

**PENGARUH MAKNA KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
AFEKTIF DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR PADA
KARYAWAN PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 4
WILAYAH MAKASSAR**

SKRIPSI

**Pembimbing:
Dr. Muhammad Tamar, M.Psi
Hillman Wirawan, S.Psi., MM., M.A**

**Disusun Oleh:
MUTMAINNAH
C021181315**



**PRODI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2022**

**PENGARUH MAKNA KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
AFEKTIF DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR PADA
KARYAWAN PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 4
WILAYAH MAKASSAR**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Seminar Proposal
pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:
Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.
Hillman Wirawan, S.Psi., MM., M.A

Oleh:
Mutmainnah
C021181315



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2022**

Halaman Persetujuan

**PENGARUH MAKNA KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
AFEKTIF DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR
PADA KARYAWAN PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)
REGIONAL 4 WILAYAH MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

Mutmainnah

C021181315

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

Makassar, 26 April 2022

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.
NIP. 19641213 199002 1 004

Hillman Wirawan, S.Psi., MM., M.A
NIP. 19870908 201801 5 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichas Nanang Afandi, S.Psi., MA
NIP. 19810725 201012 1 004

SKRIPSI

**PENGARUH MAKNA KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI AFEKTIF
DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIATOR PADA KARYAWAN
PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 4
WILAYAH MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh:

Mutmainnah

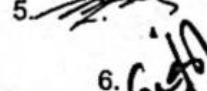
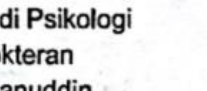
C021181315

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal 26 April 2022

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	
2.	Resky Ariani Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	
3.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	
4.	Hillman Wirawan, S.Psi., MM., M.A	Anggota	
5.	Istiana Tajuddin, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	
6.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset,
dan Inovasi

Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi. MA.

NIP. 198107252010121004

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 14 April 2022
Yang Membuat Pernyataan,


wutmainnah

NIM.
C021181315

ABSTRAK

Mutmainnah, C021181315, Pengaruh Makna Kerja terhadap Komitmen Organisasi Afektif dengan Work Engagement sebagai Mediator Pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Wilayah Makassar, *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, 2022.
xiv + 93 halaman, 5 lampiran.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi afektif dengan *work engagement* yang berperan sebagai variable mediasi pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Wilayah Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 247 orang. Penelitian ini menguji efek tidak langsung dari makna kerja terhadap komitmen organisasi afektif melalui peran mediasi work engagement. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi berganda dengan teknik *bootstrapping* dan *Sobel test*. Hasil penelitian ini memberikan hasil bahwa makna kerja memberikan pengaruh terhadap *work engagement*, dan memengaruhi komitmen organisasi afektif secara langsung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* memediasi secara parsial.

Kata Kunci: Makna Kerja, *Work Engagement*, Komitmen Organisasi Afektif, *Bootstrapping*

Daftar Pustaka, 123 (1950-2021)

ABSTRACT

Mutmainnah, C021181315, Effect of Meaning of Work on Affective Organizational Commitment with Work Engagement as Mediator for Employees of PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar Region, Bachelor Thesis, Faculty of Medicine, Psychology Department, 2022.

xiv + 93 pages, 5 attachments.

This study aims to examine the effect of the meaning of work on affective organizational commitment with work engagement which acts as a mediating variable on employees of PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar Region. The number of samples in this study were 247 people. This study examined the indirect effect of meaning of work on affective organizational commitment via the mediating role of work engagement. The analysis technique used is multiple regression test with bootstrapping technique and Sobel test. The results of this study indicated that meaning of work has an influence on work engagement, and directly affect affective organizational commitment. Thus, it can be concluded that work engagement mediates partially.

Keywords: *Meaning of Work, Work Engagement, Affective Organizational Commitment, Bootstrapping.*

Bibliography, 123 (1950-2021)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala karunia, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Makna Kerja terhadap Komitmen Organisasi Afektif dengan *Work Engagement* sebagai Mediator Pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Wilayah Makassar**”. Adapun skripsi ini disusun sebagai salah satu bentuk persyaratan dalam mencapai gelar pendidikan sarjana (S1) di Prodi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Peneliti menyadari ketidaksempurnaan yang dimiliki dalam penulisan dan diri pribadi peneliti, dengan demikian maka peneliti dengan penuh keterbukaan mengharapkan umpan balik, saran, dan masukan dari berbagai pihak baik secara teknis ataupun konten pada skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tentunya membutuhkan proses yang cukup panjang dan tidak mudah dalam menyelesaikannya. Di sisi lain, peneliti sangat bersyukur bahwa Allah SWT menghadirkan beberapa pihak yang ikut andil dalam kehidupan peneliti sehingga peneliti dapat bertahan dan menyelesaikan skripsi ini. Adapun ucapan terima kasih peneliti ucapkan kepada:

1. Kedua orang tua terkasih, Bapak Drs. Syahrawi Mannan M.Pd dan Ibu Dra. Hj. Fatimah, atas segenap kasih sayang dan segala dukungan yang diberikan kepada peneliti, baik secara material, emosional, dan banyak hal lainnya yang peneliti tidak dapat sebutkan satu persatu serta doa yang tiada hentinya dipanjatkan untuk peneliti sehingga peneliti dapat sampai ditahap ini.
2. Saudari dan saudara peneliti, Nurul Halimah dan Muhammad Nawaldi, karena sudah menjadi saudara yang sangat baik dan mendukung serta senantiasa membuat peneliti tertawa bahkan dalam keadaan sulit sekalipun.
3. Bapak Dr. Muhammad Tamar, M. Psi. dan Bapak Hillman Wirawan S.Psi., M.M., M.A. selaku pembimbing 1 dan 2. Peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas waktu, umpan balik, kesempatan, ilmu, dan saran, serta

dukungan yang diberikan selama penyusunan skripsi ini. Peneliti juga bersyukur karena selama berjalannya proses ini, peneliti mendapatkan banyak sekali hal baru, dan ilmu yang sangat bermanfaat selama peneliti dibimbing.

4. Ibu Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc dan Ibu Sri Wahyuni. S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembahas 1 dan 2. Peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas waktu, umpan balik, dan saran yang diberikan selama penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas umpan balik yang membangun dan membuat peneliti untuk lebih *aware* lagi dengan hal-hal detail.
5. Ibu Istiana Tajuddin, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen PA peneliti selama menjadi mahasiswi di Prodi Psikologi FK Unhas. Peneliti mengucapkan terima kasih atas ilmu dan juga perhatian yang ibu berikan.
6. Seluruh Dosen Prodi Psikologi FK Unhas yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan memberikan kontribusi terbaiknya selama mengajar, serta dukungan yang Bapak/Ibu dosen berikan sehingga membentuk pribadi peneliti yang jauh lebih baik daripada sebelumnya dan pengalaman yang begitu berharga.
7. Staf Prodi Psikologi FK Unhas atas dukungan serta bantuan yang diberikan selama peneliti mengikuti pembelajaran, terutama Ibu Wiwi selaku Pegawai Administrasi Prodi Psikologi FK Unhas, terima kasih atas waktu, cerita, kesabaran, dan keramahan Ibu selama ini.
8. Pihak PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Wilayah Makassar yang telah bersedia memberikan izin, persetujuan, dan bantuan selama peneliti melaksanakan penelitian.
9. Geng yang mau cepat wisuda, Farah, Nade, Pitty, dan Sabe. Terima kasih karena sudah menjadi pihak yang andil dalam pengalaman individu di perkuliahan yang menyenangkan. Peneliti sangat bersyukur berkenalan dengan kalian, dengan pola pikir kalian yang unik serta karakter yang berbeda-beda.
10. Geng kolab mantap, Elma, Geby, Jihan, Firman, Ikhsan, Kiki, Lulu, dan Windi. Terima kasih karena sudah turut andil dalam memberikan warna warni perkuliahan selama ini dan membantu peneliti selama perkuliahan.
11. Mely, Iqbal, Indri, Astrid, Alisa, Felicia, Nanda, Yustia, Ade, Naya, Rifda, dan beberapa teman peneliti yang tidak dapat peneliti sebutkan satu

persatu, terima kasih atas segala bantuan dan dukungan yang diberikan kepada peneliti, serta selalu membuat peneliti tertawa hahaha.

