



**PENGARUH KEBERMAKNAAN PSIKOLOGIS PADA  
KOMITMEN NEGATIF DENGAN KETERIKATAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**  
(Studi pada Karyawan Generasi *Millennial* di PT Mandiri Tunas  
*Finance* Pecenongan Jakarta)

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh  
**Joshua Efraim Simanjuntak**  
NIM 7311413167

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2018**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Senin  
Tanggal : 16 Juli 2018

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing



Rini Setyo Witiastuti, S.E., M.M.

NIP. 197610072006042002

Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.

NIP. 198501082009122004

UNNES  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**PENGESAHAN KELULUSAN**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas  
Ekonomi Universitas negeri Semarang pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 26 Juli 2018

Penguji I



Dr. Murwatiningasih, M.M.

NIP. 195201232017022246

Penguji II



Dra. Palupiningdyah, M.Si.

NIP. 195208042017092258

Penguji III



Nury Ariani Wulansari, S.E, M.Sc.

NIP. 198501082009122004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Heri Yanto, MBA, PhD

NIP. 196307181987021001

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Joshua Efraim Simanjuntak

NIM : 7311413167

Tempat, Tanggal Lahir : Batam, 21 Mei 1995

Alamat : Perum Masyeba Permai C/08, Batam

menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya.

Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 16 Juli 2018

UNNES  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

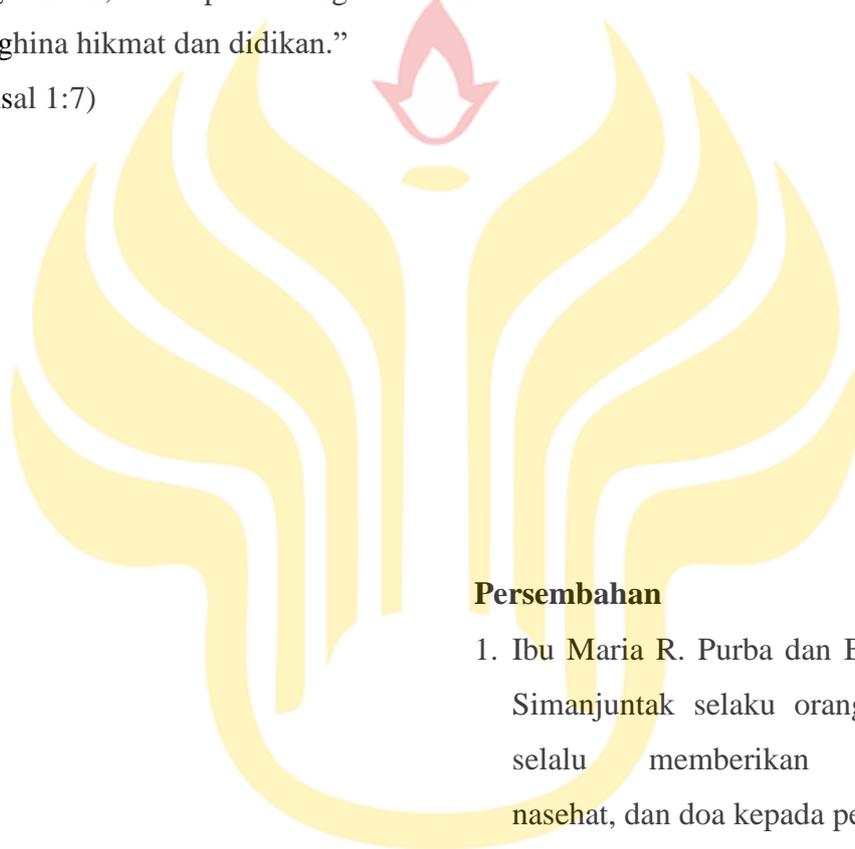
  
Joshua Efraim Simanjuntak  
NIM. 7311413167

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto**

“Takut akan TUHAN adalah permulaan pengetahuan, tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan.”

(Amsal 1:7)



### **Persembahan**

1. Ibu Maria R. Purba dan Bapak Jusuf Simanjuntak selaku orang tua yang selalu memberikan dukungan, nasehat, dan doa kepada penulis
2. Almamaterku Universitas Negeri Semarang

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan berkat rahmat serta karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Kebermaknaan Psikologis pada Komitmen Negatif dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Generasi *Millennial* di PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan Jakarta)” dapat diselesaikan dengan lancar dan pada waktu yang tepat. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum., selaku Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, MBA, PhD, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Rini Setyo Witiastuti, SE, MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
4. Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc. Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan dorongan dalam penulisan skripsi ini.
5. Orang tua dan adik-adik saya yang selalu memberikan dorongan dan doa serta mengarahkan saya agar selalu mengerjakan sesuatu yang baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama penulis menempuh studi.

7. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis serta bagi segenap pihak yang membutuhkan.

Semarang, 16 Juli 2018

Joshua Efraim Simanjuntak  
NIM. 7311413167



## SARI

**Simanjuntak, Joshua Efraim.** 2018. "Pengaruh Kebermaknaan Psikologis pada Komitmen Negatif dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Generasi *Millennial* di PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan)". Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.

**Kata Kunci: Kebermaknaan Psikologis, Keterikatan Kerja, Komitmen Negatif**

Pada era globalisasi dan persaingan saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi. Saat ini sumber daya manusia mulai didominasi oleh generasi *millennial* atau bisa disebut juga dengan gen Y. Karyawan generasi ini dikenal lebih dinamis sehingga lebih suka berpindah-pindah tempat kerja dan memiliki komitmen negatif yang cukup tinggi. Komitmen negatif dapat dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah keterikatan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh kebermaknaan psikologis pada komitmen negatif dapat dimediasi dari keterikatan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi *millennial* PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penarikan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Sampel ditetapkan sebanyak 91 responden. Tingkat pengembalian kuesioner sebanyak 100%. Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS *for Windows* versi 21.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebermaknaan psikologis berpengaruh signifikan pada keterikatan kerja. kebermaknaan psikologis tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen negatif. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh signifikan pada komitmen negatif dengan arah yang positif. Selanjutnya, penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh kebermaknaan psikologis pada komitmen negatif dapat dimediasi oleh keterikatan kerja.

Simpulan dari penelitian ini yaitu kebermaknaan psikologis yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi komitmen negatif jika karyawan generasi *millennial* PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan memiliki keterikatan kerja. Karyawan generasi *millennial* yang memiliki keterikatan kerja dengan pekerjaan yang dilakukannya juga dapat meningkatkan komitmen negatif, karena rasa keterikatannya pada pekerjaan dan bukan pada organisasi atau perusahaan. Saran bagi PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan sebaiknya mendukung karyawan yang telah memiliki kebermaknaan psikologis dan keterikatan kerja yang relatif tinggi dengan meningkatkan komitmen terhadap perusahaan untuk mengurangi komitmen negatif.

## ABSTRACT

**Simanjuntak, Joshua Efrain.** 2018. "The Impact of Psychological Meaningfulness on Negative Commitment Mediated by Work Engagement (Study on Millennial Generation Employees of PT Mandiri Tunas Finance Pecenongan)". Final Project. Management Department. Faculty of Economics. Semarang State University. Advisor: Nury Ariani Wulansari, S.E., M.Sc.

**Keywords: Psychological Meaningfulness, Work Engagement, Negative Commitment**

In this globalization era and the competition nowadays, human resources are one of the important factors in the organization. Nowadays, human resources are dominated by the millennials or also known as generation Y. The millennials are known to be more dynamic, then they often move from one to another company and cause the increase in negative commitment. The negative commitment can be influenced by many factors, one of the factors is work engagement. The aim of this study is to know whether there is any influence of psychological meaningfulness on negative commitment through the mediation role of work engagement.

The population in this research are the millennial employees of PT Mandiri Tunas Finance Pecenongan. Method of data collection using questionnaires. Sampling using a non-probability sampling technique with purposive sampling type. The sample is set to 91 respondent. The return rate of the questionnaire is 100%. Data analysis method using SPSS for Windows version 21.

The results showed that psychological meaningfulness has a significant effect on work engagement. psychological meaningfulness has no significant effect on negative commitment. However, the results show that work engagement has a significant effect on negative commitment in a positive direction. Furthermore, this study proves that under the influence of psychological meaningfulness on negative commitment can be mediated by work engagement.

The conclusion of this research is the psychological meaningfulness of the employee can influence negative commitment if millennial employees of PT Mandiri Tunas Finance Pecenongan have work engagement. The millennial employees who had a work engagement to their work can also increase the negative commitment, because of their sense of engagement to work and not to the organization or company. Advice for PT Mandiri Tunas Finance Pecenongan should support employees who already have a psychological meaningfulness and a relatively high work engagement by increasing commitment to the company to reduce the negative commitment.

