

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2010). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. Wadsworth Cengage Learning.
- Abbas, Q., Khanam, S. J., & Ahmad, R. (2019). Reliability and Validity Estimation of Urdu Version of Organizational Commitment Questionnaire-Revised. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(2), 255-276. <https://doi.org/10.33824/PJPR.2019.34.2.14>
- Aeni, N., & Paradila, F. (2020). Pengaruh Meaningful Work dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Herona Express. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(2), 119-124. <https://doi.org/10.24853/jmmb.1.2.119%20-%20124>
- Ahmed, U., Majid, A. H., & Zin, M. L. (2016). Meaningful Work and Work Engagement: A Relationship Demanding Urgent Attention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(8), 116-122. doi:10.6007/IJARBS/v6-i8/2264
- Albrecht, S. L., & Dineen, O. J. (2016). Organizational commitment and employee engagement: ten key questions . In J. P. Meyer, *Handbook of Employee Commitment*. Elgar.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arvanitis, S., Seliger, F., & Stucki, T. (2016). The relative importance of human resource management practices for innovation. *Economics of Innovation and New Technology*, 25(8), 769-800. <https://doi.org/10.1080/10438599.2016.1158533>
- Aslam, H. D., Aslam, M., Ali, N., & Habib, B. (2013). Importance of Human Resource Management in 21st Century: A Theoretical Perspective. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(3), 87-96. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v3i3.6255>
- Autin, K. L., & Allan, B. A. (2019). Socioeconomic Privilege and Meaningful Work: A Psychology of Working Perspective. *Journal of Career Assessment*, 28(2), 241-256. doi:10.1177/1069072719856307
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bailey, C., & Madden, A. (2017). Time Reclaimed: Temporality and The Experience of Meaningful Work. *Work, Employment and Society*, 31, 3-18. <https://doi.org/10.1177/0950017015604100>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward . *Jurnal Of Occupational Helath Psychologu At 20* , 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior is online at*

- orgpsych.annualreviews.org*, 1(1), 389-411.  
<http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J. J., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bartram, T., Cavanagh, J., & Hoye, R. (2017). The growing importance of human resource management in the NGO, volunteer and not-for-profit sectors. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(14), 1901-1911. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1315043>
- Basit, A. A. (2019). Examining How Respectful Engagement Affects Task Performance and Affective Organizational Commitment: The Role of Job Engagement. *Personal Review*, 48(3), 644-658. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0050>
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organisational Commitment, Work Engagement, and Meaning of Work of Nursing Staff in Hospital. *A Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39(2), 1-10. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1144>
- Chairuddin, S., Sukisno, Hariyadi, S., & Sutadji. (2015). Antecedent Work Engagement and Organizational Commitment to Increase the Outsourcing Employees Performance in Department of Cleanliness and Horticultural. *European Journal of Business and Management*, 7(14), 1-14.
- Choi, J., Kruis, N. E., & Yun, I. (2020). When Do Police Stressors Particularly Predict Organizational Commitment? The Moderating Role of Social Resource. *Police Quarterly*, 23(4), 527-546. doi:10.1177/1098611120923153
- Choi, S. B., Tran, T. B., & Park, B. I. (2015). Inclusive Leadership and Work Engagement: Mediating Roles of Affective Organizational Commitment and Creativity. *Social Behavior and Personality*, 43(6), 931-943. doi:10.2224/sbp.2015.43.6.931
- Cohen, A. (1993). Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1140-1157. <https://doi.org/10.2307/256650>
- Creswell, J. W. (2015). *Education Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Pearson Education, Inc.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Diniyati, L., & Sudarma, K. (2018). The Effect of Meaning of Work and Psychological Empowerment on Affective Commitment with Work Engagement as An Intervening Variable. *Management Analysis Journal*, 7(2), 171-179. <https://doi.org/10.15294/maj.v7i2.23477>
- Efron, B., & Tibhirani, R. J. (1998). *An Introduction to the Bootstrap*. CRC Press LLC.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. IRDH .
- Field, A. (2018). *Discovering Statistic Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). SAGE Publication.

- Field, L., & Buitendach, J. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff a tertiary education institution in South Africa. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 68-77. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.946>
- Garson, G. D. (2012). *Testing Statistical Assumptions*. G. David Garson and Statistical Associates Publishing.
- Garson, G. D. (2013). *Validity & Reliability*. Statistical Associates Publishing.
- Geldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2013). Meaningful Work, Work Engagement, and Organisational Commitment. *Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Ghadi, M. Y., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532-550. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2011-0110>
- Granziera, H., Collie, R., & Martin, A. (2020). Understanding Teacher Wellbeing Through Job Demands-Resources Theory. In C. F. Mansfield, *Cultivating Teacher Resilience: International Approaches, Applications and Impact*. Springer.
- Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. In A. B. Bakker, & M. P. Leitter, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Halimsetiono, E. (2014). Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 8(8), 339-345. <http://dx.doi.org/10.21109/kesmas.v8i8.402>.
- Han, S.-H., Sung, M., & Suh, B. (2020). Linking meaningfulness to work outcomes through job characteristics and work engagement. *Human Resource Development International*, 24(1), 3-22. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1744999>
- Haryokusumo, D. (2015). The Effect of Workplace Spirituality Dimensions on Organizational Commitment with Perceived Organizational Support as a Moderating Variabel. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 6(2), 187-202. doi: [10.15294/jdm.v6i2.4307](https://doi.org/10.15294/jdm.v6i2.4307)
- Hasmin, E., & Hasmin, F. (2019). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT.Pelindo IV (Persero) Makassar. *Journal of Management & Business*, 3(1), 1-12.
- Hayati, N. R. (2014). Komitmen Organisasional: Definisi, Antecedents, dan Isu-Isu Penelitian. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 112-127.
- Hidayat, M. (2010). Analisis Komitmen (Affective, Continuance dan Normative) Terhadap Kualitas Pelayanan Pengesahan STNK Kendaraan Bermotor (Studi Empiris pada Kantor Bersama Samsat di Propinsi Kalimantan Timur). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 11-23. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.%2011-23>
- Hooper, D., Coughan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Jahromi, M. S., Amini, M., Moosavi, M., Alireza Salehi, S. D., Hayat, A. A., & Nabeiei, P. (2021). Psychometric properties of the Persian version of bedside teaching (BST) Instrument. *Journal of Advances in Medical*

- Education & Professionalism*, 9(1), 44-49. doi: [10.30476/jamp.2020.88501.1343](https://doi.org/10.30476/jamp.2020.88501.1343)
- Janie, D. N. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda dengan SPSS*. Semarang University Press.
- Jiang, L., & Johnson, M. J. (2018). Meaningful Work and Affective Commitment: A Moderated Mediation Model of Positive Work Reflection and Work Centrality. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 545-558. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9509-6>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53(2016), 59-68. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.12.004>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Karinadewi, N., & Martdianty, F. (2020). A Model of Meaning of Work, Work Engagement, Organizational Commitment and Turnover Intention in Jakarta and Bali Hotel Employees. *Proceeding of the 7th International Conference on Hospitality and Tourism Management*, 5(1), 47-53.
- Kaur, P., & Mittal, A. (2020). Meaningfulness of Work and Employee Engagement: The Role of Affective. *The Open Psychology Journal*, 13(1), 115-122. doi:10.2174/1874350102013010115
- Khan, M. M., Hashmi, S. S., Mubarik, M. S., Islam, T., Khan, E., Rehman, A., & Sohail, F. (2021). My Meaning is My Engagement: Exploring the mediating role of meaning between servant leadership and Work Engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(6), 926-941. doi: [10.17501/23572612.2020.5104](https://doi.org/10.17501/23572612.2020.5104)
- Kim, W., Kim, J., Woo, H., Park, J., Jo, J., Park, S.-H., & Lim, S. Y. (2017). The Relationship Between Work Engagement and Organizational Commitment: Proposing Research Agendas Through a Review of Empirical Literature. *Human Resource Development Review*, 16(4), 350-376. doi:10.1177/15344484317725967
- Kotze, M., & Nel, P. (2020). The Influence of Job Resources on Platinum Mineworkers' Work Engagement. *The Extractive Industries and Society*, 7, 146-152. doi:10.1016/j.exis.2020.01.009
- Kwak, S. G., & Kim, J. H. (2017). Central Limit Theorem: The Cornerstone of Modern Statistics. *Korean Journal of Anesthesiology*, 70(2), 144-156. doi: [10.4097/kjae.2017.70.2.144](https://doi.org/10.4097/kjae.2017.70.2.144)
- Laaser, K., & Bolton, S. (2021). Absolute Autonomy, Respectful Recognition and Deived Dignity: Towards a Typology of Meaningful Work. *International Journal of Management Reviews*, 00, 1-21. doi:10.1111/ijmr.12282
- Lambert, E. G., Tewksbury, R., Otu, S. E., & Elechi, O. O. (2021). The Association of Organizational Justice with Job Satisfaction and Organizational Commitmen among Nigerian Correctional Staff. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 65(2-3), 180-204. doi:10.1177/0306624X20946926
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In M. P. Leiter, & A. B. Bakker, *Work Engagement : Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.

- Loscocco, K. A., & Kalleberg, A. L. (1988). Age and the Meaning of Work in The United States and Japan. *Social Forces*, 67(2), 337-356. <https://doi.org/10.2307/2579185>
- Majid, S. A., & Mahdani. (2019). Pengaruh Makna Kerja terhadap Komitmen Afektif dengan Variabel Pemeditasi Keterikatan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Area Banda Aceh, 4(2), 273-286. Retrieved from <https://doi.org/10.24815/jimen.v4i2.10988>
- Mardiatmoko, G. (2020). Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linear Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allotmetrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]). *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75. <https://doi.org/10.2307/2391746>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: Organization cause Personal Stress and What to DO About It*. Jossey - Bass.
- McClair, T. L., Sripad, P., Casseus, A., Hossain, S., Abuya, T., & Gotert, A. (2021). The Client Empowerment in Community Health Systems Scale: Development and Validation in Three Countries. *Journal of Global Health*, 11(07010), 1-12. doi: [10.7189/jogh.11.07010](https://doi.org/10.7189/jogh.11.07010)
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389-414. doi:10.1177/1534484315603612
- Mercurio, Z. A. (2020). The Lived Experience of Meaningful and Meaningless Work In A Stigmatized Occupation. *Proceedings*, 2020(1). doi:10.5465/AMBPP.2020.166
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1950). *Commitment in The Work Place: Theory, Research, and Application*. SAGE.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide*. University of Western Ontario.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. P., Goldenberg, I., Kam, C., & Bremmer, N. L. (2013). Organizational Commitment in the Military: Application of a Profile Approach. *Military Psychology*, 25(4), 381. <https://doi.org/10.1037/mil0000007>
- Meyer, J. P., Malrin, E. R., & Thai, S. (2012). Employee Commitment and Well-Being. In S. J. Houdmont, *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice* (Vol. 2, pp. 19-35). Wiley Blackwell. doi:10.1002/9781119942849.ch2
- Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan Meaningful Work sebagai Mediator . *GADJAH MADA JOURNAL OF PSYCHOLOGY (GAMAJOP)*, 5(1), 34-49. doi: [10.22146/gamajop.47964](https://doi.org/10.22146/gamajop.47964)

- Noe, R. A. (2017). *Employee Training & Development*. McGraw-Hill Education.
- Nur'Akhman, A., & Archianti, P. (2020). Pengaruh Antara Kebermakaan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 7(2), 1-10.
- Pertiwi, N. I., Harding, D., & Yunuarti, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Work Engagment Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Yang Belum Menikah. *Psikovidya*, 25(1), 52-62. <https://doi.org/10.37303/psikovidya.v25i1.174>
- Porter, L. W., Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Prabawati, I. N. (2017). Meaningful Work dan Work Engagment Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 83-91.
- Primadasa, D. G., & Muharam, H. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Dividend Payout Ration pada Perusahaan Manufaktur yang Listed di BEI Tahun 2018 - 2012. *Journal of Management*, 4(2), 1-15.
- Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *The Academy of Management Review*, 10(3), 465-476. <https://doi.org/10.2307/258128>
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Pearson.
- Rose, R. C., Kumar, N., & Pak, O. G. (2009). The Effect Of Organizational Learning On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Work Performance. *The Journal of Applied Business Research*, 25(6), 55-66. <https://doi.org/10.19030/jabr.v25i6.995>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research In Organizational Behavior*, 20(2010), 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Sam, M. R. (2020). *Kontribusi Organizational-Based Self-Esteem Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Makassar*. Skripsi, Universitas Hasanuddin, Psikologi, Makassar.
- Sarmanu. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian*. IPB Press.
- Sarwono, J. (2010). Pengertian Dasar Structural Equation Modeling (SEM). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 10(3), 173-182.
- Satata, D. B. (2020). Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Work Engagment Pada Pekerja di Bidang Pengembangan Teknologi Informasi. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(2), 349-357.
- Scharkow, M. (2017). Bootstrapping. In J. Matthes, C. S. Davis, & R. F. Potter (Eds.), *The International Encyclopedia of Communication Research Method*. John Wiley & Sons, Inc.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept . In A. B. Bakker, & M. P. Leiter, *Work Engagement: Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Comfirmatory

- Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.  
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES: Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Siahaan, F. L., & Gatari, E. (2020). Searching for meaning: The mediating role of work engagement in the relationship between meaningful work and turnover intention of Millennials. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1), 15-28.  
 doi: [10.21580/pjpp.v5i1.4305](https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305)
- Situmorang. (2010). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Usu Press.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Smyer, M. A., & Pitt-Catsouphes, M. (2007). The Meanings of Work for Older Workers. *Generations*, 31(1), 23-30.
- Soegiarto, E. (2018). *Metodologi Penelitian dan Penulisan Ilmiah*. Indocamp.
- Solinger, O. N., Olffen, W. v., & Roe, R. A. (2008). Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83. doi:10.1037/0021-9010.93.1.70
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. John Wiley & Sons, Inc.
- Steger, M. F. (2017). Creating Meaning and Purpose at Work. In L. G. Oades, M. F. Steger, A. D. Fave, J. Passmore, & J. Passmore (Ed.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Steger, M., & Dik, B. (2010). Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea, *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp. 131-142). Oxford University Press.
- Sudaryo, Y., Aribaowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. ALFABETA.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. CV. Alfabeta.
- Suyono, J., Eliyana, A., & Rahmawati, D. (2020). The Nightmare of Turnover Intention for Companies in Indonesia. *Opcion*, 36(91), 871-888.
- Tanudjaja, R. M. (2013). Hubungan Antara Konflik Keluarga-Kerja, Makna Kerja Sebagai Panggilan, dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisational dengan Keterikatan Kerja Pada Guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1), 1-10.
- Tommasi, F., & Sartori, A. C. (2020). Viewing Meaningful Work Through the Lens of Time. *Frontiers in Psychology*, 11(585274), 1-12.  
 doi:10.3389/fpsyg.2020.616916
- Tong, L. (2018). Relationship Between Meaningful Work and Job Performance in Nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2), 1-6.  
 doi:10.1111/ijn.12620
- Urbayatun, S. (2012). Variabel Mediator dan Moderator dalam Penelitian Psikologi Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Psikologi*, 39(2), 180-188.

- Veronica, C., & Moerkardjono, S. R. (2018). Meaningful Work dan Komitmen terhadap Organisasi pada Dosen . *Jurnal Ilmu Perilaku*, 3(2), 82-94. <https://doi.org/10.25077/jip.3.2.82-94.2019>
- Wahyuni, M. (2017). Pengaruh Makna Kerja Dan Occupational Self Efficacy Terhadap Work Engagement Pada Dosen Tetap . *Jurnal Psikologi* , 10(1), 39-47.
- Wahyuni, S., Suroso, & Farid, M. (2019). Meaningful Work, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi guru . *Jurnal Fenomena*, 28(2), 20-27. doi: [10.30996/fn.v28i2.3361](https://doi.org/10.30996/fn.v28i2.3361)
- Weeks, K. P., & Schaffert, C. (2019). Generational Differences in Definitions of Meaningful Work: A Mixed Method Study. *Journal of Bussiness Ethics*, 156, 1045-1061. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3621-4>
- WeiBo, Z., Kaur, S., & Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960 - 2009). *African Journal of Business Management*, 4(1), 012-020.
- Winarno. (2016). Effect of Meaningful of Work and Psychological Empowerment on Organizational Commitment Mediated by Work Engagement in Hospital Employess Yogyakarta. *Internasional Conference on Economic, Bussiness and Social Science (ICEBUSS 2016) Desember 6-7*. Malang.
- Wrezesniewski, A. (2003). *Finding Positive Meaning in Work*. Berret-Kohlet.
- Wuryani, E. (2013). Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Perusahaan Berdasarkan The Indonesian Insitute for Corporate Governance (IICG). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(3), 287-298.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2018). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Salemba Infotek.
- Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76(Part A), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, Memengaruhi*. Nas Media Pustaka.
- Zurnali, C. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Consumer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan*. Unpad Press.



### Lampiran 1: Skala Penelitian

#### Petunjuk Skala

- STS = Sangat Tidak Setuju  
 TS = Tidak Setuju  
 CS = Cukup Setuju  
 S = Setuju  
 SS = Sangat Setuju

#### SKALA PENELITIAN MAKNA KERJA

No.	Aitem	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya telah menemukan karir yang berarti.					
2.	Saya mengerti bagaimana pekerjaan saya berkontribusi terhadap makna hidup saya.					
3.	Saya memiliki perasaan yang baik tentang apa yang membuat pekerjaan saya bermakna.					
4.	Saya telah menemukan pekerjaan yang memiliki tujuan memuaskan.					
5.	Saya melihat pekerjaan saya sebagai kontribusi terhadap pertumbuhan pribadi saya.					
6.	Pekerjaan saya membantu saya lebih memahami diri saya sendiri.					
7.	Pekerjaan saya membantu saya memahami lingkungan di sekitar saya.					
8.	Saya tahu pekerjaan saya membawa perubahan positif pada lingkungan.					
9.	Pekerjaan yang saya lakukan memerhatikan tujuan yang lebih besar.					
10.	Pekerjaan saya sungguh tidak membawa dampak perubahan pada lingkungan.					

#### Petunjuk Skala

- TP = Tidak Pernah  
 HTP = Hampir Tidak Pernah  
 J = Jarang  
 KD = Kadang-kadang  
 S = Sering  
 SS = Sering Sekali  
 SL = Selalu

**SKALA PENELITIAN WORK ENGAGEMENT**

No.	Aitem	TP	HTP	J	KD	S	SS	SL
1.	Di tempat kerja ini, saya merasa penuh energi.							
2.	Saya merasa kuat dan bersemangat pada pekerjaan ini.							
3.	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa ingin segera bekerja.							
4.	Saya dapat terus bekerja dalam waktu yang sangat lama.							
5.	Pada pekerjaan ini, saya sangat tangguh secara mental.							
6.	Di tempat kerja, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.							
7.	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan.							
8.	Saya antusias dengan pekerjaan ini.							
9.	Pekerjaan saya sangat menginspirasi.							
10.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.							
11.	Bagi saya, pekerjaan ini sangatlah menantang.							
12.	Waktu berlalu cepat ketika saya sedang bekerja.							
13.	Ketika bekerja, saya melupakan semua hal lain yang terjadi di sekitar saya.							
14.	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens.							
15.	Saya hanyut dalam pekerjaan saya.							
16.	Saya terbawa suasana ketika sedang bekerja.							
17.	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya saat ini.							

**Petunjuk Skala**

STSS= Sangat Tidak Setuju Sekali

STS= Sangat Tidak Setuju

TS= Tidak Setuju

RR= Ragu-ragu

S= Setuju

SS= Sangat Setuju

SSS= Sangat Setuju Sekali

**SKALA PENELITIAN KOMITMEN ORGANISASI**

No.	Aitem	STSS	STS	TS	RR	S	SS	SSS
1.	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.							
2.	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah perusahaan ini adalah masalah saya sendiri.							
3.	Saya tidak merasa "memiliki" yang kuat terhadap perusahaan saya.							
4.	Saya tidak merasa "terikat secara emosional" dengan perusahaan ini.							
5.	Saya tidak merasa seperti "bagian dari keluarga" dalam perusahaan saya.							
6.	Perusahaan ini memiliki banyak arti bagi saya pribadi.							
7.	Saat ini, bertahan dengan perusahaan saya bekerja adalah kebutuhan yang saya inginkan.							
8.	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang, bahkan jika saya ingin melakukannya.							
9.	Hidup saya akan terganggu jika memutuskan ingin meninggalkan perusahaan ini sekarang.							
10.	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan untuk meninggalkan perusahaan ini.							
11.	Jika saya belum memasukkan diri saya							

	terlalu banyak ke dalam perusahaan ini, pertimbangan saya untuk dapat bekerja di tempat lain.							
12.	Salah satu konsekuensi negatif meninggalkan perusahaan ini adalah kelangkaan alternatif yang tersedia di tempat lain.							
13.	Saya tidak merasa berkewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan saya saat ini.							
14.	Bahkan jika itu menguntungkan, saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang.							
15.	Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan perusahaan ini sekarang.							
16.	Perusahaan ini layak mendapatkan loyalitas saya.							
17.	Saya tidak akan meninggalkan perusahaan saya sekarang karena saya merasa berkewajiban kepada orang-orang di dalam organisasinya.							
18.	Saya merasa berhutang banyak pada perusahaan ini.							

## Lampiran 2: Surat Izin Penelitian



Nomor : 14/HK.304/9/REGA-MNP-2021  
 Klasifikasi : Biasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Makassar, 23 November 2021

Ke p a d a

Yth. Ketua Pymt  
 Fakultas Kedokteran  
 Univeristas Hasanuddin

di

Makassar

1. Menunjuk Surat Ketua Pymt Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Nomor 24338/UN4.6.8/PT.01.04/2021 Tanggal 15 November 2021 Perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Kami menyetujui pelaksanaan penelitian dengan judul "Pengaruh Makna Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan *Work Engagment* Sebagai Mediator" di Makassar New Port oleh mahasiswa Universitas Hasanuddin atas nama:

Nama : Mutmainnah  
 NIM : C021181315  
 Program Studi : Psikologi

2. Berdasarkan butir 1 (satu) di atas, kegiatan tersebut dapat dilaksanakan mulai tanggal 25 November 2021 sampai dengan selesai, dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Menyerahkan proposal penelitian;
  - b. Membuat rencana jadwal pengambilan data;
  - c. Apabila penelitian telah dilaksanakan, yang bersangkutan agar menyerahkan softcopy dan hardcopy laporan Penelitian ke manajemen PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port sebagai referensi;
  - d. Bersedia melaksanakan presentasi sesuai judul Penelitian tersebut;
  - e. Wajib menjalankan Protokol Kesehatan dan mengisi kehadiran pada aplikasi Peduli Lindungi selama berada di lingkungan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port;
  - f. Wajib melampirkan Surat Keterangan Swab Antigen Covid-19 dengan hasil *negative* pada hari pertama masuk Penelitian;
  - g. Untuk Informasi lebih lanjut dapat menghubungi Sdr. Muh. Zulfiqar Kusno No. Hp 081935393757.
3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya Kami ucapkan terima kasih.

GENERAL MANAGER,

KALBAR YANTO

PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 4  
 CABANG MAKASSAR NEW PORT  
 Jl. Sultan Abdullah Raya, Tallo, Makassar, Kode Pos 90212, Indonesia  
 T Fxmile (0411) 3619044 | E mnp@mksnewport.co.id

[www.pelindo.co.id](http://www.pelindo.co.id)



Nomor : 17/KP.201/1/PE64-201  
 Klasifikasi : Biasa  
 Lampiran : ---  
 Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Makassar, 29 NOV 2021

Kepada

Yth. Ketua Program Studi Psikologi  
 Universitas Hasanuddin  
 Di

Tempat

1. Menunjuk Surat Ketua Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin, Nomor 24338/UN4.6.8/PT.01.04/2021, perihal Permohonan Izin Pengambilan Data, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya menyetujui pelaksanaan Permohonan Izin Penelitian dibawah ini :

Nama : Mutmainnah  
 No Pokok : C021181315  
 Program Studi : Psikologi  
 Judul : Pengaruh Makna Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan *Work Engagement* sebagai Mediator

2. Sehubungan butir 1 di atas dan untuk efektivitas dalam pelaksanaannya, maka kegiatan tersebut dapat dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:
- Menyampaikan proposal penelitian;
  - Membuat rencana jadwal pengambilan data;
  - Observasi pengambilan data dimaksud dilaksanakan mulai bulan Desember 2021 dan mengingat situasi dan kondisi saat ini sebaiknya dilakukan secara online, tetapi apabila memerlukan tatap muka langsung kiranya memperhatikan prosedur/protocol pencegahan Covid-19;
  - Agar menyerahkan 1 (satu) soft copy penelitian ke Manajemen Region Head 4 PT Pelabuhan Indonesia (Persero);
  - Untuk lebih lanjut dapat menghubungi narahubung Sdr. Jafar Sangaji, No. Hp 082112800221.
3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami mengucapkan terima kasih.

An. REGION HEAD 4  
 PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)  
 DIVISION HEAD PELAYANAN SDM DAN UMUM

  
 BASRI ALAM 24

PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 4

Jl. Soekarno No. 1, Makassar 90173, Kotak Pos 1040

T (0411) 3616549 | F Fax (0411) 3619044 | E info@pelindo.co.id

www.pelindo.co.id





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 25472/S.01/PTSP/2022

Lampiran :

Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.

1. Pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)  
Reg. IV Makassar
2. Pimpinan PT. Pelindo Cabang Makassar New Port

di-

Tempat

Berdasarkan surat Ketua Prodi Psikologi Fak. Kedokteran UNHAS Makassar Nomor : 1062/UN4.6.B/PT.01.04/2022 tanggal 12 Januari 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **MUTMAINNAH**  
 Nomor Pokok : C021181315  
 Program Studi : Psikologi  
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
 Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km. 10, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**\* PENGARUH MAKNA KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN WORK ENGAGEMENT  
 SEBAGAI MEDIATOR DI PT X MAKASSAR \***

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **14 Januari s/d 14 Februari 2022**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**.

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
 Pada tanggal : 14 Januari 2022

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU**  
**SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
 Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

**Ir. H. DENNY IRAWAN SAARDI, M.Si**  
 Pangkat : Pembina Utama Madya  
 Nip : 19620624 199303 1 003

Tembusan Yth  
 1. Ketua Prodi Psikologi Fak. Kedokteran UNHAS Makassar di Makassar;  
 2. Peringgal

SIMAP PTSP 14-01-2022



Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
 Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
 Makassar 90231





Makassar, 31 Januari 2022

Nomor : DL.04/31/1/1/PLAS/PSDU/REG4-22  
Lampiran : -  
Perihal : Persetujuan Izin Menggunakan Nama Perusahaan

Kepada Yth. Ketua Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin

Menunjuk Surat Ketua Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin, Nomor 1565/UN4.6.8/HK.11/2022, perihal Permohonan Izin Penggunaan Nama Perusahaan

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dengan ini kami memberikan izin kepada :

Nama : MUTMAINNAH  
NIPP : C021181315  
Universitas : Universitas Hasanuddin  
Prodi : Psikologi

Untuk menggunakan nama PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 dalam karya tulis ilmiah (skripsi) dengan judul "Pengaruh Makna Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan *Work Engagement* Sebagai Mediator Di PT X Makassar.

Demikian disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, terima kasih.

**PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)  
REGIONAL 4  
DIVISION HEAD LAYANAN SDM DAN UMUM**



**BASRI ALAM  
NIP. 101891**







Makassar, 31 Januari 2022

Nomor : KP.20.04/31/1/4/PLAS/PSDU/REG4-22  
Lampiran : -  
Perihal : Surat Keterangan

Kepada Yth. Ketua Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : BASRI ALAM  
Jabatan : DIVISION HEAD PELAYANAN SDM DAN UMUM

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MUTMAINNAH  
NIM : C021181315  
Program Studi : Psikologi  
Universitas : Universitas Hasanuddin

Telah melaksanakan Penelitian di wilayah kerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4, (Kantor Regional 4, Cabang Makassar, Makassar New Port dan Terminal Petikemas Makassar), tanggal 12 s/d tanggal 28 Januari 2022.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

**PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)**  
**REGIONAL 4**  
**DIVISION HEAD LAYANAN SDM DAN UMUM**



**BASRI ALAM**  
**NIP. 101891**



## Lampiran 3: Output Pengolahan Data

### 1. Uji Validitas

#### Uji Validitas Sebelum Aitem Digugurkan Untuk Makna Kerja

##### Confirmatory Factor Analysis MK Awal

##### Model fit

##### Chi-square test

Model	X <sup>2</sup>	df	p
Baseline model	1041.000	45	
Factor model	152.633	32	< .001

##### Additional fit measures

##### Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.879
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.830
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.830
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.853
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.607
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.794
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.880
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.879

##### Information criteria

	Value
Log-likelihood	-2197.224
Number of free parameters	23.000
Akaike (AIC)	4440.447
Bayesian (BIC)	4521.163
Sample-size adjusted Bayesian (SSABIC)	4448.253

##### Other fit measures

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.124
RMSEA 90% CI lower bound	0.104
RMSEA 90% CI upper bound	0.144
RMSEA p-value	1.526e -9
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.082
Hoelter's critical N ( $\alpha = .05$ )	75.754
Hoelter's critical N ( $\alpha = .01$ )	87.554
Goodness of fit index (GFI)	0.882
McDonald fit index (MFI)	0.783
Expected cross validation index (ECVI)	0.804

##### R-Squared

	R <sup>2</sup>
PM1	0.637
PM2	0.694
PM3	0.606
PM4	0.319
MM5	0.571
MM6	0.564
MM7	0.340

**R-Squared**

	<b>R<sup>2</sup></b>
GG8	0.322
GG9	0.647
GG10	0.026

**Parameter estimates****Factor loadings**

Factor	Indicator Symbol	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)	
						Lower	Upper		
Positive Meaning	PM1	$\lambda_{11}$	0.515	0.036	14.275	<.001	0.444	0.586	0.515
	PM2	$\lambda_{12}$	0.523	0.034	15.177	<.001	0.456	0.591	0.523
	PM3	$\lambda_{13}$	0.477	0.035	13.780	<.001	0.409	0.544	0.477
	PM4	$\lambda_{14}$	0.363	0.040	9.095	<.001	0.285	0.441	0.363
Meaning Making	MM5	$\lambda_{21}$	0.493	0.038	12.999	<.001	0.418	0.567	0.493
	MM6	$\lambda_{22}$	0.518	0.040	12.894	<.001	0.440	0.597	0.518
	MM7	$\lambda_{23}$	0.381	0.041	9.362	<.001	0.301	0.461	0.381
Greater Good	GG8	$\lambda_{31}$	0.431	0.049	8.772	<.001	0.334	0.527	0.431
	GG9	$\lambda_{32}$	0.552	0.045	12.324	<.001	0.464	0.639	0.552
	GG10	$\lambda_{33}$	0.201	0.087	2.307	0.021	0.030	0.371	0.201

**Factor variances**

Factor	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
					Lower	Upper	
Positive Meaning	1.000	0.000			1.000	1.000	1.000
Meaning Making	1.000	0.000			1.000	1.000	1.000
Greater Good	1.000	0.000			1.000	1.000	1.000

**Factor Covariances**

		Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
						Lower	Upper	
Positive Meaning	↔ Meaning Making	0.761	0.045	17.049	<.001	0.674	0.849	0.761
Positive Meaning	↔ Greater Good	0.621	0.062	9.941	<.001	0.499	0.744	0.621
Meaning Making	↔ Greater Good	0.936	0.051	18.333	<.001	0.836	1.036	0.936

**Residual variances**

Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
					Lower	Upper	
PM1	0.151	0.019	8.110	<.001	0.115	0.188	0.151
PM2	0.121	0.017	7.243	<.001	0.088	0.153	0.121
PM3	0.148	0.017	8.497	<.001	0.114	0.182	0.148
PM4	0.281	0.027	10.342	<.001	0.228	0.335	0.281
MM5	0.182	0.022	8.407	<.001	0.140	0.225	0.182
MM6	0.208	0.024	8.496	<.001	0.160	0.256	0.208
MM7	0.282	0.028	10.149	<.001	0.228	0.336	0.282
GG8	0.390	0.040	9.851	<.001	0.313	0.468	0.390
GG9	0.166	0.033	5.021	<.001	0.101	0.231	0.166

**Residual variances**

Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
					Lower	Upper	
GG10	1.503	0.136	11.045	< .001	1.236	1.770	1.503

**Modification Indices****Cross-loadings**

	Mod. Ind.	EPC
Meaning Making → PM4	22.347	0.331
Greater Good → PM4	15.680	0.226
Meaning Making → GG9	12.446	1.696
Positive Meaning → MM7	11.335	-0.248
Greater Good → MM7	10.768	0.649
Meaning Making → PM1	10.222	-0.199
Meaning Making → PM3	8.394	0.172
Positive Meaning → GG9	8.208	0.277
Greater Good → PM1	7.802	-0.141
Greater Good → PM3	7.044	0.128
Meaning Making → GG10	6.868	-1.080
Positive Meaning → GG10	6.586	-0.314
Meaning Making → PM2	6.173	-0.151
Meaning Making → GG8	5.672	-0.881
Positive Meaning → MM5	5.538	0.173
Positive Meaning → GG8	4.666	-0.166
Greater Good → PM2	4.626	-0.106

**Residual covariances**

	Mod. Ind.	EPC
PM1 ↔ PM2	46.924	0.121
GG8 ↔ GG10	27.190	0.270
PM2 ↔ PM4	18.468	-0.069
PM4 ↔ MM5	18.304	0.071
MM7 ↔ GG8	17.043	0.099
PM3 ↔ MM5	13.182	0.048
PM2 ↔ MM5	8.856	-0.039
MM7 ↔ GG10	7.911	0.122
PM1 ↔ PM3	7.892	-0.045
PM1 ↔ MM7	4.835	-0.034
PM1 ↔ GG10	3.995	-0.069

**Uji Validitas Setelah Aitem Digugurkan Untuk Makna Kerja**  
**Confirmatory Factor Analysis Makna Kerja**

**Model fit****Chi-square test**

Model	X <sup>2</sup>	df	p
Baseline model	677.458	21	
Factor model	27.560	11	0.004

**Additional fit measures****Fit indices**

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.975

**Fit indices**

Index	Value
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.952
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.952
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.959
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.502
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.922
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.975
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.975

**Information criteria**

	Value
Log-likelihood	-1441.766
Number of free parameters	17.000
Akaike (AIC)	2917.531
Bayesian (BIC)	2977.191
Sample-size adjusted Bayesian (SSABIC)	2923.301

**Other fit measures**

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.078
RMSEA 90% CI lower bound	0.042
RMSEA 90% CI upper bound	0.115
RMSEA p-value	0.093
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.045
Hoelter's critical N ( $\alpha = .05$ )	177.332
Hoelter's critical N ( $\alpha = .01$ )	222.589
Goodness of fit index (GFI)	0.968
McDonald fit index (MFI)	0.967
Expected cross validation index (ECVI)	0.249

**R-Squared**

	R <sup>2</sup>
PM1	0.664
PM2	0.815
MM5	0.542
MM6	0.578
MM7	0.359
GG8	0.310
GG9	0.644

**Parameter estimates****Factor loadings**

Factor	Indicator	Symbol	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
							Lower	Upper	
Positive Meaning	PM1	$\lambda_{11}$	0.526	0.040	13.165	< .001	0.447	0.604	0.526
	PM2	$\lambda_{12}$	0.567	0.039	14.683	< .001	0.491	0.643	0.567
Meaning Making	MM5	$\lambda_{21}$	0.480	0.039	12.430	< .001	0.404	0.556	0.480
	MM6	$\lambda_{22}$	0.525	0.041	12.948	< .001	0.446	0.605	0.525
	MM7	$\lambda_{23}$	0.391	0.041	9.574	< .001	0.311	0.471	0.391
Greater Good	GG8	$\lambda_{31}$	0.422	0.049	8.581	< .001	0.326	0.519	0.422

**Factor loadings**

Factor	Indicator Symbol	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)	
						Lower	Upper		
	GG9	.32	0.551	0.045	12.139	< .001	0.462	0.639	0.551

**Factor variances**

Factor	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
					Lower	Upper	
Positive Meaning	1.000	0.000			1.000	1.000	1.000
Meaning Making	1.000	0.000			1.000	1.000	1.000
Greater Good	1.000	0.000			1.000	1.000	1.000

**Factor Covariances**

		Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
						Lower	Upper	
Positive Meaning	↔ Meaning Making	0.635	0.055	11.460	< .001	0.527	0.744	0.635
Positive Meaning	↔ Greater Good	0.557	0.067	8.286	< .001	0.425	0.689	0.557
Meaning Making	↔ Greater Good	0.945	0.053	17.905	< .001	0.841	1.048	0.945

**Residual variances**

Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
					Lower	Upper	
PM1	0.140	0.026	5.375	< .001	0.089	0.191	0.140
PM2	0.073	0.027	2.669	0.008	0.019	0.126	0.073
MM5	0.195	0.023	8.481	< .001	0.150	0.239	0.195
MM6	0.201	0.025	8.022	< .001	0.152	0.250	0.201
MM7	0.274	0.028	9.926	< .001	0.220	0.328	0.274
GG8	0.398	0.040	9.938	< .001	0.319	0.476	0.398
GG9	0.167	0.034	4.929	< .001	0.101	0.234	0.167

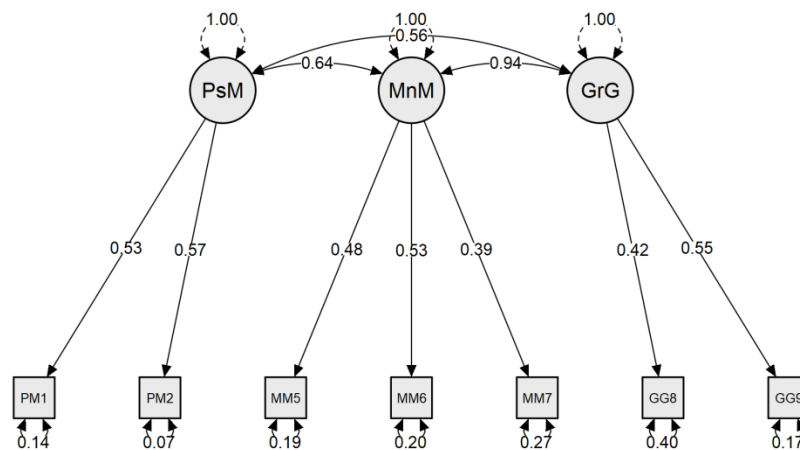
**Modification Indices****Cross-loadings**

	Mod. Ind.	EPC
Positive Meaning → MM7	6.225	-0.143
Greater Good → MM7	5.447	0.664

**Residual covariances**

	Mod. Ind.	EPC
MM7 ↔ GG8	17.269	0.101

**Plots****Model plot**



## Uji Validitas 17 Aitem *Work Engagement*

### Confirmatory Factor Analysis

#### Model fit

##### Chi-square test

Model	X <sup>2</sup>	df	p
Baseline model	2492.503	136	
Factor model	415.466	116	< .001

#### Additional fit measures

##### Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.873
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.851
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.851
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.833
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.711
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.805
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.874
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.873

##### Information criteria

	Value
Log-likelihood	-4389.241
Number of free parameters	37.000
Akaike (AIC)	8852.481
Bayesian (BIC)	8982.329
Sample-size adjusted Bayesian (SSABIC)	8865.039

##### Other fit measures

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.102
RMSEA 90% CI lower bound	0.092
RMSEA 90% CI upper bound	0.113
RMSEA p-value	4.885e -15
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.061
Hoelter's critical N ( $\alpha = .05$ )	85.503

**Other fit measures**

Metric	Value
Hoelter's critical N ( $\alpha = .01$ )	92.759
Goodness of fit index (GFI)	0.831
McDonald fit index (MFI)	0.545
Expected cross validation index (ECVI)	1.982

**R-Squared**

	R <sup>2</sup>
V1	0.669
V2	0.603
V3	0.322
V4	0.619
V5	0.365
V6	0.583
D7	0.418
D8	0.552
D9	0.570
D10	0.499
D11	0.539
A12	0.435
A13	0.312
A14	0.448
A15	0.685
A16	0.748
A17	0.455

**Parameter estimates****Factor loadings**

Factor	Indicator	Symbol	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
							Lower	Upper	
Vigor	V1	$\lambda_{11}$	0.666	0.044	15.232	< .001	0.581	0.752	0.666
	V2	$\lambda_{12}$	0.666	0.047	14.098	< .001	0.573	0.758	0.666
	V3	$\lambda_{13}$	0.603	0.065	9.348	< .001	0.477	0.729	0.603
	V4	$\lambda_{14}$	0.787	0.055	14.373	< .001	0.679	0.894	0.787
	V5	$\lambda_{15}$	0.456	0.045	10.097	< .001	0.368	0.545	0.456
	V6	$\lambda_{16}$	0.695	0.050	13.760	< .001	0.596	0.794	0.695
Dedication	D7	$\lambda_{21}$	0.503	0.047	10.784	< .001	0.412	0.595	0.503
	D8	$\lambda_{22}$	0.592	0.046	12.982	< .001	0.502	0.681	0.592
	D9	$\lambda_{23}$	0.628	0.047	13.273	< .001	0.535	0.720	0.628
	D10	$\lambda_{24}$	0.585	0.048	12.118	< .001	0.491	0.680	0.585
	D11	$\lambda_{25}$	0.573	0.045	12.781	< .001	0.485	0.661	0.573
Absorption	A12	$\lambda_{31}$	0.619	0.055	11.250	< .001	0.511	0.727	0.619
	A13	$\lambda_{32}$	0.564	0.062	9.154	< .001	0.443	0.684	0.564
	A14	$\lambda_{33}$	0.506	0.044	11.479	< .001	0.419	0.592	0.506
	A15	$\lambda_{34}$	0.800	0.052	15.476	< .001	0.699	0.902	0.800
	A16	$\lambda_{35}$	0.803	0.048	16.576	< .001	0.708	0.898	0.803
	A17	$\lambda_{36}$	0.721	0.062	11.591	< .001	0.599	0.842	0.721

**Factor variances**

Factor	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
					Lower	Upper	
Vigor	1.000	0.000			1.000	1.000	1.000



**Factor variances**

Factor	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
					Lower	Upper	
Dedication	1.000	0.000			1.000	1.000	1.000
Absorption	1.000	0.000			1.000	1.000	1.000

**Factor Covariances**

		Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
						Lower	Upper	
Vigor	↔ Dedication	0.827	0.032	26.215	< .001	0.765	0.889	0.827
Vigor	↔ Absorption	0.837	0.028	29.557	< .001	0.781	0.892	0.837
Dedication	↔ Absorption	0.749	0.039	19.375	< .001	0.673	0.825	0.749

**Residual variances**

Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
					Lower	Upper	
V1	0.220	0.025	8.882	< .001	0.171	0.269	0.220
V2	0.292	0.031	9.445	< .001	0.231	0.353	0.292
V3	0.766	0.072	10.598	< .001	0.624	0.907	0.766
V4	0.381	0.041	9.326	< .001	0.301	0.461	0.381
V5	0.362	0.035	10.488	< .001	0.294	0.430	0.362
V6	0.345	0.036	9.580	< .001	0.275	0.416	0.345
D7	0.354	0.035	9.998	< .001	0.284	0.423	0.354
D8	0.285	0.031	9.182	< .001	0.224	0.345	0.285
D9	0.298	0.033	9.034	< .001	0.233	0.362	0.298
D10	0.344	0.036	9.557	< .001	0.273	0.414	0.344
D11	0.280	0.030	9.277	< .001	0.221	0.339	0.280
A12	0.499	0.049	10.239	< .001	0.403	0.594	0.499
A13	0.701	0.066	10.600	< .001	0.571	0.830	0.701
A14	0.314	0.031	10.188	< .001	0.254	0.375	0.314
A15	0.295	0.034	8.587	< .001	0.227	0.362	0.295
A16	0.217	0.028	7.668	< .001	0.162	0.273	0.217
A17	0.622	0.061	10.162	< .001	0.502	0.742	0.622

**Modification Indices****Cross-loadings**

	Mod. Ind.	EPC
Absorption → V2	15.020	-0.373
Dedication → A15	11.099	-0.271
Vigor → A12	10.260	0.371
Dedication → A14	7.921	0.204
Dedication → A12	7.579	0.250
Vigor → A14	7.276	0.249
Absorption → D7	6.615	-0.200
Vigor → A13	6.231	-0.331
Absorption → D9	5.178	0.179
Dedication → V3	5.005	0.315
Absorption → V3	4.972	0.310
Vigor → A15	4.815	-0.234
Absorption → V6	3.862	0.203

**Residual covariances**

	Mod. Ind.	EPC
V3 ↔ A17	27.929	0.247
V4 ↔ A12	25.199	0.157

**Residual covariances**

	<b>Mod. Ind.</b>	<b>EPC</b>
A13 ↔ A15	23.602	0.167
V6 ↔ A12	22.256	0.138
V1 ↔ A12	18.697	-0.105
V1 ↔ V2	16.960	0.087
V4 ↔ A14	16.589	0.101
V1 ↔ V6	15.758	-0.090
D9 ↔ D10	14.173	-0.098
A12 ↔ A13	12.188	-0.141
V4 ↔ A16	10.386	-0.076
V4 ↔ V6	10.273	0.092
V1 ↔ A16	10.233	0.059
A12 ↔ A14	9.940	0.088
A15 ↔ A16	9.483	0.084
V5 ↔ V6	8.888	0.076
D9 ↔ D11	8.449	0.070
D11 ↔ A14	8.243	0.061
D9 ↔ A17	7.847	0.087
V2 ↔ A13	7.293	-0.086
V1 ↔ V4	6.975	-0.065
D7 ↔ D11	6.958	-0.063
D10 ↔ A16	6.875	0.057
D8 ↔ D9	6.730	-0.064
D10 ↔ A15	6.723	-0.063
V6 ↔ A17	6.609	-0.085
A14 ↔ A16	6.455	-0.057
V5 ↔ D7	6.367	0.062
V2 ↔ A15	6.359	-0.057
V3 ↔ A12	6.179	-0.104
A14 ↔ A15	5.987	-0.059
D7 ↔ A16	5.931	-0.053
D7 ↔ A12	5.553	-0.068
V5 ↔ A13	5.535	0.079
V4 ↔ D8	5.277	0.057
V5 ↔ A17	5.218	-0.074
D8 ↔ D10	4.534	0.053
V5 ↔ A14	4.439	0.048
A12 ↔ A17	4.121	-0.079
V3 ↔ V5	4.116	-0.072
D7 ↔ D8	4.021	0.049
V6 ↔ A15	3.995	0.049

**Uji Validitas 9 Aitem *Work Engagement*****Confirmatory Factor Analysis****Model fit****Chi-square test**

<b>Model</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>df</b>	<b>p</b>
Baseline model	1094.910	36	
Factor model	57.712	24	< .001

*Additional fit measures***Fit indices**

<b>Index</b>	<b>Value</b>
Comparative Fit Index (CFI)	0.968
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.952
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.952
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.947
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.632
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.921
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.969
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.968

**Information criteria**

	<b>Value</b>
Log-likelihood	-2318.105
Number of free parameters	21.000
Akaike (AIC)	4678.210
Bayesian (BIC)	4751.907
Sample-size adjusted Bayesian (SSABIC)	4685.337

**Other fit measures**

<b>Metric</b>	<b>Value</b>
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.075
RMSEA 90% CI lower bound	0.051
RMSEA 90% CI upper bound	0.101
RMSEA p-value	0.046
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.045
Hoelter's critical N ( $\alpha = .05$ )	156.852
Hoelter's critical N ( $\alpha = .01$ )	184.949
Goodness of fit index (GFI)	0.950
McDonald fit index (MFI)	0.934
Expected cross validation index (ECVI)	0.404

**R-Squared**

	<b>R<sup>2</sup></b>
V1	0.778
V2	0.613
V3	0.327
D8	0.518
D9	0.511
D10	0.499
A14	0.381
A15	0.656
A16	0.829

## Parameter estimates

## Factor loadings

Factor	Indicator	Symbol	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
							Lower	Upper	
Vigor	V1	$\lambda_{11}$	0.719	0.044	16.498	< .001	0.634	0.804	0.719
	V2	$\lambda_{12}$	0.671	0.048	13.952	< .001	0.577	0.765	0.671
	V3	$\lambda_{13}$	0.607	0.065	9.278	< .001	0.479	0.736	0.607
Dedication	D8	$\lambda_{21}$	0.574	0.048	12.006	< .001	0.480	0.667	0.574
	D9	$\lambda_{22}$	0.594	0.050	11.894	< .001	0.496	0.692	0.594
	D10	$\lambda_{23}$	0.585	0.050	11.721	< .001	0.488	0.683	0.585
Absorption	A14	$\lambda_{31}$	0.466	0.045	10.261	< .001	0.377	0.555	0.466
	A15	$\lambda_{32}$	0.783	0.053	14.698	< .001	0.679	0.888	0.783
	A16	$\lambda_{33}$	0.845	0.049	17.416	< .001	0.750	0.941	0.845

## Factor variances

Factor	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
					Lower	Upper	
Vigor	1.000	0.000			1.000	1.000	1.000
Dedication	1.000	0.000			1.000	1.000	1.000
Absorption	1.000	0.000			1.000	1.000	1.000

## Factor Covariances

		Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
						Lower	Upper	
Vigor	↔ Dedication	0.841	0.039	21.630	< .001	0.765	0.917	0.841
Vigor	↔ Absorption	0.788	0.037	21.526	< .001	0.717	0.860	0.788
Dedication	↔ Absorption	0.761	0.044	17.363	< .001	0.675	0.847	0.761

## Residual variances

Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
					Lower	Upper	
V1	0.147	0.027	5.545	< .001	0.095	0.199	0.147
V2	0.285	0.033	8.563	< .001	0.220	0.350	0.285
V3	0.760	0.073	10.384	< .001	0.617	0.904	0.760
D8	0.306	0.035	8.626	< .001	0.236	0.375	0.306
D9	0.338	0.039	8.704	< .001	0.262	0.414	0.338
D10	0.344	0.039	8.819	< .001	0.267	0.420	0.344
A14	0.353	0.034	10.285	< .001	0.286	0.420	0.353
A15	0.322	0.039	8.161	< .001	0.245	0.400	0.322
A16	0.148	0.033	4.520	< .001	0.084	0.212	0.148

## Modification Indices

## Cross-loadings

	Mod. Ind.	EPC
Dedication → A14	11.488	0.294
Dedication → V1	9.055	-0.505
Dedication → A15	8.186	-0.332
Absorption → V2	7.189	-0.281
Absorption → D8	7.061	-0.266
Absorption → D9	6.301	0.262
Vigor → D9	5.829	0.393
Dedication → V3	5.068	0.402

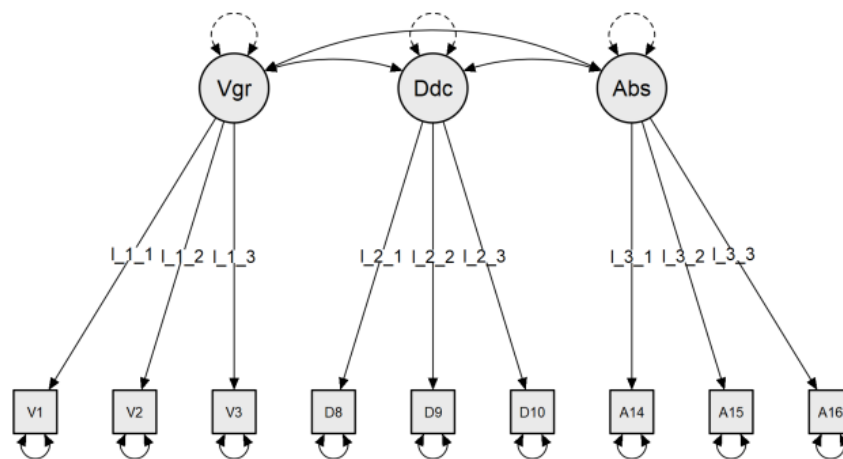
**Cross-loadings**

		<b>Mod. Ind.</b>	<b>EPC</b>
Vigor	→ A14	4.860	0.192
Absorption	→ V3	4.809	0.276

**Residual covariances**

	<b>Mod. Ind.</b>	<b>EPC</b>
D8 ↔ D10	10.448	0.101
A15 ↔ A16	8.383	0.159
V1 ↔ V2	8.090	0.116
D9 ↔ D10	7.865	-0.091
A14 ↔ A16	6.770	-0.074
D10 ↔ A15	6.267	-0.066
D8 ↔ A14	5.804	0.058
V3 ↔ D9	5.311	0.085
V1 ↔ D8	4.050	-0.043

## Plots

*Model plot***Uji Validitas Sebelum Aitem Digugurkan Untuk Komitmen Organisasi Afektif****Chi-square test**

<b>Model</b>	<b>X<sup>2</sup></b>	<b>df</b>	<b>p</b>
Baseline model	542.534	15	
Factor model	343.892	9	< .001

*Additional fit measures***Fit indices**

<b>Index</b>	<b>Value</b>
Comparative Fit Index (CFI)	0.365
Tucker-Lewis Index (TLI)	-0.058
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	-0.058
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.366
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.220
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	1.000
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.372
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.365

**Information criteria**

	<b>Value</b>
Log-likelihood	-2316.583
Number of free parameters	12.000
Akaike (AIC)	4657.165
Bayesian (BIC)	4699.278
Sample-size adjusted Bayesian (SSABIC)	4661.238

**Other fit measures**

<b>Metric</b>	<b>Value</b>
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.388
RMSEA 90% CI lower bound	0.354
RMSEA 90% CI upper bound	0.424
RMSEA p-value	0.000
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.206
Hoelter's critical N ( $\alpha = .05$ )	13.152
Hoelter's critical N ( $\alpha = .01$ )	16.562
Goodness of fit index (GFI)	0.735
McDonald fit index (MFI)	0.508
Expected cross validation index (ECVI)	1.489

**R-Squared**

	<b>R<sup>2</sup></b>
KA1	0.517
KA2	0.425
KA3	0.014
KA4	0.046
KA5	0.223
KA6	0.443

**Parameter estimates****Factor loadings**

<b>Factor</b>	<b>Indicator</b>	<b>Symbol</b>	<b>Estimate</b>	<b>Std. Error</b>	<b>z-value</b>	<b>p</b>	<b>95% Confidence Interval</b>		<b>Std. Est. (lv)</b>
							<b>Lower</b>	<b>Upper</b>	
Factor 1	KA1	$\lambda_{11}$	0.689	0.064	10.696	<.001	0.563	0.815	0.689
	KA2	$\lambda_{12}$	0.780	0.081	9.664	<.001	0.622	0.938	0.780
	KA3	$\lambda_{13}$	-0.237	0.149	-1.591	0.112	-0.529	0.055	-0.237
	KA4	$\lambda_{14}$	0.287	0.097	2.955	0.003	0.097	0.478	0.287
	KA5	$\lambda_{15}$	0.585	0.086	6.769	<.001	0.415	0.754	0.585
	KA6	$\lambda_{16}$	0.615	0.062	9.881	<.001	0.493	0.737	0.615

**Factor variances**

<b>Factor</b>	<b>Estimate</b>	<b>Std. Error</b>	<b>z-value</b>	<b>p</b>	<b>95% Confidence Interval</b>		<b>Std. Est. (lv)</b>
					<b>Lower</b>	<b>Upper</b>	
Factor 1	1.000	0.000			1.000	1.000	1.000

**Residual variances**

<b>Indicator</b>	<b>Estimate</b>	<b>Std. Error</b>	<b>z-value</b>	<b>p</b>	<b>95% Confidence Interval</b>		<b>Std. Est. (lv)</b>
					<b>Lower</b>	<b>Upper</b>	
KA1	0.444	0.065	6.824	<.001	0.317	0.572	0.444
KA2	0.824	0.101	8.152	<.001	0.626	1.022	0.824

**Residual variances**

Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (lv)
					Lower	Upper	
KA3	4.062	0.367	11.061	< .001	3.342	4.782	4.062
KA4	1.699	0.155	10.930	< .001	1.394	2.004	1.699
KA5	1.188	0.119	10.005	< .001	0.956	1.421	1.188
KA6	0.476	0.060	7.907	< .001	0.358	0.594	0.476

**Modification Indices****Residual covariances**

	Mod. Ind.	EPC
KA3 ↔ KA4	135.659	1.968
KA4 ↔ KA5	105.237	0.988
KA3 ↔ KA5	25.027	0.739
KA2 ↔ KA3	7.952	-0.381
KA4 ↔ KA6	5.121	-0.155
KA1 ↔ KA3	4.360	-0.225

**Uji Validitas Setelah Aitem Digugurkan Untuk Komitmen Organisasi Afektif****Model fit****Chi-square test**

Model	X <sup>2</sup>	df	p
Baseline model	186.847	6	
Factor model	1.267	2	0.531

**Additional fit measures****Fit indices**

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	1.000
Tucker-Lewis Index (TLI)	1.012
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	1.012
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.993
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.331
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.980
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	1.004
Relative Noncentrality Index (RNI)	1.004

**Information criteria**

	Value
Log-likelihood	-1376.049
Number of free parameters	8.000
Akaike (AIC)	2768.098
Bayesian (BIC)	2796.173
Sample-size adjusted Bayesian (SSABIC)	2770.813

**Other fit measures**

<b>Metric</b>	<b>Value</b>
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.000
RMSEA 90% CI lower bound	0.000
RMSEA 90% CI upper bound	0.110
RMSEA p-value	0.700
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.014
Hoelter's critical N ( $\alpha = .05$ )	1169.042
Hoelter's critical N ( $\alpha = .01$ )	1796.565
Goodness of fit index (GFI)	0.997
McDonald fit index (MFI)	1.001
Expected cross validation index (ECVI)	0.070

**R-Squared**

<b>R<sup>2</sup></b>
KA1 0.534
KA2 0.416
KA5 0.188
KA6 0.456

**Parameter estimates****Factor loadings**

<b>Factor</b>	<b>Indicator</b>	<b>Symbol</b>	<b>Estimate</b>	<b>Std. Error</b>	<b>z-value</b>	<b>p</b>	<b>95% Confidence Interval</b>		<b>Std. Est. (lv)</b>
							<b>Lower</b>	<b>Upper</b>	
Factor 1	KA1	$\lambda_{11}$	0.701	0.065	10.769	< .001	0.573	0.828	0.701
	KA2	$\lambda_{12}$	0.772	0.081	9.520	< .001	0.613	0.931	0.772
	KA5	$\lambda_{13}$	0.537	0.087	6.158	< .001	0.366	0.708	0.537
	KA6	$\lambda_{14}$	0.624	0.063	9.968	< .001	0.501	0.747	0.624

**Factor variances**

<b>Factor</b>	<b>Estimate</b>	<b>Std. Error</b>	<b>z-value</b>	<b>p</b>	<b>95% Confidence Interval</b>		<b>Std. Est. (lv)</b>
					<b>Lower</b>	<b>Upper</b>	
Factor 1	1.000	0.000			1.000	1.000	1.000

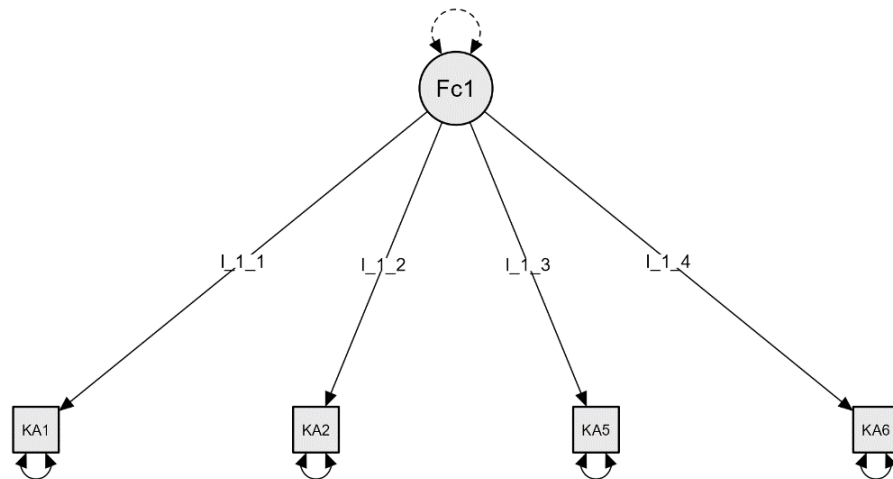
**Residual variances**

<b>Indicator</b>	<b>Estimate</b>	<b>Std. Error</b>	<b>z-value</b>	<b>p</b>	<b>95% Confidence Interval</b>		<b>Std. Est. (lv)</b>
					<b>Lower</b>	<b>Upper</b>	
KA1	0.428	0.067	6.419	< .001	0.297	0.559	0.428
KA2	0.836	0.102	8.202	< .001	0.636	1.036	0.836
KA5	1.242	0.122	10.214	< .001	1.004	1.480	1.242
KA6	0.464	0.061	7.639	< .001	0.345	0.583	0.464



Plots

Model plot



## 2. Uji Reliabilitas Uji Reliabilitas Makna Kerja

Single-Test Reliability Analysis

### Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's $\omega$	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.836	0.834
95% CI lower bound	0.805	0.799
95% CI upper bound	0.867	0.864

## Uji Reliabilitas *Work Engagement*

Single-Test Reliability Analysis

### Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's $\omega$	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.892	0.890
95% CI lower bound	0.872	0.867
95% CI upper bound	0.912	0.909

## Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi Afektif

### Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	McDonald's $\omega$	Cronbach's $\alpha$
Point estimate	0.700	0.713
95% CI lower bound	0.639	0.649
95% CI upper bound	0.761	0.767

### 3. Hasil Uji Deskriptif Responden

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	19 - 26 tahun	29	11,7	11,7	11,7
	27 - 34 tahun	87	35,2	35,2	47,0
	35 - 42 tahun	88	35,6	35,6	82,6
	43 - 50 tahun	37	15,0	15,0	97,6
	> 50 tahun	6	2,4	2,4	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	192	77,7	77,7	77,7
	Perempuan	55	22,3	22,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

		Masa Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1 - 5 tahun	72	29,1	29,1	29,1
	6 - 10 tahun	87	35,2	35,2	64,4
	11 - 15 tahun	80	32,4	32,4	96,8
	> 15 tahun	8	3,2	3,2	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

		Status Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Organik	156	63,2	63,2	63,2
	OC	91	36,8	36,8	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

		Unit Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Pelindo Pusat	107	43,3	43,3	43,3
	Pelindo Makassar	45	18,2	18,2	61,5
	MNP	40	16,2	16,2	77,7
	TPM	55	22,3	22,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total MK	247	15	35	29.88	3.348
Total KA	247	9	28	23.51	3.158
Total WE	247	15	54	44.49	5.759
Valid N (listwise)	247				

### Makna Kerja

		Total MK			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Sangat Tinggi	14	5,7	5,7	5,7
	Tinggi	68	27,5	27,5	33,2
	Sedang	85	34,4	34,4	67,6
	Rendah	67	27,1	27,1	94,7
	Sangat Rendah	13	5,3	5,3	100,0
	Total	247	100,0	100,0	

### Total MK \* Usia Crosstabulation

Count

		Usia					Total
		19 - 26 tahun	27 - 34 tahun	35 - 42 tahun	43 - 50 tahun	> 50 tahun	
Total MK	Sangat Tinggi	0	6	5	3	0	14
	Tinggi	3	20	33	12	0	68
	Sedang	9	28	31	13	4	85
	Rendah	15	25	18	8	1	67
	Sangat Rendah	2	8	1	1	1	13
Total		29	87	88	37	6	247

**Total MK \* Jenis Kelamin Crosstabulation**

Count

		Jenis Kelamin		Total
		Laki-Laki	Perempuan	
Total MK	Sangat Tinggi	12	2	14
	Tinggi	51	17	68
	Sedang	67	18	85
	Rendah	52	15	67
	Sangat Rendah	10	3	13
Total		192	55	247

**Total MK \* Masa Kerja Crosstabulation**

Count

		Masa Kerja				Total
		1 - 5 tahun	6 - 10 tahun	11 - 15 tahun	> 15 tahun	
Total MK	Sangat Tinggi	5	5	3	1	14
	Tinggi	12	30	25	1	68
	Sedang	20	28	33	4	85
	Rendah	29	21	15	2	67
	Sangat Rendah	6	3	4	0	13
Total		72	87	80	8	247

**Total MK \* Status Kerja Crosstabulation**

Count

		Status Kerja		Total
		Organik	OC	
Total MK	Sangat Tinggi	8	6	14
	Tinggi	49	19	68
	Sedang	58	27	85
	Rendah	37	30	67
	Sangat Rendah	4	9	13
Total		156	91	247

**Total MK \* Unit Kerja Crosstabulation**

Count

		Unit Kerja				Total
		Pelindo Pusat	Pelindo Makassar	MNP	TPM	
Total MK	Sangat Tinggi	3	5	4	2	14
	Tinggi	30	8	10	20	68
	Sedang	36	18	6	25	85
	Rendah	32	10	17	8	67
	Sangat Rendah	6	4	3	0	13
Total		107	45	40	55	247

**Work Engagement**

		Total WE			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Sangat Tinggi	12	4,9	4,9	4,9
	Tinggi	52	21,1	21,1	25,9
	Sedang	111	44,9	44,9	70,9
	Rendah	63	25,5	25,5	96,4
	Sangat Rendah	9	3,6	3,6	100,0
Total		247	100,0	100,0	

**Total WE \* Usia Crosstabulation**

Count

		Usia					Total
		19-26 tahun	27-34 tahun	35-42 tahun	43-50 tahun	> 50 tahun	
Total WE	Sangat Tinggi	3	5	2	2	0	12
	Tinggi	4	18	22	8	0	52
	Sedang	12	34	45	15	5	111
	Rendah	7	26	18	11	1	63
	Sangat Rendah	3	4	1	1	0	9
Total		29	87	88	37	6	247

**Total WE \* Jenis Kelamin Crosstabulation**

Count

		Jenis Kelamin		Total
		Laki-Laki	Perempuan	
Total WE	Sangat Tinggi	11	1	12
	Tinggi	40	12	52
	Sedang	85	26	111
	Rendah	48	15	63
	Sangat Rendah	8	1	9
Total		192	55	247

**Total WE \* Masa Kerja Crosstabulation**

Count

		Masa Kerja				Total
		1-5 tahun	6-10 tahun	11-15 tahun	>15 tahun	
Total WE	Sangat Tinggi	7	2	3	0	12
	Tinggi	11	27	13	1	52
	Sedang	31	32	44	4	111
	Rendah	16	25	19	3	63
	Sangat Rendah	7	1	1	0	9
Total		72	87	80	8	247

**Total WE \* Status Kerja Crosstabulation**

Count

		Status Kerja		Total
		Organik	OC	
Total WE	Sangat Tinggi	2	10	12
	Tinggi	36	16	52
	Sedang	80	31	111
	Rendah	36	27	63
	Sangat Rendah	2	7	9
Total		156	91	247

**Total WE \* Unit Kerja Crosstabulation**

Count

		Unit Kerja				Total
		Pelindo Pusat	Pelindo Makassar	MNP	TPM	
Total WE	Sangat Tinggi	6	1	4	1	12
	Tinggi	25	9	10	8	52
	Sedang	42	25	12	32	111
	Rendah	31	9	9	14	63
	Sangat Rendah	3	1	5	0	9
Total		107	45	40	55	247

**Komitmen Organisasi**

		KA			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Tinggi	61	23.7	24.7	24.7
	Sedang	127	49.4	51.4	76.1
	Rendah	46	17.9	18.6	94.7
	Sangat Rendah	13	5.1	5.3	100.0
	Total	247	96.1	100.0	
Missing	System	10	3.9		
Total		257	100.0		

**Koding Usia \* KA Crosstabulation**

Count

		KA				Total
		Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
Koding Usia	19 - 26 tahun	3	15	10	1	29
	27 - 34 tahun	10	43	23	11	87
	35 - 42 tahun	31	49	7	1	88
	43 - 50 tahun	17	15	5	0	37
	>50 tahun	0	5	1	0	6
Total		61	127	46	13	247

**Koding JK \* KA Crosstabulation**

Count

		KA				Total
		Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
Koding JK	Laki-Laki	44	102	35	11	192
	Perempuan	17	25	11	2	55
Total		61	127	46	13	247

**Koding Masker \* KA Crosstabulation**

Count

		KA				Total
		Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
Koding Masker	1 - 5 tahun	3	35	25	9	72
	6 - 10 tahun	27	42	14	4	87
	11- 15 tahun	28	45	7	0	80
	>15 tahun	3	5	0	0	8
Total		61	127	46	13	247

**Koding Staker \* KA Crosstabulation**

Count

		KA				Total
		Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
Koding Staker	Organik	51	85	15	5	156
	OC	10	42	31	8	91
Total		61	127	46	13	247

**Koding Unit Kerja \* KA Crosstabulation**

Count

		KA				Total
		Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
Koding Unit Kerja	Pelindo Pusat	32	50	17	8	107
	Pelindo Makassar	20	15	10	0	45
	MNP	1	16	18	5	40
	TPM	8	46	1	0	55
Total		61	127	46	13	247



## Correlations

			Total MK	Total WE	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Total MK	Correlation Coefficient	1.000	.529**	-.050
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.437
		N	247	247	247
	Total WE	Correlation Coefficient	.529**	1.000	.011
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.867
		N	247	247	247
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.050	.011	1.000
		Sig. (2-tailed)	.437	.867	.
		N	247	247	247

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 4. Uji Hipotesis Uji Normalitas Makna Kerja dan *Work Engagement*

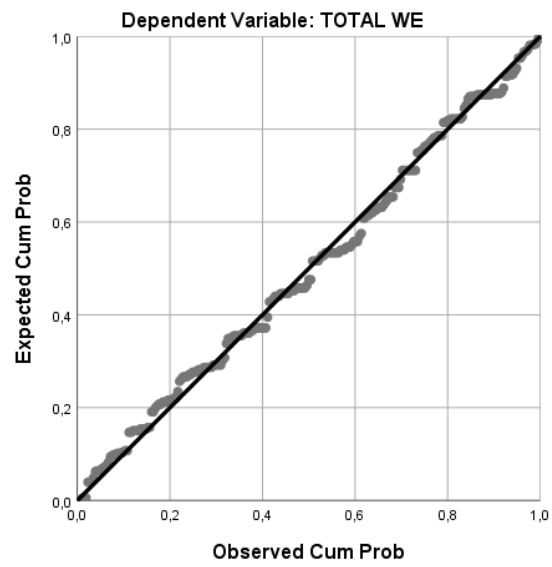
## Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,049	247	,200*	,984	247	,008

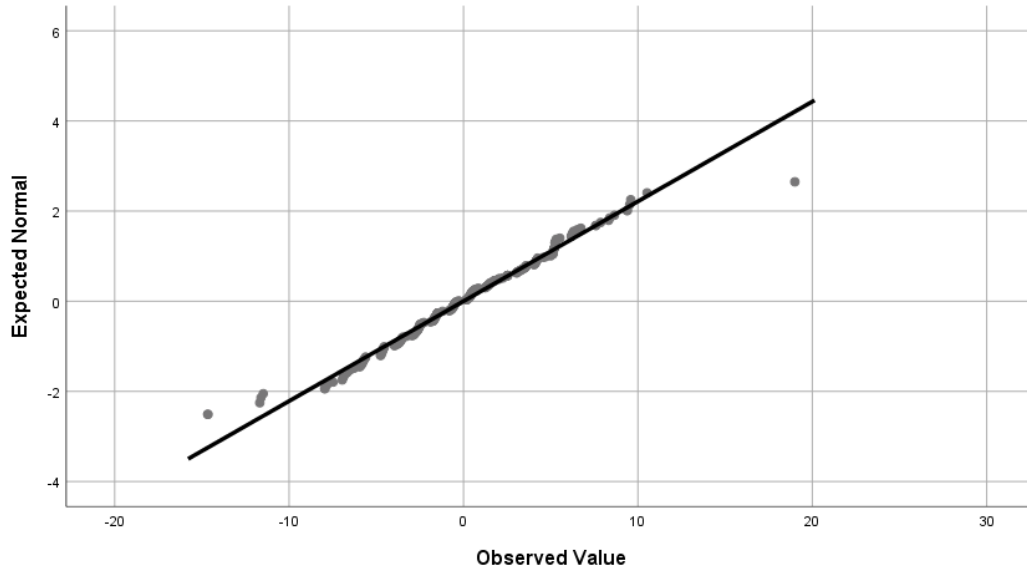
\*. This is a lower bound of the true significance.

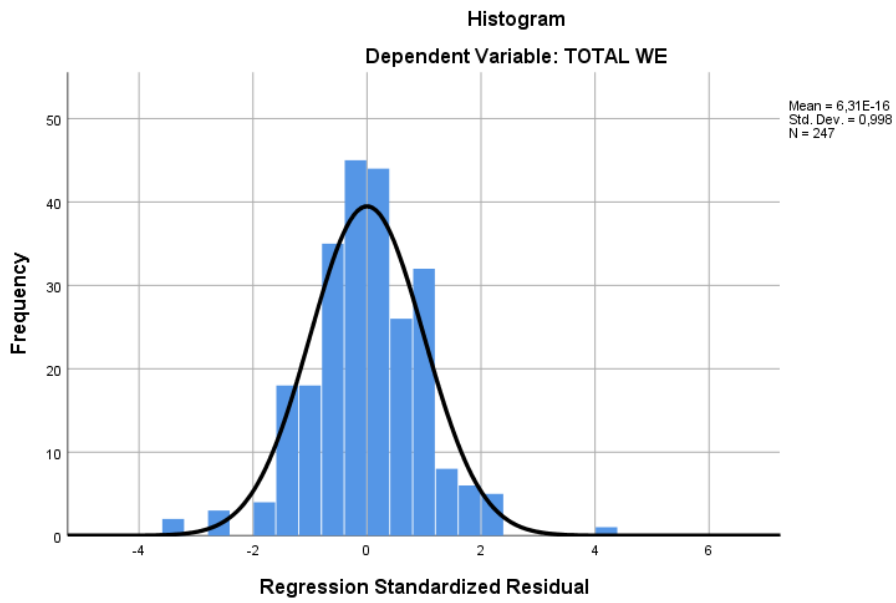
a. Lilliefors Significance Correction

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal Q-Q Plot of Unstandardized Residual



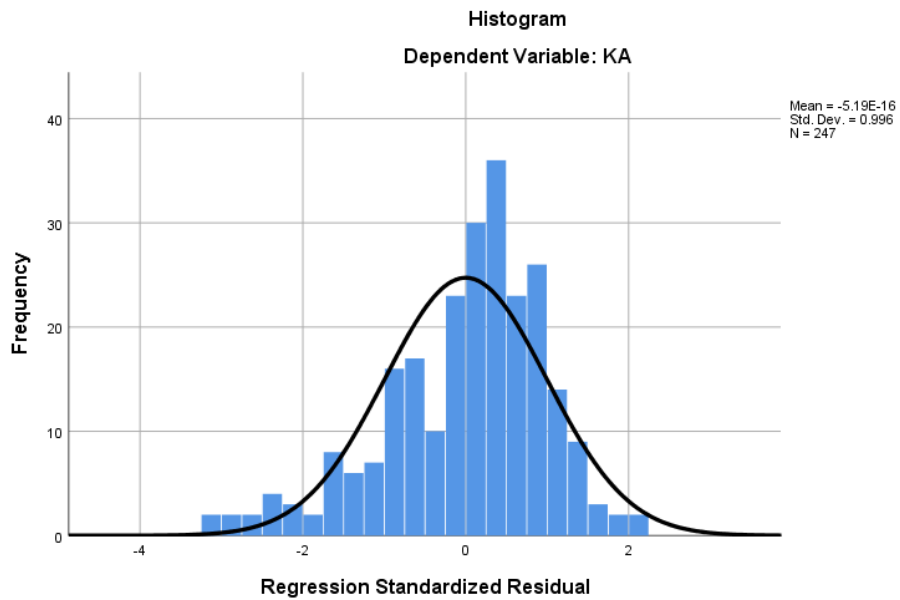


**Uji Normalitas 3 Variabel**

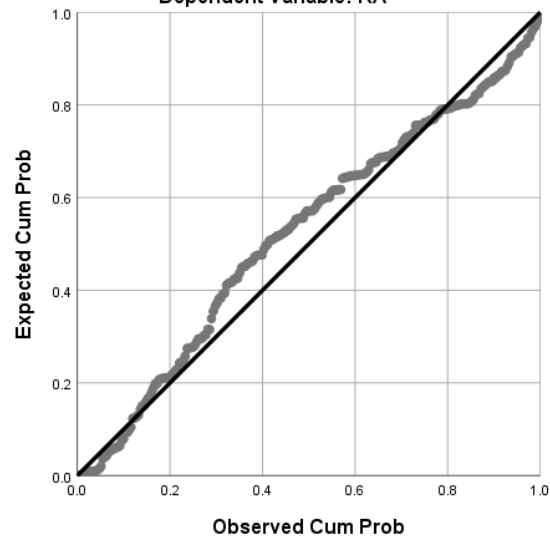
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.096	247	.000	.957	247	.000

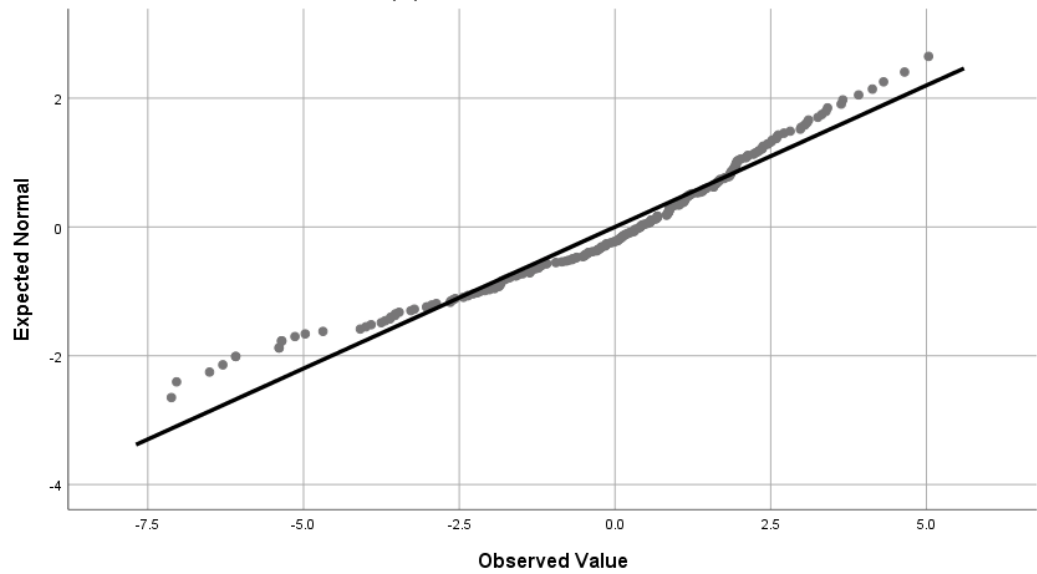
a. Lilliefors Significance Correction

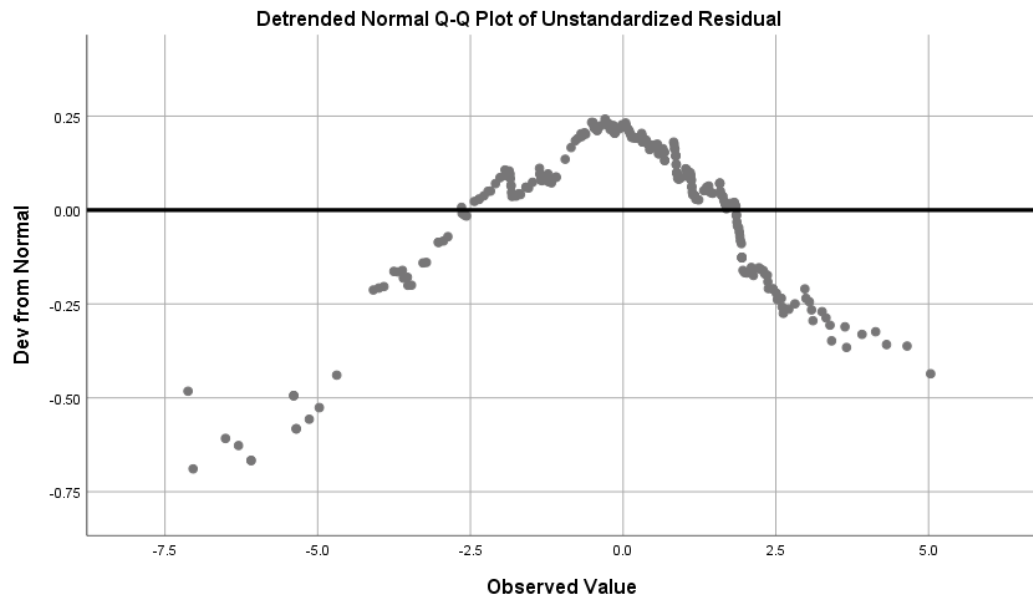


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: KA



Normal Q-Q Plot of Unstandardized Residual





### Uji Linearitas Makna Kerja dan Work Engagement

**ANOVA Table**

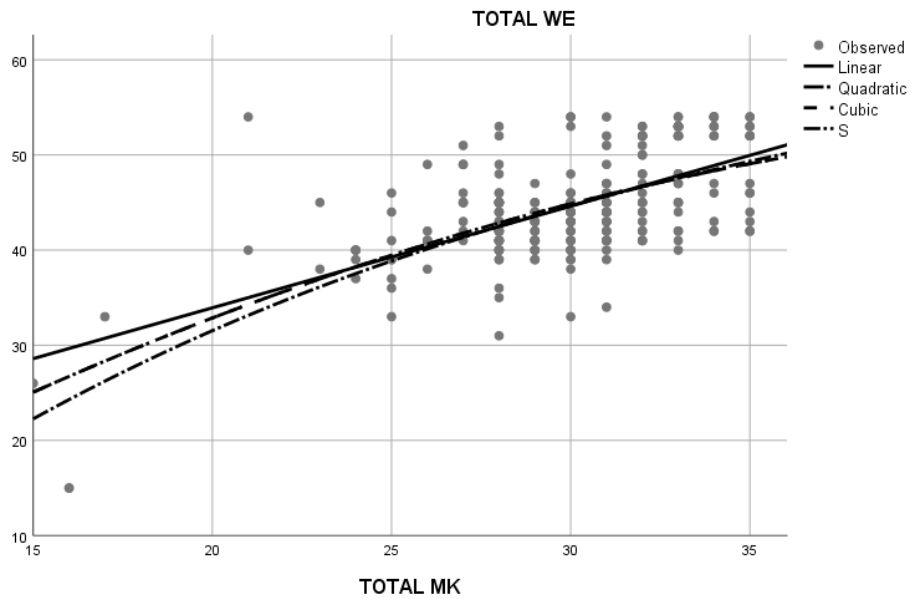
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL WE *	Between Groups	(Combined)	4345,929	16	271,621	16,381	,000
TOTAL MK		Linearity	3145,582	1	3145,582	189,702	,000
		Deviation from Linearity	1200,347	15	80,023	4,826	,000
Within Groups			3813,795	230	16,582		
Total			8159,725	246			

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: TOTAL WE

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	,386	153,699	1	245	,000	12,574	1,068		
Quadratic	,394	79,233	2	244	,000	-5,505	2,398	-,024	
Cubic	,394	79,233	2	244	,000	-5,505	2,398	-,024	,000
S	,477	223,243	1	245	,000	4,495	-20,883		

The independent variable is TOTAL MK.



**Uji Linearitas Makna Kerja dan Komitmen Organisasi Afektif**

**ANOVA Table**

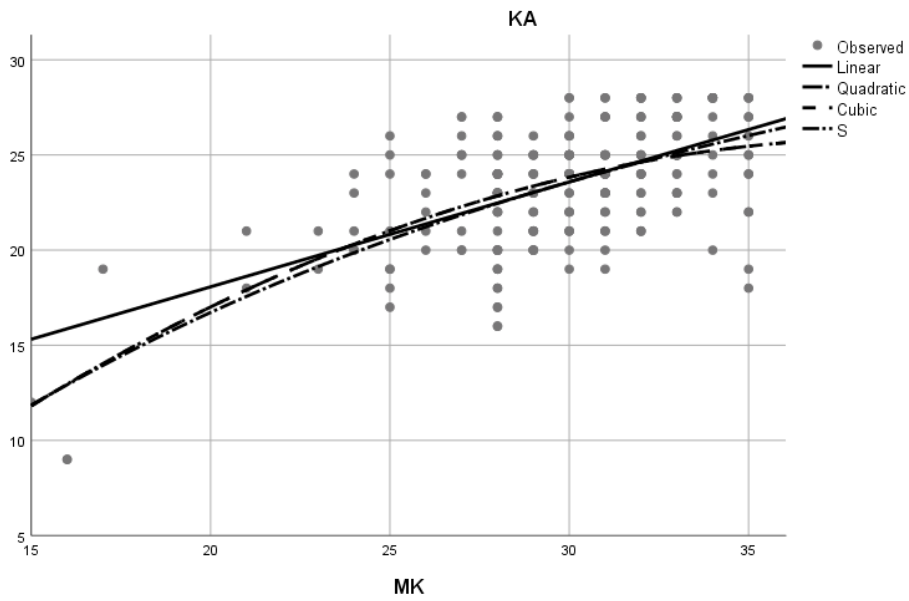
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KA *	Between	(Combined)	1073.772	16	67.111	11.186	.000
MK	Groups	Linearity	836.631	1	836.631	139.446	.000
		Deviation from Linearity	237.140	15	15.809	2.635	.001
Within Groups			1379.929	230	6.000		
Total			2453.700	246			

**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: KA

Equation	Model Summary					Parameter Estimates			
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.341	126.757	1	245	.000	7.055	.551		
Quadratic	.368	71.029	2	244	.000	-10.898	1.871	-.024	
Cubic	.368	71.029	2	244	.000	-10.898	1.871	-.024	.000
S	.443	195.041	1	245	.000	3.848	-20.623		

The independent variable is MK.



**Uji Lineartitas Work Engagement dan Komitmen Organisasi Afektif**

**ANOVA Table**

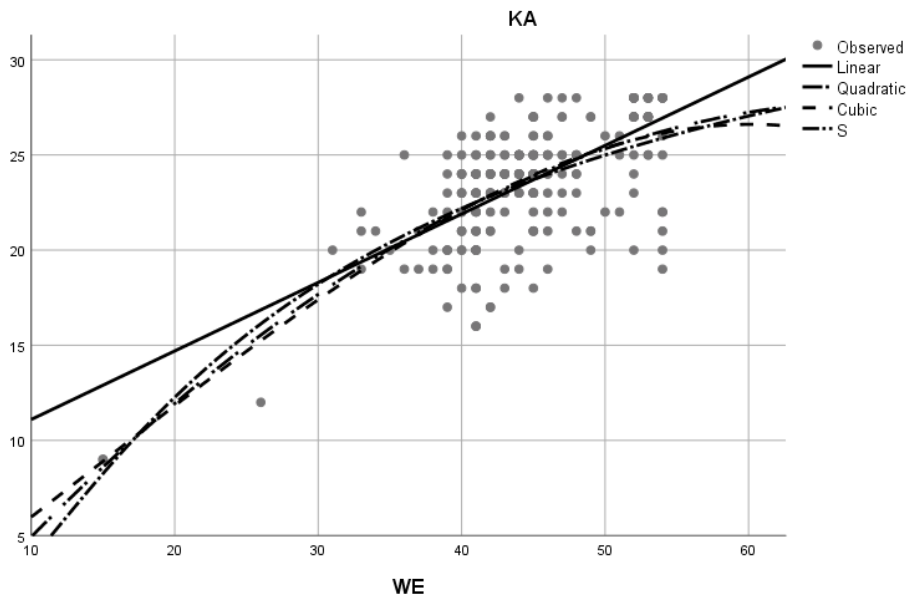
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KA *	Between Groups	(Combined)	1281.176	24	53.382	10.107	.000
WE		Linearity	1056.985	1	1056.985	200.124	.000
		Deviation from Linearity	224.190	23	9.747	1.846	.013
Within Groups			1172.525	222	5.282		
Total			2453.700	246			

**Model Summary and Parameter Estimates**

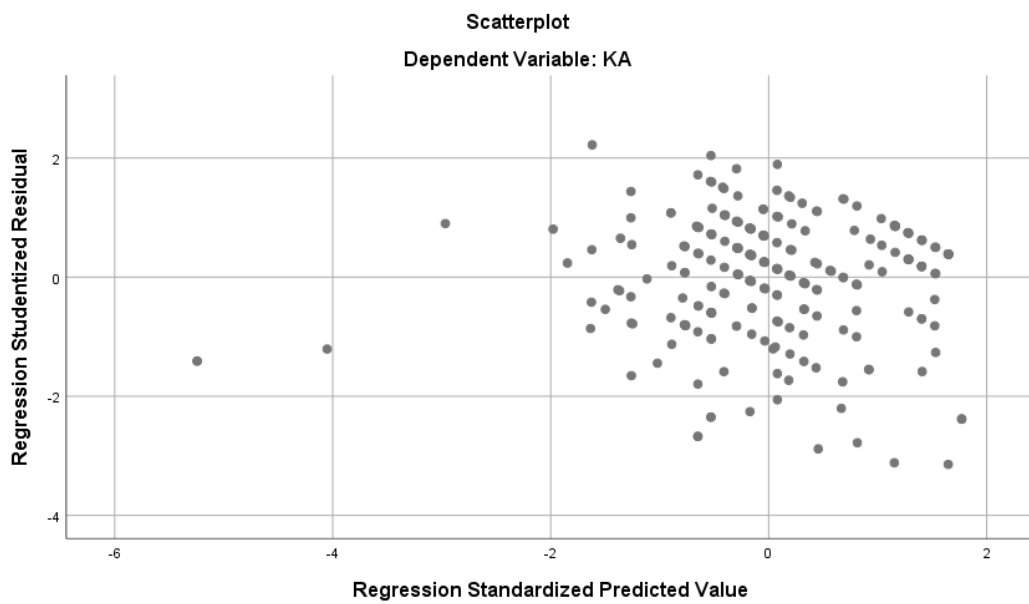
Dependent Variable: KA

Equation	R Square	Model Summary				Parameter Estimates			
		F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2	b3
Linear	.431	185.407	1	245	.000	7.502	.360		
Quadratic	.456	102.195	2	244	.000	-3.346	.892	-.006	
Cubic	.456	67.988	3	243	.000	.422	.521	.004	-9.649E-5
S	.537	284.585	1	245	.000	3.693	-23.730		

The independent variable is WE.



**Uji Heteroskedastisitas**



**Uji Hubungan Antar Variabel**

**Correlations**

		Total MK	Total WE	Total KA
Total MK	Pearson Correlation	1	.621	.584
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	247	247	247
Total WE	Pearson Correlation	.621	1	.656
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	247	247	247
Total KA	Pearson Correlation	.584	.656	1



Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	247	247	247

## 5. Uji Regresi dan Uji Multikolinearitas

### Uji Regresi Makna kerja terhadap *Work Engagement*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,621 <sup>a</sup>	,386	,383	4,524	,386	153,699	1	245	,000

a. Predictors: (Constant), TOTAL MK

b. Dependent Variable: TOTAL WE

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,574	2,590		4,854	,000	7,472	17,677		
	TOTAL MK	1,068	,086	,621	12,398	,000	,898	1,238	1,000	1,000

a. Dependent Variable: TOTAL WE

### Uji Regresi Makna kerja, *Work Engagement*, dan Komitmen Organisasi Afektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,694 <sup>a</sup>	,481	,477	2.284	,481	113.257	2	244	,000

a. Predictors: (Constant), WE, MK

b. Dependent Variable: KA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.758	1.369		2.745	.007	1.061	6.455		
	MK	.271	.055	.287	4.882	.000	.162	.380	.614	1.627
	WE	.262	.032	.478	8.129	.000	.199	.326	.614	1.627

a. Dependent Variable: KA

### 5. Sobel Test

**CALCULATION FOR THE SOBEL TEST** quantpsy.org

*An interactive calculation tool for mediation tests*

note that  $s_a$  and  $s_b$  should never be negative.

**To conduct the Sobel test**

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the  $a$ ,  $b$ ,  $s_a$ , and  $s_b$  into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
$a$ 1.068	Sobel test: 6.83558527	0.04093519	0
$b$ 0.262	Aroian test: 6.82019026	0.04102759	0
$s_a$ 0.086	Goodman test: 6.851085	0.04084258	0
$s_b$ 0.032	Reset all	Calculate	

Alternatively, you can insert  $t_a$  and  $t_b$  into the cells below, where  $t_a$  and  $t_b$  are the t-test statistics for the difference between the  $a$  and  $b$  coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

Input:	Test statistic:	p-value:
$t_a$	Sobel test:	

## Lampiran 4:

**PENGARUH MAKNA KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
AFEKTIF DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR  
PADA KARYAWAN PT X WILAYAH MAKASSAR**

<sup>1</sup>Mutmainnah, <sup>2</sup>Muhammad Tamar, <sup>3</sup>Hillman Wirawan  
*Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia*  
Email: <sup>1</sup>mutmainnahcenken@gmail.com,  
<sup>2</sup>muh.tamar@unhas.ac.id, <sup>3</sup>hillman@unhas.ac.id

(Diterima: Maret 2022; Direvisi: Maret 2022; Dipublikasikan: September 2022)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi afektif dengan *work engagement* yang berperan sebagai variabel mediasi pada karyawan PT X 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*

**ABSTRACT**

*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 X 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.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan salah satu kunci yang menggerakkan roda organisasi untuk mencapai tujuan. Selain itu, sumber daya manusia dapat memberikan inovasi, meningkatkan efektivitas, dan produktivitas organisasi (Aslam *et al.*, 2013; Arvanitis *et al.*, 2016; Bartram *et al.*, 2017). Oleh karena itu, karyawan diharapkan untuk memiliki komitmen organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi maka akan cenderung memiliki loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja yang tinggi serta berusaha mencapai tujuan dan bertahan dengan organisasi (Rose *et al.*, 2009; Wuryani, 2013; Yao *et al.*, 2019). Komitmen organisasi merupakan salah satu isu yang terjadi pada suatu organisasi karena berkaitan dengan perkembangan organisasi. Permasalahan yang sering terjadi di luar negeri maupun di Indonesia adalah *turnover intention* yang disebabkan karena rendahnya komitmen organisasi (Marsh & Mannari, 1997; Cohen, 1993; Halimsetiono, 2014). Masalah terkait komitmen organisasi juga terjadi di salah satu perusahaan di Kota Makassar di PT X Makassar, ditemukan bahwa terdapat penurunan komitmen organisasi yang disebabkan karena karyawan memiliki persepsi bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai, promosi dilakukan secara tidak adil, dan kurangnya kepercayaan terhadap atasan yang menyebabkan karyawan malas dan tidak bekerja secara maksimal (Hasmin & Hasmin, 2019).

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, diantaranya, yaitu karakteristik pribadi, struktur organisasi, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan (Meyer & Allen, 1990; 1991). Berdasarkan hasil penelitian Jung & Yoon (2015) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi adalah makna kerja. Hal ini juga selaras dengan hasil penelitian Jiang & Johnson (2018) yang mengemukakan bahwa individu yang memaknai pekerjaan maka akan memicu komitmen organisasi afektif. Dengan demikian, diharapkan bahwa dengan adanya makna kerja yang dimiliki setiap karyawan maka mereka dapat

memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Makna kerja tidak hanya memengaruhi komitmen organisasi, melainkan juga dapat memengaruhi *work engagement* (Ghadi & Caputi, 2013; Khan *et al.*, 2021). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Han *et al.* (2020) yang mengemukakan bahwa makna kerja memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Individu yang menganggap bahwa pekerjaannya bermakna maka akan terlibat dalam pekerjaan yang ia miliki (Ahmed *et al.*, 2016). Dalam penelitian ini *work engagement* merupakan variabel mediasi karena merupakan penggerak bagi komitmen organisasi (Chairuddin, 2015).

Hasil penelitian Jung & Yoon (2015) dan Winarno (2016) mengemukakan bahwa makna kerja berpengaruh terhadap organisasi secara langsung akan tetapi hal ini berbeda dengan hasil penelitian Karinadewi & Martdianty (2020) yang mengemukakan bahwa makna kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi masih cenderung membutuhkan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan 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* Pada Karyawan PT X Wilayah Makassar”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Work Engagement*

Schaufeli *et al.* (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan yang positif dan memuaskan yang dicirikan memiliki energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja (*vigor*), antusias dalam pekerjaan yang dimiliki (*absorption*), dan berkonsentrasi penuh serta senang dalam bekerja (*dedication*). *Work engagement* merupakan keadaan mengenai kesejahteraan akan pekerjaan yang secara afektif (Leiter & Bakker, 2010). Selain itu, *work engagement* terdiri atas tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Adapun faktor yang memengaruhi *work engagement* adalah *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* yang mengacu pada aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang mungkin mengurangi tuntutan pekerjaan, biaya psikologi, dan pengembangan, seperti dukungan sosial, umpan balik kinerja, otonomi, variasi keterampilan, dan kesempatan belajar. *Personal resources* merupakan evaluasi diri yang positif berkaitan dengan ketahanan dan mengacu pada perasaan individu mengenai kemampuan yang mereka miliki dalam mengendalikan dan pada lingkungan mereka. Dalam hal ini, *personal resources* mampu memprediksi tujuan, motivasi, kinerja, kepuasan kerja, kepuasan hidup, dan ambisi terhadap karir (Bakker & Demerouti, 2008).

### 2. Makna Kerja

Makna kerja merupakan sikap individu yang memandang pekerjaan yang dimiliki secara luas dan positif. Mereka menganggap bahwa makna kerja bukan hanya sebagai pekerjaan yang berarti bagi dirinya, melainkan

sebagai pekerjaan yang signifikan dan memberikan dampak positif serta memiliki orientasi pada pertumbuhan dan tujuan individu (Steger, Dik, & Duffy, 2012). Makna kerja adalah peran pekerjaan yang dipenuhi oleh individu dan dinilai memiliki makna, tujuan dan kepentingan (Steger, 2017). Aspek-aspek makna kerja terdiri atas tiga, yaitu *positive meaning*, *meaning making thought*, dan *greater good motivations* (Steger, Dik, & Duffy, 2012).

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi makna kerja, yaitu pada tingkat pribadi pekerjaan yang bermakna dikembangkan oleh karakteristik seperti penilaian yang jujur terhadap diri, keinginan untuk memberikan dampak yang positif pada orang lain, keaslian, mengambil tanggung jawab, pemahaman dan pengetahuan mengenai organisasi, serta mengadopsi mentalitas kepemilikan terhadap organisasi. Pada tingkat interpersonal, pekerjaan yang bermakna dikembangkan oleh hubungan yang saling menghormati, pemahaman mengenai kehidupan sosial dan politik organisasi, serta peluang untuk saling membantu. Pada tingkat kepemimpinan dan organisasi, pekerjaan yang bermakna dikembangkan oleh komunikasi yang jelas mengenai nilai dan misi organisasi dalam hubungannya dengan budaya organisasi, perilaku etis dari tim kepemimpinan, visi yang jelas, serta otonomi dan ekspresi pribadi bagi karyawan (Steger, 2017).

### 3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kekuatan yang dimiliki individu dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam upaya membantu merealisasikan tujuan organisasi

(Porter *et al.*, 1974). Komitmen organisasi merupakan keterlibatan individu dalam suatu organisasi yang memiliki keyakinan yang kuat, menerima tujuan, dan nilai organisasi serta bersedia mengarahkan upaya yang cukup besar dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Mowdays & Steers, 1979). Komitmen organisasi merupakan suatu konsep yang mencakup komponen perilaku, sikap, dan sejauh mana individu ingin terlibat dengan nilai organisasi dan menjadi bagian dari organisasi (Allen & Mayer, 1990).

Pada penelitian ini menggunakan dimensi dari Allen & Mayer pada tahun 1990, yang terdiri atas tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normative. Akan tetapi, pada penelitian ini hanya menggunakan komitmen afektif untuk mengukur komitmen organisasi, hal ini disebabkan karena komitmen afektif merupakan inti dari komitmen organisasi (Mercurio, 2015). Selain itu, memiliki pengaruh yang paling kuat dalam memengaruhi perilaku, kinerja, dan banyak memberikan hasil yang positif, serta sebagian besar penelitian berfokus pada komitmen afektif dalam mengukur komitmen dalam suatu organisasi (Solinger *et al.*, 2008; Meyer *et al.*, 2012; Kim *et al.*, 2017; Choi *et al.*, 2020; Kotze & Nel, 2020; Lambert *et al.*, 2021). Berdasarkan hal tersebut, maka komitmen afektif dapat digunakan untuk mewakili dan mengukur komitmen organisasi.

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi afektif adalah karakteristik pribadi, struktur organisasi, dan

pengalaman kerja. Karakteristik pribadi terdiri atas dua, yaitu karakteristik demografi meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, dan pendidikan serta disposisi personal meliputi, pencapaian, afiliasi, otonomi, etos kerja, *locus of control*, dan memusatkan perhatian pada pekerjaan. Struktur organisasi membahas mengenai hubungan karakteristik organisasi dan komitmen yang membuktikan bahwa komitmen berkaitan dengan desentralisasi pengambilan keputusan, formalitas kebijakan, dan prosedur. Terakhir, komitmen organisasi afektif dipengaruhi oleh pengalaman kerja, yang berkaitan dengan pengalaman yang memuaskan kebutuhan karyawan dan sesuai dengan tujuan mereka (Allen & Meyer, 1991).

#### 4. JD-R Model

Model ini digunakan untuk menjelaskan hubungan tidak langsung dari makna kerja terhadap komitmen organisasi melalui peran mediasi *work engagement*. *JD-R model* memandang bahwa setiap pekerjaan memiliki faktor spesifik tersendiri yang diklasifikasikan menjadi *job demands* dan *job resources*. *Job demands* mengacu pada kebutuhan fisik, psikologis, social, ataupun organisais yang membutuhkan upaya fisik maupun mental, seperti beban kerja, masalah disiplin, tekanan waktu, dan lain-lain. Adapun *job resources* merupakan aspek fisik, psikologis, social, dan organisasi yang berfungsi dalam mencapai tujuan kerja, merangsang pertumbuhan, dan perkembangan pribadi (Bakker *et al.*, 2007).

Selain itu, *JD-R model* juga memasukkan *personal resources*

yang merupakan evaluasi diri dari kemampuan individu yang mengontrol dan berdampak pada lingkungan karyawan (Demerouti & Bakker, 2011). *Personal resources* dapat secara langsung atau tidak langsung memprediksi bagaimana *job demands* dan *job resources* memengaruhi hasil karyawan (Demerouti *et al.*, 2001). *JD-R Model* menunjukkan bahwa *job demands* dan *job/personal resources* menunjukkan dua proses psikologis, yaitu proses gangguan kesehatan dengan *job demands* yang mampu memprediksi burnout dan proses motivasi yang mengarah pada *work engagement* dan kesejahteraan dengan *job/personal resources* yang memotivasi (Bakker & Demerouti, 2016). Kedua proses itulah yang dilalui sehingga menghubungkan dengan hasil pribadi dan organisasi, yaitu komitmen (Graziera, Collie, & Martin, 2020).

#### Hipotesis

Berdasarkan beberapa uraian diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Terdapat pengaruh makna kerja terhadap *work engagement*

H2: Terdapat pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi (afektif)

H3: Terdapat pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi (afektif)

H4: Terdapat pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi (afektif) melalui peran *work engagement* sebagai mediator

#### METODE PENELITIAN

##### 1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang

digunakan adalah desain *non-experimental*. Adapun rancangan penelitian ini untuk mengetahui hubungan langsung makna kerja terhadap komitmen organisasi afektif

untuk menguji hubungan secara langsung variabel dependen dan independen melalui mediator. Adapun *sobel test* untuk menguji efek mediasi. Selain itu, juga akan

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Makna Kerja (X1)	7	0,834	Reliabel
Work Engagement (M1)	9	0,890	Reliabel
Komitmen Organisasi Afektif (Y)	4	0,713	Reliabel

dan hubungan tidak langsung makna kerja terhadap komitmen organisasi afektif melalui *work engagement*.

## 2. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah PT X Wilayah Makassar. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 247 orang. Persyaratan minimal 1 tahun bekerja dan pengisian kuesioner bersifat sukarela.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data

dilakukan uji asumsi, diantaranya uji normalitas distribusi residual, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji kesesuaian model teoretis dan empiris konstruksi makna kerja, *work engagement*, dan komitmen organisasi afektif dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) yang memberikan

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Work Engagement (Y)	,049	247	0,200*	0,984	247	0,008
Komitmen Organisasi Afektif (Y)	0,096	247	0,000	0,957	247	0,000

menggunakan kuesioner secara daring dengan menggunakan tiga skala. Diantaranya, yaitu *The Work and Meaning Inventory* (WAMI) yang diadaptasi oleh Nur'akhman & Archianti (2020). Adapun *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), dan *affective commitment scale* (ACS) yang diadaptasi oleh Satata (2020).

## 4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dan *sobel test*. Regresi berganda

hasil bahwa beberapa aitem perlu untuk digugurkan. Pada makna kerja tersisa 7 aitem, *work engagement* tersisa 9 aitem, dan komitmen organisasi afektif tersisa 4 aitem. Semua aitem yang tersisa menunjukkan nilai *loading factor* > 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai validitas terpenuhi (Field, 2018; McClair *et al.*, 2021). Adapun nilai reliabilitas untuk skala makna kerja dan *work engagement* menunjukkan nilai > 0,80 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut memiliki



reliabilitas yang baik dan skala komitmen organisasi afektif menunjukkan nilai  $> 0,70$  sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut memiliki reliabilitas yang memadai (Garson, 2013). Perhatikan tabel 1.

## 2. Hasil Uji Normalitas Distribusi Residual

Berdasarkan hasil uji normalitas distribusi residual untuk pengaruh makna kerja terhadap *work engagement* yang dapat dilihat pada tabel 2, dapat dilihat bahwa hasil uji

*re-sampling* sebanyak 1000. *Bootstrapping* merupakan cara melakukan hipotesis dengan asumsi bahwa asumsi parametrik distribusi normal telah terpenuhi dengan adanya *re-sampling* hingga ribuan kali (Garson, 2012). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 2.

## 3. Hasil Uji Linearitas

### a. Makna Kerja dan *Work Engagement*

Pada tabel 3, dapat dilihat bahwa *linearity* dan *deviation from*

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	MK -> WE	MK -> AC	WE ->AC
<i>Linearity</i>	0,000	0,000	0,000
<i>Deviaton from linearity</i>	0,000	0,001	0,013

dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan nilai 0,200, yaitu lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa data residual untuk

*linearity* memiliki nilai signifikansi  $p < 0,001$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa data linear, tetapi terdapat penyimpangan model linearitas sehingga peneliti

Tabel 4. Hasil *Curve Estimates*

Equation	$R^2$ MK -> WE	$R^2$ MK -> AC	$R^2$ WE ->AC	Sig.
<i>Linear</i>	0,39	0,34	0,43	0,000
<i>Quadratic</i>	0,39	0,37	0,46	0,000
<i>Cubic</i>	0,39	0,37	0,46	0,000
<i>S</i>	0,48	0,44	0,54	0,000

melakukan perbandingan dengan menggunakan *curve estimates* untuk melihat model hubungan yang sesuai antara kedua variabel yang dapat dilihat pada tabel 4. Tabel 4 menunjukkan bahwa model linear yang paling sesuai adalah model *s-shape* karena memiliki nilai *R-square* yang paling tinggi, yaitu sebesar 0,48. Akan tetapi, karena perbedaan nilai *R-square* antara model *s-shape* dengan model *linear* hanya berbeda 0,09 maka peneliti tetap menggunakan model *linear*.

melakukan perbandingan dengan menggunakan *curve estimates* untuk melihat model hubungan yang sesuai antara kedua variabel yang dapat dilihat pada tabel 4. Tabel 4 menunjukkan bahwa model linear yang paling sesuai adalah model *s-shape* karena memiliki nilai *R-square* yang paling tinggi, yaitu sebesar 0,48. Akan tetapi, karena perbedaan nilai *R-square* antara model *s-shape* dengan model *linear* hanya berbeda 0,09 maka peneliti tetap menggunakan model *linear*.

### b. Makna Kerja dan Komitmen Organisasi Afektif

Pada tabel 3, dapat dilihat bahwa linearity memiliki nilai signifikansi  $p < 0,001$  dan *deviation from linearity* memiliki nilai  $p < 0,01$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa data linear, tetapi terdapat penyimpangan model

#### Komitmen Organisasi Afektif

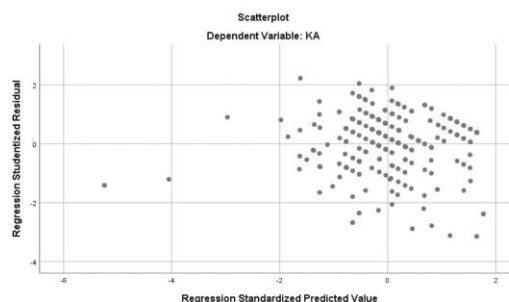
Pada tabel 3, dapat dilihat bahwa linearity memiliki nilai signifikansi  $p < 0,001$  dan *deviation from linearity* memiliki nilai  $p < 0,01$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa data linear dan tidak

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Step	Tolerance	Collinearity Statistics	
		VIF	
1	Makna Kerja	1,00	1,00
Variabel dependen: <i>Work Engagement</i>			
2	Makna Kerja	0,61	1,63
	<i>Work Engagement</i>	0,61	1,63
Variabel dependen: Komitmen Organisasi Afektif			

linearitas sehingga peneliti melakukan perbandingan dengan menggunakan *curve estimates* untuk melihat model hubungan yang sesuai antara kedua variabel yang dapat dilihat pada tabel 4. Tabel 4

terdapat penyimpangan model linearitas. Akan tetapi, peneliti tetap melakukan perbandingan model dengan menggunakan *curve estimates* untuk melihat model hubungan yang sesuai antara kedua variabel yang



Gambar 1. Scatter-plot Heteroskedastisitas

menunjukkan bahwa model linear yang paling sesuai adalah model *s-shape* karena memiliki nilai *R-square* yang paling tinggi, yaitu sebesar 0,44. Akan tetapi, karena perbedaan nilai *R-square* antara model *s-shape* dengan model *linear* hanya berbeda 0,10 maka peneliti tetap menggunakan model *linear*.  
c. **Work Engagement dan**

dapat dilihat pada tabel 4. Tabel 4 menunjukkan bahwa model linear yang paling sesuai adalah model *s-shape* karena memiliki nilai *R-square* yang paling tinggi, yaitu sebesar 0,54. Akan tetapi, karena perbedaan nilai *R-square* antara model *s-shape* dengan model *linear* hanya berbeda 0,11 maka peneliti tetap menggunakan model

linear.

#### 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Pada tabel 5, dapat dilihat bahwa terdapat dua *step* dalam melihat multikolinearitas. Pada *step* satu, hubungan makna kerja dan *work engagement* memiliki nilai *tolerance* sebesar 1 yang menunjukkan nilai lebih besar dari 0,10 dan memiliki

membentuk suatu pola tertentu dan data residual menyebar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 6. Hasil Uji Hubungan Antar Variabel

Pada tabel 6, dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel makna kerja, *work engagement*,

Tabel 6. Hasil Hubungan Antar Variabel

*Pearson Correlation*

	Makna Kerja	Work Engagement
Makna Kerja	-	
Work Engagement	0,62***	-
Komitmen Organisasi Afektif	0,58***	0,66***

Catatan: \*\*\*menunjukkan  $p < 0,001$ , 2-tailed

nilai VIF sebesar 1, yang menunjukkan bahwa nilai lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel tersebut. Adapun pada *step* dua, dapat dilihat hubungan antara ketiga variabel, yaitu makna kerja, komitmen organisasi afektif, dan *work engagement*. Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat nilai *tolerance* sebesar 0,61, yaitu lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,63, yaitu lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

#### 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

dan komitmen organisasi afektif. Hubungan makna kerja dan *work engagement* memiliki nilai *pearson correlation* sebesar 0,62, untuk makna kerja dan komitmen organisasi afektif nilai *pearson correlation* sebesar 0,58, serta *work engagement* dan komitmen organisasi afektif memiliki nilai *pearson correlation* sebesar 0,66. Adapun korelasi signifikan ketiga variabel menunjukkan nilai  $p < 0,001$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antar variabel secara positif.

#### 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Output Model Summary

Model	R	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	SEE	F	df1	df2	Sig.
1	0,62	0,39	0,38	4,52	153,70	1	245	0,000
<i>Dependent variable: Work Engagement</i>								
2	0,69	0,48	0,48	2,28	113,26	2	244	0,000
<i>Dependent variable: Komitmen Organisasi Afektif</i>								

Pada gambar 1, dapat dilihat bahwa *scatter-plot* tersebut merupakan hasil uji heteroskedastisitas. Pada gambar tersebut terlihat data tidak

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 7, dapat dilihat bahwa makna kerja terhadap *work engagement* menghasilkan nilai R sebesar 0,62 yang menunjukkan

bahwa indeks korelasi keduanya termasuk kuat (0,60-0,79) (Sugiyono, 2020). Nilai  $R^2$  yang didapatkan pada hasil uji regresi kedua variabel tersebut sebesar 39% yang menunjukkan besar pengaruh makna kerja terhadap *work engagement* sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu, untuk hasil uji regresi makna kerja dan *work*

terhadap komitmen organisasi afektif secara bersama-sama, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pada tabel 8, dapat dilihat bahwa pengaruh makna kerja terhadap *work engagement* memberikan hasil  $p < 0,001$  yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh makna kerja terhadap *work engagement*. Adapun pada tabel

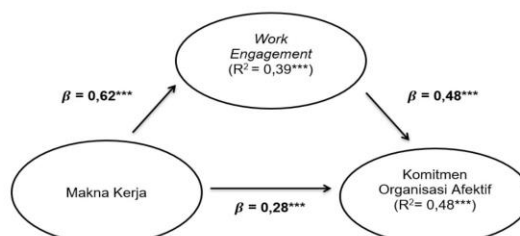
Tabel 8. Output Coefficient

Model	Regression Weight				95% Confidence Interval		
	B	SE	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	12,57	2,59		4,85	0,000	7,47	17,68
Makna Kerja	1,07	0,09	0,62	12,40	0,000	0,90	1,24
Dependent variable: Work Engagement							
2 (Constant)	3,76	1,37		2,75	0,007	1,06	6,46
Makna Kerja	0,27	0,06	0,29	4,88	0,000	0,16	0,38
Work Engagement	0,26	0,03	0,48	8,13	0,000	0,20	0,33

Dependent variable: Komitmen Organisasi Afektif

*engagement* secara bersama-sama memengaruhi komitmen organisasi afektif memiliki nilai  $R$  sebesar 0,69 yang menunjukkan bahwa indeks korelasi yang dimiliki kuat (0,60-

tersebut juga menunjukkan bahwa hasil uji regresi dengan taraf kepercayaan 95% dengan *lower bound* sebesar 0,90 dan *upper bound* sebesar 1,24, yang menunjukkan



Catatan: \*\*\*menunjukkan  $p < 0,001$

Gambar 2. Pengaruh Antara Tiga Variabel

0,79) (Sugiyono, 2020). Adapun nilai  $R^2$  yang dimiliki adalah sebesar 48% yang menunjukkan besar pengaruh makna kerja dan *work engagement*

bahwa rentang tersebut tidak melewati 0 dan berada di kutub yang sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Selain itu, hasil penelitian selaras dengan yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2008) bahwa salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement* adalah *personal resources*, makna kerja merupakan salah satu *personal resource* yang membantu individu dalam mengendalikan stimulus serta dampak pada lingkungan kerja dan karir yang dimiliki. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan di beberapa tempat yang berbeda, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh makna kerja terhadap *work engagement* (Tanudjaja, 2013; Ahmed, Majid, & Zin, 2016; Wahyuni, 2017). Adapun pada tabel 8 juga menunjukkan hasil uji regresi makna kerja dan komitmen organisasi afektif yang memiliki nilai signifikansi

pula dengan teori yang dikemukakan oleh Allen & Mayer (1991) bahwa komitmen organisasi afektif dipengaruhi oleh pengalaman kerja individu, makna kerja merupakan salah satu faktor pengalaman subjektif yang positif, yang tentunya dapat memberikan pengaruh pada pengalaman individu di tempat kerja sehingga dapat menciptakan komitmen organisasi afektif. Hasil penelitian ini mendukung juga penelitian sebelumnya, yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi (afektif) (Beukes & Botha, 2013; Jiang & Johnson, 2018; Veronica & Moerkardjono, 2018; Wahyuni *et al.*, 2019; Aeni & Paradila, 2020; Kaur & Mittal, 2020).

Pada tabel 8, juga menunjukkan

Tabel 9. Hasil Sobel Test

	<i>Input</i>		<i>Test statistic</i>	<i>Std. Error</i>	<i>p-value</i>
a	1,07	<i>Sobel test</i>	6,84	0,04	0,000
b	1,13	<i>Aroian test</i>	6,82	0,04	0,000
S <sub>a</sub>	0,09	<i>Goodman test</i>	6,85	0,04	0,000
S <sub>b</sub>	0,03				

0,000, yaitu lebih kecil dari 0,05. Selain itu, pada taraf kepercayaan 95% memiliki nilai *lower bound* sebesar 0,16 dan *upper bound* sebesar 0,38 sehingga dapat dilihat bahwa pada rentang tersebut tidak melewati 0 dan berada di kutub yang sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi afektif sehingga H2 diterima. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Steger, Dik, & Duffy (2012) bahwa apabila individu menganggap bahwa pekerjaan mereka bermakna maka akan memiliki komitmen organisasi afektif yang tinggi. Selain itu, sesuai

pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi dengan hasil  $p < 0,001$  yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi afektif. Adapun pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa hasil uji regresi dengan taraf kepercayaan 95% dengan *lower bound* sebesar 0,20 dan *upper bound* sebesar 0,33, yang menunjukkan bahwa rentang tersebut tidak melewati 0 dan berada di kutub yang sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hal ini sesuai dengan teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen & Mayer (1991) yang

mengemukakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi afektif adalah pengalaman kerja dan *work engagement* merupakan pengalaman positif di tempat kerja serta merupakan anteseden komitmen organisasi, yang dapat diartikan bahwa karyawan yang terikat atau *engage* akan merasa senang dengan pekerjaannya sehingga menciptakan komitmen organisasi. Selain itu, hal ini juga sesuai hasil penelitian sebelumnya, yaitu terdapat pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi (afektif) di beberapa tempat yang berbeda (Field & Buitendech, 2011; Chairuddin *et al.*, 2015; Choi, Tran, & Park, 2015; Kim *et al.*, 2017; Prabawati, 2017; Basit, 2019).

#### Hasil Sobel Test

Pada tabel 9, merupakan hasil uji dengan menggunakan *sobel test* yang menghasilkan nilai statistik sebesar 6,84 dan *standard error* sebesar 0,04 memiliki nilai *p-value* < 0,001 yang menunjukkan bahwa hasil signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung makna kerja terhadap komitmen organisasi afektif dalam peran *work engagement* sebagai mediasi. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa *work engagement* berperan sebagai mediasi antara hubungan makna kerja dan komitmen organisasi afektif. Model JD-R digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel ini. Hasil penelitian mendukung bahwa ketika karyawan memiliki makna kerja maka individu akan cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi karena makna kerja dapat menjadi aspek yang positif dan dapat

memberikan energi bagi pembentukan *work engagement*. *Work engagement* yang dipengaruhi oleh adanya makna kerja yang berperan sebagai *personal resources* secara bersama-sama dengan *job resources* serta *job demands* yang tinggi akan membentuk hasil pribadi dan organisasi, yaitu komitmen.

Komitmen organisasi afektif berkembang karena adanya pengalaman kerja yang dialami oleh individu, makna kerja merupakan salah satu faktor pengalaman subjektif yang positif dari diri individu dan *work engagement* merupakan pengalaman individu di tempat kerja sehingga baik makna kerja maupun *work engagement* dapat memberikan pengaruh pada komitmen organisasi afektif secara bersama-sama sehingga teori dari Allen & Mayer (1991) terbukti. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang melakukan penelitian di beberapa tempat yang berbeda, yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung makna kerja terhadap komitmen organisasi dengan *work engagement* sebagai mediator, serta *work engagement* memediasi secara parsial (Geldenhuis *et al.*, 2013; Jung & Yoon, 2015; Winarno, 2016). Selain itu, hasil penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yang mengemukakan bahwa makna kerja dan *work engagement* memberikan dampak terhadap inti dari komitmen organisasi, yaitu komitmen organisasi afektif (Diniyati & Sudarma, 2018; Majid & Mahdani, 2019; Kaur & Mittal, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan oleh peneliti,

maka dapat dilihat bahwa makna kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk dikembangkan di PT X Wilayah Makassar karena mampu memberikan dampak yang cukup besar pada *work engagement* dan komitmen organisasi afektif baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga baik secara pribadi, interpersonal, dan kepemimpinan serta organisasi perlu untuk berperan dalam meningkatkan pemaknaan terhadap pekerjaan setiap karyawan. Secara personal, dalam mengembangkan pemaknaan terhadap pekerjaan diperlukan kejujuran pada diri sendiri, bertanggung jawab, dan pemahaman yang baik terkait pekerjaan serta nilai maupun visi dari organisasi.

Selain itu, berdasarkan teori makna kerja yang dikemukakan oleh Steger (2017) bahwa makna kerja yang dimiliki individu dapat dikembangkan pula secara interpersonal serta adanya peran organisasi dan pemimpin. Oleh sebab itu, berdasarkan dari hasil penelitian ini diharapkan bahwa PT X Wilayah Makassar dapat mengembangkan hal tersebut dengan memperkuat hubungan antar karyawan maupun hubungan karyawan dan pemimpinnya, serta dapat memberikan pemahaman yang baik terkait nilai dan visi perusahaan pada karyawan agar dapat mengembangkan makna kerja yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan *work engagement* dan komitmen organisasi afektif karyawan serta diharapkan dengan adanya hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpin maka karyawan dapat meningkatkan kepercayaan pada pemimpin mereka.

Kemudian, dapat pula kita lihat bahwa *work engagement* juga merupakan faktor yang penting dalam pengembangan diri setiap individu di dalam perusahaan karena *work engagement* memberikan peran yang besar dalam memediasi pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi afektif sehingga perlu untuk mempertahankan ataupun meningkatkan *work engagement* yang dimiliki. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa untuk mengembangkan *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan diperlukan adanya *personal resources*, diantaranya yaitu makna kerja, dengan mengembangkan makna kerja yang dimiliki oleh karyawan PT X Wilayah Makassar maka dapat meningkatkan *work engagement* karyawan. Dalam hal ini dengan memiliki makna kerja dan *work engagement* maka dapat meningkatkan komitmen organisasi afektif yang dimiliki oleh karyawan yang merupakan inti dari komitmen organisasi sehingga ketika komitmen organisasi afektif karyawan meningkat maka karyawan mampu untuk mengembangkan organisasi dan karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Selain itu, hasil penelitian ini tidak hanya berimplikasi pada PT X Wilayah Makassar, akan tetapi juga dapat diterapkan di organisasi ataupun perusahaan lain. Dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa makna kerja dan *work engagement* merupakan hal yang penting yang dapat memiliki pengaruh besar terhadap komitmen organisasi afektif yang berperan sebagai inti dari komitmen organisasi, karena dengan meningkatkan ataupun mengembangkan kedua hal tersebut

dapat meningkatkan komitmen organisasi, yang dapat mengurangi *turnover intention* akibat rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, serta dengan meningkatkan komitmen organisasi dapat meningkatkan produktivitas organisasi (Spector, 2012). Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa terdapat *curvilinear* pada hubungan makna kerja dan *work engagement* ataupun makna kerja dan komitmen organisasi afektif sehingga dapat dilihat bahwa tinggi rendahnya makna kerja dapat memiliki arti yang berbeda sehingga membutuhkan penelitian lebih lanjut.

#### **PENUTUP**

##### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh makna kerja terhadap *work engagement* sebesar 39%, terdapat pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi afektif secara langsung, terdapat mediasi parsial oleh *work engagement* pada pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi afektif serta secara bersama-sama besar pengaruh makna kerja dan *work engagement* terhadap komitmen organisasi afektif adalah sebesar 48%.

##### **Saran**

Saran untuk PT X Wilayah Makassar agar dapat mengembangkan makna kerja dan *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan karena kedua hal tersebut merupakan faktor yang penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat membantu dalam mengembangkan perusahaan dan meningkatkan

komitmen kerja serta kesejahteraan psikologis mereka.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aeni, N., & Paradila, F. (2020). Pengaruh Meaningful Work dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Herona Express. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(2), 119-124. <https://doi.org/10.24853/jmm.b.1.2.119%20-%20124>
- Ahmed, U., Majid, A. H., & Zin, M. L. (2016). Meaningful Work and Work Engagement: A Relationship Demanding Urgent Attention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6 (8), 116-122.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arvanitis, S., Seliger, F., & Stucki, T. (2016). The Relative Importance Of Human Resource Management Practices For Innovation. *Economics of Innovation and New Technology*, 25 (8), 769-800. <https://doi.org/10.1080/10438599.2016.1158533>
- Aslam, H. D., Aslam, M., Ali, N., & Habib, B. (2013). Importance of Human Resource Management in 21st Century: A Theoretical Perspective. *International*



- Journal of Human Resource Studies*, 3 (3), 87-96. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v3i3.6255>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J. J., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, 99 (2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13 (3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior is online at orgpsych.annualreviews.org*, 1 (1), 389-411. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal Of Occupational Health Psychology At* 20, 22 (3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bartram, T., Cavanagh, J., & Hoye, R. (2017). The Growing Importance Of Human Resource Management In The NGO, Volunteer And Not-For-Profit Sectors. *The International Journal of Human Resource Management*, 28 (14), 1901-1911. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1315043>
- Basit, A. A. (2019). Examining How Respectful Engagement Affects Task Performance and Affective Organizational Commitment: The Role of Job Engagement. *Personal Review*, 48(3), 644-658. doi:<https://doi.org/10.1108/P R-02-2018-0050>
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organisational Commitment, Work Engagement, and Meaning of Work of Nursing Staff in Hospital. *A Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39(2), 1-10. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1144>
- Chairuddin, S., Sukisno, Hariyadi, S., & Sutadji. (2015). Antecedent Work Engagement and Organizational Commitment to Increase the Outsourcing Employess Performance in Department of Cleanliness and Horticultural. *European Journal of Bussness and Management*, 7 (14), 1-14.
- Choi, J., Kruis, N. E., & Yun, I. (2020). When Do Police Stressors Particularly Predict Organizational Commitment? The Moderating Role of Social Resource. *Police Quarterly*, 23(4), 527-546.

- <https://doi.org/10.1177/1098611120923153>
- Choi, S. B., Tran, T. B., & Park, B. I. (2015). Inclusive Leadership and Work Engagement: Mediating Roles of Affective Organizational Commitment and Creativity. *Social Behavior and Personality*, 43(6), 931-943. doi:10.2224/sbp.2015.43.6.931
- Cohen, A. (1993). Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 36 (5), 1140-1157. <https://doi.org/10.2307/256650>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources Model: Challenges For Future Research. *Journal of Industrial Psychology*, 37 (2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model Of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Diniyati, L., & Sudarma, K. (2018). The Effect of Meaning of Work and Psychological Empowerment on Affective Commitment with Work Engagement as An Intervening Variabel. *Management Analysis Journal*, 7(2), 171-179. <https://doi.org/10.15294/maj.v7i2.23477>
- Field, A. (2018). *Discovering Statistic Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). SAGE Publication.
- Field, L., & Buitendach, J. (2011). Happiness, Work Engagement And Organizational Commitment of Support Staff a Tertiary Education Institution in South Africa. *South African Journal Of Industrial Psychology*, 37(1), 68-77. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i1.946>
- Garson, G. D. (2012). *Testing Statistical Assumptions*. G. David Garson and Statistical Associates Publishing.
- Garson, G. D. (2013). *Validity & Reliability*. Statistical Associates Publishing.
- Geldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2013). Meaningful Work, Work Engagment, and Organisational Commitment. *Journal of Industrial Psychology*, 40 (1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Ghadi, M. Y., & Caputi, P. (2013). Transformational Leadership and Work Engagement: The Mediating Effect of Meaning In Work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34 (6), 532-550. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2011-0110>
- Granziera, H., Collie, R., & Martin, A. (2020). Understanding Teacher Wellbeing Through Job Demands-Resources Theory. In C. F. Mansfield, *Cultivating Teacher Resilience: International Approaches*,

- Applications and Impact*. Springer.
- Halimsetiono, E. (2014). Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* , 8 (8), 339-345. <http://dx.doi.org/10.21109/kesmas.v8i8.402>.
- Han, S.-H., Sung, M., & Suh, B. (2020). Linking Meaningfulness to Work Outcomes Through Job Characteristics and Work Engagement. *Human Resource Development International* , 24 (1), 3-22. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1744999>
- Hasmin, E., & Hasmin, F. (2019). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. X Makassar. *Journal of Management & Business* , 3 (1), 1-12. .
- Jiang, L., & Johnson, M. J. (2018). Meaningful Work and Affective Commitment: A Moderated Mediation Model of Positive Work Reflection and Work Centrality. *Journal of Bussiness and Psychology*. 33(4), 545-558. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9509-6>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). What Does Work Meaning to Hospitality Employees? The Effects Of Meaningful Work On Employees' Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Engagement. *International Journal of Hospitality Management* , 53 (2016), 59-68. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.12.004>
- Kaur, P., & Mittal, A. (2020). Meaningfulness of Work and Employee Engagement: The Role of Affective. *The Open Psychology Journal*, 13(1), 115-122. doi:10.2174/1874350102013010115
- Khan, M. M., Hashmi, S. S., Mubarik, M. S., & Islam, T. (2021). My Meaning Is My Engagement: Exploring The Mediating Role of Meaning Between Servant Leadership and Work Engagement. *Leadership & Organization Development Journal* , 42 (6), 926-941. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2020-0320>
- Karinadewi, N., & Martdianty, F. (2020). A Model of Meaning of Work, Work Engagement, Organizational Commitment and Turnover Intention in Jakarta and Bali Hotel Employees. *Proceeding of the 7th International Conference on Hospitality and Tourism Management* , 5 (1), 47-53. <https://doi.org/10.17501/23572612.2020.2104>
- Kim, W., Kim, J., Woo, H., Park, J., Jo, J., Park, S.-H., et al. (2017). The Relationship Between Work Engagement and Organizational Commitment: Proposing Research Agendas Through a Review of Empirical Literature. *Human Resource Development Review* , 16 (4), 350-376.

- <https://doi.org/10.1177/1534484317725967>
- Kotze, M., & Nel, P. (2020). The Influence of Job Resources on Platinum Mineworkers' Work Engagement. *The Extractive Industries and Society*, 7, 146-152. doi:10.1016/j.exis.2020.01.009
- Lambert, E. G., Tewksbury, R., Otu, S. E., & Elechi, O. O. (2021). The Association of Organizational Justice with Job Satisfaction and Organizational Commitment among Nigerian Correctional Staff. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 65(2-3), 180-204. doi:10.1177/0306624X20946926
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In M. P. Leiter, & A. B. Bakker, *Work Engagement : Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 57-75. <https://doi.org/10.2307/2391746>
- McClair, T. L., Sripad, P., Casseus, A., Hossain, S., Abuya, T., & Gotert, A. (2021). The Client Empowerment in Community Health Systems Scale: Development and Validation in Three Countries. *Journal of Global Health*, 11 (07010), 1-12. DOI:
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1950). *Commitment in The Work Place: Theory, Research, and Application*. SAGE.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide*. University of Western Ontario.
- Meyer, J. P., Goldenberg, L., Kam, C., & Bremmer, N. L. (2013). Organizational Commitment in the Military: Application of a Profile Approach. *Military Psychology*, 25 (4), 381. <https://doi.org/10.1037/mil0000007>
- Meyer, J. P., Malrin, E. R., & Thai, S. (2012). Employee Commitment and Well-Being. In S. J. Houdmont, *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice* (Vol. 2, pp. 19-35). Wiley Blackwell. doi:10.1002/9781119942849.ch2
- Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/001-8791(79)90072-1)
- Nur'Akhman, A., & Archianti, P. (2020). Pengaruh Antara Kebermakaan Kerja Terhadap

- Kreativitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 7 (2), 1-10.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Satata, D. B. (2020). Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Work Engagement Pada Pekerja di Bidang Pengembangan Teknologi Informasi. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4 (2), 349-357. [10.24912/jmishumsen.v4i2.9306.2020](https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.9306.2020)
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Solinger, O. N., Olffen, W. v., & Roe, R. A. (2008). Beyond the Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83. doi:10.1037/0021-9010.93.1.70
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. John Wiley & Sons, Inc.
- Steger, M., & Dik, B. (2010). Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea, *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp. 131-142). Oxford University Press.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Steger, M. F. (2017). Creating Meaning and Purpose at Work. In L. G. Oades, M. F. Steger, A. D. Fave, J. Passmore, & J. Passmore (Ed.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Tanudjaja, R. M. (2013). Hubungan Antara Konflik Keluarga-Kerja, Makna Kerja Sebagai Panggilan, dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisational dengan Keterikatan Kerja Pada Guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2 (1), 1-10.
- Veronica, C., & Moerkardjono, S. R. (2018). Meaningful Work dan Komitmen terhadap Organisasi pada Dosen. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 3 (2), 82-94.

<https://doi.org/10.25077/jip.3.2.82-94.2019>

- Wahyuni, S., Suroso, & Farid, M. (2019). Meaningful Work, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi guru . *Jurnal Fenomena*, 28(2), 20-27. doi: [10.30996/fn.v28i2.3361](https://doi.org/10.30996/fn.v28i2.3361)
- WeiBo, Z., Kaur, S., & Jun, W. (2010). New Development Of Organizational Commitment: A Critical Review (1960 - 2009). *African Journal of Business Management* , 4 (1), 012-020.
- Winarno. (2016). Effect of Meaningful of Work and Psychological Empowerment on Organizational Commitment Mediated by Work Engagement in Hospital Employess Yogyakarta. *Internasional Conference on Economic, Bussiness and Social Science (ICEBUSS 2016) Desember 6-7*. Malang.
- Wuryani, E. (2013). Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Perusahaan Berdasarkan The Indonesian Insitute for Corporate Governance (IICG). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial* , 1 (3), 287-298.
- Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management* , 76 (Part A), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>

## Lampiran 5: LOA



Dear:

**Mutmainnah  
Muhammad Tamar  
Hilman Wirawan**

**Universitas Hasanuddin, Makassar, Indonesia**

It is my pleasure to inform you that, after the peer-review, your manuscript paper:

<b>Manuscript Title</b>	EFFECT OF MEANING OF WORK ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH WORK ENGAGEMENT AS MEDIATOR IN PT X MAKASSAR REGION
<b>Acceptance for Volume &amp; Issue</b>	<b>Vol. 6. No 1, September , 2022</b>

Has been **ACCEPTED** to be published regularly in the **JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)**, with **P ISSN 2581-2769** and **E ISSN 2598-9502**. Your article is available online same according to the month of the issue.

Thank you very much for submitting your article to **JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)**. We hope and waiting for your other paper in our journal.

Jakarta, Indonesia  
March 11<sup>th</sup>, 2022

**Denok Sunarsi  
Managing Editor**



Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang  
Jalan Surya Kencana No.1 Pamulang- Tangerang Selatan

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSD>