

**KONTRIBUSI MEANINGFUL WORK
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PNS
DI DINAS X PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI

Pembimbing:

Pembimbing 1: Sri Wahyuni, M. Psi., Psikolog

Pembimbing 2: Elvita Bellani, S. Psi., M. Sc

Oleh:

Amelia Rizkawani Azwar

Q111 16 302



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

2022

**KONTRIBUSI MEANINGFUL WORK
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PNS
DI DINAS X PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:

Pembimbing 1: Sri Wahyuni, M. Psi., Psikolog

Pembimbing 2: Elvita Bellani, S. Psi., M. Sc

Oleh:

Amelia Rizkawani Azwar

Q111 16 302



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

SKRIPSI
**KONTRIBUSI MEANINGFUL WORK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PNS DI DINAS X PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Disusun dan diajukan oleh:

Amelia Rizkawani Azwar




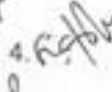


Q11116302

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal 14 Juli 2022

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Ichlas Nanang Affandi, S.Psi., M.A.	Ketua	1. 
2.	Grestin Sandy R, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	2. 
3.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Andi Tenri Pada Rustam, S.Psi., M.A.	Anggota	5. 
6.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	6. 

Mengetahui,

Wakil Bidang Akademik, Riset, dan Inovasi
Fakultas Kedokteran Universitas
Hasanuddin



Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas
Hasanuddin



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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**KONTRIBUSI *MEANINGFUL WORK* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
PNS DI DINAS X PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

disusun dan diajukan oleh:

Amelia Rizkawani Azwar


Q11116302


Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
pada tanggal 14 Juli 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Sri Wahyuni, M.Psi., Psikolog
NIP. 19841029 201504 2 001


Elvita Bellani, S. Psi., M. Sc
NIP. 19860418 201101 2 020

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 19810725 201012 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amelia Rizkawani Azwar

NIM : Q11116302

Program Studi : Psikologi

Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

KONTRIBUSI *MEANINGFUL WORK* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PNS DI DINAS X PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 14 Juli 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Amelia Rizkawani Azwar

NIM. Q11116302

ABSTRAK

Amelia Rizkawani Azwar, Q11116302, Kontribusi Meaningful Work terhadap Komitmen Organisasi PNS di Dinas X Provinsi Kalimantan Timur, Skripsi Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2022.

XIX + 65 Halaman + 15 Lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi meaningful work terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas X Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear sederhana untuk menjelaskan kontribusi. Populasi dari penelitian ini terdiri dari Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas X Provinsi Kalimantan Timur. Total responden dari penelitian ini adalah sebanyak 72 responden menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan skala meaningful work dan skala komitmen organisasi secara langsung. Berdasarkan analisis data menunjukkan nilai R square sebesar 70,8%. Adapun hubungan antara meaningful work dan komitmen organisasi memiliki arah hubungan yang positif, artinya semakin tinggi meaningful work yang dimiliki, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi pegawai negeri sipil.

Kata Kunci: Meaningful Work, Komitmen Organisasi, Pegawai Negeri Sipil

Daftar Pustaka: 1971-2022

ABSTRACT

Amelia Rizkawani Azwar, Q11116302, Contribution of Meaningful Work to the Organizational Commitment of Civil Servants at Service X of East Kalimantan Province, Bachelor Thesis, Department of Psychology, Medical Faculty, Hasanuddin University, Makassar, 2022.

XIX + 65 Pages + 15 Attachments

This study aims to determine how big the contribution of meaningful work to the organizational commitment of Civil Servants in Service X of East Kalimantan Province. This research is a quantitative method using descriptive analysis and simple linear regression to explain the contribution. The population of this study consisted of Civil Servants who worked in the X Office of East Kalimantan Province. The total respondents from this study were 72 respondents using total sampling technique. Data were collected by spreading the meaningful work scale and organizational commitment scale directly. Based on the data analysis shows the R square value of 70.8%. The relationship between meaningful work and organizational commitment has a positive direction, meaning that the higher the meaningful work, the higher the level of organizational commitment of civil servants.

Keywords: Meaningful Work, Organizational Commitment, Civil Servants

Bibliography: 1971-2022

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang diberikan-Nya kepada seluruh proses yang penulis jalani selama pengerjaan skripsi ini. Penulis benar-benar menyadari bahwa atas ridha dan karunia-Nya lah penulis bisa menyelesaikan dan mempertahankan penelitian ini yang berjudul “Kontribusi Meaningful Work terhadap Komitmen Organisasi PNS di Dinas X Provinsi Kalimantan Timur” pada ujian akhir yang telah dijalani oleh penulis sebelumnya serta memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin.

Selama pengerjaan skripsi, penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, doa serta energi positif dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis berterima kasih sebesar-besarnya, kepada:

1. Diri penulis sendiri, terima kasih telah bersedia berjuang untuk bisa sampai pada satu lagi tahapan kehidupan yang sangat membahagiakan ini. Terima kasih karena bersedia berproses melalui banyaknya rintangan yang sangat menguras energi baik secara fisik dan juga psikis. Selamat dan terus semangat untuk proses-proses kehidupan yang akan dilalui setelahnya.
2. Azwar Busra dan Saodah, orang tua penulis yang sangat supportif untuk segala proses yang dilalui penulis agar bisa sampai pada tahap ini. Terima kasih untuk setiap dukungan dan kasih sayangnya yang diberikan agar penulis tetap bertahan menjalani timeline kehidupan penulis. Terima kasih untuk doa yang selalu dipanjatkan agar penulis bisa mencapai tahapan kehidupan ini. Terima kasih telah memberikan wadah bagi penulis untuk bisa berproses mengembangkan diri menjadi pribadi yang selalu berusaha

menjadi lebih baik dari sebelumnya. Serta terima kasih telah percaya atas segala pilihan hidup yang penulis pilih sampai saat ini.

