

Meaningful Work dan Komitmen terhadap Organisasi pada Dosen

*Chyntia Veronica**, Sukma Rani Moerkardjono
Fakultas Psikologi Universitas Kristen Krida Wacana
e-mail: chyntiavero@gmail.com

Received: 22th August 2019/**Revised:** 15th December 2019 /**Accepted:** 28th December 2019

Abstract. *The purpose of this research was to determine the relationship between meaningful work and organizational commitment of lecturers. The hypothesis proposed in this study was that there is a positive relationship between meaningful work and organizational commitment of the lecturers. The subjects in this study were 44 lecturers. The method of this study was correlational research. Data were collected using The Meaningful Work Scale and Organizational Commitment Scale. The result of this study shows that when lecturers consider their work to be meaningful and make a positive contribution, the lecturers have positive feelings and feel an obligation to remain at university.*

Keywords: *Lecturer, Organizational Commitment, Meaningful Work*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *meaningful work* dan komitmen terhadap organisasi pada dosen. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *meaningful work* dan komitmen terhadap organisasi pada dosen. Subjek dalam penelitian ini adalah 44 orang dosen. Metode penelitian ini adalah penelitian korelasional. Data dikumpulkan dengan menggunakan *Meaningful Work Scale* dan Skala Komitmen terhadap Organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika dosen menganggap pekerjaannya bermakna dan memberikan kontribusi yang positif, dosen memiliki perasaan positif dan merasa memiliki kewajiban untuk tetap berada di kampus tempat mereka mengajar.

Kata kunci: *Dosen, Komitmen terhadap Organisasi, Meaningful Work*

Pesatnya perkembangan pendekatan psikologi positif mendorong para praktisi dan akademisi untuk menggunakan pendekatan psikologi positif dalam memahami fenomena di organisasi (Wahyuni, 2017). Salah satu topik psikologi positif yang sedang menjadi sorotan dalam waktu dua dekade terakhir adalah *meaningful work*. Banyak penelitian yang mengkaji tentang pentingnya pekerjaan bagi orang (*meaningful work*) (Blanca & Ramona, 2017).

Menurut Steger, Dik, dan Duffy (2012), *meaningful work* tidak hanya sekedar

suatu pekerjaan bermakna bagi individu (*meaning*), tetapi pekerjaan tersebut juga berarti dan bervalensi positif (*meaningful*). Bervalensi positif artinya memiliki orientasi eudaimonik atau berorientasi pada pertumbuhan dan tujuan. Dengan kata lain, tidak sekedar berorientasi tujuan hedonis atau kesenangan.

Meaningful work terdiri dari tiga facet, yaitu *psychological meaningfulness in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation*. Facet *psychological meaningfulness in work* menggambarkan penilaian orang terhadap pekerjaan mereka

penting dan bermakna. Facet *meaning making through work* menggambarkan perolehan makna hidup seseorang merupakan manfaat atau keuntungan yang diperoleh dari *meaningful work* yang dirasakan. Facet *greater good motivation* menggambarkan ide bahwa pekerjaan dirasakan bermakna jika pekerjaan tersebut memiliki dampak yang luas bagi orang lain.

Meaningful work menjadi penting dalam organisasi karena memberikan banyak keuntungan bagi individu maupun organisasi (Michaelson, Pratt, Grant, & Dunn, 2014). *Meaningful work* dapat membuat pekerja berfungsi dan bekerja dengan lebih baik, yang selanjutnya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi (Geldenhuis, Laba, & Venter, 2014). Sementara itu, komitmen terhadap organisasi penting dalam organisasi karena dapat memberikan keuntungan finansial jangka panjang (Geldenhuis, Laba, & Venter, 2014). Dengan adanya komitmen, karyawan dan organisasi berkembang dalam arah yang sama, yaitu menuju pencapaian tujuan organisasi (Prabawati, 2017).

Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen terhadap organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara anggota dan organisasi, yang mana anggota mengidentifikasi dirinya dengan nilai, aturan, serta tujuan organisasi. Selain itu, komitmen terhadap organisasi juga membuat anggota memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dan berujung pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi mencerminkan kesetiaan karyawan

terhadap organisasi yang ditunjukkan dalam perhatian karyawan terhadap keberlangsungan dan kesejahteraan organisasi (Luthans, 2015).

