



Pengaruh *Task-Oriented Leadership*, *Psychological Capital*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* serta Dampaknya pada *Job Performance* Pekerja *Blue Collar* di PT. Qingda Maspion Paper Products

Arizqi Kurnia Septin*, Oliandes Sondakh

Universitas Pelita Harapan, Indonesia

Email: 02619240014@student.uph.edu*, arizqiseptine@gmail.com

Abstract

The research is motivated by the high level of job insecurity, non-permanent employment arrangements, and fluctuating performance commonly found within the informal labor sector. This study aims to examine the influence of task-oriented leadership, psychological capital, and job satisfaction on organizational commitment and its implications for job performance among blue-collar workers at PT Qingda Maspion Paper Products. A quantitative survey approach was employed, with the unit of analysis being individual production workers and the unit of observation referring to their questionnaire responses. Data were analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that task-oriented leadership, psychological capital, and job satisfaction have a positive effect on organizational commitment. Furthermore, organizational commitment significantly influences job performance and serves as a mediating variable in the relationship between antecedent variables and job performance. These findings provide both theoretical and practical contributions by strengthening the understanding of work behavior dynamics among blue-collar workers and offering insights for companies in designing more effective human resource management strategies to enhance workforce stability and productivity.

Keywords:

task-oriented leadership; psychological capital; job satisfaction; organizational commitment; job performance; blue-collar workers.

Kata Kunci:

kepemimpinan berorientasi tugas; modal psikologis; kepuasan kerja; komitmen organisasi; kinerja kerja; pekerja blue collar.

Abstrak

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena ketidakpastian kerja, pola kontrak tidak tetap, dan fluktuasi kinerja yang umum terjadi pada sektor informal. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan berorientasi tugas, modal psikologis, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta implikasinya terhadap kinerja kerja pekerja blue collar di PT Qingda Maspion Paper Products. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana unit analisisnya adalah individu pekerja bagian produksi dan unit observasinya merupakan respons kuesioner yang diberikan. Pengolahan data dilakukan menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berorientasi tugas, modal psikologis, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Komitmen organisasi juga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara variabel antecedent dan kinerja kerja. Temuan ini memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis, terutama

dalam memahami dinamika perilaku kerja pada pekerja blue collar serta sebagai dasar bagi perusahaan dalam memperkuat sistem pengelolaan tenaga kerja untuk meningkatkan stabilitas dan produktivitas.

PENDAHULUAN

Kondisi hunian merupakan faktor sosial kesehatan yang penting karena karakteristik fisik tempat tinggal, seperti kualitas udara dalam ruangan, kelembaban dan jamur, ventilasi, serta akses terhadap air dan sanitasi, menentukan tingkat paparan lingkungan yang berkontribusi terhadap peningkatan risiko penyakit pernapasan, infeksi saluran pencernaan, dan gangguan kesehatan mental (Organization, 2023). Sebagaimana telah didukung oleh studi internasional yang menunjukkan bahwa tingginya insiden penyakit pernapasan yang berbasis lingkungan pada rumah tangga dengan akses air dan sanitasi yang tidak memadai (Holden et al., 2023). Dalam konteks nasional dan regional, beberapa laporan mengindikasikan bahwa negara-negara dengan pendapatan rendah dan menengah terus menghadapi tantangan kesehatan yang serius akibat kondisi perumahan yang buruk. Terbatasnya akses terhadap air bersih, sanitasi yang kurang memadai di dalam rumah, dan kualitas bangunan yang rendah seringkali menyebabkan kelembaban tinggi serta ventilasi yang tidak memadai, sehingga meningkatkan kemungkinan penyakit di lingkungan rumah tangga, sebagaimana yang dinyatakan dalam berbagai penilaian global (Angela et al., 2025). Dampak dari kondisi ini menjadi jelas di tingkat lokal, dimana studi epidemiologi menunjukkan variasi dalam kondisi perumahan seperti tipe lantai, kualitas dinding, akses ke air bersih, dan kebiasaan kebersihan rumah, sangat berkaitan dengan beragam tingkat keluhan kesehatan di rumah tangga (Rytter et al., 2020). Keluhan kesehatan yang mencakup seperti diare, infeksi pada kulit, dan gangguan pernapasan yang seringkali disebabkan oleh kondisi lingkungan tempat tinggal yang tidak memenuhi standar kesehatan dasar. Penelitian kuantitatif yang mengkaji hubungan antara kondisi fisik rumah dan kesehatan warga menunjukkan bahwa kualitas hunian yang buruk berperan dalam memperbesar kesenjangan kesehatan di suatu area serta antar kelompok rumah tangga yang rawan. Hasil penelitian ini menekankan pentingnya mengevaluasi aspek perumahan di tingkat lokal untuk mendukung pengembangan program kesehatan masyarakat yang lebih terarah dan efektif (Boch et al., 2020).

Meskipun berbagai studi internasional, nasional dan lokal telah membuktikan adanya hubungan antara situasi perumahan dan masalah kesehatan pada rumah tangga, sebagian besar penelitian terdahulu lebih menitikberatkan pada indikator perumahan secara umum atau didasarkan pada data yang terbatas dalam hal jangkauan dan waktu. Bukti empiris secara khusus mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kondisi perumahan terkait dengan masalah kesehatan rumah tangga ditingkat provinsi, terutama di Jawa Timur dengan menggunakan data survei besar yang representatif masih tergolong sedikit. Selain itu pemanfaatan data dari Survei Sosial Ekonomi Nasional 2024 untuk mengeksplorasi hubungan antara karakteristik fisik kondisi perumahan, seperti sumber air minum, sanitasi serta kualitas lantai dan dinding yang memadai dengan keluhan kesehatan rumah tangga masih kurang mendapat perhatian dalam literatur. Adanya Kesenjangan bukti ini menyoroti perlunya investigasi sistematis terhadap penentu kondisi perumahan dalam kaitannya dengan keluhan kesehatan rumah tangga untuk

memberikan dasar bagi perumusan kebijakan dan intervensi kesehatan yang lebih tepat sasaran di Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan pengaruh antarvariabel secara kausal berdasarkan pengujian hipotesis. Pendekatan ini sesuai karena penelitian ingin menguji pengaruh task-oriented leadership style dan psychological capital terhadap job satisfaction, organizational commitment, serta job performance pada pekerja blue collar PT Qingda Maspion Paper Products.

