

Hubungan antara Pemberdayaan Psikologis dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Produksi Unit *Maintenance* PT. X

The Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Commitment to Production Employees at the Maintenance Unit of PT. X

Ardabita Irkanasetia

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: ardabita.19203@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi unit *maintenance* di PT. X. Adanya komitmen organisasi dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan produksi unit *maintenance* berjumlah 67 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling dengan masa kerja diatas 2 tahun. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu instrumen berupa skala ukur psikologis dari pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji korelasi *pearson product-moment* dengan menggunakan bantuan software SPSS 25.0 for windows. Hasil analisis data pada penelitian menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi. Nilai koefisien korelasi yang didapatkan yaitu sebesar 0,717 ($r = 0,717$) sehingga dapat diartikan bahwa hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi unit *maintenance* termasuk dalam kategori kuat. Semakin tinggi nilai pemberdayaan psikologis, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang ditampakkan oleh karyawan, demikian pula sebaliknya.



Kata kunci : Pemberdayaan Psikologis, Komitmen Organisasi, Karyawan, Kualitas Pekerjaan.

Abstract

This study aims to determine the relationship between psychological empowerment and organizational commitment in production employees of maintenance unit PT. X. The existence of organizational commitment can improve the quality job. This study uses a quantitative method with correlational analysis. The sample used in this research was 67 production employees of the maintenance unit. The sampling technique used is saturated samples. The data collection technique used in this research is an instrument in the form of a psychological measurement scale of psychological empowerment and organizational commitment. The data analysis used in this study was the Pearson product-moment correlation test using SPSS 25.0 for Windows software. The results of data analysis in the study showed a significant level of 0.000 ($p < 0.05$), which means that there is a significant relationship between psychological empowerment and organizational commitment. The correlation coefficient value obtained was 0,717 ($r = 0.717$) so it can be interpreted that the relationship between psychological empowerment and organizational commitment in production employees of the maintenance unit is included in the strong category. The higher the psychological

empowerment value, the higher the organizational commitment shown by the employees, and vice versa.

Keyword : *Psychological Empowerment, Organizational Commitment, Employees, Quality Job.*

Article History	 
<i>Submitted : 04-07-2023</i>	
<i>Final Revised : 04-07-2023</i>	
<i>Accepted : 04-07-2023</i>	<p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama di bawah bimbingan atasan membentuk organisasi (Ambarwati, 2015). Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri, organisasi korporasi merupakan wadah kerukunan dan keutuhan bagi dunia usaha Indonesia yang didirikan secara legal berdasarkan model bisnis yang sebanding, komoditas atau layanan yang diproduksi atau diperdagangkan. Semua anggota organisasi memiliki tugas dan kebutuhan untuk memaksimalkan tujuan organisasi. Kumpulan orang yang melakukan kegiatan atau pekerjaan bermanfaat dan positif dianggap sebagai sumber daya manusia (Sugijono, 2015). Untuk memberikan nilai bagi bisnis dan memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan, sumber daya manusia dalam organisasi harus dimaksimalkan. Karena itu, salah satu institusi atau perusahaan manufaktur yang bergerak di sektor bahan bangunan papan semen, memiliki persaingan ketat dengan pabrik industri bahan bangunan lainnya.

Adanya persaingan bisnis yang ketat membuat perusahaan harus mampu bertahan dan mengembangkan perusahaannya sesuai kondisi pasar dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam perusahaan manufaktur, tinggi rendahnya permintaan (*demand*) akan menentukan tercapainya tujuan organisasi. Jika permintaan tinggi, perusahaan akan terus berjalan memproduksi barang yang ditargetkan. Sebaliknya, jika permintaan rendah akan berdampak pada menurunnya pendapatan organisasi. Minimnya pendapatan akan berdampak pada kebijakan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu upaya keberhasilan perusahaan yaitu dengan mempertahankan karyawannya. Komitmen organisasi akan menjadi pertimbangan karyawan untuk tetap bertahan disaat perusahaan sedang turun. Menurut Pratiwi dan Puspitadewi (2021) karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat memotivasinya untuk mau bertanggung jawab lebih besar dan mengerahkan upaya terbaiknya untuk mendukung keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas bagi perusahaan, perlu adanya komitmen organisasi.

Ketidakstabilan permintaan (*demand*) di PT. X, dapat mempertimbangkan bagaimana loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini mempengaruhi pilihan karyawan untuk bertahan dan memajukan perusahaan atau tidak. Hal inilah yang membuat PT. X menyadari pentingnya menjaga dan memberdayakan sumber daya manusia, agar karyawan dapat bertahan dalam perusahaan. Dampak komitmen organisasi guna membina hubungan kerja yang efektif antara pekerja dan perusahaan (Anggreni & Budiani, 2021). Bentuk komitmen organisasi pada karyawan produksi unit *maintenance* dalam PT. X tidak hanya bersifat loyalitas dengan bentuk pasif, namun juga mengerahkan hubungan aktif dalam organisasinya, dengan mengerahkan segala bentuk usaha demi terwujudnya keberhasilan tujuan organisasi.

Suatu perusahaan akan lebih efektif jika memperhatikan sumber daya manusianya dengan cara memelihara dan membina sumber daya manusianya, seperti memberi pelatihan, memberdayakan karyawan, dan lainnya. Kualitas sumber daya manusia, dapat menentukan seberapa jauh organisasi akan maju. Jika karyawan yang tidak atau kurang berkomitmen, maka dapat menimbulkan tidak tercapainya tujuan perusahaan, disebabkan karena penurunan kinerja karyawan seperti minimnya gairah bekerja, menurunkan sikap disiplin, hingga memutuskan keluar yang akhirnya mengakibatkan tingkat *turnover* menjadi tinggi. Hal ini dapat mencegah organisasi dalam mencapai tujuannya. Memastikan adanya komitmen organisasi pada karyawan adalah salah satu cara untuk mempertahankan kinerja dan efisiensi individu di tempat kerja (Tella et al., 2007).