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN KELULUSAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>PRAKATA</b> .....	vi
<b>SARI</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	12
1.3. Tujuan Penelitian .....	12
1.4. Kegunaan Penelitian .....	12
1.4.1. Kegunaan Teoritis .....	12
1.4.2. Kegunaan Praktis .....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>15</b>
2.1. Kajian Variabel Penelitian .....	15

2.1.1. Kebermaknaan Psikologis .....	15
2.1.1.1. Pengertian Kebermaknaan Psikologis.....	15
2.1.1.2. Indikator Kebermaknaan Psikologis .....	16
2.1.1.3. Faktor-faktor Kebermaknaan Psikologis .....	17
2.1.2. Keterikatan Kerja .....	18
2.1.2.1. Pengertian Keterikatan Kerja.....	18
2.1.2.2. Dimensi Keterikatan Kerja .....	18
2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja .....	20
2.1.3. Komitmen Negatif.....	21
2.1.3.1. Pengertian Komitmen Negatif .....	21
2.1.3.2. Dimensi Komitmen Negatif.....	22
2.1.3.3. Indikator Komitmen Negatif.....	23
2.1.4. Kelompok-Kelompok Generasi.....	23
2.2. Penelitian Terdahulu.....	26
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	30
2.3.1. Pengaruh Kebermaknaan Psikologis pada Keterikatan Kerja.....	30
2.3.2. Pengaruh Kebermaknaan Psikologis pada Komitmen Negatif .....	31
2.3.3. Pengaruh Keterikatan Kerja pada Komitmen Negatif.....	32
2.3.4. Keterikatan Kerja Memediasi Hubungan antara Kebermaknaan Psikologis dengan Komitmen Negatif .....	33
2.4. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
3.1. Jenis dan Desain Penelitian .....	35
3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.2.1. Populasi .....	36

3.2.2. Sampel.....	36
3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
3.3.1. Variabel Penelitian .....	37
3.3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Indikator.....	39
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	39
3.4.1. Kuesioner .....	40
3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas Data .....	41
3.5.1. Uji Validitas .....	41
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	44
3.6. Metode Analisis Data .....	45
3.6.1. Analisis Deskriptif.....	45
3.6.2. Uji Asumsi Klasik .....	47
3.6.3. Uji Hipotesis.....	50
3.6.4. Analisis Jalur.....	50
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	54
4.1.1. Analisis Deskriptif Responden.....	54
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel.....	58
4.1.3. Uji Asumsi Klasik .....	65
4.1.3.1. Uji Normalitas.....	65
4.1.3.2. Uji Multikolinearitas .....	67
4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.1.4. Uji Hipotesis (Uji-t) .....	70
4.1.5. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	72

4.2. Pembahasan .....	77
4.2.1. Pengaruh Kebermaknaan Psikologis pada Keterikatan Kerja .....	77
4.2.2. Pengaruh Kebermaknaan Psikologis pada Komitmen Negatif .....	78
4.2.3. Pengaruh Keterikatan Kerja pada Komitmen Negatif.....	79
4.2.4. Pengaruh Kebermaknaan Psikologis pada Komitmen Negatif dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Mediasi.....	82
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>83</b>
5.1. Simpulan .....	83
5.2. Saran .....	84
5.2.1. Saran Teoritis .....	84
5.2.2. Saran Praktis.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>92</b>

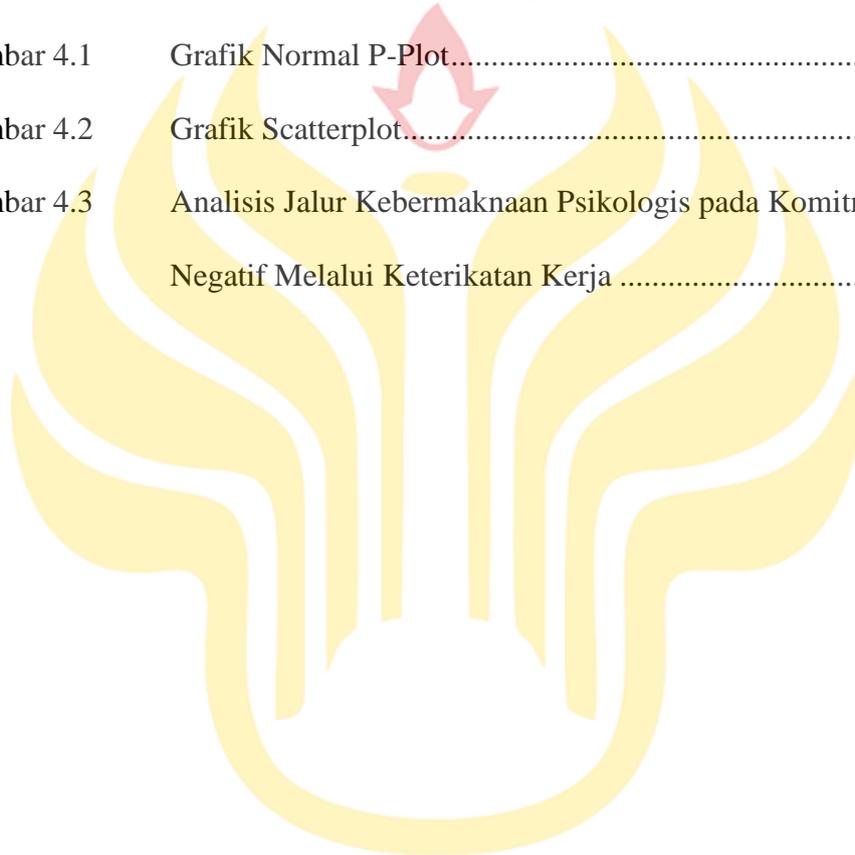
## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan Keluar PT Mandiri Tunas Finnce Pecenongan Tahun 2015-2017 .....	9
Tabel 2.1	Daftar Tabel Kelompok Generasi .....	24
Tabel 2.2	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1	Pengukuran Skala Likert .....	40
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Variabel .....	42
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Setelah Item Nomor 7 dan 21 Dihapus .....	43
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas Tabel .....	45
Tabel 3.5	Kriteria Nilai Interval .....	47
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	54
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Responden .....	55
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Responden.....	56
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden .....	57
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jabatan Responden.....	57
Tabel 4.6	Kriteria Nilai Interval .....	59
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Jawaban Kebermaknaan Psikologis.....	60
Tabel 4.8	Rata-Rata Distribusi Frekuensi Indeks Kebermaknaan Psikologis .....	61
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Jawaban Keterikatan Kerja.....	62
Tabel 4.10	Distribusi Indeks Keterikatan Kerja.....	63
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Jawaban Komitmen Negatif .....	64

Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonieritas Tolerance dan VIF.....	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Glejser.....	70
Tabel 4.15 Pengaruh Kebermaknaan Psikologis pada Keterikatan Kerja.....	71
Tabel 4.16 Pengaruh Kebermaknaan Psikologis, Keterikatan Kerja pada Komitmen Negatif.....	71
Tabel 4.17 Output SPSS R Square 1 .....	73
Tabel 4.18 Regresi 1 Pengaruh Kebermaknaan Psikologis pada Keterikatan Kerja.....	73
Tabel 4.19 Output SPSS R Square 2 .....	74
Tabel 4.20 Regresi 2 Pengaruh Kebermaknaan Psikologis, Keterikatan Kerja pada Komitmen Negatif .....	74
Tabel 4.21 Rekap Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kebermaknaan Psikologis, Keterikatan Kerja, Keinginan untuk Kelur .....	77

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir .....	34
Gambar 3.1	Model Struktural Path Analysis .....	52
Gambar 4.1	Grafik Normal P-Plot .....	66
Gambar 4.2	Grafik Scatterplot .....	69
Gambar 4.3	Analisis Jalur Kebermaknaan Psikologis pada Komitmen Negatif Melalui Keterikatan Kerja .....	76



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	93
Lampiran 2 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	94
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	95
Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden.....	102
Lampiran 5 Uji Validitas.....	111
Lampiran 6 Uji Reliabilitas.....	119
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	121
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis .....	125



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi harus dapat beradaptasi dan terus berinovasi untuk tetap dapat terus bertahan. Salah satu aspek terpenting untuk meningkatkan daya saing organisasi adalah sumber daya manusia. Oleh sebab itu, pembenahan harus terus dilakukan oleh organisasi agar dapat mempersiapkan tenaga kerja yang ulet, terampil, dan berkualitas sehingga dapat menghasilkan performa yang baik yang berdampak pada meningkatnya produktivitas. Hal tersebut disebabkan karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam sikap kegiatan perusahaan, karena sumber daya manusia berfungsi sebagai pelaksana kegiatan perusahaan (Jatmiko *et. al*, 2015:2). Sumber daya manusia yang unggul dengan kualitas yang tinggi menjadi tuntutan bagi tiap organisasi agar mampu mencapai tujuan yang ditetapkan (Sudarma, 2012:77).

Sumber daya manusia sebagai aspek yang sangat penting bagi organisasi harus mendapatkan perhatian yang lebih, sehingga setiap organisasi harus berusaha untuk mempertahankan karyawannya, terutama karyawan terbaik yang dimiliki oleh organisasi. Menurut Wirawan (2008:3), sumber daya manusia merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya manusia menjadi aset yang paling penting dalam suatu organisasi karena suatu

sumber yang mengarahkan, mempertahankan, dan mengembangkan organisasi (Baskoro, 2014:2). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan (Fitriastuti, 2013:104). Banyak organisasi berjuang untuk mempertahankan karyawan terbaiknya agar tidak meninggalkan organisasi. Ballinger *et. al* (2011:9) menyatakan bahwa sekitar 50% karyawan meninggalkan organisasinya dalam lima tahun pertama kerjanya. Kehilangan karyawan terbaik di dalam suatu organisasi dapat berakibat pada kesuksesan organisasi dan memberikan dampak biaya yang tinggi. Biaya yang dikeluarkan untuk melakukan penggantian karyawan atau merekrut karyawan baru dapat menghabiskan biaya yang lebih besar dari gaji tahunan karyawan tersebut. Oleh sebab itu, isu mempertahankan karyawan terbaik menjadi perhatian penting bagi organisasi.