Dalam penelitian ini, penggolongan pekerja blue collar dan white collar dilakukan berdasarkan fungsi kerja dan keterlibatan langsung dalam proses produksi. Kriteria penggolongan pekerja blue collar mengacu pada karyawan yang terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional produksi, pengoperasian mesin, pemeliharaan peralatan, serta aktivitas pendukung proses manufaktur.

Adapun pekerja yang dikategorikan sebagai blue collar dalam penelitian ini meliputi operator produksi, teknisi, helper, dan tenaga pendukung produksi lainnya yang bekerja di lini operasional PT Qingda Maspion Paper Products. Sementara itu, karyawan yang menjalankan fungsi administratif, keuangan, sumber daya manusia, serta manajerial tidak termasuk dalam kategori blue collar dan dikelompokkan sebagai pekerja white collar.

Pemilihan sampel penelitian yang hanya berfokus pada pekerja blue collar dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan kesesuaian karakteristik responden dengan tujuan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara task-oriented leadership, psychological capital, job satisfaction, organizational commitment, dan job performance dalam konteks pekerjaan yang bersifat operasional, rutin, dan berorientasi pada output produksi.

Metode yang digunakan adalah Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM). PLS digunakan karena mampu menganalisis hubungan kompleks antarvariabel laten, tidak mensyaratkan distribusi data normal, serta cocok digunakan pada jumlah sampel yang tidak terlalu besar.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Qingda Maspion Paper Products yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Pengumpulan data dilakukan pada bulan September–Oktober 2025 melalui penyebaran kuesioner kepada pekerja blue collar di bagian produksi.

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi merupakan seluruh pekerja blue collar PT Qingda Maspion Paper Products yang berjumlah sekitar 85 pekerja, meliputi operator produksi, teknisi, helper, dan tenaga pendukung proses produksi.

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria sampel adalah:

1. Pekerja blue collar aktif di PT Qingda Maspion Paper Products.
2. Memiliki masa kerja minimal 6 bulan.

Jumlah sampel yang terkumpul sebanyak 63 responden, sesuai dengan ketentuan minimum PLS yang mensyaratkan minimal 10 kali jumlah indikator terbesar pada variabel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).

Data Sekunder

Data sekunder berasal dari jurnal ilmiah, buku teks, laporan perusahaan, penelitian terdahulu, serta dokumen lain yang relevan sebagai pendukung teori dan model penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Kuesioner – disebarakan melalui Google Form kepada pekerja blue collar.
2. Wawancara ringan – dilakukan untuk memperjelas beberapa informasi identitas responden bila diperlukan.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan teori para peneliti sebelumnya dan disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan lima variabel, yaitu:

1. Task-Oriented Leadership Style (X1) – variabel independen
2. Psychological Capital (X2) – variabel independen
3. Job Satisfaction (Z) – variabel mediasi
4. Organizational Commitment (Y1) – variabel mediasi
5. Job Performance (Y2) – variabel dependen

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk memastikan bahwa setiap variabel dapat diukur dengan indikator terstruktur.

1. Task-Oriented Leadership Style (X1)
Diukur melalui indikator kejelasan tugas, pembagian kerja, kontrol pekerjaan, dan prosedur kerja.
2. Psychological Capital (X2)
Diukur melalui empat dimensi: hope, optimism, resilience, dan self-efficacy.
3. Job Satisfaction (Z)
Indikator mencakup kepuasan terhadap pekerjaan, atasan, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja.
4. Organizational Commitment (Y1)
Meliputi affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment.

5. Job Performance (Y2)

Indikator mencakup kualitas hasil kerja, efektivitas, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas

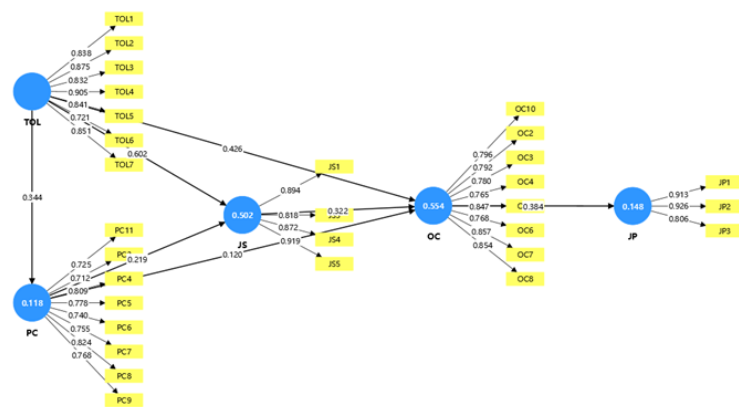
Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 4 melalui dua tahap, yaitu evaluasi outer model dan evaluasi inner model, sesuai dengan prosedur analisis PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu menjelaskan konstruk laten yang diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan pendekatan Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Kriteria yang digunakan meliputi: Outer Loading ≥ 0.70 (indikator dianggap valid), Average Variance Extracted (AVE) ≥ 0.50



Gambar 1 Outer Model
Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan output pada gambar model PLS di atas, hasil outer loading dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1. Nilai OuTer Loading dan Average Variance Extracted (AVE)

Indikator / Variabel	Outer Loading	AVE
TOL1 ← Task Oriented Leadership	0.838	0.703
TOL2 ← Task Oriented Leadership	0.875	
TOL3 ← Task Oriented Leadership	0.832	
TOL4 ← Task Oriented Leadership	0.905	
TOL5 ← Task Oriented Leadership	0.841	

Indikator / Variabel	Outer Loading	AVE
TOL6 ← Task Oriented Leadership	0.721	
TOL7 ← Task Oriented Leadership	0.851	
PC1 ← Psychological Capital	0.725	0.584
PC2 ← Psychological Capital	0.712	
PC4 ← Psychological Capital	0.809	
PC5 ← Psychological Capital	0.778	
PC6 ← Psychological Capital	0.74	
PC7 ← Psychological Capital	0.755	
PC8 ← Psychological Capital	0.824	
PC9 ← Psychological Capital	0.768	
PC11 ← Psychological Capital	0.219 (Tidak Valid)	—
JS1 ← Job Satisfaction	0.894	0.785
JS3 ← Job Satisfaction	0.818	
JS4 ← Job Satisfaction	0.872	
JS5 ← Job Satisfaction	0.919	
OC2 ← Organizational Commitment	0.796	0.707
OC3 ← Organizational Commitment	0.792	
OC4 ← Organizational Commitment	0.78	
OC5 ← Organizational Commitment	0.765	
OC6 ← Organizational Commitment	0.768	
OC7 ← Organizational Commitment	0.857	

Indikator / Variabel	Outer Loading	AVE
OC8 ← Organizational Commitment	0.854	
OC10 ← Organizational Commitment	0.847	
JP1 ← Job Performance	0.913	0.818
JP2 ← Job Performance	0.926	
JP3 ← Job Performance	0.806	

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji Discriminant Validity menunjukkan bahwa setiap indikator dari variabel Task Oriented Leadership (TOL), Psychological Capital (PC), Job Satisfaction (JS), Organizational Commitment (OC), dan Job Performance (JP) telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Seluruh pasangan konstruk dalam model penelitian ini memiliki nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) di bawah 0,90.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini mampu membedakan dirinya secara memadai dari konstruk lainnya, sehingga syarat Discriminant Validity telah terpenuhi.