Terdapat tiga komponen komitmen terhadap organisasi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Pekerja dengan komitmen afektif bertahan di perusahaan karena keinginan mereka. Sementara itu, pekerja dengan komitmen berkelanjutan bertahan di organisasi karena suatu kebutuhan. Di sisi lain, pekerja dengan komitmen normatif bertahan karena mereka merasakan suatu keharusan untuk bertahan (Meyer & Allen, 1990). Pekerja dapat memiliki ketiga komponen ini dalam tingkatan yang berbeda-beda.

Terkait dua konsep tersebut, beberapa riset menunjukkan bahwa pekerja yang merasa pekerjaannya memiliki makna serta memenuhi tujuan pribadinya akan cenderung memiliki tingkat komitmen terhadap organisasi yang tinggi (Beukes & Botha, 2013). Dengan kata lain, pekerja yang merasakan *meaningful work* akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang memberikan kontribusi bagi organisasi, sehingga mereka memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk tetap berada di organisasi tersebut. Terkait itu, hasil penelitian Geldenhuis, Laba, dan Venter (2014) menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara *meaningful work* dan komitmen terhadap organisasi. Semakin seseorang merasa pekerjaannya bermakna, maka ia akan semakin berkomitmen terhadap organisasinya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Jiang dan Johnson (2017) pada 194 pekerja

dari beragam industri menunjukkan bahwa *meaningful work* berhubungan dengan salah satu komponen dari komitmen terhadap organisasi, yaitu komitmen afektif. Individu yang memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang bermakna akan mengingat pengalaman kerja yang positif selama di luar waktu kerja yang akan menimbulkan emosi yang positif, dengan kata lain mengalami komitmen afektif. Selain itu, hasil penelitian Indartono dan Wulandari (2013) pada karyawan perbankan menunjukkan bahwa *meaningful work* berhubungan dengan komponen dari komitmen terhadap organisasi, yaitu komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Akan tetapi, hasil penelitian Tavakoli, Arsalani, Khoshknab, Shahriari, dan Biglarian (2016) pada perawat pusat pendidikan dan terapi menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *meaningful work* dengan komitmen berkelanjutan. Berdasarkan kontradiksi hasil penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai hubungan antara *meaningful work* dan komitmen terhadap organisasi.

Selain kesenjangan temuan riset tersebut, berdasarkan hasil review jurnal yang dilakukan oleh peneliti, penelitian mengenai *meaningful work* dan komitmen organisasi juga masih jarang dilakukan pada subjek *setting* pendidikan tinggi (Azizah, 2016; Beukes & Botha, 2013; Indartono & Wulandari, 2013; Jiang & Johnson, 2017; Jung & Yoon, 2016; Tavakoli, Arsalani, Khoshknab, Shahriari, & Birglarian, 2016; Wanjiku, 2016). Riset-riset

sebelumnya banyak dilakukan di perusahaan. Padahal, komitmen seorang dosen terhadap perguruan tinggi tempat mereka mengajar juga memiliki pengaruh penting terhadap kinerja, dan lebih jauh pada kinerja organisasi dan kualitas mahasiswa perguruan tinggi bersangkutan.

Secara ideal, seorang dosen mestinya merasakan pekerjaannya bermakna, karena aktivitas yang dilakukan bermanfaat dan membawa perubahan bagi orang lain, yaitu mahasiswa dan masyarakat (Sulistyobudi, Kadiyono, & Batubara, 2017). Dosen merasa puas ketika membagikan pengalaman, pengetahuan, dan bertukar pikiran dengan mahasiswa. Tridharma Perguruan Tinggi menambah pengalaman, pengetahuan dan keterampilan dosen. Tridharma memperluas kesempatan bagi dosen untuk selalu bertumbuh, baik secara personal dan keilmuannya (Sulistyobudi, Kadiyono, & Batubara, 2017). Dengan adanya *meaningful work* pada diri dosen, dosen dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

Dosen yang memiliki komitmen terhadap organisasi dicirikan dengan keterlibatannya secara aktif dalam pencapaian tujuan dan cita-cita organisasi (Almaidah & Wagiyem, 2014). Dosen dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki motivasi, keinginan, dan usaha untuk berkontribusi terhadap tujuan dan cita-cita universitas. Dosen dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi memungkinkan dosen melakukan usaha yang tidak maksimal dalam mencapai tujuan dan cita-cita universitas. Sedangkan dosen dengan komitmen normatif yang

tinggi melakukan usaha dalam mencapai tujuan dan cita-cita organisasi dikarenakan merasa wajib untuk melakukan hal tersebut (Harmen & Amanah, 2013).