Ketidakpuasan pada karyawan terjadi karena beberapa faktor, antara lain tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, tidak adanya jenjang karir, tidak bekerja sesuai latar belakang pendidikan atau kemampuan, dan karakter atasan yang kurang menyenangkan, seperti militer, paternalis, dan acuh (Praditya, 2015). Ketidakpuasan kerja pada karyawan, terutama pada generasi *millennial* yang sangat dinamis apabila tidak diatasi dengan baik dan benar, maka akan memiliki dampak pada komitmen negatif. Kecenderungan untuk keluar dari perusahaan akibat komitmen negatif dan mencari perusahaan lain seperti yang digambarkan Ballinger *et. al* (2011:9) menjadi kecenderungan pada generasi *millennial* yang sangat menguasai teknologi dan informasi dalam mencari perusahaan baru, mencerminkan komitmen negatif yang dimiliki oleh generasi *millennial*.

Komitmen negatif adalah keinginan karyawan secara sukarela untuk meninggalkan organisasi yang merupakan kebalikan dari komitmen positif dalam organisasi (Costen & Salazar, 2011:275). Karyawan yang memiliki keterikatan dengan organisasinya biasanya menghabiskan banyak waktu dan tenaga dalam pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu, karyawan memiliki rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga akan berusaha bertahan dan memberikan kinerja terbaik untuk pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai penelitian menyatakan bahwa keterikatan kerja adalah prediktor yang tepat bagi komitmen negatif dari perusahaan (Clinton *et. al*, 2012:111). Selain itu, ada hubungan negatif yang signifikan antara keterikatan kerja dan komitmen negatif (Schaufeli & Bakker, 2004:308). Keterikatan kerja dijelaskan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keseriusan di dalam sebuah organisasi, karena kurangnya aspek tersebut sehingga memungkinkan karyawan untuk selalu berpindah-pindah dari organisasi yang satu ke organisasi lainnya (Schaufeli *et. al*, 2002:74).

Keterikatan kerja memberikan dampak yang positif bagi organisasi, di antaranya meningkatkan kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, menurunkan komitmen negatif dari organisasi, bahkan dapat meningkatkan produktivitas (Saks, 2006:607). Selain itu, May *et. al* (2004:12) menyatakan keterikatan kerja ini muncul ketika seseorang merasa terikat dengan peran dalam pekerjaannya baik secara fisik, emosional, maupun kognitif. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki rasa antusias yang lebih

tinggi ketika bekerja, lebih bersemangat ketika bekerja dan menghadapi tantangan di dalam bekerja. Karyawan juga terlibat secara aktif di dalam pekerjaan yang dilakukan, serta fokus dan merasa senang dengan pekerjaannya.

Steger dan Dik (2009:903) mengatakan bahwa pekerjaan merupakan sumber penting dari makna kehidupan seseorang secara keseluruhan. Rata-rata pekerja menghabiskan waktu delapan jam sehari atau sepertiga hari di tempat kerjanya. Sebagian besar waktu seorang pekerja dihabiskan di tempat kerja yang menjadi pusat eksistensi, mengakibatkan seseorang cenderung membangun identitas di dalam pekerjaan dan bertujuan untuk menemukan makna hidup (Cameron *et. al*, 2003:2). Oleh sebab itu, pekerjaan harus memiliki arti yang penting bagi manusia. Ketika aktivitas bekerja selaras dengan nilai-nilai/kekuatan seseorang, maka bekerja menjadi sangat berarti dalam hidup seseorang dan meningkatkan keterikatan di dalam pekerjaan (May *et. al*, 2004:17).

Pemahaman terkait makna bekerja ditunjukkan melalui dua hal, yaitu: arti dari bekerja (*the meaning of work*) dan kebermaknaan psikologis (*psychological meaningfulness*) (Van Zyl *et. al*, 2010:2). Arti dari bekerja (*the meaning of work*) sebagai tingkat kepentingan dimana individu terikat dengan pengalaman subyektifnya terhadap pekerjaan dalam waktu tertentu (Van Zyl *et. al*, 2010:2). Pengalaman subjektif individu ini diklasifikasikan dalam 3 dimensi, yaitu: individu melihat bekerja sebagai profesi (*job*), karir (*career*), atau panggilan hidup (*calling*). Seorang individu yang melihat bekerja sebagai profesi (*job*) akan berfokus dan tertarik pada imbalan (*reward*) berupa materi yang di terima dari pekerjaannya, meskipun imbalan ini biasanya dimanfaatkan untuk memperoleh

sesuatu yang dibutuhkan untuk mengekspresikan ambisi dirinya di luar konteks pekerjaan. Hal ini menyebabkan rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki individu terhadap aktivitas pekerjaannya.

Kebermaknaan psikologis adalah perasaan yang diterima seseorang dari hasil penggunaan energi fisik, kognitif, maupun emosional (Kahn, 1990:694). Kebermaknaan psikologis tidak hanya mengacu pada rasa subjektif bahwa pekerjaan yang dilakukan seseorang itu berarti, tetapi pekerjaan tersebut memiliki dampak yang signifikan serta membawa kekuatan yang positif bagi diri individu (Steger *et. al*, 2012:1). Ada 3 aspek utama seseorang yang memiliki kebermaknaan psikologis menurut Steger *et. al* (2012:3), yaitu *positive meaning* (PM) *in work* merupakan aspek dimana pekerjaan seseorang sesuai dengan makna hidupnya, bermakna, dan memiliki tujuan. *Meaning making* (MM) *through work* merupakan aspek dimana makna yang diberikan seseorang terhadap pekerjaannya akan membantunya untuk menciptakan makna bagi kehidupan yang dijalannya secara keseluruhan. *Greater good* (GG) *motivations* merupakan aspek dimana pekerjaan menjadi sangat bermakna ketika hal tersebut mempunyai dampak yang lebih besar terhadap orang lain bahkan lingkungan sekitar.

Dari uraian tersebut diketahui bahwa tidak mudah untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas bila tidak memiliki keterikatan kerja dan kebermaknaan psikologis pada pekerjaannya. Hal ini lebih terlihat pada fenomena generasi *millennial* yang saat ini berada pada usia kerja yang produktif dan dominan. *Millennial* merupakan generasi yang terlahir di antara tahun 1980 hingga 2001 yang biasa disebut juga dengan istilah *Generation Y* atau disebut

generasi *millennial* (Shrivastav & Anantatmula, 2012:13) . Dalam dunia kerja, *Millennial* merupakan segmen pekerja yang jumlah pertumbuhannya paling pesat. Dengan kisaran peningkatan sebesar 14 hingga 21 persen sepanjang tahun 2001–2005 (Armour, 2005:1), generasi ini kemudian disebut sebagai the “*largest demographic bulge since the baby boomers*” (Aschoff, 2006).

Pada perkembangannya, nilai-nilai *millennial* berkorelasi dengan cara pandang generasi ini dalam melihat konsep dunia kerja. Pada gen *millennial* salah satu kecenderungan yang tampak adalah lebih sering berganti pekerjaan (*high level of turnover*) dibandingkan dengan angkatan kerja generasi sebelumnya yang salah satunya karena kurangnya keterikatan kerja yang dimiliki (Randstad, 2016:5). Dalam penelitian sebelumnya menemukan bahwa jika karyawan *millennial* mengalami penurunan semangat dan pemerosotan kesehatan mental maka karyawan cenderung akan meninggalkan organisasinya (Park & Gursoy, 2012:1199). Sementara itu, Murniasih dan Sudarma (2016:16) mengatakan bahwa ketika karyawan merasa keinginan dan harapannya sesuai, maka akan terbentuk sebuah komitmen pada organisasi karena karyawan telah memiliki ikatan organisasi (Murniasih & Sudarma, 2016:26).

Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya komitmen negatif salah satunya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Praditya, 2015). Aspek ini menyatakan bahwa seseorang dengan semangat kerja yang tinggi tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam diri seseorang. Keinginan yang membara, keyakinan kuat dan dorongan

membuat orang berdisiplin untuk mencapai visinya (Covey *et. al*, 2015:66). Komitmen negatif saat ini lebih banyak terjadi pada generasi *millennial* daripada generasi sebelumnya. Persentase tingkat keinginan untuk keluar akibat komitmen negatif pada karyawan generasi *millennial* mencapai 31%, lebih tinggi dibandingkan generasi X dan *Baby Boomers* (CH2M Hill, 2012:71).

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen negatif masih jarang dilakukan oleh peneliti terdahulu, bahkan di Indonesia masih belum ada. Sedangkan di luar negeri pernah diteliti oleh Geldenhuys *et. al*, (2014:7) yang menemukan bahwa kebermaknaan psikologis berpengaruh terhadap komitmen positif dan tidak berpengaruh terhadap komitmen negatif serta adanya pengaruh keterikatan kerja terhadap komitmen positif namun tidak berpengaruh terhadap komitmen negatif. Temuan lainnya yaitu bahwa ada hubungan positif antara kebermaknaan psikologis, keterikatan kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan di Afrika Selatan.

Komitmen tampaknya memiliki kepentingan strategis bagi pengusaha karena potensi pengembalian keuangan dalam jangka panjang. Karyawan yang loyal dan terlibat cenderung menghasilkan hasil bisnis berkinerja tinggi yang diukur dengan peningkatan penjualan, peningkatan produktifitas, profitabilitas, dan peningkatan retensi karyawan. Ketika strategi komitmen dilakukan oleh organisasi, perilaku karyawan yang diinginkan diciptakan melalui menempa hubungan psikologis antara organisasi dan tujuan karyawan (Geldenhuys *et. al*, 2014:2). Karyawan dengan komitmen tingkat tinggi cenderung melakukan upaya yang lebih besar untuk melakukan dan menginvestasikan sumber daya mereka

dalam organisasi sedangkan karyawan yang memiliki komitmen rendah cenderung tidak ingin bertahan dalam perusahaan.

Keterikatan tinggi seorang karyawan pada pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, maka karyawan mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap tempat sementara komitmen negatif yang tinggi berarti tidak memihak organisasi yang merekrut individu tersebut dalam organisasi. Dalam hal ini, karyawan yang memiliki komitmen negatif tidak memiliki perhatian lebih terhadap perusahaan (Prabawati, 2017:85).