Meyer (2016) mengartikan komitmen organisasi sebagai sikap keterikatan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan hal ini mempengaruhi kesediaan individu untuk bertahan menjadi anggota dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi, karena adanya kesesuaian karakteristik dengan organisasinya. Sementara Steers (1988) juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah bentuk sikap yang menunjukkan kekuatan dari individu yang ditandai dengan menunjukkan keterlibatannya dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai bentuk yang melebihi sekedar loyalitas untuk organisasi, namun mereka juga memberi hubungan aktif yang ditandai oleh kesediaannya untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan pendapat Spector, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi ialah sikap yang didasarkan pada seberapa banyak seseorang terhubung, terlibat dengan, dan ingin tetap berada di organisasinya. (Spector, 2000).

Terdapat 3 aspek komitmen organisasi menurut Meyer (2016); tiga jenis komitmen ada: *affective commitment*, *continuance comitment*, dan *normative comitment*. Sikap hubungan emosional pribadi dan keterikatan dengan organisasi dikenal sebagai *Affective Commitment*. *Continuance Commitment* merupakan sikap yang menunjukkan butuh dengan organisasi dan ingin untuk tetap berada di organisasi, oleh karena itu mereka merasa perlu untuk tetap bekerja disana. Aspek ketiga adalah *normative commitment*, yang mengacu pada sikap tanggung jawab yang terkait di dalam organisasi. Ketiga aspek tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mempengaruhi hubungan individu dengan perusahaan, serta mempengaruhi apakah mereka memutuskan untuk bertahan atau tidak.

Individu dengan sikap komitmen organisasi, ditandai dengan perilaku seperti yang dinyatakan oleh Meyer (2016), diantaranya mengeluarkan usaha terbaik mereka saat bekerja, memiliki kewajiban moral untuk tetap berada di organisasi, terlibat aktif selama menjadi anggota organisasi, dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Sementara Mowday & Steers (1979) menyatakan bahwa karyawan dengan ciri-ciri komitmen organisasi tinggi seperti menunjukkan sikap kepercayaan akan visi misi organisasi, kemauan berkorban untuk organisasi, menerapkan nilai-nilai organisasi yang dianut, dan keinginan yang besar untuk bertahan menjadi anggota organisasi.

Temuan penelitian oleh Widya dan Izzati (2018) menunjukkan ciri-ciri individu dengan komitmen organisasi yang rendah, antara lain memiliki keinginan untuk keluar atau *resign* dari organisasi. Didukung temuan penelitian lainnya oleh Handaru dan Muna (2012), yang menyatakan bahwa keinginan untuk keluar dari perusahaan secara signifikan dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Individu dengan komitmen organisasi rendah, akan berdampak pada tingkat absensi, tingkat *turnover* jadi tinggi, lamban bekerja, dan tidak adanya gairah bekerja, dan pada akhirnya dapat menurunkan kualitas pekerjaan.

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti melakukan studi pendahuluan dengan mewawancarai Manajer HRD, Kepala Produksi, dan beberapa karyawan produksi unit *maintenance*. Berdasarkan studi pendahuluan, mendapati bahwa karyawan unit *maintenance* telah memiliki komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan oleh hasil wawancara dengan manajer HRD yang menyatakan bahwa karyawan produksi unit *maintenance* telah memiliki inisiatif dalam membersihkan mesin setelah digunakan dan mampu bekerja saat dibutuhkan secara mendadak diluar jam kerja. Kepala departemen produksi juga menyatakan bahwa karyawan produksi unit *maintenance* telah menjaga dan merawat alat mesin dengan baik sehingga jarang terjadi kerusakan mesin saat dioperasikan dan mengerahkan kemampuan maksimal dalam memecahkan suatu masalah saat alat mesin berkendala. Karyawan produksi unit *maintenance* menyatakan jika karyawan tersebut memilih untuk tetap tinggal dan tidak ingin mencari pekerjaan lain karena faktor usia.

Berbagai macam faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada diri individu. Meyer (2016) memaparkan salah satu faktor tersebut, yaitu pemberdayaan individu, serta faktor-faktor lainnya seperti, gaya kepemimpinan dalam organisasi, perbedaan karakteristik pada individu, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan keadilan organisasi. Pemberdayaan psikologis merupakan salah satu anteseden yang mempengaruhi komitmen organisasi (Yusuf & Syarif, 2017).

Menurut Spreitzer (2008), pemberdayaan psikologis merupakan persepsi dalam diri yang mencerminkan sikap individu terhadap peran pekerjaannya dengan ditandai empat kognisi; makna, determinasi diri, kompetensi, dan dampak. Pendapat ini sejalan oleh Thomas dan Velthouse (1990) yang mengatakan bahwa terdapat 4 unsur dari pemberdayaan psikologis diantaranya *meaning, competence, self-determination/choice*, dan *impact*. Karyawan yang merasa berdaya secara efektif akan memiliki tujuan dan rasa percaya diri, sehingga menimbulkan persepsi positif terhadap bentuk dukungan yang diberi oleh perusahaan. Hal ini ditunjukkan ketika karyawan sedang bekerja.