12. Closure 2018, terima kasih karena sudah menjadi teman-teman angkatan yang *amazing*. Semoga segala urusan kalian semuanya dimudahkan ke depannya.
13. Fradans, Chusnul, Ranios, Ulfa, Nanda, Iis, dan Dwisar. Terima kasih karena sudah menjadi sahabat peneliti selama 10 tahun lebih dan terima kasih atas pengertiannya untuk segala kesibukan yang dialami oleh peneliti, serta ingin mengorbankan waktunya dalam mendukung peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Be Strong, Zhaf, Dimel, Devie, Esi, Rara, Astisa, dan Sisi. Terima kasih atas segala dukungan yang diberikan selama penyusunan skripsi ini.
15. Aan, Dhafir, dan Rifqi. Terima kasih karena sudah menjadi pihak yang senantiasa mendengarkan keluh kesah peneliti.
16. Myta, Angel, Tari, Icha, Ray, Ainie, Aul, Daffa, dan beberapa pihak yang mungkin peneliti tidak dapat sebutkan satu persatu, terima kasih karena menjadi kawan yang baik dan mendukung peneliti selama perkuliahan.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dan dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan mohon maaf atas segala kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Harapan peneliti pada penelitian ini bahwa penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan Ilmu Psikologi, masyarakat, dan tentunya tempat peneliti melaksanakan penelitian. Akhir kata, semoga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini senantiasa diberikan kemudahan dan Rahmat oleh Allah SWT.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Makassar, 14 April 2022

Mutmainnah
C021181315

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Lembar Pernyataan	iv
Abstrak	v
Abstract	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I: PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.3.3 Manfaat Penelitian	7
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 <i>Work Engagement</i>	9
2.1.1 Definisi <i>Work Engagement</i>	9
2.1.2 Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	11
2.1.3 Faktor-Faktor yang memengaruhi <i>Work Engagement</i>	12
2.2 Makna Kerja.....	13
2.2.1 Definisi Makna Kerja	13
2.2.2 Aspek-Aspek Makna Kerja	15
2.2.3 Faktor-faktor yang memengaruhi Makna Kerja.....	16
2.3 Komitmen Organisasi.....	17
2.3.1 Definisi Komitmen Organisasi	17
2.3.2 Komponen Komitmen Organisasi.....	20
2.3.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi Afektif	21
2.4 Hubungan Makna Kerja, <i>Work Engagement</i> , dan Komitmen Organisasi..	22
2.4.1. Dukungan Teoretis.....	22
2.4.2 Dukungan Empiris.....	25
2.5 Kerangka Konseptual.....	28
2.6 Hipotesis.....	30
BAB III: METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Desain Penelitian	31
3.3 Variabel Penelitian	31
3.4 Definisi Operasional Variabel	32
3.5 Populasi dan Sampel	33
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6.1 Skala Makna Kerja	34
3.6.2 Skala <i>Work Engagement</i>	38
3.6.3 Skala Komitmen Organisasi	42
3.7 Teknik Analisis Data.....	45
3.8 Prosedur Penelitian.....	47
3.8.1 Tahap Persiapan.....	47

3.8.2 Tahap Pelaksanaan	47
3.8.3 Tahap Pengolahan dan Pelaporan Data.....	47
BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Gambaran Karakteristik Responden.....	49
4.1.2 Uji Deskriptif	52
4.1.3 Uji Hipotesis	71
4.2 Pembahasan.....	85
4.3 Limitasi Penelitian	91
BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN	93
5.1 Kesimpulan	93
5.2 Saran	93
Daftar Pustaka	94

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Cetak Biru Skala Makna Kerja	35
Tabel 3.2 Hasil Goodness of Fit Index Pada Skala Makna Kerja Awal.....	36
Tabel 3.3 Goodness of Fit Index Pada Skala Makna Kerja Akhir	36
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Skala Makna Kerja.....	37
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Skala Makna Kerja	38
Tabel 3.6 Cetak Biru Skala <i>Work Engagement</i>	39
Tabel 3.7 Tabel <i>Goodness of Fit Index</i> UWES - 17.....	39
Tabel 3.8 Tabel <i>Goodness of Fit Index</i> UWES-9	40
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Skala <i>Work Engagement</i>	41
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Work Engagement</i>	41
Tabel 3.11 Cetak Biru Skala Komitmen Organisasi.....	42
Tabel 3.12 Hasil <i>Goodness of Fit Index</i> Komitmen Organisasi Afektif Awal	43
Tabel 3.13 Hasil <i>Goodness of Fit Index</i> Komitmen Organisasi Afektif Akhir.....	44
Tabel 3.14 Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi Afektif	44
Tabel 3.15 Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi Afektif	45
Tabel 4.1 Deskriptif Statistik Makna Kerja.....	52
Tabel 4.2 Skor Penormaan Makna Kerja	53
Tabel 4.3 Dekriptif Statistik <i>Work Engagement</i>	58
Tabel 4.4 Skala Penormaan <i>Work Engagement</i>	59
Tabel 4.5 Deskriptif Statistik Komitmen Organisasi Afektif	64
Tabel 4.6 Skala Penormaan Komitmen Organisasi Afektif	65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Linearitas Makna Kerja dan <i>Work Engagement</i>	73
Tabel 4.8 Hasil <i>Curve Estimates</i> Makna Kerja dan <i>Work Engagement</i>	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas Makna Kerja dan Komitmen Organisasi Afektif	75
Tabel 4.10 Hasil <i>Curve Estimates</i> Makna Kerja dan Komitmen Organisasi Afektif	76
Tabel 4.11 Hasil Linearitas <i>Work Engagement</i> dan Komitmen Organisasi Afektif	77
Tabel 4.12 Hasil <i>Curve Estimates Work Engagement</i> dan Komitmen Organisasi Afektif.....	77
Tabel 4.13 Hasil Multikoleniaritas	78
Tabel 4.14 Hasil Hubungan Antar Variabel	80
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi	81
Tabel 4.16 Hasil <i>Sobel Test</i>	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model JD-R	25
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1 Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Gambar 4.2 Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	50
Gambar 4.3 Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Gambar 4.4 Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja	51
Gambar 4.5 Gambaran Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	52
Gambar 4.6 Gambaran Persentase Makna Kerja	53
Gambar 4.7 Gambaran Makna Kerja Berdasarkan Usia	54
Gambar 4.8 Gambaran Makna Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Gambar 4.9 Gambaran Makna Kerja Berdasarkan Masa Kerja	56
Gambar 4.10 Gambaran Makna Kerja Berdasarkan Status Kerja	57
Gambar 4.11 Gambaran Makna Kerja Berdasarkan Unit Kerja	57
Gambar 4.12 Gambaran Persentase <i>Work Engagement</i>	59
Gambar 4.13 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Usia.....	60
Gambar 4.14 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Gambar 4.15 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Masa Kerja	62
Gambar 4.16 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Status Kerja.....	63
Gambar 4.17 Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Unit Kerja	63
Gambar 4.18 Gambaran Persentase Komitmen Organisasi Afektif.....	65
Gambar 4.19 Gambaran Komitmen Organisasi Afektif Berdasarkan Usia.....	66
Gambar 4.20 Gambaran Komitmen Organisasi Afektif Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Gambar 4.21 Gambaran Komitmen Organisasi Afektif Berdasarkan Masa Kerja	68
Gambar 4.22 Gambaran Komitmen Organisasi Afektif Berdasarkan Status Kerja	69
Gambar 4.23 Gambaran Komitmen Organisasi Afektif Berdasarkan Unit Kerja .	70
Gambar 4.24 Hasil Histogram Normalitas Distribusi Residual Pengaruh Makna Kerja terhadap <i>Work Engagement</i>	71
Gambar 4.25 Hasil Histogram Normalitas Distribusi Residual Pengaruh Makna Kerja dan <i>Work Engagement</i> terhadap Komitmen Organisasi Afektif.....	72
Gambar 4.26 <i>Curve Fit</i> Makna Kerja dan <i>Work Engagement</i>	75
Gambar 4.27 <i>Curve Fit</i> Makna Kerja dan Komitmen Organisasi Afektif	76
Gambar 4.28 <i>Curve Fit Work Engagement</i> dan Komitmen Organisasi Afektif	78
Gambar 4.29 <i>Scatter-plot</i> Heteroskedastisitas.....	79
Gambar 4.30 Pengaruh Antara Tiga Variabel	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Skala Penelitian	102
Lampiran 2: Surat Izin Penelitian	106
Lampiran 3: <i>Output</i> Pengolahan Data	111
Lampiran 4: Jurnal	144
Lampiran 5: LOA.....	164

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan faktor penting dan tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia inilah yang menjadi kunci dalam menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran yang penting dalam keberhasilan setiap organisasi, sumber daya manusia dapat memberikan inovasi pada organisasi, membantu dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan efektivitas organisasi, dan meningkatkan produktivitas organisasi (Aslam *et al.*, 2013; Arvanitis *et al.*, 2016; Bartram *et al.*, 2017). Oleh karena itu, sebagai sumber daya yang penting dalam organisasi maka karyawan diharapkan memiliki komitmen terhadap organisasi (Sudaryo *et al.*, 2018; Elbadiansyah, 2019).