Menurut BPS RI (2016), data angkatan kerja baru pada September tahun 2016 yang memuat data per Februari 2016, beserta segmentasi umur yang lebih dekat ke lima tahunan (15-19 tahun, 20-24 tahun, dan seterusnya). Data ini menarik untuk diperhatikan mengingat sebelumnya ada prediksi bahwa pada beberapa tahun ini pekerja dari generasi *millennial* akan menguasai lapangan pekerjaan di Indonesia. Segmentasi umur yang lebih dekat memudahkan ekstrapolasi lebih presisi untuk rentang usia masing-masing kelompok pekerja. Pekerja generasi *millennial* pada 2018 berusia 17-37 tahun.

PT Mandiri Tunas *Finance* menerapkan beberapa budaya kerja. Kepercayaan, setiap pegawai wajib menjunjung tinggi nilai-nilai integritas, bertanggung jawab, jujur, loyal, disiplin dan berkomitmen. Kewirausahaan, setiap karyawan wajib mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap perkembangan perusahaan yang diwujudkan dalam sikap profesionalisme, fokus kepada pelanggan dan kesempurnaan hasil kerja. Dan yang terakhir adalah kegembiraan,

setiap karyawan harus bekerja dengan antusias, ulet dan pantang menyerah, serta mampu menciptakan sinergi dan suasana kerja yang menyenangkan. Dengan banyaknya jumlah generasi *millennial* saat ini dalam angkatan kerja dan tingginya tekanan kerja dalam perusahaan *finance*, maka PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan juga banyak mempekerjakan angkatan generasi *millennial* saat ini.

Karyawan generasi *millennial* pada PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan menunjukkan adanya komitmen negatif yang dapat dilihat dari ketidakdisiplinan karyawan. Ketidakdisiplinan karyawan generasi *millennial* di PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan ini dapat diukur dengan tingkat absensi karyawan, pekerjaan yang tertunda-tunda, dan keterlambatan dalam masuk kerja. Keterlambatan masuk kerja pada karyawan di PT. Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan cukup tinggi yaitu rata-rata perbulan antara 10 hingga 15 karyawan yang terlambat.

Berikut ini adalah data absensi karyawan PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan sebagai indikator ketidakdisiplinan karyawan dan menunjukkan komitmen negatif pada karyawan sehingga cenderung ada keinginan untuk tidak bertahan pada perusahaan.

**Tabel 1.1.**  
**Data Absensi Karyawan PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan**

No	Bulan	Persentase
1	Januari	10,8%
2	Februari	15,9%
3	Maret	17,6%
4	April	8,3%
5	Mei	5,8%
6	Juni	9,7%

7	Juli	25,9%
8	Agustus	5,9%
9	September	9,7%
10	Oktober	15,5%
11	November	18,3%
12	Desember	21,8%

Sumber: Data Perusahaan PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan (2017)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa persentase ketidakhadiran karyawan terbilang fluktuatif selama tahun 2017 dan cenderung meningkat pada tiga bulan terakhir, banyak dari karyawan yang tidak masuk tidak menyertakan alasan atau izin tidak masuk kerja. Hal tersebut menjadi bukti bahwa masih ada karyawan generasi *millennial* di PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan yang memiliki komitmen negatif. Pada bulan Desember 2017 yang merupakan presentase tertinggi ketidakhadiran karyawan dalam bekerja yaitu sebesar 21,8%, menunjukkan bahwa 21,8% karyawan memiliki komitmen negatif yang cenderung tinggi dan meningkat dari bulan-bulan sebelumnya.

Hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan kepada karyawan generasi *millennial* di PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan yang memiliki komitmen negatif dapat diketahui bahwa alasannya tidak komitmen pada perusahaan dikarenakan adanya keinginan untuk memperoleh pekerjaan baru yang sesuai dengan bidangnya, yang lebih menjanjikan jenjang karier dibandingkan jika harus bertahan di PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan. Karyawan generasi *millennial* di PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan merasa tidak ada kepastian karier dan tidak dapat mengembangkan kemampuannya sehingga timbul sikap

tidak komit berupa berusaha mencari pekerjaan lain dan adanya rencana untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Karyawan pada PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan memiliki rencana keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan lain juga dikarenakan tidak adanya ikatan kerja yang pasti atau kebanyakan karyawan adalah karyawan kontrak dengan masa kontrak antara 1 hingga 3 tahun. Status karyawan kontrak dalam jangka waktu pendek menjadikan karyawan merasa tidak terikat pada perusahaan dan merasa sewaktu-waktu dapat dikeluarkan dari perusahaan.

Berdasarkan pada fenomena terhadap generasi *millennial* di tempat kerja PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan peneliti menduga bahwa kebermaknaan psikologis mempengaruhi komitmen negatif melalui keterikatan kerja dikarenakan selama bekerja karyawan kurang mengetahui makna kerjanya sehingga cenderung kurang memiliki komitmen untuk bertahan dalam perusahaan, karyawan yang kurang memiliki kebermaknaan psikologis dalam bekerja menyebabkan tingginya persentase ketidaksiplinan dan keterlambatan masuk kerja sebagai bentuk komitmen yang negatif; dan adanya alasan-alasan bagi karyawan untuk memperoleh kepastian karier dan pengembangan diri pada perusahaan lain semakin menguatkan adanya komitmen negatif dan menunjukkan kurangnya keterikatan karyawan pada perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kebermaknaan Psikologis pada Komitmen Negatif dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Generasi *Millennial* PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan Jakarta)”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pertanyaan penelitian yang dapat disusun sebagai berikut:

1. Apakah kebermaknaan psikologis mempengaruhi keterikatan kerja?
2. Apakah keterikatan kerja mempengaruhi komitmen negatif?
3. Apakah kebermaknaan psikologis mempengaruhi komitmen negatif?
4. Apakah keterikatan kerja memediasi pengaruh kebermaknaan psikologis pada komitmen negatif?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh kebermaknaan psikologis pada keterikatan kerja.
2. Untuk menguji pengaruh keterikatan kerja pada komitmen negatif.
3. Untuk menguji pengaruh kebermaknaan psikologis pada komitmen negatif.
4. Untuk menguji pengaruh kebermaknaan psikologis pada komitmen negatif melalui mediasi keterikatan kerja.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritis yang dapat diperoleh dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan sumbangan ilmu pada disiplin ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia mengenai bagaimana keterikatan kerja dapat dipengaruhi kebermaknaan psikologis sehingga komitmen negatif pada pekerja dapat ditekan, khususnya pada generasi *millennial*. Penelitian terkait untuk generasi *millennial* belum banyak dilakukan sehingga penelitian ini dapat memberi kontribusi mengenai hal tersebut. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan acuan atau bahan tambahan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi pada penelitian yang menggunakan variabel kebermaknaan psikologis sebagai variabel independen, dan variabel komitmen negatif sebagai variabel dependen yang mana keterikatan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh (Van Zyl *et. al*, 2010) menyatakan bahwa kebermaknaan psikologis positif berpengaruh terhadap keterikatan kerja.

#### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

##### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kecil dalam pengambilan keputusan dan pembuatan strategi dalam mengatasi tingkat keluarnya karyawan terutama generasi *millennial* dan meningkatkan keterikatan kerja karyawan di dalam perusahaan, sehingga keberlangsungan perusahaan tetap terjaga. Karena generasi *millennial* cenderung memiliki tingkat komitmen negatif lebih tinggi, sebagaimana dibahas sebelumnya sifat generasi *millennial* yang lebih suka berganti-ganti pekerjaan dibanding generasi sebelumnya. Penelitian ini berguna

untuk mengetahui bagaimana kebermaknaan psikologis terhadap kebermaknaan kerja generasi *millennial*, yang saat ini mendominasi angkatan kerja yang ada.

## 2. Bagi Praktisi HR

Apabila hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa kebermaknaan psikologis dapat meningkatkan keterikatan kerja, selanjutnya dapat menurunkan komitmen negatif pada generasi *millennial* maka para praktisi dapat mempertimbangkan bagaimana melakukan perekrutan dengan memilih SDM yang memiliki kebermaknaan psikologis pada pekerjaannya. Dengan demikian dapat dibuat seleksi yang dapat mengukur hal tersebut sehingga komitmen negatif dapat diminimalisir. Selain itu, dapat membantu praktisi mengembangkan strategi yang tepat dalam menangani isu-isu terkait topik penelitian ini pada karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kajian Variabel Penelitian**

Kajian terhadap variabel penelitian ini terdiri dari variabel kebermaknaan psikologis, komitmen negatif dan keterikatan kerja.

##### **2.1.1. Kebermaknaan Psikologis**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kebermaknaan Psikologis**

Kebermaknaan psikologis adalah perasaan yang diterima seseorang dari hasil penggunaan energi fisik, kognitif, maupun emosional (Kahn, 1990:703). Menurut May *et. al*, (2004:14), kebermaknaan psikologis adalah nilai dari pekerjaan atau tujuan bekerja yang dinilai dari standar ideal seseorang. Kebermaknaan psikologis tidak hanya mengacu pada rasa subjektif bahwa pekerjaan yang dilakukan seseorang itu berarti, tetapi pekerjaan tersebut memiliki dampak yang signifikan serta membawa kekuatan yang positif bagi diri individu (Steger *et. al*, 2012:2). Sebaliknya, kurangnya kebermaknaan psikologis terhadap pekerjaan membentuk perasaan kurang diharapkan sehingga peran di dalam pekerjaan juga kurang dapat dikembangkan (Sungkit dan Meiyanto, 2015:63). Jadi dapat disimpulkan bahwa kebermaknaan psikologis merupakan perasaan yang dimiliki seseorang apabila pekerjaannya terasa berguna dan berharga serta membawa perubahan bagi organisasinya.