Tabel 2. Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	JP	JS	OC	PC	TOL
JP					
JS	0.421				
OC	0.399	0.708			
PC	0.849	0.448	0.381		
TOL	0.242	0.727	0.720	0.350	

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Discriminant Validity dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) sebagai indikator utama.

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh pasangan konstruk yang diuji—meliputi Job Performance (JP), Job Satisfaction (JS), Organizational Commitment (OC), Psychological Capital (PC), dan Task Oriented Leadership (TOL)—menunjukkan nilai HTMT yang berada pada kisaran 0,242 hingga 0,849. Seluruh nilai tersebut berada di bawah batas maksimum 0,90, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang berlebihan antar konstruk, dan masing-masing variabel mampu merepresentasikan konsep teoritis yang berbeda secara jelas.

Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa semua konstruk dalam model penelitian telah memenuhi syarat Discriminant Validity. Artinya, variabel-variabel yang digunakan layak untuk dimasukkan ke dalam analisis lebih lanjut karena mampu membedakan dirinya dari konstruk lainnya secara memadai.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam penelitian memiliki konsistensi internal yang baik sehingga indikator-indikator yang menyusunnya mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen dinilai melalui dua ukuran utama, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ dan Composite Reliability $\geq 0,70$, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator memiliki korelasi internal yang kuat.

Tabel 3. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
JP	0.865	0.914
JS	0.899	0.930
OC	0.924	0.938
PC	0.901	0.918
TOL	0.930	0.943

Sumber Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi standar reliabilitas. Variabel JP memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.865 dan Composite Reliability 0.914, menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Variabel JS juga menunjukkan reliabilitas yang tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha 0.899 dan Composite Reliability 0.930. Selanjutnya, variabel OC memperoleh nilai Cronbach's Alpha 0.924 dan Composite Reliability 0.938, yang menandakan indikator-indikatornya mampu mengukur konstruk secara stabil.

Variabel PC memperoleh nilai Cronbach's Alpha 0.901 dan Composite Reliability 0.918, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Terakhir, variabel TOL menunjukkan tingkat reliabilitas tertinggi dengan nilai Cronbach's Alpha 0.930 dan Composite Reliability 0.943, yang mengindikasikan bahwa konstruk tersebut diukur dengan sangat konsisten oleh indikator-indikatornya.

Pengujian Inner Model

Uji Kolinearitas

Uji kolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam konstruk tidak mengalami masalah multikolinearitas yang berlebihan. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan estimasi model dan menyulitkan dalam menginterpretasikan kontribusi masing-masing indikator. Dalam analisis PLS-SEM, nilai kolinearitas dievaluasi menggunakan Variance Inflation Factor (VIF), di mana semakin rendah nilai VIF menunjukkan semakin kecil risiko kolinearitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh indikator pada konstruk penelitian menunjukkan nilai VIF yang masih berada dalam batas toleransi, yaitu berkisar antara 1.729 hingga 4.744. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas yang mengganggu antara indikator-indikator tersebut.

Pada konstruk JP, nilai VIF indikator berkisar antara 1.944–2.771, menunjukkan hubungan antar-indikator yang masih wajar. Pada konstruk JS, indikator memiliki nilai VIF antara 1.895–4.041, di mana meskipun terdapat indikator dengan nilai mendekati 4, angka ini masih berada dalam batas aman dan tidak menimbulkan masalah kolinearitas serius.

Konstruk OC menunjukkan nilai VIF antara 2.251–3.755, sedangkan konstruk PC memiliki rentang 1.729–4.744. Meskipun indikator PC8 memiliki nilai tertinggi (4.744), nilai ini tetap di bawah batas kritis 5 sehingga masih dapat diterima. Demikian pula pada konstruk TOL, nilai VIF berkisar 1.888–4.270, menunjukkan tidak adanya kolinearitas yang berlebihan antar-indikator.

Tabel 4. Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

	VIF
JP1	2.771
JP2	2.388
JP3	1.944
JS1	3.300
JS3	1.895
JS4	2.546
JS5	4.041
OC10	2.769
OC2	2.251
OC3	2.348
OC4	2.301
OC5	3.317
OC6	2.791
OC7	3.755
OC8	3.562
PC11	1.729
PC3	1.882
PC4	2.307
PC5	1.982
PC6	2.468
PC7	2.983
PC8	4.744
PC9	3.618
TOL1	2.852
TOL2	3.229
TOL3	2.572
TOL4	4.270
TOL5	2.916
TOL6	1.888
TOL7	3.528

Sumber: Data diolah (2025)

Coefficient of Determination (R^2)

Nilai R-Square untuk konstruk JP sebesar 0.148 menunjukkan bahwa variabel-variabel yang memengaruhi JP hanya mampu menjelaskan 14,8% variasi konstruk tersebut. Nilai ini berada dalam kategori lemah, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa masih terdapat faktor lain di luar model ini yang turut memengaruhi JP.

Selanjutnya, konstruk JS memiliki nilai R-Square sebesar 0.502, yang berarti variabel independen dalam model mampu menjelaskan 50,2% variasi konstruk JS. Nilai ini termasuk kategori moderat, menandakan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik pada konstruk ini.

Untuk konstruk OC, nilai R-Square sebesar 0.554 juga termasuk dalam kategori moderat. Artinya, 55,4% perubahan pada variabel OC dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang mempengaruhi dalam model. Ini menunjukkan bahwa hubungan struktural pada konstruk OC mampu memberikan penjelasan yang cukup kuat.

Sementara itu, konstruk PC memiliki nilai R-Square sebesar 0.118, yang termasuk kategori lemah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas hanya mampu menjelaskan 11,8% dari variasi PC, sehingga masih terdapat banyak variabel lain di luar model yang berpotensi memengaruhi konstruk tersebut.