Salah satu atribut psikologi yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah komitmen organisasi karena tingkat komitmen yang dialami bergantung pada kekuatan identifikasi individu dengan konstituen yang relevan serta individu akan bereaksi dan berperilaku berbeda berdasarkan sumber dukungan dan objek komitmen mereka (Reichers, 1985; WeiBo *et al.*, 2010). Komitmen organisasi adalah suatu konsep yang mencakup komponen perilaku, sikap, dan keterlibatan dengan nilai organisasi serta menjadi bagian dari organisasi (Allen & Meyer, 1990). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja yang tinggi serta karyawan akan berusaha mencapai tujuan organisasi, mementingkan organisasi, dan akan bertahan dengan organisasi (Rose *et*

al., 2009; Wuryani, 2013; Yao *et al.*, 2019). Selain itu, komitmen organisasi seringkali menjadi sebuah isu di dalam sebuah organisasi, hal ini disebabkan karena komitmen organisasi sangat berkaitan dengan perkembangan organisasi itu sendiri.

Permasalahan yang sering terjadi baik di luar negeri maupun di Indonesia adalah terjadinya *turnover intention* yang menjadi salah satu akibat dari rendahnya komitmen organisasi (Marsh & Mannari, 1977; Cohen, 1993). Apabila komitmen organisasi karyawan rendah maka dapat menyebabkan terjadinya *turnover* pada karyawan sehingga efektivitas dan efisiensi kerja dapat terhambat serta tingkat produktivitas organisasi dapat menurun (Halimsetiono, 2014). Selain itu, Riggio (2013) mengemukakan bahwa *turnover* kemungkinan besar dipengaruhi oleh kurangnya komitmen organisasi sehingga memberikan dampak pada penurunan produktivitas organisasi. Hal ini juga dikemukakan oleh Aamodt (2010) bahwa komitmen organisasi yang rendah memungkinkan karyawan untuk melakukan *turnover* yang dapat menyebabkan produktivitas organisasi menurun. Dengan adanya fenomena tersebut memberikan dampak berupa produktivitas rendah, motivasi kerja rendah, disiplin rendah, semangat kerja rendah, dan peningkatan tingkat kecelakaan kerja (Suyono *et al.*, 2020).

Masalah mengenai komitmen organisasi juga terjadi di salah satu perusahaan di Kota Makassar. Hasil penelitian Hasmin & Hasmin (2019) di PT Pelindo IV (Persero) Makassar, menemukan bahwa terdapat penurunan komitmen organisasi yang menyebabkan mereka menjadi malas dan tidak bekerja dengan maksimal. Hal tersebut disebabkan karena karyawan memiliki persepsi bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan, promosi tidak dilakukan secara adil, dan kepercayaan pada atasan kurang sehingga memberikan dampak pada

karyawan. Dengan demikian, hal tersebut perlu menjadi sebuah perhatian karena dengan menurunnya komitmen organisasi mampu memberikan dampak terhadap pengembangan organisasi itu sendiri serta diharapkan bahwa walaupun tidak terdapat promosi, kompensasi, dan lain-lain, karyawan mampu memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi.

Dalam komitmen organisasi komponen yang paling kuat pengaruhnya terhadap perilaku kerja adalah komitmen afektif. Komitmen afektif juga memiliki karakteristik yang bertahan lama, sangat diperlukan, dan merupakan inti dari komitmen organisasi (Mercurio, 2015). Hal ini didukung oleh peneliti lainnya (Solinger *et al.*, 2008; Meyer *et al.*, 2012; Kim *et al.*, 2017; Choi *et al.*, 2020; Kotze & Nel, 2020; Lambert *et al.*, 2021) yang mengemukakan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang paling kuat dalam memengaruhi perilaku, kinerja, kesejahteraan psikologis karyawan, dan memberikan banyak hasil yang positif. Selain itu, Kim *et al.* (2017) juga mengemukakan bahwa sebagian besar penelitian berfokus pada komitmen afektif dalam mengukur komitmen organisasi. Dengan demikian, peneliti menggunakan komitmen afektif dalam menguji hal tersebut.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi afektif. Faktor-faktor tersebut, yakni karakteristik pribadi, struktur organisasi, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan (Meyer & Allen, 1950;1991). Selain itu, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Jung & Yoon (2015) di beberapa restoran dan hotel bintang lima di Korea Selatan menyebutkan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah makna kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jiang & Johnson (2018) mengemukakan bahwa individu yang menganggap bahwa pekerjaan mereka bermakna dapat memicu komitmen organisasi afektif. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Wahyuni *et al.*

(2019) yang mengemukakan bahwa apabila individu memiliki makna kerja maka ia akan memiliki pemikiran yang positif terhadap pekerjaannya dan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Makna kerja adalah sikap individu yang memandang secara luas dan positif pekerjaan yang mereka miliki (Steger, Dik, & Duffy, 2012). Pekerjaan akan terasa bermakna ketika individu memiliki perasaan yang jelas pada dirinya, memahami lingkungan kerjanya, dan memahami tujuan di tempat individu bekerja. Ketika karyawan memiliki pemahaman mengenai diri sendiri akan memberikan dasar bagi mereka untuk lebih paham akan tujuan, memotivasi mereka untuk dapat terlibat dalam pekerjaannya, dan memiliki kinerja yang baik (Steger & Dik, 2010). Dengan demikian, diharapkan bahwa dengan adanya makna kerja yang dimiliki setiap karyawan maka karyawan dapat memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Selain memengaruhi komitmen organisasi afektif, makna kerja juga mampu memengaruhi *work engagement* karyawan, dengan memahami makna pekerjaan merupakan faktor motivasi intrinsik yang memprediksi karakteristik *work engagement* dan karakteristik motivasi dari *meaningfulness* digunakan untuk menghubungkan *meaningfulness* dengan *work engagement* (Ghadi & Caputi, 2013; Khan *et al.*, 2021). Sesuai dengan hasil penelitian Mulyati *et al.* (2019) yang menyebutkan bahwa makna kerja berdampak positif terhadap *work engagement*. Hal ini dikarenakan makna kerja mampu mendorong pemahaman karyawan terhadap peran yang dimiliki dalam organisasi. Sejalan dengan hasil penelitian Han *et al.* (2020) mengemukakan bahwa makna kerja memiliki pengaruh langsung pada *work engagement* secara positif. Individu yang menganggap bahwa pekerjaan yang ia miliki bermakna maka akan lebih terlibat dalam pekerjaannya

sehingga pekerjaan yang bermakna dapat menjadi sangat penting terutama untuk memprediksi *work engagement* (Ahmed *et al.*, 2016).

Work engagement merupakan keadaan mengenai kesejahteraan karyawan akan pekerjaan yang positif, memuaskan, dan motivasi afektif yang dapat dilihat sebagai lawan dari kelelahan kerja (Leiter & Bakker, 2010). *Work engagement* mengacu pada sejauh mana karyawan terlibat secara penuh dalam pekerjaan mereka dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan serta perusahaan tempat mereka bekerja (Noe, 2017). Karyawan dengan keterlibatan yang tinggi, memiliki tingkat energi yang tinggi, selalu merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan, terlibat secara intens dengan pekerjaan mereka, dan memiliki identifikasi yang kuat dengan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2010). Dalam penelitian ini, *work engagement* merupakan variabel mediasi karena *work engagement* merupakan penggerak bagi komitmen organisasi (Chairuddin, 2015).