Berdasarkan adanya kontradiksi hasil penelitian mengenai hubungan *meaningful work* dan komitmen terhadap organisasi, serta kurangnya penelitian mengenai kedua variabel ini di *setting* pendidikan tinggi, maka peneliti ingin meneliti lebih dalam mengenai hubungan antara *meaningful work* dan komitmen terhadap organisasi pada dosen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *meaningful work* dan komitmen terhadap organisasi pada dosen. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *meaningful work* dan komitmen terhadap organisasi pada dosen.

Metode

Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah dosen tetap di salah satu universitas swasta di Jakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate stratified non random sampling*. Strata atau kelompok dalam populasi adalah fakultas di universitas. Jumlah partisipan dalam penelitian ini berjumlah 44 dosen, terdiri dari 22 orang laki-laki dan 22 orang perempuan dengan rentang usia 24-75 tahun dan rata-rata masa kerja selama 10 tahun. Data demografis partisipan penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Instrumen Penelitian

Pengumpulan data menggunakan Skala *Meaningful Work* (Steger, Dik, & Duffy, 2012) yang telah diadaptasi oleh

peneliti dan Skala Komitmen terhadap Organisasi (Meyer & Allen, 1990) yang telah diadaptasi oleh Moerkardjono dan Surya (2016). Skala *Meaningful Work* diuji validitasnya dengan metode *corrected item total correlation*, dan didapatkan rentang nilai validitas 0.342 – 0.812. Sedangkan reliabilitas diuji dengan metode *alpha cronbach*, didapatkan koefisien reliabilitas 0.854. Butir pernyataan yang valid dan reliabel berjumlah sembilan butir pernyataan. Contoh butir pernyataan dalam Skala *Meaningful Work* adalah “Karir yang saya tekuni saat ini bermakna”.

Skala Komitmen terhadap Organisasi diuji validitasnya dengan metode *corrected item total correlation*, dan didapatkan rentang nilai validitas 0.374 – 0.792. Sedangkan reliabilitas diuji dengan metode *alpha cronbach*, didapatkan koefisien reliabilitas 0.920. Butir pernyataan yang valid dan reliabel berjumlah 14 butir pernyataan. Contoh butir pernyataan dalam Skala Komitmen terhadap Organisasi adalah “Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini”.

Prosedur Penelitian

Penyebaran kuesioner peneliti lakukan dengan dua metode. Metode pertama adalah peneliti menyebar sendiri kuesioner dengan cara bertemu langsung dengan dosen-dosen dan meminta kesediaan dosen untuk membantu mengisi kuesioner penelitian. Metode kedua adalah peneliti menitipkan kuesioner kepada bagian tata usaha fakultas dan bagian tata usaha yang akan menyebarkan kuesioner kepada dosen dan mengumpulkan kuesioner tersebut.

Tabel 1.
Data Demografis Partisipan Penelitian

Demografis	Kategori	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	22 (50%)
	Perempuan	22 (50%)
Usia (tahun)	20-30	9 (20,5%)
	31-40	12 (27,3%)
	41-50	13 (29,5%)
	51-60	7 (15,9%)
	>60	3 (6,8%)
Masa Kerja	1-10 tahun	27 (61,4%)
	11-20 tahun	10 (22,7%)
	21-30 tahun	5 (11,4%)
	>30 tahun	2 (4,5%)
Tingkat Pendidikan	S2	35 (79,5%)
	S3	9 (20,5%)
Jabatan Akademik	Asisten Ahli	29 (65,9%)
	Lektor	9 (20,5%)
	Lektor Kepala	5 (11,4%)
	Guru Besar	1 (2,3%)

Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data korelasional *Pearson* (*Pearson Correlational Product Moment*). Sebelum uji hipotesis dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi, yaitu uji asumsi normalitas dan linearitas.