Pemberdayaan psikologis menjadi variabel yang difokuskan oleh peneliti sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karena berdasarkan fenomena di lapangan. Hal ini dibuktikan oleh Kepala departemen produksi yang menyatakan bahwa karyawan unit *maintenance* mampu merawat alat mesin dengan benar, sehingga alat mesin jarang berkendala saat dioperasikan, karena karyawan telah memahami peran kerjanya. Hal ini menunjukkan karyawan telah diposisikan sesuai dengan kemampuan kerjanya dan dipercaya untuk mengerahkan usahanya sesuai dengan strateginya masing-masing. Salah satu karyawan produksi juga menyatakan bahwa karyawan saling membantu dalam memecahkan masalah ketika merawat alat mesin. Karyawan produksi unit *maintenance* lainnya juga menyatakan bahwa karyawan mampu mengembangkan prosedur perawatan dan memastikan prosedur tersebut sudah dilaksanakan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa berdaya dan diberdayakan oleh organisasi. Adanya kesesuaian posisi pekerjaan membuat karyawan ingin mengerahkan usahanya dengan maksimal.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pradita dan Izzati (2019) tentang keterkaitan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian teknik terdapat korelasi yang signifikan positif antara keduanya. Selain itu, hubungan signifikan positif antara etos kerja dan komitmen organisasi ditemukan dalam penelitian Putratama dan Puspitadewi (2021) yang berjudul "Hubungan Antara Etos Kerja dan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. X". Penelitian lain oleh Hashempour dkk (2018) berjudul "*The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Iran Emergency Nurses.*" dengan populasi perawat di rumah sakit, menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan kualitas hidup pekerjaan.

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian terdahulu melakukan penelitian tentang budaya organisasi, etos kerja, dan kualitas hidup pekerjaan. Sedangkan variabel bebas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan psikologis. Perbedaan selanjutnya terletak pada subjek penelitian. Penelitian ini layak untuk diadakan studi lebih lanjut karena peneliti merasa masih kurangnya penelitian yang meneliti fenomena ini.

Penelitian ini berfokus pada karakteristik karyawan produksi unit *maintenance* yang berkaitan dengan pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasinya. Peneliti tertarik untuk mengetahui apakah tingkat pemberdayaan psikologis yang pada karyawan unit *maintenance* dapat meningkatkan komitmen organisasi yang ditunjukkan pada saat bekerja. Sehingga berdasarkan penjabaran di atas, peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti mengenai “Hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi unit *maintenance* PT. X.”

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk meneliti suatu variabel dengan berorientasikan pada proses pengukuran sehingga hasil yang diperoleh berupa angka atau skor (Azwar, 2017). Rancangan penelitian ini menggunakan metode korelasional guna mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti kemudian menggunakan korelasi *pearson product moment*. Tujuannya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang akan diteliti yakni pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi.

Sampel

Menurut Azwar (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik sampel yang diambil dari populasi menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu (Azwar, 2017). Karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap dengan masa kerja minimal 3 tahun.

Pengumpulan data

Instrumen dalam penelitian ini berupa skala ukur psikologis. Sistem penilaian dalam skala ukur psikologis penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan lima jawaban alternatif yaitu “SS” (sangat setuju), “S” (setuju), “N” (netral), “TS” (tidak setuju), dan “STS” (sangat tidak setuju). Kuesioner dalam penelitian ini yaitu pernyataan tertutup. Instrumen yang digunakan oleh peneliti berisi pernyataan yang sifatnya *favourable* dan *unfavourable*. Penggunaan aitem *unfavourable* adalah untuk melihat seberapa konsisten dan fokus responden terhadap variabel yang akan diukur.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi yang dibuat dari teori Meyer (2016) menggunakan empat dimensi yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Sedangkan skala pemberdayaan psikologis yang dibuat dari teori Spreitzer (2008) yang terdiri dari empat dimensi yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*.

Definisi operasional Komitmen Organisasi pada penelitian ini yaitu sikap yang menunjukkan keinginan individu untuk terus bertahan menjadi anggota dalam organisasi,

penerimaan akan nilai-nilai organisasi, dan keyakinan untuk berusaha maksimal demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi diungkap atau ditandai melalui *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Definisi operasional Pemberdayaan Psikologis pada penelitian ini adalah persepsi individu yang merasa pekerjaannya sesuai dengan nilai, tujuan hidup dan standar hidupnya, pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, memiliki kewenangan dalam menentukan keputusan pekerjaannya, serta memberi dampak dalam organisasi Pemberdayaan psikologis diungkap atau ditandai melalui *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*.

Hasil tryout pada dua skala yang telah dilakukan oleh peneliti pada 30 responden, didapatkan hasil validitas dan reliabilitas skala. Menurut Azwar (2017) validitas merupakan sejauhmana suatu alat ukur menetapkan tingkat keabsahan atau kevalidan suatu instrumen. Jika suatu instrumen dapat mewakili variabel dan mengukur hasil yang diinginkan, maka dinyatakan valid. Instrumen dikatakan valid apabila tiap butir aitem yang dibuat memiliki nilai koefisien lebih besar dari 0,30. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji daya beda aitem, untuk melihat sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur. Aitem yang memiliki nilai lebih dari 0,30 dianggap memiliki daya beda yang tinggi maka dikatakan valid, sedangkan apabila aitem memiliki nilai kurang dari 0,30 maka item dianggap tidak valid atau gugur.