Makna kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi tetapi hubungan antara kedua variabel ini masih cenderung perlu penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian Jung & Yoon (2015) dan Winarno (2016) mengemukakan bahwa makna kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Akan tetapi, hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Karinadewi & Martdianty (2020) pada karyawan hotel di Jakarta dan Bali yang mengemukakan bahwa makna kerja tidak memengaruhi komitmen organisasi secara langsung. *Work engagement* sendiri memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (Schaufeli & Bakker, 2010). Oleh karena itu, makna kerja dapat memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi apabila makna kerja memengaruhi *work engagement* yang bertindak sebagai mediator terhadap hubungan makna kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan oleh peneliti dan adanya perbedaan hasil penelitian yang telah disebutkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Makna Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Afektif dengan *Work Engagement* sebagai Mediator Pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Wilayah Makassar”. Penelitian ini penting karena akan memberikan informasi terkait hubungan antara variabel makna kerja, *work engagement*, dan komitmen organisasi afektif serta memberikan pemahaman terkait masalah komitmen organisasi di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Wilayah Makassar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dari penelitian ini terdiri atas empat, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh makna kerja terhadap *work engagement* pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Wilayah Makassar?
2. Apakah ada pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi afektif pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Wilayah Makassar?
3. Apakah ada pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi afektif pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Wilayah Makassar?
4. Apakah ada pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi afektif dengan *work engagement* sebagai mediator pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Wilayah Makassar?

1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh makna kerja terhadap *work engagement*, pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi afektif, pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi afektif, dan pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi afektif dengan *work engagement* sebagai mediator pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Wilayah Makassar.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui terdapat atau tidak terdapat pengaruh makna kerja terhadap *work engagement*, pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi afektif, pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi afektif, dan pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi afektif dengan *work engagement* sebagai mediator pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Wilayah Makassar.

1.3.3 Manfaat Penelitian

1.3.3.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pada Ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri and Organisasi yang berkaitan dengan makna kerja, *work engagement*, dan komitmen organisasi afektif karyawan. Penelitian ini juga diharapkan mampu mendukung penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan makna kerja, *work engagement*, dan komitmen organisasi afektif pada *setting* Psikologi Industri dan Organisasi.

1.3.3.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu pertimbangan untuk PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 yang ingin mengembangkan lingkungan kerja dan sumber daya manusia yang ia miliki agar mampu untuk memberikan sumbangsih terbaik dalam mengembangkan perusahaan dan meningkatkan komitmen kerja serta menjadi pengembangan diri pada setiap sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Engagement*

2.1.1 Definisi *Work Engagement*

Pada tahun 1990, Kahn memperkenalkan konsep *work engagement* sebagai memanfaatkan anggota organisasi untuk peran pekerjaan, dalam keterlibatan, mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama mereka bekerja (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014). Kahn (1990) membagi *engagement* atas dua aspek, yaitu *personal engagement* dan *personal disengagement*. *Personal engagement* adalah pekerjaan selaras dengan ekspresi diri individu dalam tugasnya mempromosikan koneksi ke pekerjaan dan orang lain, kehadiran pribadi (fisik, kognitif, dan emosional), dan aktif, serta penuh kinerja. Individu memiliki dimensi diri mereka sendiri dengan kondisi yang sesuai, mereka lebih suka menggunakan dan mengekspresikan hal tersebut dalam peran pekerjaan, serta dengan menggunakan dimensi diri mendorong energi pribadi ke dalam pekerjaan baik secara fisik, kognitif, dan emosional. Sebaliknya, *personal disengagement* adalah penarikan simultan dan pertahanan diri individu yang disukai dalam perilaku yang mempromosikan kurangnya koneksi baik secara fisik, kognitif, ketidakhadiran emosional, pasif, dan kinerja yang kurang, serta dengan menarik dimensi yang disukai dapat menghapus energi internal dari fisik, kognitif, dan emosional pribadi (Kahn, 1990).

Adapun pendapat lain terkait *work engagement* adalah pendapat Maslach & Leiter (1997) yang mengemukakan bahwa *work engagement* ditandai dengan energi, *involvement*, dan efikasi, kebalikan langsung dari ketiga dimensi burnout. Mereka berpendapat bahwa pada kasus *burnout*, energi berubah menjadi

kelelahan, *involvement* berubah menjadi sinisme, dan efikasi berubah menjadi ketidakefektifan. Implikasinya, engagement dinilai dengan pola skor yang berlawanan pada tiga dimensi MBI. Selain itu, mereka juga mengemukakan bahwa *burnout* bukan hanya mengenai adanya emosi negatif, tetapi ini juga mengenai tidak adanya yang positif. Dalam hal ini, ketika individu merasa *engage* dengan pekerjaannya, pekerjaan akan dipenuhi dengan kegembiraan mengenai tantangannya, kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukan dengan baik, kenikmatan hubungan dengan orang lain, dan kebanggaan dalam menerapkan nilai-nilainya serta emosi positif ini dapat menumbuhkan komitmen dan motivasi jika pekerjaan yang dilakukan membuat individu merasa baik maka individu akan terus melakukannya dengan baik dan akan memberikan upaya ekstra pada pekerjaannya (Maslach & Leiter, 1997).

Konsep lain mengenai *work engagement* dikemukakan oleh Schaufeli *et al.* (2002) yang mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan, terkait dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *vigor* (memiliki energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja), *absorption* (antusias dalam pekerjaannya), dan *dedication* (berkonsentrasi penuh dan senang dalam bekerja). *Work engagement* mengacu pada keadaan afektif kognitif yang lebih gigih dan meresap yang tidak terfokus pada objek, peristiwa, dan individu tertentu. *Work engagement* adalah keadaan mengenai kesejahteraan akan pekerjaan yang positif, memuaskan, dan motivasi afektif yang dapat dilihat sebagai lawan dari kelelahan kerja (Leiter & Bakker, 2010).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan keadaan pikiran individu yang positif, memuaskan dan memotivasi secara afektif terkait pekerjaan yang mereka miliki dengan

melibatkan diri mereka baik secara fisik, kognitif, dan emosional sehingga dalam bekerja individu merasa antusias, berenergi, dan senang dalam bekerja. Karyawan dengan keterlibatan yang tinggi memiliki tingkat energi yang tinggi, selalu merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan, terlibat secara intens dengan pekerjaan mereka, dan memiliki identifikasi yang kuat dengan pekerjaannya. Selain itu, keterlibatan mengacu pada keadaan kognitif-afektif yang lebih persisten dan meresap. *Work engagement* diasumsikan menghasilkan hasil yang positif, baik di tingkat individu (pertumbuhan dan perkembangan pribadi) maupun di tingkat organisasi (kualitas kinerja) (Schaufeli & Bakker, 2010).

Studi *Job Demands Resources (JD-R) model* menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dikaitkan dengan hasil organisasi, seperti komitmen organisasi, perilaku peran ekstra, inisiatif pribadi, dan kinerja (Schaufeli & Bakker, 2010). Selain itu, *Job Demands Resources (JD-R) model* menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja karyawan secara langsung berkaitan dengan sifat kualitatif dan luasnya sumber daya (hubungan antarpribadi, tugas, peran kerja, dan organisasi) yang mereka miliki. Setelah mengidentifikasi sumber daya utama, meningkatkan sifat, dan tingkat sumber daya maka akan meningkatkan keterlibatan sehingga terjadi peningkatan pada perilaku proaktif dan komitmen organisasi (Hakanen & Roodt, 2010).

2.1.2 Aspek-Aspek *Work Engagement*

Work engagement terdiri atas 3 aspek, yaitu sebagai berikut (Schaufeli & Bakker, 2010):

1. *Vigor*, mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, kemampuan untuk tidak mudah merasa lelah, dan ketekunan saat bekerja bahkan ketika individu

sedang mengalami kesulitan. *Vigor* mengacu pada perasaan individu bahwa mereka memiliki kekuatan fisik, energi emosional, dan keaktifan kognitif, serta keadaan afektif yang dialami ditempat kerja.

2. *Dedication*, mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan individu dan memiliki rasa antusias terhadap pekerjaannya serta memiliki inspirasi, kebanggaan, dan tantangan tersendiri.
3. *Absorption*, mengacu pada konsentrasi penuh yang diberikan oleh individu saat bekerja dan senang dalam menjalani pekerjaannya hingga waktu berlalu dengan cepat serta sulit dalam melepaskan diri dari pekerjaannya.