Secara keseluruhan, model penelitian menunjukkan kombinasi kemampuan penjelasan yang moderat pada konstruk JS dan OC, serta lemah pada konstruk JP dan PC. Namun, dalam penelitian sosial seperti ini, nilai R-Square yang tidak terlalu tinggi adalah hal yang wajar, mengingat perilaku manusia dipengaruhi oleh banyak faktor eksternal yang sulit diukur secara langsung.

Tabel 5. Nilai Coefficient of Determination (R^2)

	R Square
JP	0.148
JS	0.502
OC	0.554
PC	0.118

Sumber: Data diolah (2025)

Effect of Size (F^2)

Uji Effect Size (f^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model struktural. Nilai f^2 menunjukkan kontribusi perubahan R^2 apabila suatu konstruk prediktor dimasukkan atau dihilangkan dari model. Menurut Hair et al. (2019), kategori nilai f^2 adalah sebagai berikut:

0.02 = kecil (small effect)

0.15 = sedang (medium effect)

0.35 = besar (large effect)

Berdasarkan data yang diberikan, nilai f^2 antar konstruk adalah sebagai berikut:

JP → OC = 0.173

JS → OC = 0.116

$$JS \rightarrow PC = 0.085$$

$$OC \rightarrow PC = 0.026$$

$$JS \rightarrow TOL = 0.642$$

$$OC \rightarrow TOL = 0.219$$

$$PC \rightarrow TOL = 0.134$$

Interpretasi :

Pengaruh JP terhadap OC memiliki nilai f^2 sebesar 0.173, yang masuk kategori sedang. Ini berarti JP memberikan kontribusi yang cukup berarti dalam menjelaskan perubahan pada OC.

Pengaruh JS terhadap OC sebesar 0.116, termasuk kategori kecil, namun masih menunjukkan adanya pengaruh yang relevan terhadap OC.

Pengaruh JS terhadap PC sebesar 0.085, juga berada pada kategori kecil, menunjukkan bahwa JS memberikan efek yang relatif lemah terhadap PC.

Pengaruh OC terhadap PC sebesar 0.026, termasuk kategori kecil. Ini menunjukkan bahwa hubungan $OC \rightarrow PC$ memiliki pengaruh kecil dalam model.

Pengaruh JS terhadap TOL sebesar 0.642, yang merupakan kategori besar. Ini menunjukkan bahwa JS memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap TOL dan merupakan prediktor utama dalam model.

Pengaruh OC terhadap TOL sebesar 0.219, termasuk kategori sedang, menunjukkan bahwa OC memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan TOL.

Pengaruh PC terhadap TOL sebesar 0.134, yang masih tergolong kecil, meskipun memberikan kontribusi yang nyata terhadap TOL.

Tabel 6. Nilai Effect of Size (F^2)

	JP	JS	OC	PC	TOL
JP					
JS			0.116		
OC	0.173				
PC		0.085	0.026		
TOL		0.642	0.219	0.134	

Sumber: Data diolah (2025)

Coefficient of Relevance (Q^2)

Dalam penelitian ini, perhitungan Q^2 dilakukan menggunakan pendekatan dasar, yaitu:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

Perhitungan dilakukan untuk seluruh konstruk endogen berdasarkan nilai R-square yang telah diperoleh. Nilai R-square masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Job Performance (JP) sebesar 0,148; Job Satisfaction (JS) sebesar 0,502; Organizational Commitment (OC) sebesar 0,554; dan Psychological Capital (PC) sebesar 0,118.

Berdasarkan rumus tersebut, hasil Q^2 untuk setiap konstruk dapat dihitung sebagai berikut:

Tabel 7. Nilai Coefficient of Relevance (Q^2)

Job Performance (JP)	$Q^2_{JP} = 1 - (1 - 0.148) = 0.148$
Job Satisfaction (JS)	$Q^2_{JS} = 1 - (1 - 0.502) = 0.502$
Organizational Commitment (OC)	$Q^2_{OC} = 1 - (1 - 0.554) = 0.554$
Psychological Capital (PC)	$Q^2_{PC} = 1 - (1 - 0.118) = 0.118$

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa semua nilai Q^2 berada di atas angka 0, sehingga model ini memiliki relevansi prediktif. Konstruk Job Satisfaction dan Organizational Commitment memiliki nilai Q^2 di atas 0,50, yang mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang moderat pada kedua variabel tersebut. Sementara itu, konstruk Job Performance dan Psychological Capital memiliki nilai Q^2 yang lebih rendah, yaitu masing-masing 0,148 dan 0,118. Nilai tersebut termasuk kategori kecil, namun tetap menunjukkan bahwa model masih memiliki kemampuan prediksi, meskipun tidak sekuat pada konstruk lainnya.

Secara keseluruhan, hasil Q^2 mengonfirmasi bahwa model struktural dalam penelitian ini layak dan mampu memberikan prediksi terhadap variabel endogen, khususnya pada Organizational Commitment dan Job Satisfaction yang memiliki tingkat prediksi paling kuat.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Path Coefficient (β)	p-value	Keputusan	Interpretasi Singkat
H1	Task-Oriented Leadership → Psychological Capital	0.344	0.017	Didukung	Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas terbukti meningkatkan modal psikologis karyawan secara signifikan.
H2	Task-Oriented Leadership → Job Satisfaction	0.602	0.000	Didukung	Pemimpin yang berorientasi pada tugas secara nyata mampu meningkatkan kepuasan kerja pekerja blue collar.

No	Hipotesis	Path Coefficient (β)	p-value	Keputusan	Interpretasi Singkat
H3	Task-Oriented Leadership → Organizational Commitment	0.426	0.009	Didukung	Gaya kepemimpinan berorientasi tugas memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi.
H4	Psychological Capital → Job Satisfaction	0.219	0.217	Tidak Didukung	Modal psikologis belum mampu menjelaskan peningkatan kepuasan kerja secara signifikan
H5	Psychological Capital → Organizational Commitment	0.120	0.456	Tidak Didukung	Modal psikologis karyawan tidak terbukti meningkatkan komitmen organisasi secara statistik.
H6	Job Satisfaction → Organizational Commitment	0.322	0.061	Tidak Didukung	Arah pengaruh positif, namun tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95% (mendekati).
H7	Organizational Commitment → Job Performance	0.384	0.002	Didukung	Komitmen organisasi secara signifikan meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Sumber: Data diolah (2025)

Task-Oriented Leadership berpengaruh signifikan terhadap Psychological Capital

Hasil analisis menunjukkan bahwa task-oriented leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological capital dengan koefisien sebesar 0.344 dan p-value 0.017. Nilai p yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang berfokus pada kejelasan tugas, instruksi yang terstruktur, serta pengawasan yang konsisten mampu meningkatkan modal psikologis karyawan seperti efikasi diri, optimisme, dan resiliensi. Dalam konteks kerja di PT Qingda Maspion Paper Products, yang memiliki karakteristik pekerjaan fisik dan operasional intensif, kejelasan arahan dari atasan menjadi faktor penting yang membantu pekerja merasa lebih percaya diri dan mampu menghadapi tekanan kerja. Hal tersebut pada akhirnya memperkuat psychological capital pekerja blue collar di perusahaan tersebut.

