2018). Psychometric Assessment of the Job Embeddedness Instrument: A Rasch Perspective. *Western Journal of Nursing Research*, 41(2), 258–278. <https://doi.org/10.1177/0193945918778593>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Slatempa Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). Research Method for Business Textbook: A Skill Building Approach. *John Wiley & Sons Ltd*.

- Sidartawan, I. M. P., Ayu, I. G., & Dewi, M. (2022). Effect of Quality of Work-Life on Employee Morale with Organizational Commitment as a Mediation Variable in a Food Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 2020–2023. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1437>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in The Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Steers, R. M., & Porter, L. . (2016). *Motivation and Work Behavior*. New York: Academic Press.
- Sugiyono. (2017a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tandon, P., Mishra, S., & M.Nayak, K. (2020). A Study of The Impact of Psychological Empowerment on Organizational Commitment In The Service Sector. *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(7), 9416–9431.
- Tanriverdi, H., Turan, S., & Yimaz, A. (2019). The Effect of Psychological Empowerment on Work Life Quality. *The European Proceeding of Social & Behavioural Sciences*, 13(152–162).
- Wardani, L. M. I., & Amaliah, A. (2020). The Role of Psychological Empowerment as Mediator between Psychological Capital and Employee Well-being. *Journal of Critical Reviews*, 7(13), 291–296.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, P. R. M., & Dewi, A. S. K. (2020). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 9(1), 59–78.
- Yılmaz, H. U., & Yılmaz, A. (2016). The Effect of Organizational Socialization on Organizational Commitment: Mediation Role of Psychological Empowerment. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 6204–6219. <https://doi.org/10.14687/jhs.v13i3.4206>
- Yoon, D.-Y., Han, C. S.-H., Lee, S.-K., Cho, J., Sung, M., & Han, S. J. (2022). The Critical Role of Job Embeddedness: The Impact of Psychological Empowerment and Learning Orientation on Organizational Commitment. *Front. Psychology*, 13(December), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1014186>

- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, *37*(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>
- Zhu, J., Yao, J., & Zhang, L. (2019). Linking Empowering Leadership to Innovative Behavior in Professional Learning Communities: the Role of Psychological Empowerment and Team Psychological Safety. *Asia Pacific Education Review*, *12*(2), 1–15.