2.1.3 Faktor-Faktor yang memengaruhi *Work Engagement*

Work engagement dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut (Bakker & Demerouti, 2008):

1. *Job resource*

Job resource mengacu pada aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang mungkin mengurangi tuntutan pekerjaan, biaya fisiologis, dan psikologis terkait. Selain itu, berfungsi dalam mencapai tujuan kerja dan merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran, dan pengembangan. *Job resource* dalam hal ini seperti, dukungan sosial dari rekan kerja dan supervisor, umpan balik kinerja, variasi keterampilan, otonomi, dan kesempatan belajar yang berhubungan positif dengan *work engagement*. *Job resource* diasumsikan memainkan peran motivasi intrinsik karena mereka mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan atau peran ekstrinsik karena lingkungan kerja yang penuh akal menumbuhkan kemauan untuk mendedikasikan upaya dan kemampuan individu dalam mencapai tujuan pekerjaan. Selain itu, *job*

resource menjadi lebih menonjol dan mendapatkan potensi motivasi mereka ketika karyawan dihadapkan dengan *job demand* yang tinggi (misalnya, beban kerja, tuntutan emosional, dan tuntutan mental) karena dapat membantu mencapai tujuan.

2. Personal Resource

Personal resource adalah evaluasi diri positif yang berkaitan dengan ketahanan dan mengacu pada perasaan individu tentang kemampuan yang mereka miliki dalam mengendalikan dan berdampak pada lingkungan mereka. Dalam hal ini evaluasi diri yang positif dapat memprediksi tujuan, motivasi, kinerja, kepuasan kerja dan hidup serta ambisi karir. Hal ini karena semakin tinggi *personal resource* individu maka semakin positif harga diri individu tersebut dan kesesuaian tujuan yang diharapkan akan lebih banyak dialami. Individu yang *engage* memiliki *personal resource* yang dapat membantu mereka untuk mengendalikan stimulus dan memberikan dampak pada lingkungan kerja mereka serta dapat mencapai kesuksesan karir mereka.

2.2 Makna Kerja

2.2.1 Definisi Makna Kerja

Makna kerja merupakan tujuan dan pemahaman individu terkait pekerjaan yang mereka lakukan (Wrzesniewski, 2003). Makna kerja adalah pemahaman karyawan mengenai pekerjaan yang akan dan telah dilakukan dalam pekerjaannya sejalan dengan yang seharusnya mereka lakukan (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Makna kerja merupakan sikap individu yang memandang secara luas dan positif pekerjaan yang mereka miliki. Mereka menganggap bahwa makna kerja bukan hanya sebagai pekerjaan yang berarti bagi individu (*meaning*),

tetapi sebagai pekerjaan yang signifikan dan memberikan dampak yang positif (*meaningfulness*) serta berorientasi pada pertumbuhan dan tujuan (Steger, Dik, & Duffy, 2012). Makna kerja adalah pekerjaan atau peran pekerjaan yang dibayar ataupun tidak dibayar yang dipenuhi oleh individu dan dinilai memiliki makna, tujuan, dan kepentingan (Steger, 2017).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa makna kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya yang menganggap bahwa pekerjaan memiliki makna, tujuan, dan kepentingan yang berhubungan dengan individu secara luas serta sejalan dengan yang seharusnya mereka lakukan. Pekerjaan akan terasa bermakna ketika individu memiliki perasaan yang jelas pada dirinya, memahami lingkungan kerjanya, dan memahami tujuan tempat ia bekerja. Dengan memiliki pemahaman mengenai diri sendiri memberikan dasar bagi mereka untuk lebih paham akan tujuan, memotivasi mereka untuk dapat terlibat, dan memiliki kinerja yang baik. Selain itu, pekerjaan yang bermakna menjadi hidup ketika individu mampu mengembangkan pemahaman kognitif yang komprehensif dan akurat mengenai diri mereka sendiri sebagai komponen lingkungan kerja mereka, serta ketika mereka dapat membedakan tujuan dalam hidup mereka yang memberikan motivasi mendasar bagi usaha kerja mereka (Steger & Dik, 2010).

Makna kerja memiliki keterkaitan yang konsisten dengan manfaat bagi pekerja dan organisasi. Individu yang menganggap bahwa pekerjaan yang mereka miliki bermakna memiliki psikologis yang baik, kepuasan kerja, kepuasan dengan organisasi, dan memiliki karakteristik yang diinginkan oleh organisasi, yaitu memiliki tingkat *turnover* yang rendah, komitmen organisasi afektif yang besar, dan keterlibatan dalam perilaku kewarganegaraan organisasi yang lebih besar.

Adapun faktor yang berkontribusi terhadap makna kerja, yaitu sumber dan pengalaman dari pekerjaan itu sendiri (Steger, Dik, & Duffy, 2012).

2.2.2 Aspek-Aspek Makna Kerja

Terdapat 3 aspek dalam makna kerja, yaitu (Steger, Dik, & Duffy, 2012):

1. *Positive Meaning*. Aspek ini merupakan refleksi langsung dari gagasan kebermaknaan psikologis yang telah menjadi bagian dari psikologi kerja sejak model karakteristik pekerjaan. Makna kerja seringkali merupakan pengalaman subjektif bahwa hal yang dilakukan individu memiliki signifikansi pribadi. Aspek ini disertakan untuk menangkap perasaan bahwa individu menilai pekerjaan mereka penting dan bermakna. Selain itu, aspek ini mengacu persepsi karyawan mengenai makna atau tujuan dalam pekerjaan atau aktivitas karir.
2. *Meaning Making Through Work*. Penelitian empiris menunjukkan bahwa sering bekerja merupakan sumber makna yang penting dalam kehidupan secara keseluruhan. Gagasan bahwa pekerjaan bisa bermakna tanpa mengarahkan individu untuk membangun makna dalam hidup secara keseluruhan tidak masuk akal. Makna kerja diharapkan mampu membantu setiap individu memperdalam pemahaman mereka mengenai diri mereka dan dunia sekitar mereka serta memfasilitasi pertumbuhan pribadi mereka. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa aspek ini membantu menangkap konteks kehidupan yang lebih luas dari pekerjaan individu sehingga individu mampu lebih mengaktualisasikan dirinya. Selain itu, aspek ini juga mengacu pada kapasitas kerja untuk selaras dengan membantu memelihara makna dalam kehidupan pekerja yang lebih luas dari pekerjaan itu sendiri atau

sebagai alternatif membantu individu membangun lebih banyak makna dalam hidup mereka.

3. *Greater Good Motivations*. Keinginan untuk membuat dampak positif pada kebaikan yang lebih besar secara konsisten terkait dengan pengalaman makna kerja, serta konstruksi panggilan terkait. Aspek ini mencerminkan gagasan umum bahwa pekerjaan paling bermakna jika memiliki dampak yang lebih luas pada orang lain. Dalam hal ini, dapat dilihat bahwa aspek ini menjelaskan bahwa motivasi yang dimiliki akan berkembang apabila terdapat dukungan dari orang lain serta akan senantiasa memberikan dampak positif bagi lingkungan ia bekerja. Aspek ini mengacu pada kesempatan bagi individu untuk memberikan dampak positif atau manfaat yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan dalam komunitas pekerja, masyarakat, atau bahkan planet dengan cara pro sosial.

2.2.3 Faktor-faktor yang memengaruhi Makna Kerja

Model kerja multidimensi yang bermakna mencirikan pekerjaan sebagai salah satu dari beberapa domain kehidupan yang penting ketika individu belajar mengenai menavigasi, menemukan ceruk mereka, dan mengekspresikan nilai-nilai mereka, serta kekuatan dan aspirasi mereka. Berikut beberapa hal yang memengaruhi makna kerja (Steger, 2017).

1. Pada tingkat pribadi pekerjaan yang bermakna dikembangkan oleh karakteristik seperti penilaian yang jujur atas kekuatan dan kelemahan individu, keinginan untuk membuat dampak positif pada orang lain dan kebaikan yang lebih besar, keaslian, mengambil tanggung jawab dan mengadopsi mentalitas kepemilikan terhadap organisasinya, pengetahuan mengenai kebijakan dan prosedur organisasi, pemahaman mengenai ruang

lingkup pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki, serta pengetahuan yang cukup mengenai nilai dan misi organisasi yang sesuai dengan tujuan pribadi mereka.