Hasil uji validitas skala pemberdayaan psikologis dari 33 item yang diperiksa dan dianalisis, 25 aitem memiliki skor yang memiliki korelasi lebih dari 0,30, hal ini sesuai dengan temuan uji validitas dengan menggunakan r hitung $> 0,30$. Aitem ini memiliki konstruk yang kuat dan daya beda yang tinggi, sehingga aitem tersebut dapat digunakan untuk penelitian. Hasil uji validitas skala komitmen organisasi dengan menggunakan r hitung $> 0,30$ menunjukkan bahwa 21 dari 25 item yang diuji dan dianalisis telah memiliki korelasi lebih dari 0,30. Aitem ini memiliki konstruk yang kuat dan daya beda yang tinggi, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Menurut Azwar (2017), reliabilitas adalah angka yang menggambarkan seberapa konsisten suatu alat ukur mengukur gejala yang sama. Tinggi rendahnya reliabilitas, ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Pendekatan *Alpha Cronbach* digunakan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini untuk jenis data interval. Jika alpha lebih dari 0,60, memungkinkan seluruh aitem dikatakan reliabel dan seluruh hasil secara konsisten memiliki reliabilitas kuat. Hasil uji reliabilitas pada instrumen ini menggunakan rumus *Alfa Cronbach* dengan bantuan *SPSS*. Hasil Uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,969 dan variabel pemberdayaan psikologis memiliki nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,972.

Analisis data

Uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk menganalisis adanya hubungan antara variabel serta bentuk hubungan dari variabel tersebut. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi *pearson product moment* dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows* untuk mengukur adanya kerekatan hubungan secara signifikan antar dua variabel. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka kedua variabel dinyatakan memiliki hubungan linier yang signifikan, sebaliknya apabila nilai signifikansi antar variabel lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan.

Sebelum melakukan pengujian, maka perlu dilakukan uji asumsi terlebih dahulu untuk memenuhi beberapa asumsi yang harus dipenuhi dalam penelitian. Uji asumsi yang dilakukan

yaitu menggunakan uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah temuan penelitian, baik multivariat maupun univariat, berdistribusi normal atau tidak (Azwar, 2017). Rumus *Pearson product-moment* digunakan untuk uji normalitas dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan bantuan program statistik SPSS 25.0 *for Windows*, dengan ditetapkan bahwa data dianggap berdistribusi normal jika tingkat signifikansi data $> 0,05$. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorof-Smirnov* dengan bantuan program *software SPSS 25.0 for windows*.

Hasil

Setelah melakukan penyebaran instrumen penelitian kepada 67 karyawan, peneliti mendapatkan data yang kemudian dianalisis menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Data yang diperoleh oleh peneliti selanjutnya diolah menggunakan *descriptive statistics*. Hasil *descriptive statistics* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Pemberdayaan Psikologis	67	79	125	100.2388	10.21302
Komitmen Organisasi	67	67	105	84.1791	9.01501
Valid N	67				

Berdasarkan hasil tabel deskripsi diatas, diketahui bahwa dari 67 subjek yang digunakan, didapatkan hasil rata-rata untuk pemberdayaan psikologis sebesar 100,23888 dan pada variabel komitmen organisasi sebesar 84,1791. Hasil rata-rata pada variabel pemberdayaan psikologis berdasarkan adanya pemberdayaan yang dirasakan oleh para karyawan. Hasil rata-rata pada variabel komitmen organisasi berdasarkan sikap komitmen yang ditunjukkan oleh para karyawan. Nilai tertinggi pada variabel pemberdayaan psikologis sebesar 125 sedangkan nilai terendah sebesar 79. Pada variabel komitmen organisasi nilai tertinggi 105 sedangkan nilai terendahnya sebesar 67. Nilai standar deviasi yang didapat pada variabel pemberdayan psikologis sebesar 10,21302, sedangkan pada variabel komitmen organisasi sebesar 9,01501. Nilai standar deviasi dari kedua variabel penelitian menunjukkan nilai yang lebih kecil dari nilai mean tiap variabel.

Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan apakah sebaran data setiap variabel bersitribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-smirnov dengan bantuan *SPSS versi 25.00 for windows*. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dan data dikatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Berikut merupakan kategorisasi distribusi normalitas data:

Tabel 2. Skor Uji Normalitas

Nilai P Sig.	Interpretasi
$P > 0,05$	Distribusi data normal
$P < 0,05$	Distribusi data tidak normal

Adapun hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorof-Sminrnov* terhadap variabel pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Sig.	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis	.200	Distribusi data normal
Komitmen Organisasi	.200	Distribusi data normal

Berdasarkan tabel 3 diatas, Hasil uji normalitas terhadap variabel pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi didapatkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi $>0,05$.

Uji Linearitas

Tujuan dari uji linieritas untuk mengetahui adanya hubungan linear dari kedua variabel. Uji linieritas ini menggunakan bantuan SPSS 25 *for windows* menggunakan *test for linearity*. Apabila signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data dikatakan tidak linear. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

Tabel 4. Kategori Linieritas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
$\text{Sig} < 0,05$	Distribusi Data Linear
$\text{Sig} > 0,05$	Distribusi Data Tidak Linear

Hasil dari uji linieritas menggunakan *test for linearity* pada variabel X dan Y dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Liniearitas

	Sig.	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis	.000	Data Linier
Komitmen Organisasi	.000	Data Linier

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jika nilai signifikan *linearity* antara variabel pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dimiliki kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi adalah linier.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis data yang dilakukan oleh peneliti selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis setelah melakukan uji asumsi. Penelitian ini memiliki uji hipotesis yakni terdapat hubungan antara dua variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis yang akan dibuktikan pada penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi unit *maintenance* PT. X”.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yakni teknik korelasi *Pearson Product-Moment* dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 *for windows*. Analisis uji hipotesis bertujuan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan besaran korelasi (r). Besaran korelasi (r) memiliki kriteria nilai mulai dari kurang dari 0,20 ($r < 0,20$) sampai dengan 1 (Azwar, 2017). Berikut ini adalah kriteria tabel besaran korelasi:

Tabel 6. Kriteria Koefisien korelasi

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), maka hubungan antar variabel tidak signifikan, namun, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), hubungan tersebut dianggap signifikan.