3. dr. Aulia Rizkiapriani Azwar dan dr. Haerul Anwar, kakak kandung serta kakak ipar penulis yang sering mengingatkan penulis untuk menjadi manusia yang produktif karena tau serta percaya akan potensi yang dimiliki oleh penulis dan terus memotivasi penulis untuk segera mendapatkan gelar sarjana.
4. Ibu Sri Wahyuni, M.Psi., Psikolog dan Ibu Elvita Bellani, S. Psi., M. Sc selaku dosen pembimbing penulisan skripsi. Terima kasih untuk setiap bimbingan, umpan balik, saran, serta dukungan yang diberikan kepada penulis selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih telah memberikan penulis pembelajaran yang melekat sehingga penulis bisa memiliki insight yang berarti untuk diri penulis kedepannya.
5. Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Bapak Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A selaku pembahas skripsi penulis. Terima kasih atas umpan balik serta saran konstruktif yang diberikan kepada penulis agar penelitian yang ditulis penulis menjadi penelitian yang layak.
6. Ibu Dra. Dyah Kusmarini, Psych selaku pendamping akademik penulis selama perkuliahan di Psikologi FK Unhas. Terima kasih atas banyaknya umpan balik yang telah diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis untuk menyadarkan banyak hal kepada penulis sehingga penulis dapat menjadi pribadi seperti saat ini. Terima kasih atas segala insight yang sering dibagikan kepada penulis sehingga menjadikan penulis bisa sampai berada pada titik ini. Terima kasih telah menjadikan wadah pendampingan akademik tidak hanya mendampingi penulis secara

akademik, namun juga mendampingi penulis bertumbuh dan berkembang selama berada di Psikologi FK Unhas.

7. Ibu Andi Tenri Pada Rustham, S.Psi., M.A. selaku pendamping akademik penulis satu tahun terakhir. Terima kasih untuk segala energi positif dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis agar terus berproses mencapai titik yang membahagiakan ini bagi penulis.
8. Seluruh dosen dan staf Prodi Psikologi FK Unhas yang selalu bersedia memberikan waktu, ilmu dan berbagi pengalamannya kepada penulis baik di dalam maupun luar proses pembelajaran. Terima kasih karena selalu memberikan umpan balik yang konstruktif, mengajarkan values, serta memberi kesempatan untuk penulis belajar banyak hal.
9. Nur Rabiyatul, Kartika Kusumadani, Shofiatunisa, Noor Aidila sahabat penulis sejak sekolah dasar yang tidak hentinya menanyai kabar serta memberikan dukungan apapun yang dibutuhkan oleh penulis untuk terus melanjutkan dan menyelesaikan apa yang telah dimulai oleh penulis.
10. Reply 2021 seperti namanya terdiri dari sahabat-sahabat penulis yang banyak membuat cerita bagi penulis selama tahun 2021. Stenly Christopher, S.Psi, Raynaldo Oscar, Annisa Muslimah Fadhilah, S.Psi, M. Riefqy Faraelly, S.Psi, William Ganing, S.P, Vieri Koerniawan, S.Si sebagai tujuh enam sahabat penulis yang terus memberikan motivasi dan dukungan bagi penulis untuk terus mengejar impiannya. Terima kasih untuk cerita indah nya di tahun 2021, penulis berharap semoga akan ada cerita-cerita indah di tahun-tahun selanjutnya.
11. Andi Nurul Fatimah, S.Psi dan Dedi Nasruddin, S.Psi sebagai kakak sekaligus sahabat penulis yang selalu ada ketika penulis butuh untuk

berbagi cerita serta memberikan dukungan emosional agar penulis kembali termotivasi menyelesaikan penelitiannya dan mendapatkan gelar yang juga sama dimiliki oleh keduanya.

12. Nur Farahiyah, S.Psi, Zulfiah Khairunnisa, S.Psi, Nurul Fajriani, S.Psi, dan Michelson Pakau, S.Psi sebagai teman pendamping akademik penulis yang sering menjadi support system secara akademik bagi penulis sehingga karena mereka, penulis semakin baik dalam setiap proses pembelajaran hingga mendapat gelar sarjana ini.
13. Zulfiah Khairunnisa, S.Psi dan Humaira El Majid, S.Psi sebagai teman yang mendampingi serta memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi penulis bersama-sama. Terima kasih untuk energi positif serta bantuannya hingga penulis dapat berada di posisi saat ini.
14. Teman-teman INS16HT yang telah bersama dengan penulis sejak pertama kali bertemu sapa tahun 2016. Terima kasih untuk setiap cerita dari setiap momennya. Penulis sangat bersyukur telah menjadi bagian dari cerita indah yang nantinya akan diceritakan kembali saat dipertemukan kembali yang tentunya telah menjadi manusia-manusia yang berdaya bagi lingkungannya.
15. Keluarga ILMPI terkhusus ILMPI Wilayah VI yang selalu berhasil menuliskan kisah indah yang bisa dikenang bagi penulis selama berkuliah di Psikologi FK Unhas.
16. Teman-teman grup Pejuang Subuh a.k.a teman-teman KKN Internasional Malaysia 102 penulis yang juga sering memberikan dukungan secara emosional bagi penulis untuk tidak menyerah dan terus melanjutkan penyelesaian skripsi penulis.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Komitmen Organisasi.....	10
2.2 Meaningful Work	16
2.3 Kontribusi Meaningful Work terhadap Komitmen Organisasi	18
2.4 Kerangka Konseptual	21
2.5 Hipotesis Penelitian	23
BAB III	24
METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	24
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
3.4 Populasi dan Sampel.....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	30
3.7 Metode Analisis Data.....	32
3.8 Tabel Waktu Penelitian.....	34
BAB IV	35
HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.2 Analisis Deskriptif Variabel	38
4.3 Uji Hipotesis.....	52