2. Pada tingkat interpersonal, pekerjaan yang bermakna dikembangkan oleh hubungan yang saling menghormati, pemahaman yang memadai mengenai kehidupan sosial dan politik organisasi, dan peluang untuk saling membantu.
3. Pada tingkat kepemimpinan dan organisasi, pekerjaan yang bermakna dikembangkan dengan komunikasi yang jelas mengenai nilai dan misi organisasi dalam hubungannya dengan budaya organisasi, keaslian dan perilaku etis dari pemimpin, sebuah visi yang jelas dan dapat dipahami oleh setiap karyawan dalam berkontribusi dalam pekerjaan, serta kesediaan mengizinkan otonomi dan ekspresi pribadi bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kekuatan individu dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi yang ia miliki, individu mencurahkan banyak energi untuk tujuan organisasi dalam upaya membantu dalam merealisasikan tujuan tersebut (Porter *et al.*, 1974). Komitmen organisasi merupakan keterlibatan individu dalam suatu organisasi yang memiliki keyakinan yang kuat, menerima tujuan organisasi, dan nilai organisasi serta bersedia mengarahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Mowday & Steers, 1979). Komitmen organisasi adalah suatu konsep yang mencakup komponen perilaku, sikap, dan sejauh mana individu ingin terlibat dengan nilai organisasi serta menjadi bagian

dari organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan cara bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf & Syarif, 2017).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap individu terhadap suatu organisasi yang mencakup sikap dan perilaku individu yang ingin terlibat dalam tujuan dan nilai organisasi serta memberikan upaya dalam merealisasikan hal tersebut. Komitmen organisasi memiliki hubungan dengan *turnover*, kepuasan kerja, lingkungan kerja, pergantian karyawan, ketidakhadiran, masa kerja di organisasi, dan kinerja di tempat kerja (Mowday & Steers, 1979). Kepuasan kerja dan prestasi kerja sangat berkaitan dengan komitmen afektif, hal ini dikarenakan orang yang bekerja karena keterikatan emosional cenderung berkinerja lebih baik, tetapi mereka yang merasa harus benar-benar berkinerja lebih buruk. Mereka yang memiliki komitmen rendah memungkinkan akan melakukan *turnover* dibandingkan dengan individu yang memiliki komitmen tinggi (Spector, 2012).

Menurut Mercurio (2015) mengemukakan bahwa komitmen afektif merupakan inti dari komitmen organisasi. Ia juga mengemukakan bahwa komitmen afektif berfungsi sebagai dasar historis dan teoretis dari komitmen organisasi, komitmen afektif lebih kuat memengaruhi perilaku kerja daripada komponen lain atau bentuk komitmen yang diusulkan, dan ditemukan sebagai karakteristik yang bertahan lama, sangat diperlukan, serta merupakan sentral dari komitmen. Peneliti lainnya juga (Solinger *et al.*, 2008; Meyer *et al.*, 2012; Kim *et al.*, 2017; Choi *et al.*, 2020; Kotze & Nel, 2020; Lambert *et al.*, 2021) mengemukakan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang paling kuat dalam memengaruhi perilaku, kinerja, dan

kesejahteraan psikologis karyawan, serta banyak memberikan hasil yang positif. Selain itu, sebagian besar penelitian berfokus pada komitmen afektif dalam mengonseptualisasikan dan mengukur komitmen dalam suatu organisasi (Kim, *et al.*, 2017). Berdasarkan hal tersebut, maka komitmen afektif dapat digunakan untuk mewakili dan mengukur komitmen organisasi.

Adapun konstruk yang digunakan pada penelitian ini adalah konstruk yang dibangun oleh Meyer & Allen pada tahun 1991. Hal tersebut dikarenakan konstruk ini merupakan konstruk yang paling sering digunakan dalam bidang Ilmu Perilaku Organisasi dan Ilmu Psikologi, bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang melihat hubungan karyawan dengan organisasi dan pengalaman yang bervariasi memiliki implikasi yang berbeda (Zurnali, 2010; Kim, *et al.*, 2017). Selain itu, Mayer & Allen (1991) mendefinisikan komitmen sebagai keadaan psikologis (*psychological state*) dengan setidaknya memiliki tiga karakteristik, yaitu keterikatan afektif pada organisasi atau keinginan (*affective commitment*), biaya yang dirasakan terkait dengan meninggalkan organisasi atau kebutuhan (*continuance commitment*), dan kewajiban untuk tetap bersama organisasi (*normative commitment*), sedangkan Mowdays, Steers, & Porter (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan dalam mengidentifikasi dan *involvement* individu dalam suatu organisasi dengan fokus pada perspektif sikap komitmen sehingga konstruksi ini digunakan apabila melihat *work engagement* sebagai *involvement* (Hayati, 2014; Kim, *et al.*, 2017). Kemudian, Bozean dan Perrewe pada tahun 2001 juga mengemukakan bahwa konstruk OCQ yang dikembangkan oleh Mowdays, Steers, & Porter (1979) hanya mengukur sikap evaluatif bersamaan dengan keyakinan dan tidak murni mengukur psikologis sosial (Sam, 2020).

2.3.2 Komponen Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terdiri atas tiga komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif (Allen & Meyer, 1990).

1. Komitmen afektif

Komitmen ini dianggap sebagai keterikatan afektif atau emosional dengan organisasi sehingga individu yang berkomitmen kuat mengidentifikasi, terlibat, dan menikmati keanggotaannya dalam suatu organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya. Dalam hal ini karyawan ingin tetap tinggal dan bersedia mengarahkan upaya atas nama organisasi karena manfaat yang mereka peroleh dari hubungan tersebut serta nilai-nilai dalam organisasi selaras dengan nilai-nilai yang mereka miliki dan adanya pemenuhan harapan oleh organisasi (Mayer & Allen, 1991). Komponen inilah yang digunakan dalam penelitian ini, karena merupakan inti dari komitmen organisasi (Mercurio, 2015).

2. Komitmen kontinuitas

Komitmen ini berkembang didasarkan dua faktor, yaitu seberapa besar jumlah investasi yang dilakukan individu dan ketersediaan alternatif. Karyawan yang menginvestasikan banyak waktu dan energi untuk menguasai suatu keterampilan kerja yang tidak dapat ditransfer dengan mudah ke organisasi lain. Mereka yakin bahwa waktu dan energi yang diinvestasikan akan terbayar. Komitmen kontinuitas mengacu pada kesadaran akan biaya yang berkaitan dengan keluar dari organisasi apabila dihentikan. Karyawan yang memiliki komitmen ini tetap ada karena mereka merasa perlu untuk

melakukannya. Dalam hal ini, komitmen akan meningkat apabila jumlah investasi meningkat dan daya tarik alternatif menurun (Mayer & Allen, 1991).

3. Komitmen normatif

Komitmen ini dipengaruhi oleh pengalaman individu baik sebelum (misalnya, berupa sosialisasi/budaya keluarga) dan setelah (misalnya, sosialisasi organisasi) masuk ke dalam organisasi. Sehubungan dengan yang pertama diharapkan bahwa karyawan akan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi apabila ada orang lain, misalnya orang tua yang telah menjadi karyawan dalam jangka waktu yang lama dalam suatu organisasi atau telah menekankan pentingnya loyalitas terhadap organisasi. Kemudian, berkenaan dengan sosialisasi organisasi, karyawan diarahkan untuk memercayai praktik bahwa organisasi mengharapkan loyalitas karyawan. Komitmen normatif mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap bersama organisasi (Mayer & Allen, 1991).

2.3.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi Afektif

Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi afektif terdiri atas tiga, yaitu karakteristik pribadi, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja. Berikut penjelasannya (Mayer & Allen, 1991).

1. Karakteristik pribadi terdiri atas dua, karakteristik demografis dan disposisi personal. Karakteristik demografis meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, dan pendidikan, namun apabila dikaitkan dengan komitmen memiliki hubungan yang tidak kuat atau konsisten. Disposisi personal merupakan kebutuhan untuk pencapaian, afiliasi, dan otonomi, serta etos kerja, *locus of control*, dan memusatkan perhatian

pada pekerjaan. Selain itu, memiliki hubungan sederhana yang menunjukkan bahwa individu berbeda dalam berkomitmen secara afektif pada organisasi.

2. Struktur organisasi membahas mengenai hubungan antara karakteristik organisasi dan komitmen. Kedua hal tersebut membuktikan bahwa komitmen berkaitan dengan desentralisasi pengambilan keputusan dan formalitas kebijakan serta prosedur. Pengaruh struktur organisasi tidak langsung, melainkan dimediasi oleh pengalaman kerja, seperti hubungan karyawan/supervisor, kejelasan peran, perasaan, dan kepentingan pribadi.
3. Pengalaman kerja, berkaitan dengan pengalaman yang memuaskan kebutuhan karyawan dan selaras dengan nilai mereka. Hal tersebut juga berkaitan dengan kenyamanan, kompetensi karyawan dalam peran kerja, penghargaan, ekspektasi yang terpenuhi, ketergantungan organisasi, kejelasan peran, bebas dari konflik, dan pertimbangan supervisor. Adapun pengalaman mengenai kompetensi meliputi prestasi, keadilan, tantangan pekerjaan, peluang untuk maju, dan mengekspresikan diri, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan.

2.4 Hubungan Makna Kerja, *Work Engagement*, dan Komitmen Organisasi

2.4.1. Dukungan Teoretis

Penelitian ini menggunakan *Job Demands Resources (JD-R) model* untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung dari Makna Kerja ke Komitmen Organisasi Afektif melalui peran mediasi *Work Engagement*. *JD-R model* memandang bahwa setiap pekerjaan memiliki faktor spesifik tersendiri yang diklasifikasikan dalam dua kategori umum, yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demands* mengacu

pada kebutuhan fisik, psikologis, sosial, ataupun organisasi yang membutuhkan upaya fisik maupun mental yang berkelanjutan, seperti beban kerja, masalah disiplin, tekanan waktu, dan lain-lain. *Job resources* merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi yang berfungsi dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi *job demands* dan merangsang pertumbuhan serta perkembangan pribadi (Bakker *et al.*, 2007).

Selain itu, *Job Demands Resources (JD-R) model* memasukkan *personal resources* yang merupakan evaluasi diri dari kemampuan individu yang mampu mengontrol dan berdampak pada lingkungan karyawan (Demerouti & Bakker, 2011). *Job Demands Resources (JD-R) model* sendiri telah dikembangkan dan menjadi kerangka teoritis untuk menjelaskan pembentukan *engagement* di tempat kerja. *Job Demands Resources (JD-R) model* juga menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* karyawan secara langsung berkaitan dengan sifat kualitatif dan tingkat sumber daya (hubungan personal, tugas, peran kerja, dan organisasi) yang karyawan miliki (Hakanen & Roodt, 2010).

Berdasarkan pendekatan JD-R, individu akan cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi jika didukung oleh *personal resources*. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya, makna kerja dapat menjadi aspek diri yang positif dan dapat memberikan energi bagi pembentukan *work engagement*. *Personal resources* mengacu pada keyakinan yang dipegang individu mengenai seberapa besar kendali yang mereka miliki atas lingkungan mereka serta memiliki dampak positif secara langsung terhadap *work engagement* (Bakker & Demerouti, 2016). Makna kerja merupakan sikap individu yang memandang secara luas dan positif pekerjaan yang mereka miliki (Steger, Dik, & Duffy, 2012). Dengan demikian,

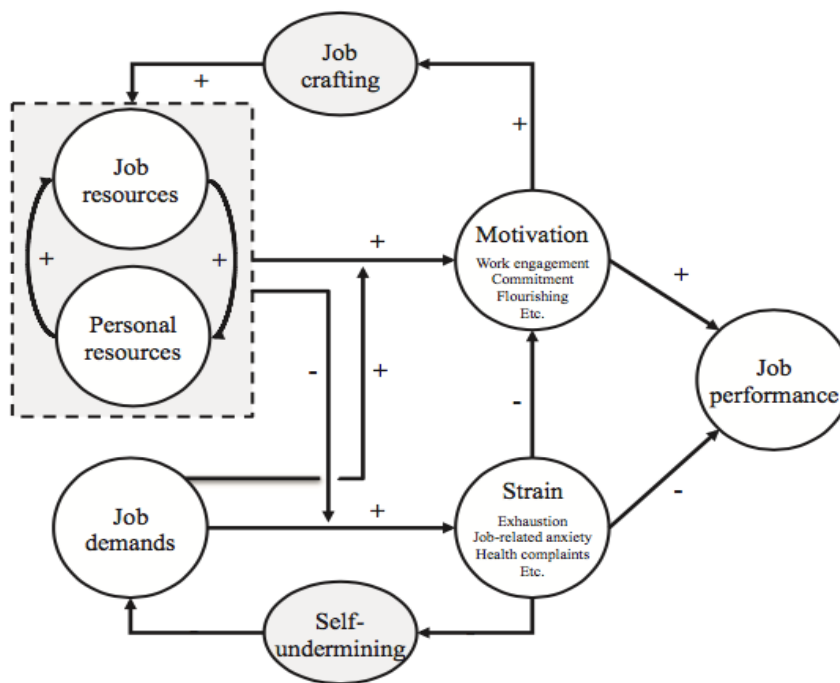
dapat dilihat bahwa makna kerja dapat menjadi *personal resources* yang memberikan dampak positif terhadap *work engagement*.

Personal resources dapat secara langsung memprediksi atau tidak langsung memengaruhi bagaimana *job demands* dan *job resources* memengaruhi hasil karyawan (Demerouti *et al.*, 2001). *Job Demands Resources (JD-R) model* menunjukkan bahwa *job demands* dan *job/personal resources* menunjukkan dua proses psikologis independen, yaitu proses gangguan kesehatan dengan *job demands* yang mampu memprediksi *burnout* dan proses motivasi yang mengarah pada peningkatan *work engagement* dan kesejahteraan dengan *job/personal resources* yang memotivasi (Bakker & Demerouti, 2016). Kedua proses inilah yang dilalui sehingga menghubungkan dengan hasil pribadi dan organisasi, seperti komitmen (Granziera, Collie, & Martin, 2020).

Berdasarkan teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mayer & Allen (1991). Komitmen organisasi afektif terbentuk karena adanya faktor karakteristik pribadi dan pengalaman kerja. Makna kerja merupakan faktor pengalaman subjektif yang positif dari diri individu sementara *work engagement* merupakan pengalaman positif di tempat kerja (Schaufeli & Bakker, 2010; Steger, Dik, & Duffy, 2012). Kedua hal ini mendukung bahwa makna kerja dan *work engagement* dapat memberikan dampak terhadap komitmen organisasi afektif.

Sikap dan perilaku karyawan dianggap memiliki kombinasi yang berbeda dari tiga komponen yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja mereka serta ditemukan profil yang berbeda dari komitmen karyawan, yaitu menghasilkan hasil organisasi yang berbeda, seperti *work engagement* (Mayer *et al.*, 2013). Selain itu, ditemukan bahwa *work engagement* merupakan anteseden komitmen. Karyawan yang terikat merasa berkewajiban untuk terikat secara sosial-emosional

dengan sumber keterlibatan mereka sehingga menciptakan komitmen (Albrecht & Dineen, 2016). Gambar 2.1 merupakan gambar dari model teori JD-R.



Gambar 2.1 Model JD-R

Sumber: Bakker & Demerouti (2016)

2.4.2 Dukungan Empiris

2.4.2.1 Makna Kerja dan Komitmen Organisasi

Wahyuni *et al.* (2019) mengemukakan bahwa apabila individu memiliki makna kerja yang tinggi, maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Selain itu, akan menimbulkan pemikiran yang positif dan mampu menempatkan diri dengan baik. Veronica & Moerkardjono (2018) mengemukakan bahwa apabila individu memiliki makna kerja yang tinggi maka komitmen terhadap organisasi juga tinggi. Ketika individu menganggap bahwa pekerjaan yang ia miliki bermakna, penting, dan merasakan perasaan positif saat bekerja, maka mereka akan merasa menjadi bagian dari tempat mereka bekerja, serta merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap berada di tempat ia bekerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Aeni & Paradila (2020) dan Beukes & Botha (2013) yang mengemukakan bahwa makna kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sejalan dengan beberapa penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, makna kerja juga memengaruhi inti dari komitmen organisasi, yaitu komitmen organisasi afektif (Jiang & Johnson, 2018; Veronica & Moerkardjono, 2018; Kaur & Mittal, 2020).