Hasil

Peneliti menggunakan perhitungan norma hipotetik dalam menentukan kategori data penelitian. Peneliti membagi menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Variabel *meaningful work* dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu rendah (<18), sedang (18-27), dan tinggi (>27). Nilai rata-

rata *meaningful work* adalah 30.16; yang termasuk dalam kategori tinggi. Variabel komitmen terhadap organisasi dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu rendah (<28), sedang (28-42), dan tinggi (>42). Nilai rata-rata komitmen terhadap organisasi adalah 39.27; yang termasuk dalam kategori sedang.

Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji asumsi normalitas dan linearitas. Berdasarkan hasil uji normalitas, variabel *meaningful work* memiliki nilai $Z = 1.108$ dan $p = .171 (> .05)$ dan hasil uji normalitas variabel komitmen terhadap organisasi memiliki nilai $Z = 1.055$ dan $p = .216 (> .05)$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua skala berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji linearitas, didapatkan nilai signifikansi *linearity* sebesar $.027 (< .05)$ dan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar $.378 (> .05)$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara signifikan memiliki hubungan yang linear.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*, karena data *meaningful work* dan komitmen terhadap organisasi berdistribusi normal dan linear. Berdasarkan hasil korelasi *pearson product moment* antara *meaningful work* dan komitmen terhadap organisasi, didapatkan koefisien korelasi $r = 0.332$ dan signifikansi $p = .014 < .05$. Hal ini berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara *meaningful work* dan komitmen terhadap organisasi. Jika *meaningful work* tinggi, maka komitmen terhadap organisasi juga tinggi. Sebaliknya, jika *meaningful work*

rendah, maka komitmen terhadap organisasi juga rendah. Hal ini berarti hipotesis penelitian diterima.

Berdasarkan Tabel 2, nilai rata-rata *meaningful work* pada dosen sebesar 30.16 dengan nilai rata-rata facet tertinggi adalah facet *psychological meaningfulness in work* dengan rata-rata 3.477. Sedangkan nilai rata-rata komitmen terhadap organisasi pada dosen sebesar 39.27 dengan nilai rata-rata komponen tertinggi adalah komitmen afektif dengan rata-rata 3.00.

Tabel 2.
Nilai Rata-rata Variabel

Variabel	Komponen
<i>Meaningful Work</i> (30,16)	PM (3,477) MM (3,307) GG (3,25)
Komitmen terhadap organisasi (39,27)	Komitmen afektif (3,00) Komitmen berkelanjutan (2,67) Komitmen normatif (2,75)

Peneliti juga mencari hubungan antara *meaningful work* dengan komponen komitmen terhadap organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Berdasarkan Tabel 3, didapatkan hubungan yang positif dan signifikan antara *meaningful work* dan komitmen afektif ($r = .349$; $p = .010 < .05$). Korelasi ini termasuk dalam kategori sedang.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *meaningful work* dan komitmen normatif ($r = .350$; $p = .010 < .05$). Korelasi ini termasuk dalam kategori sedang. Akan tetapi, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *meaningful*

work dan komitmen berkelanjutan ($r = .081$; $p = .300 > .05$).

Tabel 3.
Korelasi *Meaningful Work* dan Komponen Komitmen terhadap Organisasi

Variabel	Afektif	Berkelanjutan	Normatif
MW	$r = .349$ $p = .010$	$r = .081$ $p = .300$	$r = .350$ $p = .010$

Peneliti juga menemukan korelasi antara kedua variabel dengan data demografis partisipan. Berdasarkan Tabel 4, nilai signifikansi antara *meaningful work* dengan usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, dan jabatan akademik dosen lebih besar dari .05. Hal ini menunjukkan bahwa *meaningful work* tidak berhubungan dengan usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, dan jabatan akademik dosen.

Tabel 4.
Korelasi *Meaningful Work* dan Data Demografis

Variabel	<i>Meaningful Work</i>
Usia	$r = -.192$ $p = .106$
Lama Bekerja	$r = -.071$ $p = .323$
Tingkat Pendidikan	$r = .0$ $p = .471$
Jabatan Akademik	$r = .150$ $p = .165$

Berdasarkan Tabel 5, komitmen terhadap organisasi berhubungan positif dengan usia ($r=.363$; $p=.008$), lama bekerja ($r=.321$; $p=.017$), dan jabatan akademik ($r=.474$; $p=.001$). Tetapi komitmen terhadap organisasi tidak berhubungan dengan tingkat pendidikan ($r=-.002$; $p=.494$).

Tabel 5.
Korelasi Komitmen terhadap Organisasi dan Data Demografis

Variabel	Komitmen terhadap Organisasi
Usia	$r = .363$ $p = .008$
Lama Bekerja	$r = .321$ $p = .017$
Tingkat Pendidikan	$r = -.002$ $p = .494$
Jabatan Akademik	$r = .474$ $p = .001$

Diskusi

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *meaningful work* dan komitmen terhadap organisasi pada dosen. Itu artinya, semakin tinggi tingkat *meaningful work*, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka pada kampus. Ketika dosen menganggap pekerjaannya bermakna dan penting, merasakan perasaan positif dalam bekerja, seperti kebahagiaan dan kesenangan, maka mereka juga merasa menjadi bagian dari kampus tempatnya bekerja. Selain itu, mereka juga menganggap pekerjaannya memiliki kontribusi yang positif bagi kampus, termasuk merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap berada di kampus.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Widyastuti dan Nugroho (2017) yang dilakukan di universitas swasta. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa *meaningful work* berhubungan positif dengan komitmen terhadap organisasi. Temuan ini juga sejalan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Kim, Nurunnabi, Kim, dan Jung (2018) pada pekerja kantoran di Korea Selatan. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *meaningful work* berhubungan positif dengan komitmen terhadap organisasi.

Lebih jauh, dalam penelitian ini juga diuji tentang hubungan antara *meaningful work* dan masing-masing komponen komitmen terhadap organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Hasil analisa data menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *meaningful work* dan komitmen afektif. Itu artinya, dosen yang menjadi partisipan penelitian ini menganggap pekerjaannya bermakna dan menganggap pekerjaannya berkontribusi terhadap universitas dan orang-orang yang lain. Kondisi demikian akan menimbulkan ikatan emosional dosen terhadap universitas tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Jiang dan Johnson (2017) dan Pradhan dan Pradhan (2016). Terhadap temuannya Jiang dan Johnson (2017) menafsirkan bahwa individu yang menganggap pekerjaannya bermakna cenderung mengingat pengalaman kerja yang positif ketika ia sedang tidak bekerja. Hal ini berhubungan dengan komitmen afektif yang tinggi. Sementara itu, Pradhan dan Pradhan (2016) yang responden risetnya adalah pekerja profesional teknik informasi menafsirkan temuannya bahwa pekerja yang merasakan pekerjaannya bermakna cenderung memberikan usaha yang lebih dalam bekerja, serta

menunjukkan loyalitas emosional terhadap organisasi (Pradhan & Pradhan, 2016).

Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *meaningful work* dan komitmen normatif. Itu artinya, dosen yang menganggap pekerjaannya berarti serta memberikan dampak positif bagi akan timbul kewajiban moral dalam dirinya untuk tetap bekerja di universitasnya. Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indartono dan Wulandari (2013) yang pada karyawan yang bekerja di sektor perbankan.

Sementara itu, untuk hubungan *meaningful work* dan komitmen berkelanjutan, penelitian ini menemukan keduanya tidak berhubungan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tavakoli, Arsalani, Khoshknab, Shahriari, dan Biglarian (2016) yang menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *meaningful work* dan komitmen berkelanjutan. Hal ini berarti komitmen berkelanjutan seorang dosen terhadap universitas tidak bergantung pada kebermaknaan pekerjaannya sebagai dosen.

Meaningful work pada dosen termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini dapat dijelaskan melalui hasil analisis data yang menunjukkan bahwa ketiga facet *meaningful work* termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa dosen menganggap pekerjaannya sangat penting dan bermakna. Dosen juga dapat lebih memahami dirinya dan lingkungan di sekitarnya melalui pekerjaannya. Selain itu, dosen menganggap pekerjaannya memberikan dampak yang positif bagi orang lain.

Hasil ini mendukung hasil penelitian Widyastuti dan Nugroho (2017) pada konteks universitas swasta. Hasil penelitian Widyastuti dan Nugroho (2017) menunjukkan bahwa rata-rata *meaningful work* pada karyawan edukatif dan non-edukatif universitas swasta berada di kategori tinggi dan di atas rata-rata. Sulistyono, Kadiyono, dan Batubara (2017) juga menyatakan bahwa dosen merasa bahwa pekerjaannya bermakna karena aktivitas yang dilakukan memberikan dampak dan perubahan bagi orang lain. Pekerjaan sebagai dosen lebih mengarah kepada menemukan makna dalam hidup dan membagikan kebaikan bagi orang lain. Tridharma Perguruan Tinggi memberikan kesempatan bagi dosen untuk selalu berkembang secara personal dan keilmuwan.

Komitmen terhadap organisasi pada dosen termasuk dalam kategori sedang. Hasil ini dapat dijelaskan melalui analisis data yang menunjukkan bahwa dua komponen komitmen terhadap organisasi termasuk dalam kategori sedang, yaitu komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Tingkat komitmen berkelanjutan yang sedang menunjukkan bahwa dosen dapat dikatakan memiliki keinginan yang cukup untuk bertahan di universitas. Dosen memikirkan mengenai biaya yang akan dosen keluarkan apabila dosen keluar dari universitas. Apabila dosen keluar dari universitas, akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain yang menawarkan keuntungan yang sepadan atau melebihi keuntungan yang diperoleh di universitas.

Tingkat komitmen normatif yang sedang menunjukkan bahwa dosen juga memiliki suatu perasaan keharusan untuk tetap berada di universitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Retta (2016) yang dilakukan di universitas swasta yang menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasi yang dimiliki karyawan akademik dan pendukung akademik di universitas termasuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 51%.

Komponen afektif termasuk dalam kategori tinggi. Hasil analisis butir pernyataan menunjukkan bahwa butir pernyataan dari komponen afektif mengenai keinginan dosen untuk menghabiskan sisa karirnya di universitas tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini berarti dosen ingin bekerja untuk waktu yang lama di universitas tersebut. Selain itu, butir pernyataan komponen afektif mengenai pandangan dosen terhadap arti personal universitas bagi dirinya dan perasaan menjadi bagian dari universitas termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti dosen mempunyai rasa memiliki terhadap universitas.

Komponen komitmen afektif memiliki rata-rata yang paling tinggi di antara ketiga komponen komitmen terhadap organisasi. Hasil ini mendukung hasil penelitian Rani, Agustiani, Ardiwinata, dan Purwono (2018) yang dilakukan di konteks perguruan tinggi swasta yang menunjukkan bahwa karyawan akademik dan pendukung akademik di perguruan tinggi swasta memiliki rata-rata komitmen afektif yang

paling tinggi dibandingkan komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Karyawan akademik dan pendukung akademik di perguruan tinggi swasta bertahan dalam pekerjaannya karena mereka memiliki ikatan emosional dengan organisasi. Bentuk ikatan emosional ditunjukkan melalui keterlibatan aktif dalam organisasi (Rani et al., 2018).

Sebanyak 61.4% dosen berada dalam kategori tinggi pada komitmen normatif. Hasil analisis butir pernyataan menunjukkan bahwa salah satu alasan dosen bertahan di universitas adalah karena pandangan dosen akan pentingnya kesetiaan. Hal ini menyebabkan dosen memiliki kewajiban moral untuk tetap bertahan di universitas. Sebanyak 75% dosen universitas berada dalam kategori sedang pada komitmen berkelanjutan. Hal ini berarti dosen bertahan di universitas karena untung rugi yang didapatkan, contohnya gaji dan fasilitas. Dosen merasa bahwa cukup banyak hal yang akan terganggu apabila keluar dari universitas. Dosen juga merasa keuntungan yang ditawarkan universitas lain mungkin tidak sepadan dengan keuntungan yang ia peroleh dari universitas saat ini.

Peneliti juga mengaitkan variabel dengan data demografis. Hasil korelasi *spearman rank* menunjukkan hasil bahwa tingkat komitmen terhadap organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan usia. Hal ini berarti semakin bertambah usia dosen, maka tingkat komitmen terhadap organisasi juga meningkat. Hasil ini sesuai dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Amangala (2013) dan Affum-Osei, Acquah, dan Acheampong (2015). Dosen yang lebih muda belum sepenuhnya menyerap budaya di universitas, seperti visi dan misi universitas. Dosen yang lebih muda lebih banyak terlibat dalam tugas rutin, dan bahkan mungkin tidak terlibat dalam pengambilan keputusan universitas. Dosen yang lebih muda tidak ragu untuk berpindah ke universitas lain, apabila mendapatkan tawaran yang lebih baik (Amangala, 2013).

Komitmen terhadap organisasi juga berhubungan dengan lama bekerja. Dosen yang sudah bekerja dalam waktu yang cukup lama di suatu universitas memiliki tingkat komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Amangala (2013) dan Konya, Matic, dan Pavlovic (2016). Dosen yang sudah lama bekerja memiliki pengalaman yang lebih banyak dan rasa memiliki (Amangala, 2013). Igbal (dalam Affum-Osei, Acquah, & Acheampong, 2015) menyatakan bahwa dosen yang sudah lama bekerja juga memiliki perasaan tanggung jawab terhadap hasil atau *output* universitas yang berhubungan dengan dirinya.

Komitmen terhadap organisasi berhubungan dengan jabatan. Semakin tinggi jabatan akademik seorang dosen, maka semakin tinggi tingkat komitmennya terhadap organisasi. Sebaliknya, semakin rendah jabatan akademik seorang dosen, maka semakin rendah tingkat komitmen terhadap organisasinya. Hasil ini senada dengan hasil penelitian Amangala (2013). Van Dyne dan Graham (dalam Coetzee, 2005) menyatakan bahwa jabatan yang tinggi memperbolehkan dosen dalam

memengaruhi pengambilan keputusan, dan menunjukkan bahwa universitas mengakui kompetensi dosen tersebut. Tingkat *meaningful work* tidak berhubungan dengan data demografis. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Widyastuti dan Nugroho (2017) yang menyatakan bahwa usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja tidak berhubungan dengan *meaningful work* pada karyawan di universitas swasta.

Hasil penelitian ini menambah literatur mengenai *meaningful work* dan komitmen terhadap organisasi pada dosen, mengingat saratnya penelitian terkait kedua variabel pada konteks perguruan tinggi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *meaningful work* berhubungan positif dengan komitmen terhadap organisasi pada dosen. Semakin dosen merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan memberikan dampak positif bagi orang lain, maka semakin tinggi tingkat komitmen terhadap organisasi yang dosen miliki. Hal ini menunjukkan pentingnya *meaningful work* dalam pembentukan komitmen terhadap organisasi di konteks universitas.

Keterbatasan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang masih terlalu sedikit, yang disebabkan peneliti mengalami masalah terkait perizinan. Selain itu, Skala Komitmen terhadap Organisasi yang peneliti gunakan tidak diadaptasi sesuai dengan *setting* penelitian, yaitu universitas. Hal ini kemungkinan berpengaruh terhadap jumlah butir pernyataan yang dieliminasi karena tidak valid. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menyesuaikan butir-butir pernyataan dalam Skala Komitmen terhadap Organisasi agar sesuai dengan

setting penelitian, yaitu dosen di perguruan tinggi.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara *meaningful work* dan komitmen terhadap organisasi pada dosen. Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan hubungan yang positif dan signifikan antara *meaningful work* dan komitmen terhadap organisasi. Dosen yang menganggap pekerjaannya bermakna dan penting, merasakan perasaan positif dalam bekerja, seperti kebahagiaan dan kesenangan. Dosen yang menganggap pekerjaannya berarti serta memberikan dampak atau pengaruh positif bagi universitas akan timbul kewajiban moral untuk tetap bertahan di universitas. Tetapi, alasan dosen bertahan di universitas karena untung rugi yang didapatkan, tidak berkaitan dengan persepsi seorang dosen terhadap kebermaknaan pekerjaannya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran. Pertama, penelitian selanjutnya dapat berfokus pada hubungan *meaningful work* dan komitmen berkelanjutan. Penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang berhubungan dengan komitmen berkelanjutan. Kedua, penelitian selanjutnya dapat menguji seberapa besar pengaruh *meaningful work* dalam pembentukan komitmen terhadap organisasi. Ketiga, pihak universitas dapat membuat kegiatan yang terkait dengan peningkatan Tridharma Perguruan Tinggi,

yang secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi pada dosen.