4.4 Pembahasan	54
4.5 Limitasi Penelitian	59
BAB V	60
KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Konseptual	21
Tabel 3.1 Blue Print Skala Komitmen Organisasi.....	28
Tabel 3.2 Blue Print Skala Meaningful Work	30
Tabel 3.3 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi	31
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Variabel Meaningful Work.....	32
Tabel 3.5 Uji Normalitas	33
Tabel 3.6 Uji Linearitas.....	33
Tabel 3.7 Waktu Penelitian	34
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	38
Tabel 4.2 Penormaan Variabel Komitmen Organisasi	39
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Meaningful Work.....	45
Tabel 4.4 Penormaan Variabel Meaningful Work.....	46
Tabel 4.5 Analisis Regresi Variabel Meaningful Work terhadap Variabel Komitmen Organisasi.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Data Jumlah Responden berdasarkan Usia.....	35
Gambar 4.2	Data Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja	36
Gambar 4.3	Data Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan.....	37
Gambar 4.4	Data Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin	38
Gambar 4.5	Deskripsi Komitmen Organisasi Responden.....	40
Gambar 4.6	Deskripsi Komitmen Organisasi berdasarkan Usia	41
Gambar 4.7	Deskripsi Komitmen Organisasi berdasarkan Masa Kerja.....	42
Gambar 4.8	Deskripsi Komitmen Organisasi berdasarkan Pendidikan	43
Gambar 4.9	Deskripsi Komitmen Organisasi berdasarkan Jenis Kelamin	44
Gambar 4.10	Komitmen Organisasi Responden berdasarkan Aspek-aspek	45
Gambar 4.11	Deskripsi Meaningful Work Responden	47
Gambar 4.12	Deskripsi Meaningful Work berdasarkan Usia	48
Gambar 4.13	Deskripsi Meaningful Work berdasarkan Masa Kerja	49
Gambar 4.14	Deskripsi Meaningful Work berdasarkan Pendidikan	50
Gambar 4.15	Deskripsi Meaningful Work berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Gambar 4.16	Meaningful Work Responden berdasarkan Aspek-aspek.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan juga terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2012). Robbins (1994) mendeskripsikan bahwa organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, serta bekerja sama atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi dalam mencapai tujuan tersebut, mesti memiliki sejumlah sumber daya yang mampu membantu jalannya sistem organisasi. Adapun sumber daya dalam organisasi terbagi dalam beberapa hal yang salah satunya merupakan sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2012) sumber daya manusia dalam sistem organisasi diartikan secara mikro yakni manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota dalam sebuah organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan sebuah roda organisasi. Organisasi akan berkembang apabila sumber daya manusia yang dimiliki memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerjanya. Hal itu dimaksudkan apabila karyawan yang merupakan sumber daya manusia dari sebuah organisasi memiliki kinerja yang baik, maka akan dapat meningkatkan produktivitas dari organisasi.

Pada organisasi tingkat pemerintahan, sumber daya manusia juga memiliki arti yang sangat penting. Sumber daya manusia dalam organisasi tingkat

pemerintahan berperan dalam pelaksanaan peraturan pemerintah dan juga ikut andil dalam proses pembangunan nasional. Organisasi tingkat pemerintahan memiliki sebutan tersendiri terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Adapun sebutan sumber daya manusia dalam organisasi tingkat pemerintahan disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil atau biasa dikenal dengan PNS.

Pegawai Negeri Sipil merupakan abdi negara yang telah diseleksi dan kemudian diangkat oleh pejabat pemerintahan sebagai anggota dari organisasi pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya akan disebut sebagai PNS diberikan amanah untuk menjalankan tugas negara serta melayani masyarakat. Maka dari itu, untuk menjadi seorang PNS harus mengikuti berbagai rangkaian tes yang diadakan oleh panitia seleksi. Sehingga, mereka yang telah diangkat menjadi PNS dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab, serta wewenangnya dengan baik untuk dapat mendukung pembangunan di Indonesia.

Harapan tentang PNS tersebut tampaknya berlaku bagi PNS di Provinsi Kalimantan Timur. Banyak berita online yang menggambarkan adanya kinerja yang sangat baik dari PNS yang bekerja di Provinsi Kalimantan Timur. Mengutip dari Novianto (2022) dalam sebuah media berita online [InewsKaltim.id](https://www.inews Kaltim.id) "Kinerja Dinas Dukcapil (Disdukcapil) Provinsi Kalimantan Timur menjadi salah satu yang terbaik di Indonesia. Hal ini didasarkan pada hasil evaluasi yang dilakukan Ditjen Dukcapil Kemendagri. Provinsi Kalimantan Timur masuk dalam kategori level 4 yakni level terbaik bersama 3 provinsi lainnya". Kemudian Redaksi (2022) dalam berita online [mediakaltim.com](https://www.mediakaltim.com) "Di akhir tahun 2021, kembali Provinsi Kalimantan Timur menorehkan prestasi nasional dengan berhasil mempertahankan peringkat ketiga nasional dalam penilaian indeks

Kemerdekaan Pers (IKP) yang dilaksanakan oleh Dewan Pers melalui Tim Survei Sucofindo Indonesia”. Hal ini menggambarkan tingginya kinerja dari PNS di sejumlah instansi Provinsi Kalimantan Timur.

Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Kaltim Atqo Mardiyanto menjelaskan Kaltim berada di peringkat tiga besar nasional dipengaruhi tiga komponen pertumbuhan di daerah mulai pendidikan, kesehatan dan pengeluaran per kapita (Jaya, 2019). Lebih lanjut, skala Pulau Kalimantan, IPM Kaltim menempati posisi pertama dari lima provinsi di Pulau Kalimantan. Kemudian Humasprovkaltim (2020) dalam berita online “Gubernur Isran Noor mengapresiasi kinerja Bapenda atas capaian keberhasilan, terutama penerimaan pendapatan daerah hampir melampaui 10 persen dari target yang telah ditetapkan, yakni 109,56 persen”. Hal ini mendukung pernyataan dimana adanya kinerja yang tinggi dari PNS di sejumlah instansi Provinsi Kalimantan Timur.

Adanya sejumlah berita online yang menggambarkan pencapaian prestasi oleh pemerintah Provinsi Kalimantan Timur membuat peneliti tertarik untuk mengonfirmasi hal tersebut. Peneliti melakukan wawancara data awal di salah satu instansi pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur yakni Dinas X Provinsi Kalimantan Timur. Hasil wawancara didapati sejumlah data yang berkaitan dengan tingginya kinerja PNS di Dinas X Provinsi Kalimantan Timur. Seorang Kepala Bidang X Dinas X Provinsi Kalimantan Timur dengan inisial AB mengatakan bahwa karyawan di Dinas X Provinsi Kalimantan Timur menjalankan tugasnya dan mencapai ketercapaian kinerja sampai dengan 90%. Hal tersebut didukung dari hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) tahun 2020 Dinas X Provinsi

Kalimantan Timur memperoleh predikat “Sangat Baik”. Kemudian pada tahun 2021, Gubernur Kalimantan Timur memberikan penghargaan kepada Dinas X Provinsi Kalimantan Timur atas capaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah tertinggi kategori pilihan.

Kondisi tingginya tingkat kinerja PNS tersebut mengindikasikan adanya upaya PNS dalam mewujudkan tujuan daripada instansinya. Upaya PNS dalam mengerjakan tugas dan perannya untuk tujuan instansinya merupakan bentuk dari komitmen organisasi. Luthans (2011) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, rendahnya tingkat absensi, rendahnya tingkat keluar masuk pekerjaan (turnover), dan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan.

Mowday et al (1982) mengemukakan komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat dari dalam diri karyawan terhadap nilai-nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen merupakan kemampuan serta kemauan dalam menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi seperti mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan personal (Soekidjan, 2009). Adanya komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat absensi dan tingkat turnover (Mowday et.al, 1982).

Taurisa dan Ratnawati (2012) mendapati pengaruh yang searah antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan di mana menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan PT. Sido Muncul, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Kuean et al (2010)

menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi cenderung akan bertahan dalam pekerjaannya dan berkontribusi secara positif, sedangkan karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi memiliki kecenderungan untuk meninggalkan tempat kerjanya atau turnover. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program komitmen organisasi yang diterapkan di PT. Bank Mandiri Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso) mempunyai pengaruh sebesar 61,3% terhadap peningkatan kinerja karyawan (Fauzan, 2014). Rahmawati (2012) menghasilkan kesimpulan bahwa komitmen organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Kosasih dan Sutanto (2014) bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasional karyawan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan. Sidharta (2011) mengemukakan adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan turnover intention. Hal ini menunjukkan konsistensi komitmen organisasi dalam memprediksi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Mowday et al (1982) menyebutkan terdapat tiga aspek yang menjelaskan adanya komitmen organisasi pada individu yakni identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Identifikasi menjelaskan bahwa karyawan telah yakin terhadap tujuan serta nilai-nilai daripada organisasinya. Kemudian keterlibatan dijelaskan sebagai usaha karyawan dalam mengerahkan segala upayanya atas nama organisasi. Serta, loyalitas dijelaskan sebagai adanya keinginan kuat dari karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi. Ketiga

aspek ini dapat disebut sebagai komitmen afektif di mana karyawan memiliki ikatan secara emosional dengan organisasinya. Karyawan yang telah terikat secara emosional dengan organisasinya merupakan karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap organisasi dan juga pekerjaannya. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya disebut sebagai meaningful work.

Meaningful work merupakan kondisi di mana karyawan menilai pekerjaannya secara positif dan memiliki kecenderungan untuk menampilkan kemampuan terbaiknya. Kahn (1990) menjelaskan meaningful work dapat dilihat sebagai perasaan di mana karyawan menerima pengembalian investasi mereka dalam bentuk mata uang, energi fisik, kognitif, dan emosional. Menurut Seligman (2002) dengan makna, memungkinkan karyawan untuk mencapai hubungan sosial yang positif dan juga menghubungkannya dengan kemampuan yang lebih baik. Steger, Kashdan, dan Oishi (2008) mengatakan karyawan akan merasa terikat dalam menemukan makna dalam hidup mereka ketika mereka melihat kehidupan pekerjaan sebagai sebuah tujuan, signifikan, dan dapat dimengerti.

Steger, Dik, dan Duffy (2012) menyebutkan terdapat tiga aspek yang merepresentasikan meaningful work yakni positive meaning, meaning making through work, dan greater good motivation. Ketiga aspek ini menjelaskan bahwa meaningful work didapatkan dari pengalaman bekerja, cara membangun makna kerja secara personal, serta bagaimana pekerjaan yang dilakukan berimplikasi kepada orang lain. Karyawan yang memiliki meaningful work akan lebih kompeten, memiliki komitmen serta memberikan kontribusi kepada organisasi tempat ia bekerja (Ulrich & Ulrich, 2010). Rosso et al (2010)

menjelaskan bahwa dengan adanya meaningful work, karyawan akan memiliki makna yang lebih positif terhadap pekerjaannya serta menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang sangat penting.

Aktouf (1992) memaparkan bahwa kurangnya tingkat kebermaknaan dalam bekerja dapat menyebabkan turnover pada karyawan. Purba dkk (2019) menjelaskan bahwa meaningful work berpengaruh pada keterikatan kerja para dokter di mana dengan tingginya tingkat keterikatan kerja akan membuat para dokter merasa lebih antusias dan berdedikasi meskipun adanya tekanan pekerjaan tinggi dengan jam kerja diluar dari normal. Sejalan dengan itu, dalam penelitian yang dilakukan Mulyati (2020) menunjukkan bahwa meaningful work memiliki hubungan positif yang sangat kuat untuk keterikatan kerja di mana karyawan yang menganggap pekerjaannya bermakna akan lebih terlibat dalam pekerjaannya. Penelitian Sungkit dan Sito (2015) juga menjelaskan bahwa dengan adanya pengaturan pekerjaan yang melibatkan peran meaningful work di dalam diri karyawan akan menghasilkan engaged pada karyawan tersebut. Hasil sejumlah penelitian di atas menjelaskan bahwa dengan kurang atau tidak adanya meaningful work pada karyawan akan menghasilkan turnover.