### 2.1.1.2. Indikator Kebermaknaan Psikologis

Steger *et. al*, (2012:3) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) aspek utama seseorang yang memiliki kebermaknaan psikologis, yaitu:

- a. *Positive meaning (PM) in work*: aspek dimana seseorang menemukan pekerjaan mereka sesuai dengan makna hidup mereka, bermakna, dan memiliki tujuan. Menurut Rosso *et. al*, (2010:94), PM merupakan pengalaman subyektif yang dirasakan oleh seseorang ketika ia merasa bahwa apa yang dilakukannya mempunyai arti signifikan secara personal.
- b. *Meaning making (MM) through work*: aspek dimana seseorang memahami bahwa pekerjaannya menjadi sumber yang lebih luas dalam memahami dirinya sendiri dan lingkungan yang ada di sekitar mereka, dan memfasilitasi perkembangan pribadi mereka.
- c. *Greater good (GG) motivations*: aspek dimana seseorang melihat bahwa usaha yang mereka lakukan di tempat kerja mereka memberikan kontribusi positif dan manfaat bagi orang lain serta lingkungan sekitar.

Bekerja sebagai sebuah aktivitas yang mengambil sebagian besar waktu manusia, menjadi sebuah obyek signifikan dalam membangun makna hidup yang lebih luas. Steger dan Dik (2009:303) menambahkan bahwa pekerjaan merupakan sumber penting dari makna kehidupan seseorang secara keseluruhan. Pemaknaan diri yang baik membuat seseorang merasa tidak terpisahkan dengan pekerjaannya, memiliki komitmen dan keterikatan dengan organisasi (Chalofsky dan Krishna,

2009:200), serta mampu meningkatkan kreativitasnya (Cohen-Meitar *et. al*, 2009:361).

### 2.1.1.3. Faktor-faktor Kebermaknaan Psikologis

Beberapa dimensi yang dinyatakan dapat mempengaruhi kebermaknaan psikologis menurut May *et. al* (2004:23) antara lain:

- a. *Job enrichment*, karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kebermaknaan pekerjaan bagi karyawan, seperti *job characteristics* model yang dapat mempengaruhi pengalaman dalam kebermaknaan bekerja pada karyawan.
- b. *Work role fit*, persepsi individu atas kesesuaian konsep diri dan perannya dalam pekerjaan memberikan rasa bermakna dan kemampuan dalam mengekspresikan nilai dan keyakinan diri.
- c. *Co-worker relation*, individu yang memiliki relasi yang baik dan interaksi personal dinyatakan lebih merasakan kebermaknaan bekerja secara psikologis. Individu juga akan merasa lebih bermakna jika menjadi bagian anggota sebuah grup yang besar dan merasakan identitas sosial dalam organisasi. Penerimaan dan interaksi yang baik dalam hubungan interpersonal akan memberi rasa memiliki dan meningkatkan kebermaknaan psikologis dalam bekerja.

## 2.1.2. Keterikatan Kerja

### 2.1.2.1. Pengertian Keterikatan Kerja

Menurut Kahn (1990:694) keterikatan kerja dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja, dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Saks (2006:602) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai sebuah konstruk yang berbeda dan unik yang terdiri dari aspek kognitif, emosi, dan perilaku yang berhubungan dengan kinerja dan peran individu. Keterikatan kerja ini sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan.

### 2.1.2.2. Dimensi Keterikatan Kerja

Schaufeli *et. al.*, (2002:74) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam keterikatan kerja, yaitu:

#### a. *Vigor*

Merupakan curahan energi dan ketahanan mental selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Selain itu, adanya kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan. Biasanya orang-orang yang memiliki skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, gelora semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara yang memiliki skor yang rendah pada *vigor* memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah selama bekerja.

### b. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi, dan menantang. Di samping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi, atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

### c. *Absorption*

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan yang mengakibatkan waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupakan dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

### 2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yang dijabarkan oleh (Perrin, 2003:7) meliputi 10 hal yang dijabarkan secara berurutan:

1. *Senior Management* yang memperhatikan keberadaan karyawan
2. Pekerjaan yang memberikan tantangan
3. Wewenang dalam mengambil keputusan
4. Perusahaan atau organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan
5. Memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkariier
6. Reputasi perusahaan
7. Tim kerja yang solid dan saling mendukung
8. Kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima
9. Memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan
10. Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh *senior management* mengenai target jangka panjang organisasi.

Berdasarkan pada uraian tersebut faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, kesehatan dan keselamatan, kepuasan kerja, komunikasi, keramahan keluarga, dan kerjasama operasi.

### 2.1.3. Komitmen Negatif

#### 2.1.3.1. Pengertian Komitmen Negatif

Geldenhuyts *et. al*, (2014:5) menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari dua bentuk yaitu komitmen organisasi yang positif yaitu keyakinan yang kuat dalam, dan penerimaan, tujuan organisasi dan nilai-nilai dan kesiapan untuk mengerahkan upaya besar atas nama organisasi dan komitmen organisasi negatif yaitu keinginan yang rendah untuk tetap bersama organisasi. Komitmen negatif mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain (Rhoads dan Singh, 1996:70).

Komitmen negatif adalah keinginan karyawan secara sukarela untuk meninggalkan organisasi yang merupakan kebalikan dari komitmen positif dalam organisasi (Costen & Salazar, 2011:275). Karyawan yang memiliki keterikatan dengan organisasinya biasanya menghabiskan banyak waktu dan tenaga dalam pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu, karyawan memiliki rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga akan berusaha bertahan dan memberikan kinerja terbaik untuk pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai koneksi dan keterikatan antara individu dan organisasi yang merupakan komponen kunci dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah konsepsi multi dimensional dan terdapat tiga jenis komitmen yaitu afektif, normatif dan berkelanjutan (Tavakoli *et. al*, 2016:100). Dalam hal ini apabila komitmen organisasi bersifat negatif maka dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi.

Karyawan dengan komitmen negatif tidak akan melakukan upaya dalam mempertahankan keberadaannya dalam organisasi, sedangkan karyawan dengan komitmen tingkat tinggi cenderung melakukan upaya yang lebih besar untuk melakukan dan menginvestasikan sumber daya mereka dalam organisasi (Geldenhuis *et. al*, 2014:2).

Jacobs & Roodt (2007:233) menggambarkan komitmen negatif sebagai keputusan dari seorang karyawan yang mengacu pada pekerjaannya, yaitu untuk meninggalkan organisasi. Khan (2014:32) mendefinisikan bahwa komitmen negatif terjadi ketika karyawan merasakan ketidaksenangan dan kelelahan dalam bekerja sehingga akan muncul persepsi negatif dalam diri karyawan untuk meninggalkan organisasi.

### **2.1.3.2. Dimensi Komitmen Negatif**

Menurut Mueller (2003:10), ada dua macam model penarikan diri dari organisasi (*organizational withdrawal*) yang mencerminkan rencana individu untuk meninggalkan organisasi baik secara temporer maupun permanen, yaitu:

1. Penarikan diri dari pekerjaan (*work withdrawal*), bisa disebut sebagai pengurangan waktu dalam bekerja ataupun menarik diri dalam jangka waktu sementara. Hanisch dan Hulin (1990:64) menyebutkan bahwa karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaan terindikasi akan menunjukkan beberapa tindakan seperti tidak menghadiri rapat, tidak masuk kerja, penurunan kinerja dan mengurangi keterikatannya secara psikologis dari pekerjaan yang dihadapi.
2. Alternatif mencari pekerjaan baru (*search for alternatives*), biasanya terjadi ketika karyawan secara permanen benar-benar ingin meninggalkan

pekerjaannya. Proses ini ditunjukkan dengan pencarian kerja baru, sebagai variabel antara pemikiran untuk berhenti bekerja atau keputusan aktual untuk meninggalkan pekerjaan.

### **2.1.3.3. Indikator Komitmen Negatif**

Menurut Rhoads dan Singh (1996:85), menyatakan bahwa komitmen negatif dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

#### *1. Intention to quit* (niat untuk keluar)

Mencerminkan niat dari karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang dapat dilihat juga dari perilaku karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya seperti malas atau kurang disiplin dalam bekerja.

#### *2. Job search* (pencarian pekerjaan)

Mencerminkan niat karyawan untuk mencari pekerjaan lainnya, misalnya ditandai dengan karyawan mencari pekerjaan atau penghasilan lainnya diluar organisasi.

#### *3. Thinking of quit* (memikirkan untuk keluar)

Mencerminkan sikap karyawan untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan.