Task-Oriented Leadership berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction

Hipotesis kedua memperoleh dukungan kuat dengan koefisien 0.602 dan p-value 0.000, yang menunjukkan pengaruh sangat signifikan. Artinya, kepemimpinan yang berorientasi tugas secara nyata meningkatkan kepuasan kerja pekerja di PT Qingda Maspion Paper Products. Pekerja merasa lebih puas ketika pimpinan memberikan instruksi yang jelas, menetapkan target yang dapat dicapai, serta menyediakan dukungan kerja yang memadai. Pada lingkungan kerja pabrik yang menuntut kecepatan dan ketepatan, kejelasan tugas sangat penting untuk meminimalkan kebingungan, sehingga berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja. Hasil ini menegaskan pentingnya struktur dan kepastian dalam lingkungan kerja industri.

Task-Oriented Leadership berpengaruh signifikan terhadap Organizational Commitment

Hasil pengujian menunjukkan bahwa task-oriented leadership berpengaruh signifikan terhadap organizational commitment, dengan $\beta = 0.426$ dan p-value = 0.009. Pengaruh ini menunjukkan bahwa ketika pimpinan mampu mengatur pekerjaan secara terstruktur, memberikan instruksi yang tepat, dan memastikan kelancaran operasional, pekerja cenderung mengembangkan loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi. Di PT Qingda Maspion Paper Products, pekerja blue collar merasakan manfaat dari kepemimpinan yang jelas dan teratur, sehingga membentuk komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan. Ini membuktikan bahwa struktur dan arahan yang baik bukan hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga meningkatkan komitmen organisasi.

Psychological Capital tidak berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction

Hipotesis keempat tidak didukung secara statistik, dengan $\beta = 0.219$ dan p-value 0.217. Meskipun arah hubungan positif, hasil ini menunjukkan bahwa modal psikologis pekerja tidak cukup kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat terjadi karena pekerja blue collar di PT Qingda Maspion Paper Products lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti beban kerja fisik, sistem shift, keamanan kerja, serta hubungan dengan atasan, dibandingkan dengan kondisi psikologis internal mereka. Dengan demikian, meskipun pekerja memiliki optimisme atau resiliensi tertentu, hal itu tidak otomatis meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.

Psychological Capital tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Commitment

Hasil pengujian H5 menunjukkan bahwa psychological capital tidak berpengaruh signifikan terhadap organizational commitment, dengan $\beta = 0.120$ dan p-value 0.456. Nilai ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dibentuk oleh faktor psikologis internal karyawan, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor organisasi seperti gaya kepemimpinan, struktur kerja, hingga rasa aman dalam bekerja. Pada lingkungan industri seperti PT Qingda Maspion Paper Products, faktor kenyamanan kerja dan kepastian pekerjaan cenderung memberikan dampak lebih besar terhadap komitmen dibandingkan kondisi psikologis individual.

Job Satisfaction berpengaruh tidak signifikan terhadap Organizational Commitment

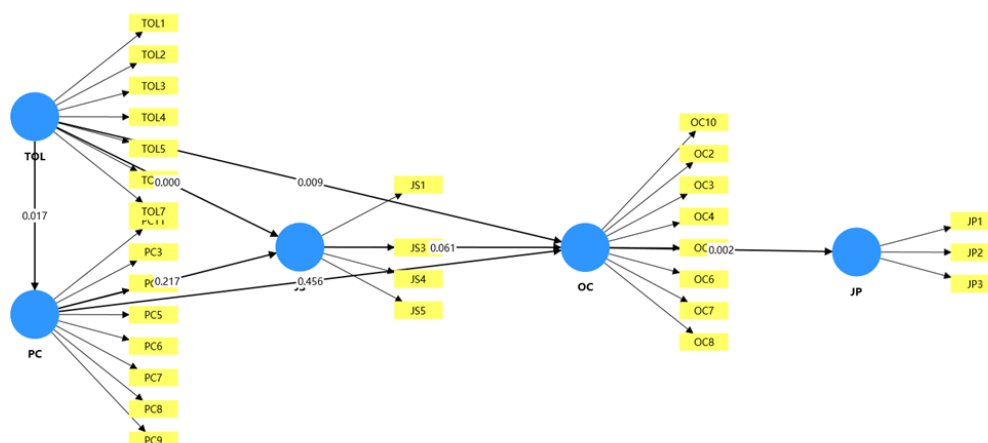
Hipotesis keenam menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan, dengan $\beta = 0.322$ dan p-value 0.061. Nilai p sedikit di atas batas signifikansi (0.05), sehingga hipotesis ini tidak didukung. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun pekerja merasa cukup puas dengan

pekerjaannya, tingkat kepuasan tersebut belum cukup kuat untuk membentuk komitmen organisasi. Pada pekerja di PT Qingda Maspion Paper Products, komitmen terhadap organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh kestabilan pekerjaan, perlakuan atasan, serta kesempatan kerja jangka panjang dibandingkan kepuasan kerja sehari-hari. Dengan kata lain, kepuasan bukan penentu utama komitmen dalam konteks industri manufaktur ini.

Organizational Commitment berpengaruh signifikan Job Performance

Hipotesis ketujuh menunjukkan hasil signifikan dengan $\beta = 0.384$ dan p-value 0.002. Hal ini membuktikan bahwa organizational commitment berpengaruh positif terhadap job performance. Pada pekerja blue collar PT Qingda Maspion Paper Products, komitmen yang tinggi membuat karyawan bekerja lebih tekun, memenuhi target, dan menjaga kualitas produksi. Karyawan yang memiliki komitmen cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar dan menghindari perilaku kontraproduktif. Temuan ini memperkuat bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja di lingkungan pabrik.