Adapun sejumlah penelitian yang telah membuktikan secara empiris hubungan positif antara komitmen organisasi dan meaningful work. Seperti pada penelitian yang dilakukan Cartwright dan Holmes (2006) menyatakan bahwa meaningful work menghasilkan komitmen dan keterikatan di tempat kerja. Dengan meningkatnya meaningful work menjadikan karyawan lebih termotivasi dalam pekerjaannya. Beukes dan Botha (2013) menyatakan adanya hubungan antara meaningful work dengan komitmen organisasi, di mana meaningful work menjadi sebuah pendorong karyawan untuk berkontribusi

pada pekerjaannya secara positif. Kemudian, Geldenhuys, Laba dan Venter (2014) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara meaningful work, work engagement, dan komitmen organisasi pada karyawan di Afrika Selatan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Steger dan Dik (2009) di mana terdapat hubungan antara meaningful work, keterikatan kerja dan komitmen organisasi. Sehingga meaningful work sangat penting untuk dimiliki oleh agar dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Melihat dari fenomena yang terjadi, serta beberapa penelitian terdahulu yang telah terbukti secara empiris, maka peneliti tertarik untuk melihat komitmen organisasi para PNS yang ditempatkan di Dinas X Provinsi Kalimantan Timur. Serta sejauh mana aspek meaningful work yang dimiliki dapat mempengaruhi komitmen organisasi para PNS di Dinas X Provinsi Kalimantan Timur.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi permasalahan dalam penelitian ini yakni apakah terdapat kontribusi meaningful work terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas X Provinsi Kalimantan Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari identifikasi masalah di atas, tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui seberapa besar kontribusi meaningful work terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas X Provinsi Kalimantan Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan sumbangan pada ilmu Psikologi, terkhusus Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan variabel serta teori yang digunakan dalam penelitian ini yakni meaningful work dan komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas X di Provinsi Kalimantan Timur.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada pihak instansi mengenai meaningful work dan komitmen organisasi pada karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi serta pengoptimalan kinerja oleh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas X di Provinsi Kalimantan Timur.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1997) mendefinisikan komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan karyawan dengan organisasinya, serta memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Sheldon (1971) mendefinisikan komitmen dalam hal sikap di mana komitmen ada ketika identitas individu tersebut berkaitan dengan organisasinya. Menurut Robbins (1994) komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Gibson (1996) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai lingkup identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasinya. Mowday et al (1982) juga mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu. Komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, di mana karyawan akan terlibat secara aktif dan adanya keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasinya. Komitmen organisasi ini tergolong masuk ke dalam jenis komitmen sikap atau komitmen afektif karena berkaitan dengan seberapa besar karyawan merasa nilai dan tujuan pribadinya sejalan dengan nilai serta tujuan dari organisasi tempat ia bekerja.

Menurut Meyer dan Smith (2000) komitmen organisasi adalah sebuah kemauan kuat untuk menjadi karyawan dalam sebuah organisasi dan membuang peluang untuk berpindah tempat kerja dalam hal ini organisasi. Mowday et al (1979) mendefinisikan komitmen yakni mewakili sesuatu di luar dari kesetiaan pasif karyawan terhadap organisasinya. Hal ini melibatkan hubungan aktif dengan organisasi sehingga karyawan bersedia memberikan sesuatu dari diri mereka sendiri untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi dapat disimpulkan tidak hanya dari ekspresi keyakinan dan pendapat individu namun juga dari tindakannya.

Weibo et al (2010) menuliskan perbandingan antara teori komitmen organisasi oleh Mowday, Steers, dan Porter tahun 1979 dengan Allen dan Meyer tahun 1984 dalam sebuah tabel "Evaluation of Organizational Commitment". Weibo et al (2010) menjelaskan conception frame dari Mowday, Steers, dan Porter pada tahun 1979 yakni berfokus pada affective dependence di mana adanya factor penerimaan yang kuat, partisipasi, dan juga loyalitas karyawan. Kemudian Weibo et al (2010) menjelaskan conception frame dari Allen dan Meyer tahun 1984 berfokus pada tiga jenis komitmen yaitu komitmen kontinyu, komitmen normative, dan komitmen afektif. Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada teori komitmen organisasi yang dicetuskan oleh Mowday et al (1979) yang berfokus pada affective dependence di mana inti dari teori ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi yakni mencakup adanya keyakinan yang kuat serta penerimaan atas nilai-nilai dan juga tujuan organisasi, karyawan juga bersedia untuk mengusahakan yang terbaik bagi organisasi, serta memiliki keinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi.

2.1.2 Aspek Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1990) menyebutkan terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi, yaitu:

1. Affective Commitment yang berkaitan dengan adanya hubungan emosional karyawan terhadap organisasinya. Kemudian karyawan melakukan identifikasi terhadap organisasinya serta ikut terlibat aktif dalam kegiatan organisasinya.
2. Continuance Commitment yang berkaitan dengan kesadaran karyawan akan kerugian yang akan dialaminya apabila meninggalkan organisasi tempat ia berada. Karyawan yang memiliki tingkatan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi karyawan dalam organisasi tersebut karena memiliki kebutuhan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tersebut.
3. Normative Commitment yang berkaitan dengan perasaan keterikatan untuk harus terus berada di dalam organisasi. Karyawan dengan tingkatan normative commitment yang tinggi memiliki perasaan wajib untuk tetap bekerja dan bertahan dalam organisasi.