Tabel 7. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig<0.05	Hubungan Signifikan
Sig>0.05	Hubungan Tidak Signifikan

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan unit *maintenance* di PT. X. Hasil perhitungan uji hipotesis yang dilakukan antara variabel pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Nilai Sig.	Keterangan
Pemberdayaan Psikologis (X)	,717**	0.000	Hubungan Signifikan
Komitmen Organisasi (Y)	,717**	0.000	Hubungan Signifikan

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 hal ini artinya nilai signifikansi (p) kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi unit *maintenance* PT. X.

Nilai korelasi dari hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi sebesar 0,717 ($r = 0,717$). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel X dan Y memiliki korelasi yang kuat.

Pada bagian koefisien korelasi, tanda koefisien korelasi negatif (-) atau positif (+) menunjukkan kemana arah hubungan variabel satu sama lain. Tanda negatif menunjukkan terdapat hubungan berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang artinya adalah semakin meningkat variabel bebas maka variabel terikat akan semakin menurun begitupun sebaliknya, yakni apabila variabel bebas menurun maka variabel terikat dapat meningkat. Sedangkan tanda positif menunjukkan bahwa arah hubungan yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat sehingga dapat diartikan yakni semakin meningkat variabel bebas, maka semakin meningkat pula variabel terikat. Begitupun dengan sebaliknya, apabila semakin menurun variabel bebas, maka semakin menurun pula variabel terikat. Pada penelitian ini menunjukkan hubungan yang searah.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi unit *maintenance* PT. X. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 67 karyawan dengan menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25 *for windows* diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Hubungan yang signifikan dari kedua variabel membuktikan hipotesis yang diajukan yaitu “terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi unit *maintenance* PT. X” dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis dengan *pearson product moment* menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,717 yang tergolong dalam kategori kuat. Pada penelitian ini menunjukkan tanda positif pada koefisien korelasinya maka arah hubungan dari variabel pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi dikatakan searah. Hubungan kedua variabel yang searah ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor variabel bebas, maka semakin meningkat pula variabel terikat.

Koefisien korelasi (r) pada penelitian ini adalah 0,717 ($r = 0,717$). Nilai koefisien korelasi menunjukkan angka positif dan tidak terlihat tanda negatif pada hasil tersebut, artinya koefisien korelasi antara kedua variabel memiliki arah hubungan positif. Arah hubungan yang positif tersebut menandakan bahwa hubungan antara kedua variabel mempunyai arah hubungan yang signifikan searah, maka dapat digambarkan apabila pemberdayaan psikologis pada karyawan memiliki nilai yang semakin tinggi maka nilai komitmen organisasi pada karyawan juga akan semakin tinggi, sebaliknya apabila nilai pemberdayaan psikologis rendah maka nilai komitmen organisasi pada karyawan juga akan menurun. Salah satu bentuk yang mendukung adanya hubungan searah ini adalah ketika karyawan diberdayakan oleh atasan/perusahaan, maka karyawan terdorong untuk berkomitmen dalam perusahaan.

Menurut penjelasan mengenai hasil koefisien korelasi yang menunjukkan arah hubungan positif maka dapat diketahui bahwa sikap komitmen organisasi karyawan akan semakin meningkat ketika karyawan merasa berdaya pada instansi atau perusahaan. Hal ini disebabkan oleh individu yang telah merasa berdaya dan didukung oleh organisasi yang memberdayakan karyawannya, maka karyawan merasa berdaya ketika bekerja. Pemberdayaan psikologis mendorong komitmen organisasi para karyawan melalui kesesuaian kompetensi karyawan ketika bekerja, adanya kebermaknaan pekerjaan yang dirasakan pada diri karyawan, memberikan karyawan kesempatan untuk menentukan keputusan terhadap pekerjaannya, hingga karyawan yang berhasil memberi dampak terhadap kemajuan organisasi. Adanya pemberdayaan psikologis pada karyawan akan memunculkan sikap komitmen. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti dan Subroto (2021), besarnya pengaruh pemberdayaan psikologis menunjukkan bahwa organisasi memberi kesempatan kepada karyawan untuk merencanakan, melaksanakan rencana, dan mengendalikan rencana pekerjaan, serta akan menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab, dan karyawan memunculkan sikap loyalitasnya.

Menurut Mowday & Steers (1979) individu dengan komitmen organisasi yang tinggi kepercayaan dan menerima nilai-nilai yang ada dan tujuan organisasi, bersemangat untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan, dan memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dibentuk dengan pemberdayaan para karyawan melalui lingkungan kerja yang baik, keadilan di tempat kerja, dan imbalan yang sepadan dengan pekerjaan mereka yang akan memunculkan sikap loyalitas (Murjana et al., 2016).

Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, salah satunya adalah pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis ditandai dengan memberdayakan karyawan dan menumbuhkan rasa tanggung jawab pada pekerja. Ketika karyawan diberdayakan secara tepat oleh perusahaan maka akan meningkatkan perasaan berarti serta kepercayaan diri karyawan yang akhirnya akan membentuk persepsi yang positif dari karyawan terhadap dukungan yang diberikan organisasi dalam proses kerja. Beberapa bentuk pemberdayaan seperti karyawan merasa adanya kebermaknaan terhadap pekerjaannya, karyawan diposisikan sesuai keahliannya ketika bekerja, karyawan dapat mandiri serta mampu menghadapi masalah ketika bekerja, dan memiliki dampak untuk kemajuan perusahaan. Ketika karyawan sudah berdaya, mereka akan memunculkan sikap yang berkualitas dan memutuskan untuk berkomitmen dalam perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh pemberdayaan psikologis.

Spreitzer (2008) menjelaskan pemberdayaan psikologis sebagai persepsi individu yang mencerminkan sikap individu terhadap peran pekerjaannya dengan ditandai empat kognisi; makna, keputusan diri, kompetensi, dan dampak. Individu yang diberdayakan akan mengerahkan usahanya lebih maksimal sesuai dengan karakteristik pekerjaannya. Thomas dan Velthouse (1990) juga mengungkapkan bahwa pemberdayaan psikologis merupakan suatu bentuk motivasi dalam diri individu dalam bentuk kemampuan serta nilai-nilai bekerja. Selain itu, memberdayakan berarti memberikan kekuasaan dalam diri individu. Memberikan kepercayaan sepenuhnya pada individu dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan pernyataan dari kedua tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan psikologis adalah persepsi individu yang merasa dirinya diberdayakan sesuai dengan nilai, tujuan hidup, bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki, memiliki kewenangan dalam menentukan keputusan terhadap pekerjaannya bahwa individu telah memberi dampak dalam organisasi.

Adanya pemberdayaan dalam organisasi akan membuat individu mengerahkan kemampuannya lebih maksimal. Putri dan Ratnaningsih (2020) menyatakan bahwa dengan melibatkan karyawan pada pengambilan keputusan strategis, akan membuat organisasi lebih fleksibel dan responsif dalam menghadapi perubahan, dan selanjutnya hal ini akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja baik secara individual maupun untuk organisasi secara keseluruhan. Karyawan dengan pemberdayaan psikologis yang tinggi adalah karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengontrol, mengelola, dan memilih cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan baik dalam pekerjaannya dan mampu mengontrol cara bekerja serta mengambil keputusan di dalam pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang baik di dalam pekerjaannya. Adanya kebebasan karyawan dalam menentukan cara ia bekerja tersebut dapat mendorong karyawan untuk memiliki motivasi di dalam pekerjaannya dan cenderung menunjukkan perilaku sukarela karyawan yang melebihi deskripsi kerja formal yang diberikan oleh perusahaan.

Meyer (2016) menguraikan tiga aspek komitmen organisasi. *Affective commitment*, merupakan kelekatan emosional pekerja, mengidentifikasi dirinya dan menunjukkan keterlibatannya di dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. *Continuance Commitment*, menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuan ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain. *Normative Commitment* mencerminkan perasaan tentang kewajiban untuk tetap mengerjakan pekerjaannya. Karyawan dengan aspek normative yang tinggi akan merasa mereka harus tetap berada di organisasi. Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi.

Menurut Spreitzer (2008), pemberdayaan psikologis memiliki empat dimensi. *Meaning*, mengacu kepada bobot individu yang menempatkan tugas yang diberikan berdasarkan standar individu. Makna diartikan sebagai persepsi individu atas pekerjaannya yang sesuai dengan nilai-nilai yang individu miliki, tujuan hidup, idealisme, serta standar yang dibentuk oleh individu itu sendiri. *Competence*, keyakinan dari dalam diri individu akan keterampilan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Meningkatnya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dihasilkan dari kinerja tinggi akan tercermin dalam perasaan karyawan sebagai bentuk kompetensi dalam peran kerja. *Self-determination* merupakan persepsi dari individu yang merasa bahwa dirinya memiliki kewenangan dalam menentukan langkah kerja serta memiliki kesempatan untuk mandiri dalam melakukan pekerjaan. Keputusan diri yang mengacu pada perasaan otonomi dalam membuat keputusan tentang pekerjaan. *Impact* merupakan persepsi individu dalam memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja strategis, administrasi, dan sistem kerja yang ada di organisasi. Mengacu kepada derajat dimana pekerjaan individu membuat perbedaan dalam mencapai tujuan tugas dan sejauh mana individu yakin mempengaruhi *outcome* organisasi.

Berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi, nilai rata-rata aspek komitmen afektif adalah 4,09, nilai rata-rata aspek komitmen kontinuan adalah 3,89, dan nilai rata-rata aspek komitmen normatif adalah 4,03. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek komitmen afektif merupakan aspek dengan rata-rata paling tinggi dari aspek yang lain. Komitmen afektif berarti sikap karyawan yang mengacu pada kelekatan emosional karyawan, mengidentifikasi dirinya, dan menunjukkan keterlibatannya di dalam organisasi tersebut. Berdasarkan fakta yang ada di perusahaan, karyawan nyaman dengan lingkungan yang ada di perusahaan, karyawan