Analisa Model Secara Keseluruhan



Gambar 2. Model Penelitian Hasil (Keseluruhan)

Sumber: Data diolah (2025)

Analisis model secara keseluruhan dilakukan untuk melihat bagaimana hubungan antarvariabel dalam penelitian ini bekerja secara terpadu dan apa implikasi dari pola hubungan tersebut terhadap perilaku kerja karyawan di PT Qingda Maspion Paper Products. Model penelitian yang digunakan menggambarkan hubungan antara task-oriented leadership, psychological capital, job satisfaction, organizational commitment, dan job performance sebagai satu kesatuan sistem perilaku kerja.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa model memiliki beberapa hubungan yang signifikan dan beberapa hubungan yang tidak signifikan, yang mencerminkan dinamika kompleks pekerja blue collar dalam konteks industri manufaktur. Temuan paling menonjol dalam model adalah kuatnya pengaruh task-oriented leadership terhadap tiga variabel sekaligus: psychological capital, job satisfaction, dan organizational commitment. Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang menunjukkan nilai koefisien yang positif dan signifikan, yaitu

0.344 ($p = 0.017$) untuk psychological capital, 0.602 ($p = 0.000$) untuk job satisfaction, dan 0.426 ($p = 0.009$) untuk organizational commitment. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang memberikan instruksi jelas, struktur kerja yang rapi, dan arahan yang tegas memiliki peran sangat penting dalam membentuk kondisi psikologis, sikap kerja, dan loyalitas karyawan. Dalam konteks operasional PT Qingda Maspion Paper Products yang sarat dengan pekerjaan fisik dan aktivitas produksi harian, kepemimpinan yang berorientasi pada tugas menjadi faktor fundamental yang memandu perilaku dan persepsi pekerja.

Namun, tidak semua hubungan dalam model menunjukkan hasil signifikan. Psychological capital yang secara teoretis diharapkan memengaruhi job satisfaction dan organizational commitment ternyata tidak memberikan pengaruh yang berarti. Dengan nilai koefisien 0.219 ($p = 0.217$) terhadap job satisfaction dan 0.120 ($p = 0.456$) terhadap organizational commitment, jelas bahwa modal psikologis pekerja tidak cukup kuat untuk mendorong munculnya kepuasan maupun komitmen dalam konteks kerja fisik di pabrik. Kondisi ini menunjukkan bahwa para pekerja di PT Qingda Maspion Paper Products lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kejelasan tugas, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, serta keamanan kerja dibandingkan aspek psikologis internal seperti optimisme, harapan, atau resiliensi. Dengan kata lain, faktor psikologis pribadi tidak menjadi determinan utama dalam membentuk sikap kerja strategis di lingkungan kerja manufaktur.

Job satisfaction juga tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap organizational commitment. Meskipun nilai koefisien menunjukkan arah positif sebesar 0.322, nilai $p = 0.061$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan di tempat kerja belum cukup untuk membentuk loyalitas atau komitmen jangka panjang bagi pekerja blue collar. Karyawan tampaknya lebih mempertimbangkan stabilitas kerja, perlakuan atasan, serta konsistensi sistem operasional dalam menentukan sejauh mana mereka berkomitmen terhadap perusahaan.

Di sisi lain, organizational commitment menunjukkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan job performance. Dengan nilai koefisien 0.384 dan p -value 0.002, komitmen organisasi terbukti menjadi prediktor signifikan terhadap kinerja kerja. Pekerja yang merasa terikat dengan perusahaan menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih disiplin, lebih bertanggung jawab, dan lebih konsisten dalam menjalankan tugas. Dalam lingkungan produksi PT Qingda Maspion Paper Products, komitmen ini tampak berpengaruh pada kualitas kerja, produktivitas, dan stabilitas proses produksi.

Secara keseluruhan, pola hubungan dalam model menunjukkan bahwa faktor organisasi—terutama kepemimpinan—memiliki pengaruh yang jauh lebih dominan dibandingkan faktor psikologis individu (Ahmed et al., 2024). Task-oriented leadership menjadi variabel inti yang membentuk sikap dan kondisi psikologis karyawan, sedangkan organizational commitment menjadi variabel kunci yang menerjemahkan berbagai pengaruh tersebut menjadi kinerja nyata di lapangan. Sementara itu, psychological capital dan job satisfaction tidak memainkan peran besar dalam mempengaruhi sikap strategis seperti komitmen organisasi.

Model ini memberikan gambaran bahwa peningkatan efektivitas kerja di PT Qingda Maspion Paper Products akan lebih optimal bila diarahkan pada aspek struktural dan

manajerial, khususnya gaya kepemimpinan yang jelas dan konsisten serta sistem kerja yang mendukung pembentukan komitmen. Dengan kata lain, perusahaan lebih diuntungkan jika fokus pada penguatan kepemimpinan dan struktur kerja daripada mengandalkan faktor psikologis internal karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh task-oriented leadership, psychological capital, dan job satisfaction terhadap organizational commitment serta dampaknya terhadap job performance pada pekerja blue collar PT Qingda Maspion Paper Products di Kabupaten Sidoarjo. Hasil analisis PLS menunjukkan bahwa model penelitian memiliki pola hubungan yang kuat pada variabel yang bersumber dari faktor organisasi, khususnya gaya kepemimpinan, sementara faktor psikologis individu menunjukkan pengaruh yang lebih lemah.

Kesimpulan utama penelitian adalah bahwa task-oriented leadership merupakan variabel inti yang paling dominan dalam memengaruhi psychological capital, job satisfaction, dan organizational commitment. Kepemimpinan yang berorientasi tugas terbukti memberikan dampak signifikan terhadap ketiga variabel tersebut, yang menunjukkan bahwa struktur kerja, kejelasan instruksi, dan arah kerja dari pimpinan sangat vital di lingkungan kerja manufaktur seperti PT Qingda Maspion Paper Products.

Sebaliknya, psychological capital tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap job satisfaction maupun organizational commitment. Hal ini menunjukkan bahwa modal psikologis individu seperti optimisme, efikasi diri, dan resiliensi belum tentu dapat diterjemahkan menjadi kepuasan atau komitmen di lingkungan kerja fisik dan terstruktur. Demikian pula, job satisfaction tidak mampu meningkatkan organizational commitment secara signifikan, yang menandakan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi faktor utama yang membentuk loyalitas pekerja dalam konteks ini.