Kemudian Mowday et al (1982) juga mengemukakan tiga aspek yang menggambarkan komitmen organisasi, yakni:

1. Identifikasi (Identification)

Identifikasi menjelaskan bahwa karyawan dapat menerima serta yakin terhadap tujuan dan juga adanya penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi.

2. Keterlibatan (Involvement)

Keterlibatan menjelaskan kesediaan atau kemauan karyawan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi.

3. Loyalitas (Loyalty)

Loyalitas menjelaskan adanya keinginan kuat karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi.

Berdasarkan kedua aspek komitmen organisasi yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti akan menggunakan aspek-aspek dari teori komitmen organisasi Mowday et al yang akan berfokus pada tiga aspek komitmen organisasi yakni identifikasi, keterlibatan, dan juga loyalitas untuk mengetahui adanya komitmen organisasi dari karyawan yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Alasan peneliti menggunakan teori komitmen organisasi dari Mowday et al karena fokus utama dari teori komitmen organisasi ini adalah affective dependence yang menjadi permasalahan yang ditemukan oleh peneliti saat di lapangan.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Mowday, Porter dan Steers (1982) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik personal, karakteristik pekerjaan atau terkait peran, dan pengalaman kerja.

1. Karakteristik Personal

Karakteristik personal meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan berbagai faktor kepribadian.

a. Usia

Usia merupakan salah satu faktor personal yang memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas pada organisasi. Hal ini dikarenakan semakin tua karyawan maka peluang untuk memiliki pekerjaan alternatif menjadi lebih terbatas. Usia mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi.

b. Masa Kerja

Secara konsisten ditemukan bahwa masa kerja berhubungan secara negatif dengan tingkat keluar masuknya karyawan, karena dengan masa kerja yang lebih panjang kecenderungan mendapatkan tingkat upah yang lebih baik. Sikap komitmen berkembang secara perlahan dari waktu ke waktu dan meningkat sejalan dengan masa kerja karyawan. Masa kerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. Dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa pendidikan sering ditemukan berbanding terbalik dengan komitmen. Hubungan terbalik ini mungkin akibat dari fakta bahwa orang yang lebih berpendidikan tinggi memiliki harapan tinggi yang tidak ditemukan dalam organisasi. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin rendah komitmen organisasi.

d. Jenis Kelamin

Hasil dari beberapa penelitian cukup konsisten menemukan bahwa jenis kelamin berhubungan dengan komitmen. Dan perempuan ditemukan sebagai kelompok yang lebih berkomitmen dibandingkan laki-laki.

e. Kepribadian

Dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa beberapa karakteristik kepribadian seperti motivasi berprestasi dan perasaan kompeten ditemukan berhubungan dengan komitmen organisasi.

2. Karakteristik Pekerjaan dan Peran

Setidaknya ada tiga hal yang terkait dari peran kerja yang memiliki potensi untuk mempengaruhi komitmen, yaitu ruang lingkup pekerjaan atau tantangan, konflik peran, dan ambiguitas peran. Asumsinya adalah bahwa peningkatan lingkup pekerjaan meningkatkan tantangan pengalaman karyawan dan dengan demikian meningkatkan komitmen. Beberapa studi menunjukkan bahwa karyawan dianggap merespon positif ketika diberikan tantangan lebih dalam pekerjaan mereka, sedangkan konflik peran ditemukan berbanding terbalik dengan komitmen. Faktor peran berpengaruh positif terhadap komitmen, selama karyawan memiliki tugas pekerjaan yang jelas dan menantang. Apabila tugas menjadi ambigu, dapat menempatkan karyawan dalam konflik, atau memberikan stres peran yang berlebihan, sehingga efek pada komitmen cenderung merugikan.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan pengalaman-pengalaman yang terjadi selama masa kerja karyawan dengan organisasi, berkaitan dengan sejauh mana hubungan psikologis dengan organisasi terbentuk. Beberapa variabel

pengalaman kerja telah ditemukan berhubungan dengan komitmen organisasi, diantaranya adalah :

- a. Ketergantungan Organisasi, adalah sejauh mana karyawan merasa organisasi dapat diandalkan untuk menjaga kepentingan karyawan, secara signifikan berhubungan dengan komitmen.
- b. Perasaan Kepentingan Pribadi kepada Organisasi, artinya ketika karyawan merasa mereka dibutuhkan atau penting untuk misi organisasi, sikap komitmennya meningkat.
- c. Rekan Kerja, berfokus pada sejauh mana karyawan merasa bahwa rekan kerja mereka mempertahankan sikap positif terhadap organisasi.
- d. Gaya Kepemimpinan

Komitmen berkaitan dengan memulai struktur pemimpin, selain itu komitmen juga ditemukan berkaitan dengan pertimbangan pemimpin. Artinya pemimpin merupakan faktor penting dalam memfasilitasi komitmen organisasi.

- e. Tingkat Keterlibatan Sosial Karyawan dalam Organisasi

Semakin besar interaksi sosial, hubungan sosial individu yang berkembang dalam organisasi, mengakibatkan individu menjadi lebih terkait dengan organisasi.

2.2 Meaningful Work

2.2.1 Pengertian Meaningful Work

Meaningful work merupakan pilihan dan pengalaman individu dengan konteks organisasi serta lingkungan di mana individu bekerja dan tinggal (Vecchio, 1989). Beukes & Botha (2013) menggambarkan meaningful work mencakup kepercayaan tentang peran kerja dalam kehidupan lalu

merefleksikan perasaan terkait pekerjaan tersebut, serta tujuan yang diperjuangkan dalam pekerjaan. Steger, Dik, dan Duffy (2012) mendefinisikan makna kerja sebagai hasil dari perasaan bermakna sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Kemudian Steger, Dik, dan Duffy (2012), menjelaskan bahwa meaningful work tidak hanya sekedar suatu pekerjaan bermakna bagi individu (meaning), tetapi pekerjaan tersebut juga bervalensi positif (meaningful). Bervalensi positif artinya memiliki orientasi eudaimomik atau berorientasi pada pertumbuhan dan tujuan.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa meaningful work merupakan hasil refleksi perasaan terkait pekerjaan yang bervalensi positif sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

2.2.2 Aspek Meaningful Work

Steger, Dik, dan Duffy (2012) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek yang dapat menjelaskan meaningful work, yaitu:

1. Positive Meaning.

Karyawan dapat memaknai pekerjaannya secara positif ketika ia mampu untuk memberikan pemaknaan positif terhadap pekerjaannya. Pemaknaan positif ini mendorong karyawan untuk berusaha berpikir positif dan berperilaku positif dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Meaning Making Through Work.