antusias mengikuti acara yang diadakan perusahaan, karyawan memutuskan untuk bekerja di perusahaan tersebut sampai tua, dan karyawan menuntaskan log pemeliharaan sesuai target yang diberikan. Aspek dengan nilai rata-rata sedang atau ditengah-tengah antara tinggi dan rendah yaitu aspek komitmen normatif. Komitmen normatif berarti sikap yang menunjukkan adanya tanggung jawab yang besar serta merasa harus bertahan dan meneruskan pekerjaannya dalam organisasi. Berdasarkan fakta yang ada di perusahaan, karyawan telah memutuskan untuk setia dengan perusahaan, karyawan memiliki peran cukup besar dalam kemajuan perusahaan. Aspek komitmen kontinuan memiliki nilai rata-rata terendah, dalam aspek ini menunjukkan bahwa adanya sikap untuk bertahan dengan perusahaan karena memang butuh. Berdasarkan fakta yang ada di perusahaan, karyawan bekerja untuk kebutuhan hidup, karyawan merasa rugi jika keluar dari perusahaan tersebut, dan tidak ingin menghabiskan sisa karirnya di perusahaan tersebut sampai tua.

Sedangkan berdasarkan aspek-aspek pemberdayaan psikologis, nilai rata-rata dari aspek *meaning* sebesar 3,89, aspek *competence* memperoleh rata-rata sebesar 3,89, aspek *self-determination* sebesar 4,01, dan aspek *impact* memperoleh rata-rata sebesar 4,28. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek *impact* merupakan aspek dengan rata-rata paling tinggi dari aspek yang lain. *Impact* berarti merupakan persepsi individu dalam memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja strategis, administrasi, dan sistem kerja yang ada di organisasi. Maka berdasarkan fakta yang ada, dapat dikatakan bahwa karyawan merasa mampu memenuhi target harian yang diberikan, karyawan senantiasa bekerja dengan mandiri tanpa diingatkan oleh atasan terhadap peran kerjanya, mampu merawat alat atau mesin kerja dengan baik, karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada, dan karyawan dapat menyelesaikan masalah terkait sistem kerja. Aspek dengan nilai rata-rata tertinggi kedua yaitu *self-determination*. Aspek ini mengacu pada adanya kewenangan untuk menentukan langkah kerja dan memiliki kesempatan untuk mandiri saat bekerja. Berdasarkan fakta di tempat penelitian, karyawan dapat memecahkan masalah terkait pekerjaan dan dipercaya oleh atasan untuk melakukan kerja dengan benar. Lalu terdapat 2 aspek dengan nilai rata-rata yang sama dan termasuk terendah, yaitu aspek *meaning* dan *competence*. Aspek *meaning* diartikan sebagai persepsi individu atas pekerjaannya yang sesuai dengan nilai-nilai yang individu miliki, tujuan hidup, idealisme, serta standar yang dibentuk oleh individu itu sendiri. Berdasarkan fakta yang ada, karyawan kurang merasa adanya kebermaknaan dengan pekerjaannya dan kurang sesuai dengan prinsip hidupnya. Pada aspek *competence* yang memiliki arti keyakinan dari dalam diri individu akan keterampilan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Individu akan merasa diberdayakan apabila pekerjaan yang dikerjakannya telah terselesaikan dengan baik sesuai dengan kapasitas ilmu yang dimilikinya. Berdasarkan fakta yang ada, karyawan sudah ditempatkan posisi kerja yang sesuai dengan keterampilannya, namun masih banyak karyawan kurang menerapkan ilmu yang dimiliki saat bekerja.

Karyawan produksi unit *maintenance* memiliki pemberdayaan psikologis yang cukup tinggi terhadap peran pekerjaannya dibandingkan karyawan produksi unit lainnya. Hal ini ditandai oleh perilaku karyawan yang telah memahami pekerjaannya sesuai keterampilan yang dimiliki, mesin produksi selalu terawat dengan baik dan tidak pernah mengalami kendala ketika dioperasikan, karyawan selalu berinisiatif dalam membersihkan mesin setelah digunakan tanpa perlu diperintah oleh atasannya, karyawan tidak merasa malu dengan pekerjaannya, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya sekalipun dibutuhkan secara mendadak diluar jam kerja, atasan mempercayakan karyawannya untuk bekerja dengan benar, dan memberi kesempatan pada karyawan untuk memecahkan suatu masalah. Adanya perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan unit *maintenance* ini dapat meningkatkan komitmen organisasinya.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi unit *maintenance* PT. X. Hal ini didukung oleh penelitian Yani dkk (2016), yang menyatakan hubungan positif antara pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa semakin individu diberdayakan, mereka semakin berkomitmen pada perusahaan.

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian dari (Widyastuti & Subroto (2021) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang merasa berdaya, maka telah merasa pekerjaannya bermakna, selain itu juga karyawan mempergunakan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk memberi usulan dalam pemecahan masalah, serta karyawan mampu memenuhi target harian ketika bekerja, dan ikut terlibat dalam mendiskusikan perubahan yang ada di perusahaan guna kemajuan organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi skor pada pemberdayaan psikologis maka komitmen organisasi pada karyawan juga tinggi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya komitmen organisasi menurut Meyer (2016) adalah dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, perbedaan karakteristik individu, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan *person job-fit*. Pada penelitian ini hanya berfokus pada variabel pemberdayaan psikologis sebagai variabel independen, terdapat faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dapat diteliti guna penelitian lebih lanjut mengenai komitmen organisasi selain menggunakan variabel pemberdayaan psikologis.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel pemberdayaan psikologis dengan variabel komitmen organisasi adalah signifikan. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi (r) yang menunjukkan nilai sebesar 0,717 ($r = 0,717$), yang memiliki hubungan searah positif dan dapat diartikan bahwa komitmen organisasi terhadap karyawan unit *maintenance* termasuk tinggi seiring dengan skor pemberdayaan psikologis meningkat. Sebaliknya, jika pemberdayaan psikologis rendah, maka komitmen organisasi pada karyawan juga rendah.

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gambaran tingkat komitmen organisasi pada karyawan di perusahaan, dengan harapan melakukan evaluasi dari hasil penelitian ini untuk meningkatkan komitmen organisasi dengan lebih meningkatkan pemberdayaan psikologis. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan dengan memberi kesempatan pada karyawan untuk menentukan keputusan strategis terkait pekerjaannya, dan memberi kesempatan karyawan untuk mengontrol, mengelola, serta memilih cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Mempercayai karyawan untuk terlibat dalam kemajuan perusahaan. Adanya korelasi yang searah positif pada pemberdayaan psikologis dengan komitmen organisasi membuktikan bahwa perusahaan sudah memberdayakan karyawannya dengan baik.

Karena fokus penelitian ini hanya pada hubungan antara pemberdayaan psikologis dan komitmen organisasi, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian untuk mengetahui faktor lain selain menggunakan variabel pemberdayaan psikologis. Beberapa faktor tersebut diantaranya kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, etos kerja, budaya perusahaan, dan kecocokan kerja adalah beberapa dari variabel tersebut. Faktor lainnya yang berhubungan dengan faktor demografi juga dapat diteliti. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memakai sampel penelitian yang lebih besar dalam penelitiannya.

Daftar Pustaka

- Abdullah, P. M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Aswaja Pressindo*. Aswaja Pressindo.
- Ambarwati, N. (2015). Pengaruh Modal Kerja, Likuiditas, Aktivitas Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *JIMAT: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 3(1), 1–13.
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi pada pegawai bank rakyat Indonesia (BRI) cabang Trenggalek. *Jurnal Penelitian Psikologi, Universitas Negeri Surabaya*, 8(8), 130–141.
- Ariani, D. S. (2015). Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dan Komitmen Karier Guru. *Scholaria : Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(3), 75. <https://doi.org/10.24246/j.scholaria.2015.v5.i3.p75-81>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Belajar.
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan Pt. Sabina Tirta Utama Samarinda. *Psikoborneo*, 6(4), 580–588.
- Durkin, M., & Bennett, H. (1999). Employee commitment in retail banking: Identifying and exploring hidden dangers. *International Journal of Bank Marketing*, 17(3), 124–137. <https://doi.org/10.1108/02652329910269239>
- Erwan, M. R. D., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Komunitas Arsa. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 77–89.
- Handaru, A. W., & Muna, N. (2012). Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi Pt Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–19.
- Hashempour, R., Hosseinpour Ghahremanlou, H., Etemadi, S., & Poursadeghiyan, M. (2018). The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Iranian Emergency Nurses. *Health in Emergencies & Disasters Quarterly*, 4(1), 49–54. <https://doi.org/10.32598/hdq.4.1.49>
- Manojlovich, M. (2007). Power and empowerment in nursing: Looking backward to inform the future. *Online Journal of Issues in Nursing*, 12(1):1–24. <https://doi.org/10.3912/ojin.vol12no01man01>
- Meyer, J. P. (2016). Handbook of Employee Commitment. In *Edward Elgar Publishing*. <https://doi.org/10.4337/9781784711740.00009>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace*. SAGE Publications Inc.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Mowday, R., & Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Murjana, I. K. D., Rahyuda, K., & Riana, I. G. (2016). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Layanan Di Hotel Jimbarwana. *Buletin Studi Ekonomi*, 21(1), 102–114.

- Pradita, N., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Teknik Pt X Di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4), 1–5.
- Pratiwi, M. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Produksi Bagian Circular Loom Di Pt X Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 45–55.
- Priatna, W., & Budiani, M. S. (2021). Literature Review: Stres Kerja Dengan Komitmen Organisasi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 80–93.
- Putratama, A. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 119–130.
- Putri, P. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Psychological Empowerment Dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Distributor Pt. X. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 352–361. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20249>
- Sakaluri, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Guru. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4):1–15. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38271>
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98–114. <http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources* (16th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice*. Jhon Wily & Sons, Inc.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. https://doi.org/10.1007/978-1-4471-4953-8_17
- Spreitzer, G. (2008). *Taking Stock: A Review of More Than Twenty Years of Research on Empowerment at Work* (Handbook o).
- Steers, R. M. (1988). *Introduction to Organizational Behavior*. Scatt Foresman and Company.
- Steers, R. M., & Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill.
- Sugijono. (2015). Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 11(3), 214–222.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarto, L. R. P., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Proaktif Karyawan Start-up: Literature Review. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 9(1), 64–78. <https://doi.org/10.35891/jip.v9i1.2522>
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 2007(APR.).
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. a. (1990). Cognitive Elements of Empowerment : Elements An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666–681.
- Tuelah, R. M., & Soetjiningsih, H. (2022). Hubungan Self-Efficacy Dan Komitmen Organisasi Di Perusahaan Manufaktur “X” Di Ungaran. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 1349–1358.

- Widya, M., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada guru di Yayasan X di Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–5.
- Widyastuti, A. R., & Subroto, A. S. (2021). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Empowerment Pada Karyawan Bagian Produksi Pt . Jamu Jago Semarang. *Jurnal IMAGE*, 01(2), 37–47.
- Yani, I. M., Supartha, W. G., & Subudi, M. (2016). “Pengaruh Pemberdayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru Di Smk N 1 Mas Ubud.” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(12), 4177–4208.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi. In *Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka*.