Penelitian juga menyimpulkan bahwa organizational commitment memiliki pengaruh signifikan terhadap job performance. Karyawan yang merasa terikat dengan perusahaan cenderung menunjukkan kinerja lebih tinggi, lebih bertanggung jawab, dan lebih stabil dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, komitmen menjadi variabel kunci yang menerjemahkan berbagai faktor internal dan eksternal menjadi perilaku kerja produktif.

Secara keseluruhan, model penelitian menggambarkan bahwa kinerja pekerja blue collar lebih dipengaruhi oleh faktor manajerial dan struktural daripada faktor psikologis individu. Fokus pada kepemimpinan dan sistem kerja menjadi strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan sikap dan perilaku kerja di perusahaan manufaktur.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, R., Philbin, S. P., & Paracha, O. S. (2024). Investigating the impact of task-oriented, relationship-oriented, and innovation-oriented leadership competencies on project success in Pakistan: a moderated model of multi-dimensional senior management support. *Engineering Management Journal*, 36(1), 42–65.
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career*

- Development International, 23, 33-47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>.
- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 140-164.
- Amar, S. H. (2019). Sustainable leadership and work environment: Improving human potentials. *Human Resources Management and Services*, 1(1), 660-660.
- Avey, J., Luthans, F., & Youssef, C. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36, 430 - 452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>.
- Avey, J., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance.. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152. <https://doi.org/10.1002/HRDQ.20070>.
- Biganeh, M., & Young, S. L. (2021). Followers' perceptions of positive communication practices in leadership: What matters and surprisingly what does not. *International Journal of Business Communication*, 2329488420987277.
- Bonds, A. A. (2017). Employees' organizational commitment and turnover intentions (Doctoral dissertation, Walden University).
- Canagarajah, S., & Sethuraman, S. V. (2001). Social protection and the informal sector in developing countries: Challenges and opportunities. World Bank.
- Clark, A. (1996). Job Satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34, 189-217. <https://doi.org/10.1111/J.1467-8543.1996.TB00648.X>.
- Cummings, G., Tate, K., Lee, S., Wong, C., Paananen, T., Micaroni, S., & Chatterjee, G. (2018). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review.. *International journal of nursing studies*, 85, 19-60 . <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016>.
- Damai, P., Rofiaty, R., & Sudjatno, S. (2023). Job Satisfaction and Employee Performance Factors in Palm Oil Plantations. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 143-152.
- Dewi, Y., & Rachmawati, R. (2014). Leadership development experiences of women leaders in state-owned enterprises in Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 8(2), 167-181.
- Dhaenens, M. S., Hernández-Fernaund, E., & Borges, H. (2022). Which personal and organizational factors influence the organizational commitment and job satisfaction of shipyard blue-collar workers? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4849.
- Dhal, M. (2020). Labor stand: Face of precarious migrant construction workers in India. *Journal of construction engineering and management*, 146(6), 04020048.
- Diòssy, K. (2025). Leadership approaches in manufacturing: A comparative study of task and relation orientation. *Journal of Industrial Management Studies*, 14(2), 112–129.
- Gazi, M. A. I. (2024). Job satisfaction and organizational commitment: Structural factors as moderators in industrial work. *Journal of Workplace Research*, 18(1), 55–70.
- Groot, W., & Brink, H. (1999). Job satisfaction of older workers. *International Journal of*

- Manpower, 20, 343-360. <https://doi.org/10.1108/01437729910289701>.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.). Sage Publications.
- Hapsari, F. (2023). Meta Analysis of Factors Associated with Job Satisfaction in Health Workers. *Journal of Health Policy and Management*. <https://doi.org/10.26911/thejhpm.2023.08.03.05>.
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359-368.
- Henkel, T., Marion, J., & Bourdeau, D. (2019). Project Manager Leadership Behavior: Task-Oriented versus Relationship-Oriented. *Journal of Leadership Education*. <https://doi.org/10.12806/V18/I2/R8>.
- Idris, A. M., & Manganaro, M. (2017). Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(4), 251-269.
- Jiang, B., Baker, R. C., & Frazier, G. V. (2009). An analysis of job dissatisfaction and turnover to reduce global supply chain risk: Evidence from China. *Journal of operations management*, 27(2), 169-184.
- Kaming, P. F., Olomolaiye, P. O., Holt, G. D., & Harris, F. C. (1998). What motivates construction craftsmen in developing countries? A case study of Indonesia. *Building and Environment*, 33(2-3), 131-141.
- Kasemsap, K. (2017). The Significance of Job Satisfaction in Modern Organizations. , 181-200. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-2568-4.CH008>.
- Kiladze, N. (2024). Leadership Style in Managing the Organization. *Works of Georgian Technical University*. <https://doi.org/10.36073/1512-0996-2024-2-94-100>.
- Kim, B. J. (2020). Unstable jobs harm performance: The importance of psychological safety and organizational commitment in employees. *SAGE Open*, 10(2), 2158244020920617.
- Kim, I. H., Choi, C. C., Urbanoski, K., Park, J., & Kim, J. M. (2021). Analysis of the 2012 Canadian Community Health Survey-Mental Health demonstrates employment insecurity to be associated with mental illness. *Medicine*, 100(50), e28362.
- Kim, M. J., & Kim, B. J. (2020). The performance implications of job insecurity: The sequential mediating effect of job stress and organizational commitment, and the buffering role of ethical leadership. *International journal of environmental research and public health*, 17(21), 7837.
- Knox, J., & Anfara, V. (2013). Understanding Job Satisfaction and Its Relationship to Student Academic Performance. *Middle School Journal*, 44, 58 - 64. <https://doi.org/10.1080/00940771.2013.11461857>.
- Kong, F., Tsai, C., Tsai, F., Huang, W., & De La Cruz, S. (2018). Psychological Capital Research: A Meta-Analysis and Implications for Management Sustainability. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/SU10103457>.
- Kopchak, Y., Matveyev, M., & Motorniuk, U. (2024). FEATURES OF THE INFLUENCE OF DIFFERENT LEADERSHIP STYLES ON ENTERPRISE MANAGEMENT.

- Scientific Notes of Taurida National V.I. Vernadsky University. Series: Economy and Management. <https://doi.org/10.32782/2523-4803/74-2-7>.
- Kundl, B. A., & Saleh, S. D. (1993). A model of organizational commitment: instrumental and intrinsic motivation and beyond. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 10(2), 154-166.
- Loan, L. J. M. S. L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
- Lu, Y., Wang, Z., & Jiang, W. (2021). Leadership dynamics and employee attitudes: A cross-sector examination. *Journal of Leadership & Organizational Development*, 42(4), 623–640.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. D., & Jackson, D. N. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of applied Psychology*, 74(1), 152.
- Mischi, J., Pasquiers, O., Pottier, C., & Renahy, N. (2014). The world of the blue-collar worker: changed, but not gone. trans. Olivier Waine, Metropolitics.
- Muthueloo, R. & Rose, R.C (2005). Typology of organizational commitment. *American Journal of Applied Science*, 2(6) 1078–1081.
- Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95.
- Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. *Management Review Quarterly*, 68, 237-277. <https://doi.org/10.1007/S11301-018-0138-6>.
- Nuo, L. S., & Hee, O. C. (2020). Linking leadership styles and affective commitment to turnover intention: A conceptual study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(8), 244-257.
- Orgambidez, A., Borrego, Y., & Vázquez, A. (2024). Psychological capital and employee well-being: The role of job characteristics and work context. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(1), 35–49.
- Özsahin, M., Zehir, C., & Acar, A. Z. (2011). Linking leadership style to firm performance: the mediating effect of the learning orientation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 1546-1559.
- Pagés, C., & Madrigal, L. (2008). Is Informality a good measure of job quality?: Evidence from job satisfaction data.
- Pourbarkhordari, A., Zhou, E. H., & Pourkarimi, J. (2016). Role of transformational leadership in creating a healthy work environment in business setting. *European Journal of Business and Management*, 8(3), 57-70.
- Prihadini, D., Nurbaity, S., Rachmadi, H., & Krishantoro, K. (2021). The Importance of Job Satisfaction to improve Employee Performance. , 18, 367-377. <https://doi.org/10.47577/TSSJ.V18I1.3059>.
- psychological capital of entrepreneur. *Sustainability*, 10. p. 3717
- Rafiei, M., Amini, M., & Foroozandeh, N. (2014). Studying the impact of the organizational

- commitment on the job performance. *Management science letters*, 4(8), 1841-1848.
- Redman, T., & Snape, E. (2005). Unpacking commitment: Multiple loyalties and employee behaviour. *Journal of Management Studies*, 42(2), 301-328.
- Restivo, V., Gaeta, M., Odone, A., Trucchi, C., Battaglini, A., Carli, A., Capraro, M., Minutolo, G., Casuccio, A., & Favaretti, C. (2020). The effectiveness of leadership: meta-analysis of trial, cross-sectional, and before after studies. *European Journal of Public Health*, 30. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckaa166.654>.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(3), 257-266.
- Rodgers, P., Shahid, M. S., & Williams, C. C. (2019). Reconceptualizing informal work practices: some observations from an ethnic minority community in urban UK. *International Journal of Urban and Regional Research*, 43(3), 476-496.
- Saleem, H. (2015). The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 172, 563-569.
- Sanjaya, M., & Indrawati, L. (2023). The Influence Of Job Satisfaction, Work Motivation, And Employee Commitment On Employee Performance. *Research In Management and Accounting (RIMA)*, 6(1), 11-20.
- Sanny, L., & Kurnia, J. O. (2019). Analysis of Indonesia's Attractiveness as an Offshoring Destination Compared to China, India, and ASEAN Countries. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(5), 985-994.
- Saraih, U. N., Amlus, M. H., & Tunku Ahmad, T. S. (2020). Factors influencing employees' commitment in the public institution: Empirical evidences in Malaysia. *International Journal of Business and Management*, 4(5), 26-31.
- Şen, C., Mert, İ. S., & Aydin, O. (2017). The effects of positive psychological capital on employee's job satisfaction, organizational commitment, and ability coping with stress. *Journal of Academic Research in Economics*, 9(2).
- Setiawan, R. P. S. M., & Irawanto, S. D. W. (2020). Servant leadership characteristics, organisational commitment, followers' trust, employees' performance outcomes: A literature review. *European Research Studies Journal*, 23(4), 902-911.
- Somers, M. J., & Birnbaum, D. (1998). Work-related commitment and job performance: it's also the nature of the performance that counts. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(6), 621-634.
- Suhardi, M., Huda, S. A., Mulyadi, D., & Nazopah, N. (2020). The effect of organizational culture, leader behaviors, job satisfaction, and justice on organizational commitment. *Journal of Applied Science, Engineering, Technology, and Education*, 2(1), 37-42.
- Tolentino, R. C. (2013). Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel. *International journal of Information technology and Business Management*, 15(1), 51-59.
- Turek, D. (2023). Organizational commitment as a predictor of performance in high-demand

- work environments. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 411–428.
- Turek, D., & Wróbel, M. (2024). Employee commitment and job crafting: Implications for performance in operational settings. *Journal of Applied Behavioral Science*, 60(2), 255–272.
- Ugwoke, F., Onu, D., & Matthews-Njoku, E. (2008). Determinants Of Job Satisfaction Of Field Extension Workers In Enugu State Agricultural Development Programme. . <https://doi.org/10.4314/gaep.v3i2.34930>.
- Wang, H., Alam, P., & Zheng, L. (2022). The impact of transformational leadership on affective organizational commitment and job performance: The mediating role of employee engagement. *Journal of Management and Innovation*, 10(1), 44–59.
- Wang, Y., Tsai, C., Tsai, F., Huang, W., & De La Cruz, S. (2018). Antecedent and Consequences of Psychological Capital of Entrepreneurs. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/SU10103717>.
- Wangi, T. S., & Nilasari, B. M. (2023). Pengaruh task-oriented leadership style, psychological capital, dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 155–170.
- Weber, E., Motalebzadeh, H., & Brill, J. (2022). Task-oriented leadership and operational performance in industrial work settings. *Journal of Operations and Human Performance*, 9(3), 201–218..
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428.
- Wijayaningtyas, M., Lukiyanto, K., Nursanti, E., & Laksmana, D. I. (2022). The effect of economical phenomenon on informal construction workers earnings within Covid-19 pandemic: A mixed method analysis. *Heliyon*, 8(8).
- Wright, T., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance.. *Journal of occupational health psychology*, 5 1, 84-94 . <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.1.84>.
- Wu, W., & Nguyen, K. (2019). The antecedents and consequences of psychological capital: a meta-analytic approach. *Leadership & Organization Development Journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0233>.
- Youssef-Morgan, C. M., & Dahms, J. P. (2017). Developing psychological capital to boost work performance and well-being. In *Research handbook on work and well-being* (pp. 332-350). Edward Elgar Publishing.
- Yukl, G. (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *Academy of Management perspectives*, 26(4), 66-85.