

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menguji pengaruh organisasi pembelajaran terhadap keterikatan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 589 karyawan pada perusahaan PT Pembangkitan Jawa Bali Kantor Pusat yang berada di Surabaya. Melalui perhitungan rumus *Slovin*, diperoleh sampel penelitian sejumlah 86 karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah organisasi pembelajaran dan keterikatan kerja. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Pada variabel organisasi pembelajaran dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran yang mencakup dimensi penguasaan pribadi, model mental, visi bersama, pembelajaran tim, dan berpikir sistematis. Sedangkan variabel keterikatan kerja skala yang digunakan mencakup dimensi semangat, penyerapan, dan pengabdian.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Hasil pada penelitian ini menemukan bahwa dimensi organisasi pembelajaran secara simultan berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Namun secara parsial, hanya dimensi visi bersama yang berpengaruh positif signifikan. Sedangkan penguasaan pribadi, model mental, pembelajaran tim, dan berpikir sistematis berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keterikatan kerja.

**Kata kunci: organisasi pembelajaran, keterikatan kerja, penguasaan pribadi, model mental, visi bersama, pembelajaran tim, dan berpikir sistematis**

## ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and test the effect of learning organization on employee work engagement. The population in this study was 589 employees at the company PT Pembangkitan Jawa Bali Head Office in Surabaya. Through the calculation of the Slovin formula, a sample of 86 employees was obtained. The variables used in this study are learning organization and work engagement. The instrument used in this study was a questionnaire. The scale of learning organization variable in this study uses a measurement scale that includes dimensions of personal mastery, mental models, shared vision, team learning, and system thinking. While work engagement variables used includes the dimensions of vigor, absorption, and dedication.

The analytical method used in this study is multiple linear regression (multiple regression analysis). The results of this study found that the dimensions of learning organization simultaneously influence work engagement. But partially, only the shared vision dimension has a significant positive effect. While personal mastery, mental models, team learning, and system thinking have a positive but not significant effect on work engagement.

**Keyword: learning organization, work engagement, personal mastery, mental model, shared vision, team learning, system thinking**