Membuat pekerjaan menjadi bermakna, aspek ini membantu karyawan lebih mendalami arti pekerjaannya secara lebih luas di mana pekerjaannya dapat memperdalam pemahaman karyawan tentang dirinya sendiri dan juga dunia sekitar mereka. Aspek ini juga memberikan fasilitas kepada karyawan dalam pertumbuhan pribadi mereka.

3. Greater Good Motivation.

Meningkatkan motivasi baik yang ada pada karyawan. Mengembangkan motivasi dalam aspek ini dapat terjadi akibat adanya dorongan atau dukungan dari orang lain, sehingga karyawan akan memaknai pekerjaannya secara lebih mendalam ketika ia sadar bahwa pekerjaannya memiliki dampak atau pengaruh yang positif terhadap orang lain.

2.3 Kontribusi Meaningful Work terhadap Komitmen Organisasi

Steger, Dik, dan Duffy (2012) mendefinisikan *meaningful work* sebagai hasil dari perasaan bermakna sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Steger dan Dik (2009) berpendapat bahwa pemahaman tentang diri dalam pekerjaan memberikan dasar bagi karyawan untuk mengembangkan tujuan dan misi tentang pekerjaan yang akan menghasilkan keterlibatan dan kinerja karyawan dan menjadikan karyawan melampaui kepentingan langsung mereka sendiri untuk mencapai kontribusinya kepada organisasi. Melampaui kepentingan langsung karyawan untuk mencapai kontribusi kepada organisasi didefinisikan sebagai adanya komitmen organisasi pada karyawan. Mowday *et al* (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Sehingga dapat dikatakan karyawan yang memiliki tingkat *meaningful work* yang tinggi akan juga memiliki komitmen pada organisasinya.

Staw dan Salancik (1977) mengajukan dua bentuk pendekatan dalam komitmen yakni *attitudinal commitment* dan *behavioral commitment*. Allen dan Meyer (1990) memandang *attitudinal commitment* sebagai komitmen afektif dimana individu mempertimbangkan sejauhmana nilai dan tujuan organisasi

serta sejauhmana keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut pendekatan *attitudinal commitment*, komitmen berkembang dari hasil kombinasi antara pengalaman kerja, persepsi terhadap organisasi dan karakteristik personal yang mengarah kepada perasaan positif pada organisasi yang akan menjadi komitmen (Mowday *et al*, 1982). Perasaan positif pada organisasi merupakan hasil dari pemaknaan karyawan terhadap pekerjaannya di mana pekerjaannya dapat memberikan dampak positif bagi dirinya yang disebut sebagai adanya *meaningful work* (Rosso, 2010). Brown *et al* (2005) mengatakan karyawan dengan *meaningful work* sadar bahwa nilai-nilainya sesuai dengan nilai-nilai dari organisasinya.

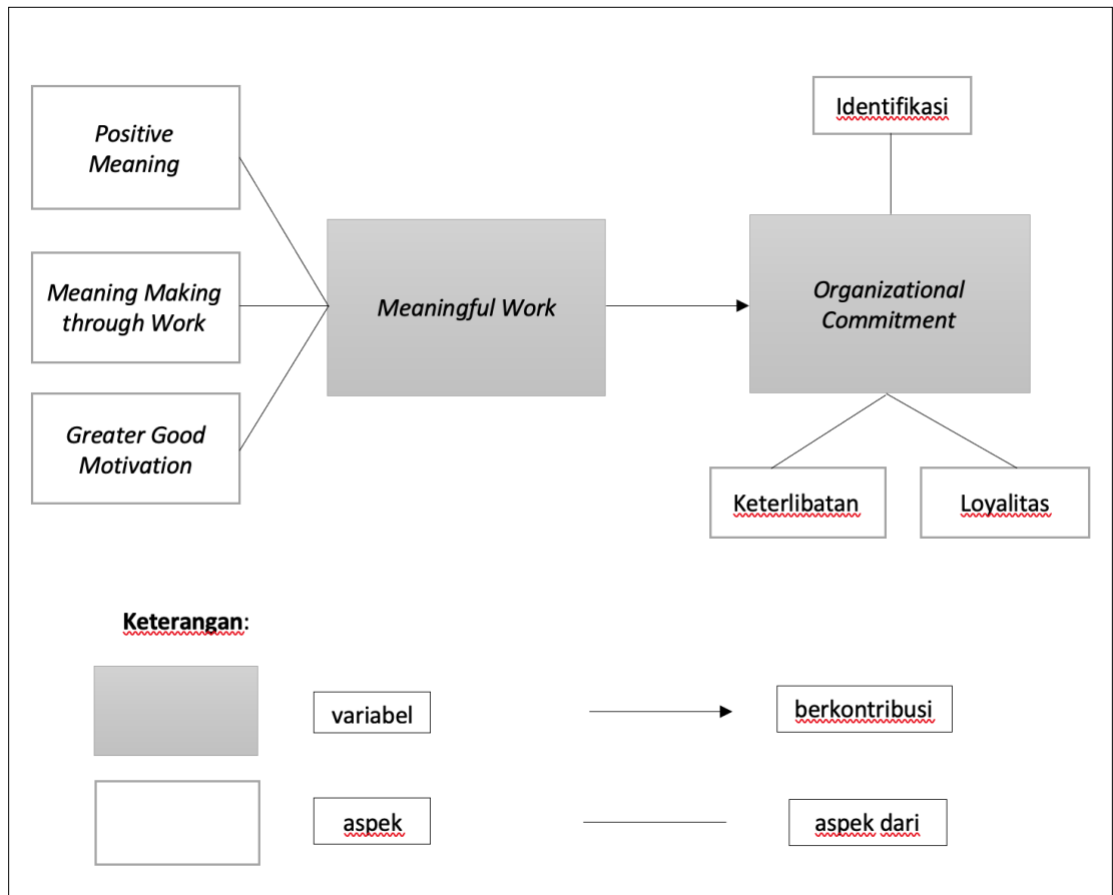
Berbagai penelitian terdahulu juga telah mengemukakan adanya kontribusi *meaningful work* terhadap komitmen organisasi karyawan. Pradhan (2016) menemukan hasil penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa *meaningful work* memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan komitmen afektif organisasi. Lalu Geldenhuys, Laba, dan Venter (2014) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *meaningful work*, *work engagement*, dan komitmen organisasi pada karyawan di Afrika Selatan, di mana karyawan yang memiliki *meaningful work* dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih baik, yang selanjutnya dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan Seibert, Wang, & Courtright (2011) menjelaskan bahwa individu yang dapat memaknai pekerjaannya akan memunculkan komitmen organisasi afektif karena menilai kesesuaian antara tuntutan peran kerja dan kebutuhan dan nilai individu. Veronica (2018) menemukan adanya hubungan positif antara *meaningful work* dan komitmen organisasi karyawan.