### **2.1.4. Kelompok-Kelompok Generasi**

Berikut ini adalah daftar kelompok-kelompok generasi mulai dari veteran,

*Baby Boomers, Generation X dan Generation Y.*

	<b>Veterans</b>	<b>Baby Boomers</b>	<b>Generation X</b>	<b>Generation Y</b>
<i>Time Period</i>	1922-1945	1946-1964	1965-1979	1980-2001
<i>Other Tags</i>	<i>Traditional Matures, Silent Generation, GI Generation</i>	<i>Boomers</i>	<i>Post Boomers, Baby Busters</i>	<i>Millennials Nexters, Mc Generation</i>
<i>Workplace Traits</i>	<i>Strong work ethic, Respect, Authority</i>	<i>Team oriented, Optimistic, Relationship, Sacrifice, Royal, Hard work</i>	<i>Practical, Pessimistic, Work-life balance, Technical, Independent, Adaptable</i>	<i>Ambitious, Self-esteem, Narcissism, Technical, Independent, Multitasking</i>
<i>Motivation</i>	<i>Value of experience, Value of loyalty, Value of perseverance</i>	<i>Demonstration of their ability, Bonus and other incentives, value of their contribution</i>	<i>Work-life balance non-hierarchical structure, Time-off as incentive Loyalty</i>	<i>Higher position, Monetary gains, Lower need for social approval, Innovation</i>

Sumber: Shrivastav dan Anantatmula (2012)

Dari tabel 2.1 di atas dapat disimpulkan terdapat empat (4) generasi, mulai dari yang tertua hingga yang termuda dengan karakteristik motivasi di tempat kerja yang berbeda yaitu:

#### 1. Veterans

Generasi *veterans* dikenal sebagai generasi pendiam dan tertua di tempat kerja, lahir pada tahun 1922-1945. Mereka lebih memilih keamanan kerja dan setia terhadap organisasi. Generasi ini memiliki etos kerja yang solid dan

menunjukkan rasa hormat kepada pemimpin mereka. Generasi *veterans* termotivasi ketika organisasi menghargai pengalaman dan kesetiaan mereka.

## 2. *Baby Boomers*

Generasi *Baby Boomers* lahir pada tahun 1946-1964. Mereka adalah generasi pertama yang mengalami peristiwa dunia melalui televisi. Di tempat kerja, mereka diklasifikasikan sebagai orang yang optimis, berorientasi pada tim dan bersedia bekerja ekstra. Mereka cenderung bekerja dari sudut pandang emosi dan intuisi daripada akal.

## 3. *Generation X*

Generasi lahir pada tahun 1965-1979. Di tempat kerja mereka membawa pendekatan realistis dan praktis untuk memecahkan masalah. Generasi ini sangat mahir dengan teknologi sehingga memungkinkan mereka belajar, berpikir dan berkomunikasi menggunakan teknologi. Mereka lebih suka bekerja dalam organisasi yang tidak terlalu hierarkis dalam struktur dan sangat ingin memberi nilai tambah pada organisasi.

## 4. *Generation Y* atau *Millennial*

Generasi *millennial* lahir pada tahun 1980-2001. Generasi Y ditandai sebagai teknis, mudah beradaptasi, ambisius dan memiliki *self-esteem* yang tinggi. Motivasi kerja pada generasi ini yaitu ingin dihargai oleh orang lain kemudian memiliki jabatan yang tinggi.

No	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun Penelitian		Hasil dan Keterangan
1	<i>Work engagement and meaningful work across generational cohorts</i>	Crystal Hoole & Jackie Bonnema (2015)	-Keterikatan kerja - <i>Meaningful work</i> - <i>Generational cohorts</i>	-Terdapat hubungan positif yang saling menguatkan antara keterikatan kerja dan kebermaknaan psikologis. -Keterikatan kerja paling tinggi terjadi di kelompok <i>Baby Boomers</i> . -Kebermaknaan psikologis paling tinggi terjadi di kelompok <i>Baby Boomers</i> .
2	<i>Meaningful work, work engagement and organisational commitment</i>	Madelyn Geldenhuys; Karolina Lába; & Cornelia M. Venter (2014)	- <i>Meaningful work</i> -Keterikatan kerja - <i>Organizational commitment</i>	-Kebermaknaan psikologis, keterikatan kerja, dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif. -Kebermaknaan psikologis secara tidak langsung memengaruhi komitmen organisasi positif melalui keterikatan kerja. -Kebermaknaan

No	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun Penelitian		Hasil dan
				psikologis dan keterikatan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi negatif.
3	<i>Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals</i>	Ilka Beukes and Elrie Botha (2012)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Organisational commitment</i></li> <li>- <i>work engagement</i></li> <li>- <i>meaning of work of</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen organisasi dan keterikatan kerja memiliki korelasi positif.</li> <li>- Makna kerja berupa panggilan juga berkorelasi positif dengan keterikatan kerja dan komitmen organisasi</li> <li>- Variabel makna kerja berupa panggilan, memediasi hubungan keterikatan kerja dengan komitmen organisasi</li> </ul>
4	<i>What does work mean to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement</i>	Hyo Sun Jung Hye and Hyun Yoon (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Meaningful work on employees'</i></li> <li>- <i>Organizational commitment</i></li> <li>- <i>job engagement</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Makna kerja karyawan secara positif memengaruhi keterikatan pekerjaan dan komitmen organisasi mereka.</li> <li>- Keterikatan karyawan secara positif memengaruhi komitmen organisasi.</li> </ul>
5	<i>Callings, work role fit,</i>	S. Rothmann & L.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Keterikatan Kerja</li> <li>-Kebermaknaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Calling orientation</i></li> </ul>

No	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun Penelitian		Hasil dan Keterangan
	<i>psychological meaningfulness and work engagement among teachers in Zambia</i>	Hamukang'andu (2013)	psikologis - <i>Calling orientation</i> - <i>Work role fit</i>	<p>berhubungan positif terhadap <i>work role fit</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work role fit</i> berhubungan positif dengan kebermaknaan psikologis.</li> <li>- <i>Calling orientation</i> tidak berhubungan positif terhadap kebermaknaan psikologis.</li> <li>- <i>Calling orientation</i> berhubungan positif terhadap keterikatan kerja.</li> <li>- <i>Work role fit</i> tidak berhubungan positif terhadap keterikatan kerja.</li> <li>- Kebermaknaan psikologis tidak berhubungan positif terhadap keterikatan kerja.</li> <li>- <i>Calling orientation</i> secara tidak langsung mempengaruhi kebermaknaan psikologis melalui <i>work role fit</i>.</li> <li>- <i>Work role fit</i> tidak memiliki jalur yang signifikan terhadap</li> </ul>

No	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun Penelitian		Hasil dan
				keterikatan kerja, sehingga <i>calling orientation</i> dapat secara langsung mempengaruhi keterikatan kerja.
6	<i>The relation of meaning of work with organizational commitment among nurses of Isfahan educational and therapeutic centers</i>	Zakieh Tavakoli1 <i>et. al</i> , (2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>meaning of work</i></li> <li>- <i>organizational commitment</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- makna pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi.</li> <li>- Ada Hubungan makna kerja dengan dimensi afektif dan normatif komitmen organisasi</li> <li>- Tidak ada hubungan antara makna kerja dan komitmen organisasi yang berkelanjutan</li> </ul>
7	<i>Employee Work Engagement And Organizational Commitment: A Comparative Study Of Private And Public Sector Organizations In Ghana</i>	Collins Badu Agyemang and Samuel Batchison Ofei (2013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Work Engagement</i></li> <li>- <i>Organizational Commitment:</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ada hubungan positif yang signifikan antara keterikatan karyawan dan komitmen karyawan.</li> <li>- Karyawan organisasi swasta memiliki tingkat keterikatan karyawan dan komitmen organisasi lebih tinggi daripada karyawan di organisasi publik.</li> </ul>

Sumber: Penelitian-Penelitian Terdahulu

## 2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

### 2.3.1. Pengaruh Kebermaknaan Psikologis pada Keterikatan Kerja

Pada penelitian sebelumnya, telah dilihat hubungan antara keterikatan kerja dan kebermaknaan psikologis pada lintas generasi. Hoole dan Bonnema (2015:7) melihat bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara keterikatan kerja dan kebermaknaan psikologis. Geldenhuys *et. al*, (2014:1) juga melakukan penelitian terkait hubungan antara kebermaknaan psikologis terhadap komitmen dengan keterikatan kerja sebagai mediasi pada karyawan dari beberapa perusahaan di Gauteng, Afrika Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebermaknaan psikologis, keterikatan kerja, dan komitmen organisasi saling berkorelasi/berhubungan dan kebermaknaan psikologis akan memengaruhi komitmen organisasi positif melalui keterikatan kerja, tetapi tidak memiliki dampak terhadap komitmen negatif.

Beberapa penelitian mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebermaknaan psikologis dengan keterikatan kerja. Fairlie (2011:516) menemukan bahwa kebermaknaan pada pekerjaan merupakan prediktor terbaik bagi keterikatan kerja. Wollard dan Shuck (2011:434) mengatakan bahwa keterikatan pada pekerjaan yang menunjukkan bahwa pekerjaan bermakna bagi seseorang juga menggambarkan keterikatan secara individual. Kahn (1990:704) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki keterikatan kerja, kebermaknaan psikologisnya lebih tinggi dibandingkan seseorang yang tidak memiliki keterikatan kerja.

Van Zyl *et. al*, (2010:1) juga melakukan penelitian terkait *work-role fit*, kebermanaknaan, dan keterikatan kerja pada psikolog-psikolog industri organisasi di Afrika Selatan. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa *work-role fit*, *meaning of work*, dan kebermanaknaan psikologis memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan kerja.

Kordbacheh *et. al*, (2014:14) mengatakan keterikatan kerja yang dialami generasi *millennial* tidak sama seperti yang dirasakan oleh generasi sebelumnya. Karyawan yang lebih muda biasanya kurang mengalami keterikatan kerja apabila tidak disertai dengan motivasi intrinsik (kebermanaknaan pekerjaan), tidak seperti karyawan yang lebih tua yang mengalami keterikatan kerja meskipun sudah mempertimbangkan pekerjaan mereka bermakna atau tidak

Berlawanan dengan penelitian lainnya Rothmann dan Hamukang'andu (2013:11) menemukan bahwa kebermanaknaan psikologis dari pekerjaan tidak secara langsung berhubungan dengan keterikatan kerja, sementara orientasi pada panggilan memiliki efek yang kuat pada keterikatan karyawan. Terlebih lagi, kebermanaknaan dan keterikatan disarankan menjadi dua aspek yang berbeda bagi kesejahteraan karyawan.

### **2.3.2. Pengaruh Kebermanaknaan Psikologis pada Komitmen Negatif**

Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Komitmen sebagai dasar dari suatu kelekatan psikologis yang dimiliki seorang individu pada organisasinya (Prabawati, 2017:85). Komitmen organisasi dapat dianggap sebagai komponen

fundamental karena merupakan hasil dari apakah seorang karyawan menemukan makna dalam pekerjaan mereka (kebermaknaan psikologis).

Penelitian Tavakoli *et. al*, (2016:99) dan Jung & Yoon (2016:59) menemukan bahwa kebermaknaan psikologis dalam bekerja berpengaruh terhadap komitmen sehingga apabila karyawan memiliki makna bekerja yang semakin tinggi maka komitmennya juga akan semakin tinggi. Hasil ini juga menunjukkan bahwa kebermaknaan psikologis bekerja yang semakin tinggi akan berpengaruh terhadap komitmen negatif pada karyawan. Karyawan yang telah menemukan kebermaknaan psikologis dalam bekerja akan menurunkan komitmen negatifnya pada perusahaan.

### **2.3.3. Pengaruh Keterikatan Kerja pada Komitmen Negatif**

Keterikatan dalam suatu organisasi merupakan hal yang sudah sepatutnya dalam pekerjaan setiap karyawan. Karyawan yang terlibat karena memiliki keterikatan cenderung tidak akan meninggalkan organisasi karena kekhawatiran dan keinginan untuk tetap berada dalam perusahaan. Sedangkan karyawan yang tidak terikat lebih cenderung meninggalkan organisasi sebagai bentuk komitmen negatifnya (Beukes *et. al*, 2012:8).

Komitmen menentukan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterikatannya dalam suatu bidang organisasi, oleh karena itu komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerjaan terhadap organisasi. Dengan adanya komitmen, organisasi dan anggotanya dapat berkembang searah dan seiring sejalan dalam usaha mewujudkan program organisasi. Komitmen organisasi bagi anggota juga dapat meningkatkan level keterikatan kerja kerja

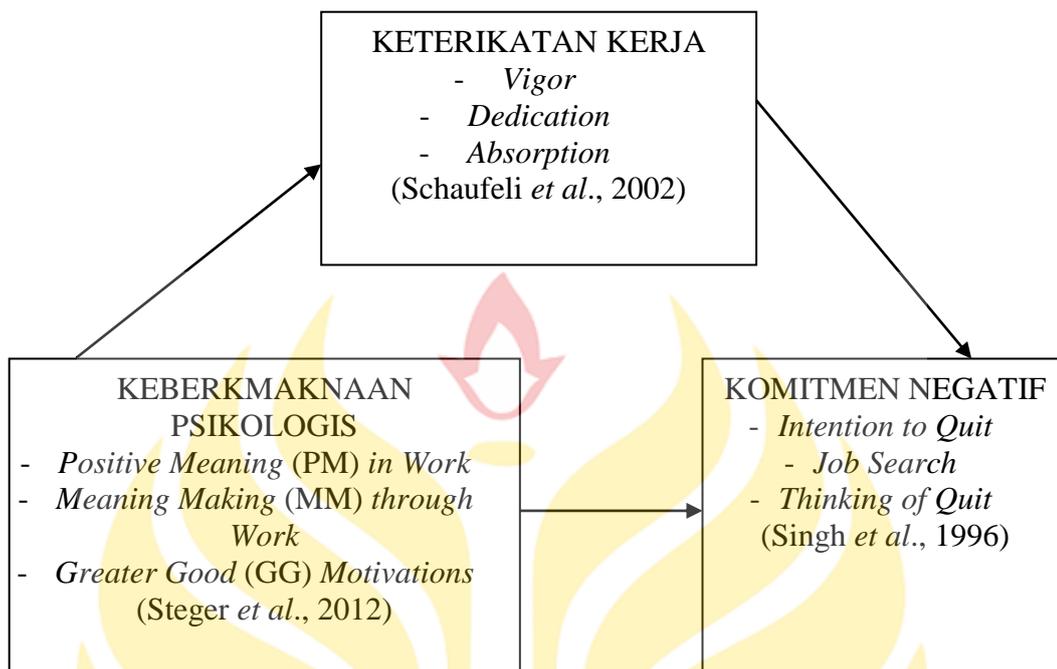
(Prabawati, 2017:86). Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen negatif akan dapat menurunkan level keterikatannya dalam perusahaan.

#### **2.3.4. Keterikatan Kerja Memediasi Hubungan antara Kebermaknaan Psikologis dengan Komitmen Negatif**

Geldenhuis *et. al* (2014: 1) melakukan penelitian terkait hubungan antara kebermaknaan psikologis terhadap komitmen dengan keterikatan kerja sebagai mediasi pada karyawan dari beberapa perusahaan di Gauteng, Afrika Selatan. Dalam penelitian ini komitmen organisasi dibagi menjadi 2 yaitu komitmen positif dan negatif.

Karyawan yang mampu menemukan makna psikologis dalam pekerjaannya akan dapat membuat karyawan lebih bersemangat dan lebih *engaged* (terikat). Setiap karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya dan berkomitmen pada organisasi maka akan muncul kebermaknaan psikologis. Maka dalam hal ini kebermaknaan psikologis dalam bekerja adalah penting dan berhubungan untuk komitmen organisasi melalui keterikatan kerja (Prabawati, 2017:86).

Banyak peneliti sudah menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kebermaknaan psikologis dan keterikatan kerja. Orang sering melihat pekerjaan mereka berarti jika mereka berkomitmen, puas dan memiliki sumber daya pekerjaan yang cukup. Begitu mereka melihat makna dalam apa yang mereka kerjakan, mereka cenderung mendedikasikan lebih banyak waktu dan upaya dalam organisasi, dan dengan demikian mereka menjadi lebih terlibat. Pada akhirnya, pekerja yang terlibat diharapkan tetap tinggal di dalam organisasi mereka untuk waktu yang lama dan memiliki komitmen yang positif.



**Gambar 2.1. Kerangka Berpikir**

## 2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang ingin dipecahkan (Ferdinand, 2014:27). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan pengujian.

Berdasarkan penjelasan keterkaitan antar variabel dan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis untuk penelitian ini yaitu:

- H1: Kebermaknaan psikologis berpengaruh signifikan pada keterikatan kerja
- H2: Kebermaknaan psikologis berpengaruh signifikan pada komitmen negatif
- H3: Keterikatan kerja berpengaruh signifikan pada komitmen negatif
- H4: Keterikatan kerja memediasi pengaruh kebermaknaan psikologis pada komitmen negatif

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kebermaknaan psikologis berpengaruh signifikan pada keterikatan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kebermaknaan psikologis yang dialami oleh karyawan generasi *millennial* di PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan, maka semakin tinggi tingkat keterikatan kerja yang dialami oleh karyawan generasi *millennial* di PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan.
2. Kebermaknaan psikologis tidak berpengaruh signifikan pada komitmen negatif. Dengan kata lain, komitmen negatif tidak dipengaruhi oleh kebermaknaan psikologis di PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan.
3. Keterikatan kerja berpengaruh signifikan positif pada komitmen negatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan generasi *millennial* di PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan, maka semakin tinggi tingkat komitmen negatif yang dialami oleh karyawan generasi *millennial* di PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan. Hal ini disebabkan oleh sifat generasi *millennial* yang lebih dinamis dan cepat bosan, yang merasa terikat dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan dan bukan terikat pada perusahaan atau organisasi.

4. Keterikatan kerja memediasi pengaruh kebermaknaan psikologis pada komitmen negatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila karyawan generasi *millennial* memiliki kebermaknaan psikologis maka secara tidak langsung akan mempengaruhi komitmen negatif jika karyawan generasi *millennial* di PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan memiliki keterikatan kerja.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

### 5.2.1. Saran Teoritis

1. Untuk penelitian mendatang, dapat dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi dampak kebermaknaan psikologis terhadap variabel lain selain komitmen negatif.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas sampel sehingga hasil penelitian lebih tergeneralisasi. Selain itu, peneliti mendatang diharapkan mampu mengembangkan variabel yang dapat memediasi hubungan antara kebermaknaan psikologis dan komitmen negatif.
3. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen negatif selain keterikatan kerja, seperti kepuasan kerja.

### 5.2.2. Saran Praktis

1. PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan sebaiknya mendukung karyawan yang telah memiliki kebermaknaan psikologis dan keterikatan kerja yang relatif tinggi dengan meningkatkan komitmen terhadap perusahaan melalui kebijakan-kebijakan yang mendukung tujuan karir karyawan untuk mengurangi komitmen negatif pada tahun-tahun ke depan, misalnya dengan memberikan promosi kenaikan jenjang karier setelah bekerja lebih dari 3 tahun dan memberikan bonus-bonus atas prestasi kerja karyawan.
2. PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan harus bisa membantu karyawan generasi *millennial* agar merasa memiliki tujuan bekerja yang lebih besar dalam hidup mereka dengan cara memberikan motivasi-motivasi tentang kehidupan oleh pimpinan maupun motivator eksternal dan memberikan pelatihan peningkatan kinerja, hal ini perlu dilakukan karena indikator *greater good motivation* memiliki nilai terendah dibandingkan dengan indikator lainnya pada kebermaknaan psikologis.
3. Penelitian ini menemukan bahwa komitmen negatif karyawan dalam kategori sedang mengindikasikan adanya keinginan karyawan untuk tidak bertahan pada perusahaan cukup tinggi dengan mencari pekerjaan lain dan sering berikir untuk segera keluar dari pekerjaan. PT Mandiri Tunas *Finance* Pecenongan diharapkan dapat memberikan kepastian status bagi karyawan sebagai karyawan tetap sebagai pengikat karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat mengurangi komitmen negatif karyawan.