Daftar Pustaka

- Affum-Osei, E., Aacquah, E., & Acheampong, P. (2015). Relationship between organizational commitment and demographic variables: Evidence from a commercial bank in Ghana. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5, 769-778.
- Almaidah, S., & Wagiyem. (2014). Pengaruh komitmen terhadap organisasi, perilaku kerwargaan organisasional, dan etika kerja islami terhadap perubahan organisasi (Studi terhadap dosen perguruan tinggi swasta di Surakarta). *Riset Manajemen & Akuntansi*, 5(10), 41-59.
- Amangala, T. A. (2013). The effect of demographic characteristics on organizational commitment: A study of salespersons in the soft drink industry in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 5(18), 109-118.
- Azizah, S. N. (2014). Workplace spirituality and employee commitment: Penelitian empirik pada KPPS Syariah Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis*, 14(2), 107-117.
- Blanca, G., & Ramona, T. (2017). What makes work meaningful. *Studies in Business and Economics*, 12(2), 46-52.
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organizational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.
- Coetzee, M. (2005). *Employee Commitment*. The University of Pretoria, etd.

- Geldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10.
- Harmen, H. & Amanah, D. (2013). Analisis model komitmen organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Negeri Medan. *Jurnal Keuangan & Bisnis*, 5(3), 205-213.
- Indartono, S., & Wulandari, S. Z. (2013). Moderation effect of gender on workplace spirituality and commitment relationship: the case of Indonesian ethics. *Asian Journal of Business Ethics*.
- Jiang, L., & Johnson, M. J. (2017). Meaningful work and affective commitment: A moderated mediation model of positive work reflection and work centrality. *Journal of Business & Psychology*.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work mean 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.
- Kim, B., Nurunnabi, M., Kim, T., & Jung, S. (2018). The influence of corporate social responsibility on organizational commitment: The sequential mediating effect of meaningfulness of work and perceived organizational support. *Sustainability*, 10, 1-16.
- Kónya, V., Matic, D., & Pavlović, J. (2016). The influence of demographic, job characteristics and characteristics of organizations on employee commitment. *Acta Polytechnica Hungaria*, 13(3), 119-138.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th edition). USA: Information Age Publishing, Inc.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-8
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. USA: Sage Publication.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121, 77-90.
- Moerkardjono, S. R., & Surya. (2016). Kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, afek, thriving dan work engagement sebagai prediktor bagi kebahagiaan kerja di tingkat universitas. *Jurnal Psikologi Unsyiah*, 4(8), 15-33.
- Prabawati, I. N. (2017). Meaningful work dan work engagement terhadap komitmen organisasi pada relawan. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 83-91.
- Pradhan, S., & Pradhan, R. K. (2016). Transformational leadership and job outcomes: The mediating role of meaningful work. *Global Business Review*, 17(3S).
- Rani, S., Agustiani, H., Ardiwinata, M. R., & Purwono, R. U. (2018, November). Work Engagement and Organizational Commitment in Private University. Paper dipresentasikan pada The 3rd International Conference on Psychology in Health, Educational, Social, and Organizational Settings, Surabaya, Indonesia.
- Retta, M. (2016). *Hubungan Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Karyawan Universitas X*. (Skripsi Tidak Dipublikasikan). Universitas Kristen Krida Wacana.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work:

- The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 0(0), 1-16.
- Sulistiobudi, R. A., Kadiyono, A. L., & Batubara, M. (2017). Menemukan kesejahteraan psikologis dibalik profesi dosen: Psychological contract sebagai salah satu prediktor tercapainya psychological well being pada dosen. *Humanitas*, 14(2), 120-138.
- Tavakoli, Z., Arsalani, M., Khoshknab, M. F., Shahriari, M., & Biglarian, A. (2016). The relation of the meaning of work with organizational commitment among nurses of Isfahan education and therapeutic centers. *Journal of Chemical and Pharmaceutical Research*, 8(2), 99-105.
- Wahyuni, M. (2017). Pengaruh makna kerja dan occupational self efficacy terhadap work engagement pada dosen tetap. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 39-47.
- Wanjiku, K. P. (2016). *Effect of intrinsic rewards on the commitment of employees at Kenya's Fairmont Group of hotels*. (Unpublished thesis). The University of Nairobi.
- Widyastuti, E., & Nugroho, Y. J. D. (2017). Komitmen organisasi ditinjau dari kepuasan kerja dan makna kerja. *Jurnal Ilmiah Psikohumanika*, 9(1), 37-49.