2.4.2.2 Makna Kerja dengan *Work Engagement*

Wahyuni (2017) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh makna kerja pada *work engagement* dan sesuai dengan hasil penelitian Tanudjaja (2013) yang mengemukakan bahwa makna kerja merupakan faktor internal yang ada pada diri individu yang memiliki kontrol terhadap stimulus dari luar yang mampu memengaruhi *work engagement*. Ketika karyawan memaknai pekerjaan mereka, memberikan kontribusi pada organisasi, merasa berharga, dan memiliki tujuan hidup yang lebih luas, maka akan memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam tempat kerja. Oleh sebab itu, persepsi kerja yang bermakna penting untuk memprediksi *work engagement* (Ahmed, Majid, & Zin, 2016).

2.4.2.3 *Work Engagement* dengan Komitmen Organisasi

Prabawati (2017) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi. Field & Buitendech (2011) mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan prediktor yang paling memengaruhi komitmen organisasi afektif apabila variabel lain konstan. Kemudian, diketahui pula bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu aspek dari *work engagement*. Dalam hal ini semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi komitmen yang karyawan miliki. Selain itu, ditemukan bahwa *work engagement* merupakan penggerak bagi komitmen organisasi (Chairuddin *et al.*,

2015). Sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, *work engagement* juga memengaruhi inti dari komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif (Choi, Tran, & Park, 2015; Basit, 2019).

Work Engagement dapat berfungsi sebagai prediktor dari komitmen organisasi. Ketika karyawan *engage* dan terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka dapat lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dan karyawan lainnya. Pada akhirnya, melalui proses ini, karyawan membentuk keterikatan dengan organisasi mereka. Pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi juga dapat menyebabkan pengurangan *turnover* (Kim, et al., 2017).

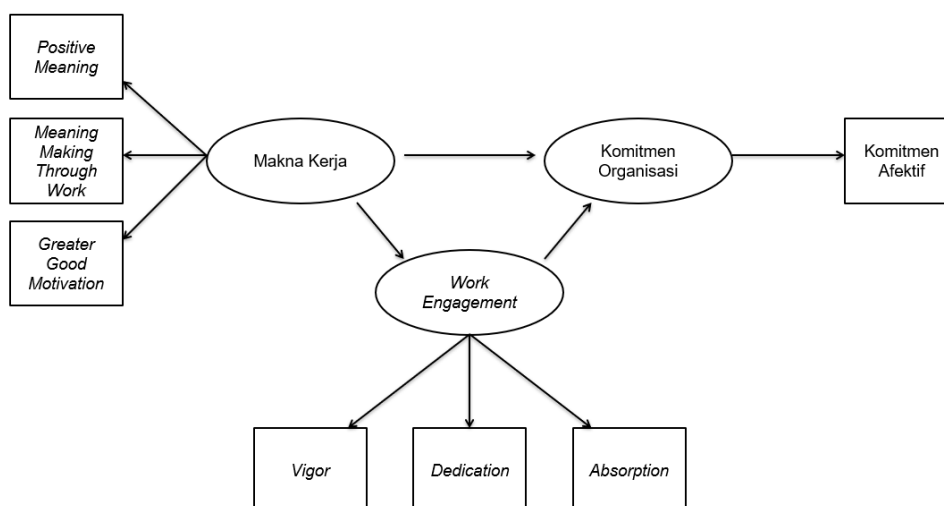
2.4.2.4 Makna Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Work Engagement*

Hasil penelitian Geldenhuys *et al.* (2013) mengemukakan bahwa makna kerja, komitmen organisasi, dan *work engagement* memiliki hubungan yang signifikan. Karyawan dengan makna kerja yang tinggi mampu memberikan hasil kerja yang positif, seperti komitmen organisasi dan *work engagement* akan memediasi hubungan antara makna kerja dengan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki rasa keterlibatan terhadap pekerjaannya maka akan memiliki komitmen terhadap organisasi.

Sesuai dengan hasil penelitian Jung & Yoon (2015) dan Winarno (2016) yang mengemukakan bahwa makna kerja karyawan memengaruhi komitmen organisasi, karena adanya pengaruh tidak langsung makna kerja ketika *work engagement* bertindak sebagai mediator parsial. Hasil penelitian Karinadewi & Martdianty (2020) di Hotel Bali dan Jakarta mengemukakan bahwa makna kerja berpengaruh terhadap *work engagement* yang berarti bahwa karyawan yang memiliki pemaknaan terhadap pekerjaan maka ia akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dan *work engagement* memediasi hubungan antara makna

kerja dengan komitmen organisasi, serta memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, yang berarti bahwa semakin tinggi *engagement* karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi sehingga akan berpengaruh secara negatif pada *turnover*. Sejalan dengan beberapa penelitian yang telah disebutkan sebelumnya, makna kerja dan *work engagement* juga memberikan dampak terhadap inti dari komitmen organisasi, yaitu komitmen organisasi afektif (Diniyati & Sudarma, 2018; Majid & Mahdani, 2019; Kaur & Mittal, 2020).

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang tergambar pada gambar 2.2, terdiri atas tiga variabel, yaitu makna kerja, komitmen organisasi, dan *work engagement*. Makna kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya yang menganggap bahwa pekerjaan memiliki makna, tujuan, dan kepentingan yang berhubungan dengan individu secara luas serta sejalan dengan yang seharusnya mereka lakukan. Terdapat tiga aspek dalam makna kerja, yaitu *positive meaning*, *meaning making through work*, dan *greater good motivations* (Steger, Dik, & Duffy, 2012). Dalam hal ini, dapat dilihat bahwa makna kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen

organisasi yang tentu dengan meningkatnya komitmen organisasi mampu memberikan dampak pada perkembangan organisasi.

Komitmen organisasi adalah keterlibatan individu dalam organisasi yang memiliki keyakinan dan keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam suatu organisasi serta terlibat di dalamnya (Mowday & Steers, 1979; Allen & Meyer, 1990). Apabila individu memiliki makna kerja yang tinggi maupun rendah, diperkirakan salah satu perilaku yang muncul adalah komitmen organisasi afektif sebab komitmen organisasi afektif dipengaruhi oleh pengalaman kerja, karakteristik pribadi, dan karakteristik struktural organisasi (Meyer & Allen, 1991). Inti dari komitmen organisasi adalah komitmen afektif (Mercurio, 2015). Selain itu, komitmen organisasi berkorelasi dengan *work engagement* (Schaufeli & Bakker, 2010).

Work engagement merupakan keadaan mengenai kesejahteraan akan pekerjaan yang positif, memuaskan, dan motivasi afektif (Leiter & Bakker, 2010). *Work engagement* selalu dikaitkan dengan hasil organisasi, seperti perilaku peran ekstra, inisiatif pribadi, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kinerja (Schaufeli & Bakker, 2010). Penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* menghasilkan 40% varians dalam komitmen organisasi afektif (Field & Buitendach, 2011). Oleh sebab itu, diharapkan bahwa dengan adanya interaksi antara makna kerja dengan *work engagement*, varians dalam komitmen organisasi afektif akan meningkat. Selain itu, *work engagement* merupakan penggerak bagi komitmen organisasi (Chairuddin, 2015).

Work engagement berperan sebagai variabel *mediator* yang memberikan pengaruh secara tidak langsung antara makna kerja dan komitmen organisasi, serta dapat pula dipengaruhi oleh makna kerja. Pada penelitian diatas sesuai

dengan hasil penelitian Geldenhuys *et al.* (2013), Jung & Yoon (2015), dan Winarno (2016) sehingga dapat dikatakan bahwa makna kerja mampu memberikan pengaruh secara langsung pada komitmen organisasi dan *work engagement*. *Work engagement* mampu menjadi variabel yang memediasi pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi secara tidak langsung. Keterkaitan antara tiga variabel tersebut telah ditunjukkan oleh beberapa faktor yang telah disebutkan sebelumnya.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan dalam tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang mendukung, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1₀ = Tidak terdapat pengaruh makna kerja terhadap *work engagement*

H1_a = Terdapat pengaruh makna kerja terhadap *work engagement*

H2₀ = Tidak terdapat pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi (afektif)

H2_a = Terdapat pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi (afektif)

H3₀ = Tidak terdapat pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi (afektif)

H3_a = Terdapat pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi (afektif)

H4₀ = Tidak terdapat pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi (afektif) melalui peran *work engagement* sebagai mediator

H4_a = Terdapat pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi (afektif) melalui peran *work engagement* sebagai mediator.