4. Dari hasil penelitian diketahui keterikatan kerja dapat meningkatkan komitmen negatif, ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja bagi karyawan *millennial* lebih berhubungan dengan jenis pekerjaannya sehingga perusahaan harus menciptakan kepuasan kerja agar karyawan dengan cara memberikan berbagai fasilitas atau tunjangan dari perusahaan sebagai bentuk perhatian perusahaan bagi karyawan.



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR PUSTAKA

- Agyemang, Collins Badu dan Ofei, Samuel Batchison. 2013. Employee Work Engagement And Organizational Commitment: A Comparative Study Of Private And Public Sector Organizations In Ghana. *European Journal of Business and Innovation Research* Vol.1, No.4, pp.20-33
- Armour, S. (2005). Generation Y : They've arrived at work with a new attitude. *USA Today*, 4-7. Diakses dari [http://www.usatoday.com/money/workplace/2005-11-06-gen-y\\_x.htm](http://www.usatoday.com/money/workplace/2005-11-06-gen-y_x.htm)
- Aschoff, S. (2006). Greater than "the greatest"? Diakses pada 19 September 2017, dari [http://www.sptimes.com/2006/05/26/news\\_pf/Floridian/Greater\\_than\\_the\\_gre.shtml](http://www.sptimes.com/2006/05/26/news_pf/Floridian/Greater_than_the_gre.shtml)
- Ballinger, G., Craig, E., Cross, R., & Gray, P. (2011). A Stitch in Time Saves Nine: Leveraging Networks to Reduce the Costs of Turnover. *California Management Review*, 53(4), 111-133. <https://doi.org/10.1525/cm.2011.53.4.111>
- Baskoro, A. C. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disilin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*.
- Beukes, I., Botha, E., & Triangle, V. (2012). Organisational commitment , work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals, 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1144>
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). *An Introduction to Positive Organizational Scholarship in*. San Fransisco: Berrett-Koehler.
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement:the intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203. <https://doi.org/10.1177/1523422309333147>
- Clinton, M., Knight, T., & Guest, D. E. (2012). Job Embeddedness: A new attitudinal measure. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(1), 111-117. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2012.00584.x>
- Cohen-Meitar, R., Carmeli, A., & Waldman, D. A. (2009). Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: The intervening role of organizational identification and positive psychological experiences. *Creativity Research Journal*, 21(4), 361-375. <https://doi.org/10.1080/10400410902969910>
- Costen, W. M., & Salazar, J. (2011). The Impact of Training and Development on Employee Job Satisfaction, Loyalty, and Intent to Stay in the Lodging

- Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(3), 273–284. <https://doi.org/10.1080/15332845.2011.555734>
- Covey, S. R., Bayles, B., & Walker, K. (2015). *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness*. New York: Free Press.
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508–525. <https://doi.org/10.1177/1523422311431679>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian: Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: UNDIP PRESS.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (Edisi 5). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4.
- Geldenhuis, M., Łaba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 60–78. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90007-O](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90007-O)
- Hill, C. (2012). *Sustainability Report 2012. Journal of Organizational Behavior*. CH2M HILL, Inc. Diakses dari [www.ch2m.com](http://www.ch2m.com)
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.681>
- Jacobs, E., & Roodt, G. (2007). The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. *Aslib Proceedings*, 59(3), 229–248. <https://doi.org/10.1108/00012530710752034>
- Jatmiko, Enggar, D., Swasto, B., & Gunawan, E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(2015), 2.

- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). 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, 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>
- Kammeyer-Mueller, J., & Wanberg, C. (2003). *Turnover Processes in a Temporal Context: It's About Time*. *Ideas.Repec.Org*. Diakses dari <http://ideas.repec.org/p/hrr/papers/0303.html>
- Khan, M. A. (2014). Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1), 30–41. Diakses dari [papers3://publication/uuid/F2A856BD-9BA1-40AF-8FC1-BDBE929A7BFB](http://papers3://publication/uuid/F2A856BD-9BA1-40AF-8FC1-BDBE929A7BFB)
- Kordbacheh, N., Shultz, K. S., & Olson, D. A. (2014). Engaging Mid and Late Career Employees: The Relationship Between Age and Employee Engagement, Intrinsic Motivation, and Meaningfulness California State University, San Bernardino. *Journal of Organizational Psychology*, 14(1).
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Murniasih, E., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5, 24–35.
- Park, J., & Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among U.S. hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1195–1202. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.02.007>
- Perrin, T. (2003). *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement The 2003*. USA: Towers Perrin Talent Report U.S Report.
- Praditya, I. I. (2015). 73% Karyawan di RI Tak Puas dengan Pekerjaannya. Diakses pada 12 September 2017, dari <http://bisnis.liputan6.com/read/2287728/73-karyawan-di-ri-tak-puasdengan-pekerjaannya>
- Randstad. (2016). *Gen Z and Millennials collide at work: Cracking the code of the online generations*. Diakses dari [http://experts.randstadusa.com/hubfs/Randstad\\_GenZ\\_Millennials\\_Collide\\_Report.pdf?submissionGuid=c8ee8f42-ba6f-4e57-9af4-9d51f1f06172](http://experts.randstadusa.com/hubfs/Randstad_GenZ_Millennials_Collide_Report.pdf?submissionGuid=c8ee8f42-ba6f-4e57-9af4-9d51f1f06172)

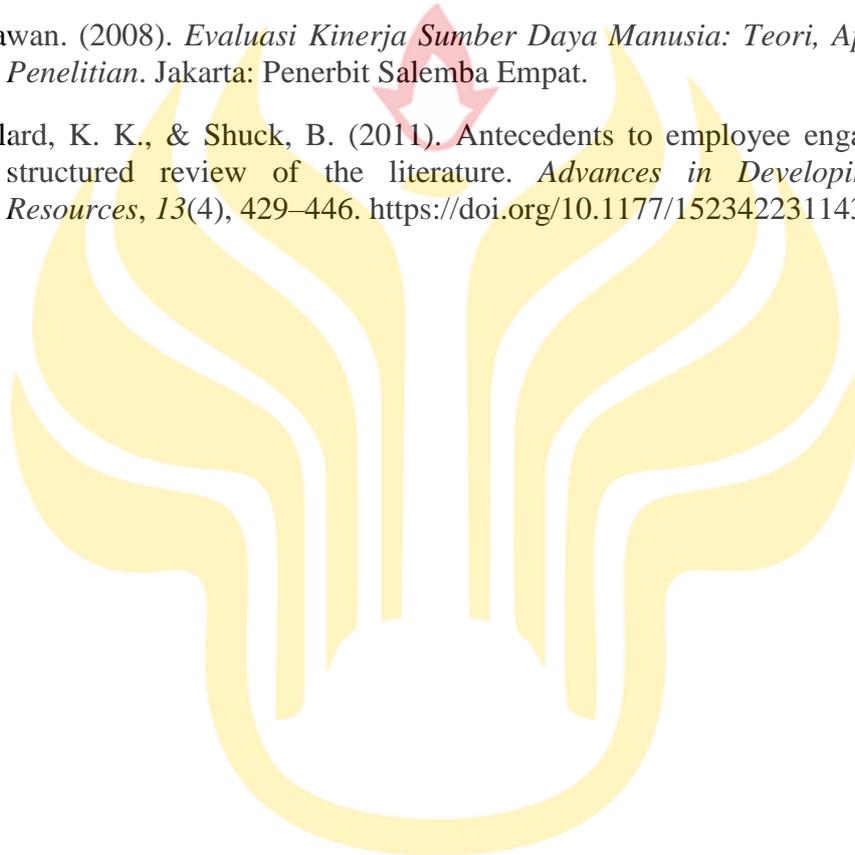
- Rhoads, G. K., & Singh, J. (1996). Do Organizational Practices Matter in Role Stress Processes? A Study of Direct and for Effects Moderating Boundary Spanners, *60*(3), 69–86.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, *30*(C), 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, *21*(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gon Alez-ro, V. A., & Bakker, A. B. (2002). the Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71–92. Diakses dari <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*, 293–315.
- Shrivastav, B., & Anantatmula, V. S. (2012). *Evolution of project teams for Generation Y workforce*. Emerald Group Publishing Limited.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If One is Looking for Meaning in Life, Does it Help to Find Meaning in Work? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *1*(3), 303–320. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work. *Journal of Career Assessment*, *20*(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Subdirektorat Statistik Ketenagakerjaan. (2016). *KEADAAN ANGKATAN KERJA DI INDONESIA FEBRUARI 2016*. Badan Pusat Statistik.
- Sudarma, K. (2012). Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Analisis Pelayanan). *Jurnal Dinamika Manajemen*, *3*.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan* (20th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sungkit, F. N., & Meiyanto, I. S. (2015). Pengaruh job enrichment terhadap employee engagement melalui psychological meaningfulness sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 61–73.
- Tavakoli, Z., Narges, A., Fallahi-khoshknab, M., Shahriari, M., & Biglarian, A. (2016). The relation of meaning of work with organizational commitment among nurses of Isfahan educational and therapeutic centers The relation of

meaning of work with organizational commitment among nurses of Isfahan educational and therapeutic centers, (January).

Van Zyl, L. E., Deacon, E., & Rothmann, S. (2010). Towards happiness: Experiences of work-role fit, meaningfulness and work engagement of industrial/organisational psychologists in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.890>

Wirawan. (2008). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Wollard, K. K., & Shuck, B. (2011). Antecedents to employee engagement: A structured review of the literature. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 429–446. <https://doi.org/10.1177/1523422311431220>



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG