

PENGARUH WORK ENGAGEMENT DAN MEANING OF WORK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

(Suatu Studi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis)

Susilawati¹, Apri Budianto², Mukhtar Abdul Kader³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh

mwrd7380@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya tingkat komitmen organisasi karyawan pada PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis yang diakibatkan belum optimalnya terkait Work Engagement Pada PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis dan belum optimalnya Pemenuhan diri akan Makna Kerja (Meaning of work) pada PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis. Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Work Engagement dan Meaning Of Work Terhadap Komitmen Organisasi Suatu Studi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah tenaga kerja PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis yang berjumlah 133 orang, ukuran sampel yang dipilih berjumlah 100 orang. Untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi product moment, analisis koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t (Uji Parsial), Uji F (Uji Signifikansi). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Work Engagement dan Meaning Of Work berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Komitmen organisasi.

Kata Kunci : Work Engagement, Meaning Of Work, dan Komitmen Organisasi.

Pendahuluan

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi penopang maju mundurnya sebuah organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan dan dikembangkan untuk menjadi Sumber daya manusia yang unggul dan berkomitmen pada organisasi (Shabir Abdul Majid & Mahdani 2019: 273). Komitmen pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan karyawan dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja, dimana karyawan akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diemban sesuai tugas dan fungsinya. Tingginya komitmen pegawai dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif

Jika karyawan berhasil membawa kemajuan terhadap organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh organisasi dan karyawan. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Namun, banyak organisasi yang kurang memperhatikan komitmen karyawannya, tidak jarang

mereka melakukan aktivitas yang tidak sesuai dengan organisasi seperti ke kantor masuk terlambat, dan kurang menerapkan visi dan misi yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Work engagement berperan dalam mewujudkan komitmen organisasi pada karyawan, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Meskipun demikian, ada pula karyawan yang kurang bersemangat dalam mempersiapkan diri dan kurang berantusias untuk menjalankan pekerjaannya, namun ada pula karyawan yang masih berkutat dengan pekerjaannya pada saat jam istirahat dan bersedia pulang larut malam atau dengan kata lain karyawan tersebut sulit untuk lepas dari pekerjaannya.

Agustian (2012: 4) menyatakan bahwa *Work engagement* tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan negara juga instansi pemerintahan, bahkan organisasi, *work engagement* yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. *Work engagement* membuat seseorang merasa keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi.

Adapun penemuan *meaning* dalam pekerjaan mereka dapat membuat anggota lebih bersemangat dan lebih *engaged*. Seseorang akan merasa dirinya bermakna apabila ia berguna dan berharga bagi organisasinya. Sebaliknya, apabila kurang kebermaknaan terhadap pekerjaan membentuk perasaan kurang diharapkan sehingga peran dalam pekerjaan juga kurang dapat dikembangkan. Untuk menyikapi hal tersebut, perusahaan harus membuat karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka kerjakan atau bermakna. Adanya kebermaknaan dalam bekerja dapat menimbulkan perasaan positif dan membuat karyawan senang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan lebih baik. Karena makna kerja ini sangat penting bagi karyawan untuk mananamkan nilai dan fungsi kerja serta semangat kerja demi kebaikan dan kesuksesan organisasi seperti yang disebutkan Burger et al (2013). Oleh karena itu, untuk memperoleh organisasi yang baik dan peningkatan karir bagi karyawan maka perlu mananamkan makna dalam bekerja sehingga melekat komitmen pada karyawan. Ketika individu yang menganggap bahwa pekerjaannya itu sebagai suatu hal yang bermakna,

maka individu tersebut memiliki kepuasan kerja yang lebih besar dan komitmen kerja yang tinggi bagi organisasi.

Namun demikian berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan dengan Pegawai pada PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis diketahui bahwa masih terdapat permasalahan yang terjadi mengenai hasil kerja yang dicapai, masih rendahnya komitmen pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga masih ada pegawai yang belum mampu memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan, Kondisi Lingkungan kerja yang kurang baik menjadi salah satu masalah yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan Semangat kerja karyawan masih belum terasa maksimal sehingga tingkat komitmen terhadap organisasi belum sepenuhnya loyal. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis didapat informasi bahwa fenomena yang terjadi dilapangan dalam kenyataannya, tidak semua perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki efisien dan efektif. Hal ini dibuktikan dari hasil pra survey diperoleh data tentang komitmen karyawan pada organisasi seperti terlihat pada table berikut :

Tabel 1

**Hasil kuisioner Pra Survey Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life
Indonesia KPA Ciamis**

No	Komitmen Organisasi	SS	S	CS	T S	ST S	Jumlah Skor	Jml Skor	Skor Idea 1	Penca p-aian
		5	4	3	2	1				
Komitmen Afektif										
1.	Pegawai memiliki kesungguhan dan keterikatan dalam bekerja untuk pencapaian tujuan perusahaan.	3	5	11	1	0	20	70	100	70,00
2.	Pegawai memiliki ketertarikan emosional dan	2	4	10	4	0	20	64	100	64,00

	memiliki rasa yang kuat untuk bertahan pada perusahaan ini.									
Komitmen Berkelanjutan										
3.	Pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja di PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis apabila ada tawaran pekerjaan yang lebih baik.	3	4	11	2	0	20	68	100	68,00
4.	Pegawai mempunyai rasa kepercayaan dan kesetiaan yang kuat pada perusahaan.	2	6	10	2	0	20	68	100	68,00
Komitmen Normatif										
5.	Pegawai merasa bangga dengan hasil kerja yang selalu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.	3	4	9	4	0	20	66	100	66,00
6.	Pegawai merasa bangga dengan kerjasama yang dilakukan oleh	3	5	11	1	0	20	70	100	70,00

sesama rekan kerjanya.								
Jumlah Komitmen Organisasi					406	600	406,00	
Rata-rata					67, 7	100	67,7	

Sumber : Hasil olah data pra survey 2020

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa Komitmen organisasi yang memiliki skor ideal 600 dan hanya memperoleh 406 dengan rata-rata 67,70%, hal tersebut menunjukan bahwa komitmen organisasi pada PT. Bhineka Life Indonesia KPA Ciamis masih belum sepenuhnya optimal terutama aspek komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Dengan masih belum optimalnya komitmen organisasi yang terjadi di PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis, maka sebaiknya organisasi atau perusahaan tersebut berfikir keras untuk memajukan organisasi salah satunya sumber daya manusia, dimana perusahaan harus mampu terus meningkatkan komitmen organisasi karyawan untuk lebih baik dapat dilakukan dengan meningkatkan semangat kerja, dedikasi, dan *absorption* terhadap pekerjaan serta bisa memaknai pekerjaan yang dilakukan.

Dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1). Bagaimana Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis. (2). Bagaimana Pengaruh *Meaning Of Work* Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis. (3). Bagaimana Pengaruh *Work Engagement* dan *Meaning Of Work* Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis.

Landasan Teori

Menurut Schaufeli dan Bakker dalam Sowanya Ardi Prahara dan Syarif Hidayat (2019:233) *Work Engagement* adalah sebuah keadaan yang terkait dengan pekerjaan yang aktif dan positif dan dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Jadi seseorang yang bercirikan dari ketiga tersebut adalah seorang yang memiliki *engaged* dalam bekerja. Menurut Steger dalam Septa Waspada Hariyono Putra (2016:5) menjelaskan bahwa : Makna kerja adalah Pekerjaan yang berarti mengacu pada bagaimana orang memandang secara luas arti dalam pekerjaan mereka. Yang lainnya berpendapat bahwa, seperti dalam tradisi psikologis yang lebih luas yaitu *meaning of life*, makna kerja tidak hanya ketika dinilai tidak

signifikan, tetapi juga bila dilihat sebagai tujuan yang berbeda atau sebuah tujuan akhir dalam pekerjaan. Meyer, Allen, dan Smith dalam Sutrisno (2015: 292), menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sejauh mana seseorang karyawan mengalami masa kesatuan dengan organisasi mereka serta kemauan individu untuk bersama organisasinya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey dengan pendekatan Kuantitatif. Data diperoleh dengan menggunakan kuisioner dan analisis data digunakan teknik statistik deskriptif.

Populasi dan Sampel

Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis, dengan jumlah populasi sebanyak 133 orang. Adapun besarnya ukuran sampel yang diambil adalah menggunakan rumus slovin, yaitu maka dapat ditentukan jumlah sampel yang dijadikan responden adalah 100 orang.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yakni melalui wawancara atau kuesioner dan sumber data sekunder, yakni melalui olahan dari data primer.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

a. Frekuensi

$$f = \text{countIF}(\text{Range}: \text{criteria})$$

b. Jumlah Skor

$$\Sigma \text{skor} = f \times \text{bobot nilai}$$

c. Presentase

$$\text{Presentase (\%)} p = \frac{f \times 100}{n}$$

d. Rata-rata

$$\text{Rata - rata} = \frac{\text{Jumlah skor}}{\text{Jumlah Frekuensi}}$$

e. Data Interval

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

2. Analisis Asosiatif

1. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

2. Analisis Koefisien Determinasi

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

3. Uji T (Pengujian Hipotesis)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX$$

5. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

$$R_{x_1x_2.y} = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2(rx_1y).(rx_2y).(rx_1x_2)}{1 - r^2x_1x_2}}$$

6. Uji F

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

7. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian Tentang *Work Engagement* pada PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka nilai yang diperoleh dari tanggapan responden adalah sebesar 4.140 yang berada pada interval 3.403– 4.203. Sehingga hal ini berada pada kategori Kuat. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* yang ada pada PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis termasuk dalam kategori Kuat.

Hasil Penelitian Tentang *Meaning of Work* pada PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka nilai yang diperoleh dari tanggapan responden adalah sebesar 4.389 yang berada pada interval 4.204 – 5.004. Sehingga hal ini berada pada kategori Sangat Kuat. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa *Meaning of work* yang ada pada PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis termasuk dalam kategori Sangat Kuat.

Hasil Penelitian Tentang Komitmen Organisasi pada PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka nilai yang diperoleh dari tanggapan responden adalah sebesar 4.329 yang berada pada interval 4.204 – 5.004. Sehingga hal ini berada pada kategori Sangat Kuat. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi yang ada pada PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis termasuk dalam kategori Sangat Kuat.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian dengan teknik analisis koefisien korelasi diperoleh nilai r sebesar 0,307 itu artinya terdapat korelasi positif dan signifikan antara *work engagement* dengan komitmen organisasi, dan memiliki tingkat hubungan yang rendah dengan tingkat pengaruh sebesar 9,43% sedangkan 90,57% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal tersebut sejalan dengan uji hipotesis yang hasilnya dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 3,1941 dan t_{tabel} sebesar 1,98447 yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,1941 > 1,98447$. Dari perhitungan tersebut dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya ada hubungan positif dari *work engagement* terhadap komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh

work engagement terhadap komitmen organisasi di PT. Bhinneka life Indonesia KPA Ciamis diterima.

Pengaruh *Meaning of Work* terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian dengan teknik analisis koefisien korelasi diperoleh nilai r sebesar 0,725 itu artinya terdapat korelasi positif dan signifikan antara *meaning of work* dengan komitmen organisasi, dan memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan tingkat pengaruh sebesar 56,2% sedangkan 47,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal tersebut sejalan dengan uji hipotesis yang hasilnya dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 10,4301 dan t_{tabel} sebesar 1,98447 yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,4301 > 1,98447$. Dari perhitungan tersebut dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya ada hubungan positif dari *meaning of work* terhadap komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *meaning of work* terhadap komitmen organisasi di PT. Bhinneka life Indonesia KPA Ciamis diterima.

Pengaruh *Work Engagement* dan *Meaning of Work* terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian dengan teknik analisis koefisien korelasi diperoleh nilai r sebesar 0,474 itu artinya terdapat korelasi positif dan signifikan antara *work engagement* dan *meaning of work* dengan komitmen organisasi, dan memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan tingkat pengaruh sebesar 52,7% sedangkan 47,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal tersebut sejalan dengan uji hipotesis yang hasilnya dapat diketahui bahwa f_{hitung} sebesar 54,116 dan f_{tabel} sebesar 3,09 yang menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $54,116 > 3,09$. Dari perhitungan tersebut dapat diketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$ yang artinya ada hubungan positif dari *work engagement* dan *meaning of work* terhadap komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work engagement* dan *meaning of work* terhadap komitmen organisasi di PT. Bhinneka life Indonesia KPA Ciamis diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mengambil simpulan sebagai berikut :

1. *Work engagement* pada PT. Bhinneka Life Indonesia Kpa Ciamis sudah baik. *Work engagement* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Kpa Ciamis. *Work engagement* memiliki hubungan positif dengan

komitmen organisasi artinya apabila *work engagement* baik, maka komitmen organisasi akan meningkat.

2. *Meaning of work* pada PT. Bhinneka Life Indonesia Kpa Ciamis sudah sangat baik. *Meaning of work* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Kpa Ciamis. *Meaning of work* memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi artinya apabila *Meaning of work* sudah baik, maka komitmen organisasi akan meningkat.
3. Komitmen organisasi pada PT. Bhinneka Life Indonesia Kpa Ciamis sudah sangat baik. *Work engagement* dan *Meaning of work* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Kpa Ciamis. *Work engagement* dan *Meaning of work* memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi artinya apabila *Work engagement* dan *Meaning of work* sudah baik, maka komitmen organisasi akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan *work engagement* pada PT. Bhinneka Life Indonesia Kpa Ciamis, maka dari itu harus menumbuhkan semangat dan memberikan energi penuh dalam bekerja serta walaupun tidak ada instruksi dari atasan, target pekerjaan terselesaikan dengan baik yaitu dengan cara meningkatkan interaksi kerja dalam berkomunikasi, kerjasama yang terkontrol, sikap saling menghargai satu sama lain dan mengurangi tuntutan pekerjaan terkait pencapaian target pekerjaan.
2. Untuk lebih meningkatkan *meaning of work* pada PT. Bhinneka Life Indonesia Kpa Ciamis, maka dari itu harus memiliki pikiran yang positif, hal tersebut menjadikan pekerjaan sangat bermakna yaitu dengan cara meningkatkan motivasi kerja dalam diri sehingga ketika seseorang sudah merasa bahwa bekerja sebagai sesuatu yang bermakna maka motivasi kerja akan tumbuh bagi dirinya. Kemudian kepercayaan kerja memiliki kekuatan bagi psikologis karyawan, karena semakin percaya dengan pekerjaan, maka akan semakin sulit untuk memisahkan diri dan membuat pekerjaan lebih berarti.
3. Untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Bhinneka Life Indonesia Kpa Ciamis, maka dari itu harus berkomitmen akan menghabiskan sisa karir di perusahaan ini yaitu dengan cara meningkatkan suasana kerja yang nyaman sehingga menumbuhkan rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan terkait pengaruh *work engagement* dan *meaning of work* terhadap komitmen organisasi. Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang komitmen organisasi maka perlu memodifikasi variabel-variabel independen baik menambah variabel atau pokok pembahasan. Sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian.

Daftar Pustaka

- Aeni, N dan Paradila, F. 2020. *Pengaruh Meaningful Work dan Work Engagement terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Herona Express*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Jakarta Fakultas Ekonomi dan bisnis. Vol. 1 No.2. 120-124. e-ISSN i: 2721-9062. Diakses tanggal 11-11-2020.
<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/JMMB/article/view/7182>
- Agustian. 2012. <http://aryginanjaresq.wordpress.com/2012/03/28/employee-engagement-dalam-budaya-perusahaan/> (April 9, 2012).
- Allen, N.J. and Meyer J.P. 2009. *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of occupational psychology. Vol. 63. No.1. pp. 1-18.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Wacana Media.
- Anshori, S N. 2013. *Makna Kerja (Meaning Of Work) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Airlangga. Vol 2. No. 3. 157-162. ISSN 2301-7090. Diakses tanggal 3-12-2020. <http://journal.unair.ac.id/downloadfull/JPIO5616-50248bb6d6fullabstract.pdf>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. 2004. *Utrecht work engagement scale*. Preliminary Manual Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Daft, Richard L. 2014. *Era Baru Manajemen*. Edisi Kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. 2011. *Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa*. SA Journal of Industrial Psychology, 37 (1) pages 1- 10

- Gaggioti, H. 2006. "Going from Spain and Latin America to Central Asia: decision-making of expatriation and meaning of work". IN: The Central Asia Business Journal.V. 1. (1), pp. 8-22.
- Geldenhuys, M. L. 2017. *Meaningful Work, Work Engagement, and Organizational Commitment*. Journal Of Industrial Psychology, 40.
- Geldenhuys, M., Laba, K., Venter., C., M. 2014. *Meaningful work, work engagement and organisational commitment*. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde, 40 (1), Art. #1098, 10 pages.
- Hanafi, M. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: Unit penerbit dan Percetakan.
- Harahap, Dedy Ansari dan Amanah Dita. 2018. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriyaldi. 2019. *Revolusi Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Grand Hotel Jambi*. Jurnal Manajemen dan Sains, 4(2), pp.240-248 Publisher by Program Magister Manajemen Universitas Batanghari eSSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X (Print).
- Kemas Aldi Khrisna Noor Astrabimantara, (2017) *Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Work Engagement Pada Penyiar Radio Di Pekanbaru*. Skripsi Thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- <http://repository.uinsuska.ac.id/21474/#:~:text=Komitmen%20organisasi%20adalah%20sikap%20penuh,dengan%20mengekspresikan%20dirinya%20secara%20total>.
- Majid, A S dan Mahdani. 2019. *Pengaruh Makna Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Variabel Pemediasi Keterikatan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Area Banda Aceh*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen. Vol. 4.No. 2. 273-286. E-ISSN: 2598-635X. Diakses tanggal 3-10-2020.
<http://jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/10988>
- Meyer dan Allen. 1990. *Commitment Organizational and Occupations:Extension and Tes of Three Component Conceptualization*. Journal of Applied Psychology. 75:538-55.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 2004. *TCM employee commitment survey academic users guide*. University of Western Ontario

- Mujiasih, E. 2015. *Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement)*. Jurnal Psikologi Undip, 14(1), 40-51
- Mujiasih, E & Ratnaningsih, I. Z. *Meningkatkan Work Engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi*. Jurnal Psikologi. 3-8. <http://eprints.unisbank.ac.id/id/eprint/464/1/ARTIKEL-55.pdf>.
- Prabawati N I. 2017. *Meaningful Work Dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan*. Jurnal Psikologi Universitas Gunadarma. Vol. 10. No. 1. 83-91. Diakses tanggal 3-10-2020. <https://media.neliti.com/media/publications/178802-ID-none.pdf>
- Prabu, Anwar dan Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan 14. PT. Remaja Rosdakarya.
- Prahara, A S dan Hidayat, S. 2019. *Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan*. Jurnal Riset Aktual Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Vol. 10. No. 2. 232-244. e-ISSN 2622-6626. Diakses tanggal 3-12-2020.
<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/psikologi/>
- Putra, H W S. 2016. *Hubungan Antara Makna Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Fungsi Sabhara*. Skripsi pada Program Studi Psikologi Universitas Muhamadiyah Malang. Tidak diterbitkan. <http://eprints.umm.ac.id/34275/1/jiptummpp-gdl-septawaspa-43058-1-hubungan-a.pdf>
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary Coulter. 2016. *Manajemen*. Edisi 13 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Rohman, Abd. 2018. *Dasar-dasar manajemen public*. Malang: Empatdua.
- Sari, W.S.L.N., & Suwandana, M.G.I. 2016. *Pengaruh self efficacy terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada IBIS Style Bali Benoa Hotel*. Jurnal Manajemen Unud, 5(5), 3191-3218.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-asas manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Cetakan Kelima. Aditya Media.
- Sinabela, Poltak, Litjan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan kedua. Bumi. Aksara.

- Solihin, Ismail. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku.
- Steers.2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Steger, M., F., Dik, B., J. 2010. *Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful work*. Eds. Pp. 131-142. University Press: New York Oxford.
- Sugiyono.2012.*Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sule, Ernie Trisnawati dan Sefullah, Kurniawan. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Medika Grup.
- Widyastuti, E dan Nugroho, D J Y. 2017. *Komitmen Organisasi ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Makna Kerja*. Jurnal Psikohumanika Universitas Setia Budi Surakarta Fakultas Psikologi. Vol.9. No. 1. 37-49. e-ISSN : 2302-0660. Diakses tanggal 11-11-2020.(
<http://psikohumanika.setiabudi.ac.id/index.php>)