Kemudian Steger dan Dik (2009) di mana terdapat hubungan antara *meaningful work*, keterikatan kerja dan komitmen organisasi.

Cartwright dan Holmes (2006) menyatakan bahwa *meaningful work* menghasilkan komitmen di tempat kerja. Adanya peningkatan *meaningful work* menjadikan karyawan lebih termotivasi dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Beukes dan Botha (2013) yang menyatakan adanya hubungan antara *meaningful work* dengan komitmen organisasi, di mana pekerja yang merasa pekerjaannya bermakna dan dapat memenuhi tujuan pribadinya akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Sehingga *meaningful work* sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan agar dapat meningkatkan motivasi yang membuat karyawan menjadi lebih komitmen pada organisasi.

2.4 Kerangka Konseptual



Tabel 2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dibuat oleh peneliti terdiri dari dua variabel yakni *meaningful work* dan komitmen organisasi. Steger, Dik, dan Duffy (2012) menyebutkan aspek-aspek *meaningful work* yakni *positive meaning*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation*. *Positive meaning* yang berarti karyawan dapat menilai sebuah pekerjaan dengan pemaknaan yang positif, lalu *meaning making through work* berarti seorang karyawan dapat menangkap makna kehidupan yang lebih luas dari pekerjaannya, dan *greater good motivation* berarti seorang karyawan memiliki keinginan untuk membuat dampak yang positif setelah memaknai pekerjaannya memiliki dampak yang baik terhadap orang lain. Steger dan Dik (2009) mendefinisikan karyawan

dengan *meaningful work* dapat melihat pekerjaannya secara luas dan memiliki pemikiran positif terhadap pekerjaannya.

Steger dan Dik (2009) berpendapat bahwa pemahaman tentang diri dalam pekerjaan memberikan dasar bagi karyawan untuk mengembangkan tujuan dan misi tentang pekerjaan yang memotivasi keterlibatan dan membantu karyawan melampaui kepentingan langsung mereka sendiri untuk mencapai kepedulian atas kontribusi karyawan kepada organisasi. Melampaui kepentingan langsung karyawan untuk mencapai kontribusi kepada organisasi didefinisikan sebagai adanya komitmen organisasi pada karyawan. Mowday *et al* (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Aspek-aspek komitmen organisasi terdiri dari identifikasi yakni karyawan menerima dan percaya pada nilai serta tujuan daripada organisasi. Aspek keterlibatan yakni kesediaan karyawan untuk memberikan usaha lebih atas nama organisasi. Serta aspek loyalitas yakni keinginan karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasinya.

Menurut pendekatan *attitudinal commitment*, komitmen berkembang dari hasil kombinasi antara pengalaman kerja, persepsi terhadap organisasi dan karakteristik personal yang mengarah kepada perasaan positif pada organisasi yang akan menjadi komitmen (Mowday *et al*, 1982). Allen dan Meyer (1990) memandang *attitudinal commitment* sebagai komitmen afektif dimana individu mempertimbangkan sejauhmana nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi, serta sejauhmana keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Brown *et al* (2005) mengatakan bahwa

karyawan yang sadar nilai-nilainya sesuai dengan nilai-nilai dari organisasinya merupakan karyawan yang memiliki *meaningful work*.

Sejumlah penelitian terdahulu yang telah membuktikan secara empiris hubungan *meaningful work* dan komitmen organisasi. Seperti pada penelitian yang dilakukan Cartwright dan Holmes (2006) menyatakan bahwa *meaningful work* menghasilkan komitmen dan keterikatan di tempat kerja. Beukes dan Botha (2013) menyatakan adanya hubungan antara *meaningful work* dengan komitmen organisasi, di mana *meaningful work* menjadi sebuah pendorong karyawan untuk berkontribusi pada pekerjaannya secara positif. Kemudian Veronica (2018) mengemukakan hasil penelitian dimana *meaningful work* dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif di mana semakin tinggi *meaningful work* maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan tinggi rendahnya *meaningful work* turut berkontribusi pula pada tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Keterkaitan antar kedua variabel tersebut ditunjukkan oleh beberapa faktor yang telah disebutkan sebelumnya.

2.5 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat kontribusi yang diberikan *meaningful work* terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas X Provinsi Kalimantan Timur.

H₁: Terdapat kontribusi yang diberikan *meaningful work* terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Dinas X Provinsi Kalimantan Timur.