

**MEANING IN LIFE DAN KONSEKUENSINYA:  
STUDI PADA STAF PENGAJAR UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN**

Oleh:

**Sri Lestari**

E-mail: [cicimanajemen@gmail.com](mailto:cicimanajemen@gmail.com)

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman

**ABSTRACT**

*Study on meaning, or widely known as meaning in life commonly studied from the perspective of existential psychology. Meaning is an important construct since meaning will help individual in seeking and finding the goals of individual existence. Previous studies show that meaning is utilized in two context, life meaning and job meaning. We argue that the two constructs is closely related so that in some studies, both terms usually interchangeably used.*

*The aim of the research is to investigate the consequences of meaning in life. Field survey is conducted in Universitas Jenderal Soedirman with the sample size of 140 lecturers. The findings are as follows: meaning in life significantly influence job involvement and lecturer motivation, job involvement significantly influence career planning, but insignificantly toward career identity, whereas motivation significantly influence career identity and career planning. The future research could be conducted to verify current finding, particularly to validate the influence of job involvement toward career identity.*

**Keywords :** *Meaning, Existence, Motivation, Job Involvement, Career Commitment*

**LATAR BELAKANG**

Makna merupakan konstruk yang sangat penting karena makna akan membantu individu dalam mencari dan menemukan tujuan dari eksistensinya, apalagi jika dikaitkan dengan dinamika lingkungan dan sosial ekonomi yang sangat *volatile* saat ini. Berdasar pada deskripsi hasil-hasil riset terdahulu (lihat Hicks dan King (2007); De Klerk (2005); King dan Nicol (1999), nampak adanya penggunaan istilah makna (*meaning*) pada dua konteks, yaitu makna hidup dan makna pekerjaan. Peneliti berpendapat bahwa dua

konstruk tersebut sangat erat dan berdekatan pengertiannya sehingga pada banyak penelitian, istilah tersebut sering dipertukarkan.

Teori kepribadian yang dikembangkan oleh Viktor Frankl menyatakan secara eksplisit maksud dari makna (*meaning*) tersebut dan peran pentingnya dalam kehidupan manusia, khususnya yang menyangkut dimensi spiritual kehidupan manusia. Makna memberikan pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya teknis memiliki makna yang lebih dalam dengan menempatkannya dalam konteks kehidupan (Keeva, 1999).

Frankl dalam De Klerk (2005) menyatakan bahwa makna akan memberikan arah tujuan hidup individu, sebagai standar atau nilai-nilai yang bisa digunakan untuk menilai tindakan individual, dan memberikan perasaan bahwa individu mampu mengendalikan berbagai kejadian yang berkaitan dengan perjalanan hidupnya. Secara umum disimpulkan bahwa makna hidup akan mengarahkan pada terbentuknya perasaan bahagia, dan riset terkini menunjukkan bahwa pengalaman rasa yang positif (*positive affect*) meningkatkan perasaan bahwa hidup yang dijalani adalah hidup yang bermakna (King, Hicks, Krull & Del Gaiso, 2006). Pada beberapa studi, King dan koleganya menemukan bahwa bukti eksperimen mendukung adanya hubungan yang kuat antara rasa positif (*positive affect*) dan perasaan akan makna hidup secara umum, pengalaman akan makna dalam suatu hari, dan pengalaman akan makna dalam suatu aktivitas individu.

Beberapa riset empiris seperti yang dilakukan oleh Frazier et al. (2006), Brown et al. (2001), O'Connor dan Chamberlain (1996), Zika dan Chamberlain (1992) menunjukkan bagaimana pentingnya peran makna yang ada pada individu dalam mempengaruhi proses hidupnya. Namun studi tentang makna, baik anteseden maupun konsekuensinya masih sedikit dilakukan dalam konteks manajemen SDM karena setiap kajian tentang makna pekerjaan dan makna hidup selalu berakar pada pemikiran filsafat eksistensial dan psikologi eksistensial, sehingga dipandang kurang relevan dengan realita praktis dunia kerja (De Klerk, 2005). Psikologi

eksistensial sendiri merupakan perkembangan dari filsafat eksistensial yang dibangun oleh Sören Kierkegaard, di mana titik pijak filsafatnya pada aspek pencarian signifikansi atau makna atas keberadaan individu. Psikologi eksistensial berupaya memahami manusia dalam realitas eksistensialnya secara menyeluruh, dan memandang manusia sebagai makhluk biologis, sosial, dan psikologis yang tidak pernah berhenti mencari dan membangun makna hidupnya (Misiak dan Sexton, 1973).

Sepanjang pengetahuan peneliti melalui kajian penelitian yang dipublikasi dalam berbagai jurnal Perilaku Organisasi dan Manajemen Sumber daya Manusia sebagaimana telah diulas di atas, wilayah riset tersebut masih jarang diteliti sehingga masih penting untuk dilakukan, dengan demikian riset ini menguji konsekuensi dari makna pekerjaan dalam konteks lingkungan kerja perguruan tinggi. Pemilihan setting di Universitas Jenderal Soedirman (perguruan tinggi) didasarkan pada pertimbangan bahwa lembaga pendidikan tinggi secara umum bertujuan menciptakan manusia pembelajar sepanjang hayat. Tujuan ini berkaitan dengan makna dan nilai-nilai luhur tidak hanya sekedar lingkungan sebagai tempat individu mencari nafkah.

Pertanyaan penelitian yang mencoba dijawab melalui riset ini adalah apakah perasaan akan makna yang dibangun setiap individu akan berhubungan atau berpengaruh terhadap keterlibatannya di lingkungan kerja, motivasi, serta komitmen individu terhadap karirnya.

### **Tujuan Penelitian**

Secara spesifik, tujuan khusus penelitian adalah menyelidiki untuk mengetahui apakah:

- Apakah makna mempengaruhi keterlibatan kerja?
- Apakah makna mempengaruhi motivasi?
- Apakah keterlibatan kerja mempengaruhi komitmen individu terhadap karirnya?
- Apakah motivasi individu mempengaruhi komitmen individu terhadap karirnya?

Mendapatkan pemahaman tentang bagaimana *motivasi* mempengaruhi *career commitment* melalui pengujian hubungan kedua variabel tersebut.

### **TELAAH TEORI DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN**

Pengalaman individu yang diperoleh melalui tahapan hidupnya akan mempengaruhi perilakunya (De Klerk, 2005). Setiap pengalaman yang dimiliki individu memiliki makna meskipun yang bersangkutan mungkin tidak menyadarinya. Dengan demikian penting dibedakan pengertian antara makna dan rerangka makna. Saari (1991) menyatakan bahwa makna mengacu pada pengalaman yang signifikansi dalam hal efektif dan kognitif, sedangkan rerangka makna mengacu pada makna yang telah dikonstruksi secara tidak aktif dan disadari oleh seseorang.

#### **A. Makna Hidup dan Pekerjaan**

Seorang individu berpartisipasi dalam banyak peran yang menyediakan struktur dan identitas dalam berbagai

tahap sepanjang hidupnya. Salah satu peran yang kebanyakan orang berpartisipasi adalah bekerja. Hilangnya pekerjaan bisa memiliki implikasi seperti pengangguran termasuk bunuh diri, depresi, stres yang berhubungan dengan masalah kesehatan, penganiayaan anak, dan penyalahgunaan zat terlarang. Pemenuhan peran pekerja memungkinkan individu untuk mempertahankan struktur dan untuk mengidentifikasi makna dalam kehidupan. Memahami makna pekerjaan memerlukan pemeriksaan kerja dari berbagai perspektif. Kielhofner menjelaskan bahwa individu diharapkan untuk melakukan beberapa jenis pekerjaan berdasarkan norma-norma sosial dan budaya masyarakat.

Makna kerja bagi seorang individu adalah penting karena dampaknya terhadap tingkat kepuasan yang berasal dari pekerjaan. Identifikasi makna dalam pekerjaan adalah identik dengan pencarian yang konstan untuk makna dalam kehidupan. Teori kebutuhan dasar Alderfer menyebutkan ada tiga faktor makna kerja yang bisa diidentifikasi: ekonomi, sosial, dan psikologis. Guevara dan Ord mengidentifikasi keberadaan dan milik, hubungan, dan kontribusi sebagai tiga aspek penting dari pengalaman internal selama bekerja. Individu mengidentifikasi makna dalam pekerjaan yang unik untuk pengalaman pribadi internal mereka. Caudron menemukan bahwa sumber makna bervariasi dari orang ke orang.

Premis ketiga teori yang dikembangkan Frank adalah bahwa kehidupan memiliki makna di semua kondisi. Frank menjelaskan bahwa

makna hidup selalu berubah, serta menekankan bahwa seseorang bisa menemukan makna ini dalam hidup melalui tiga macam cara, yaitu melalui penciptaan sesuatu atau melakukan sesuatu yang berharga, kedua, dengan mengalami sesuatu seperti kebaikan dan kebenaran, dan melihat individu lain melalui keunikannya masing-masing.

Melalui evaluasi pekerjaan dan tempat kerja, individu dapat menyimpulkan bahwa ketiga aspek tersebut hadir atau ada di tempat kerja. Seseorang selanjutnya secara potensial dapat menemukan makna dalam pekerjaannya atau melalui pekerjaannya. Beberapa dampak atau *outcome* dari keberadaan makna dalam kehidupan individu bisa diringkas dari berbagai studi. Debats (1996) dan Moormal (1999) menemukan dampak positif makna hidup individu terhadap kesehatan psikologisnya, kualitas hidup dan kesejahteraan subyektifnya. Debats (1999) juga menemukan pengaruhnya terhadap orientasi tujuan dan komitmennya, selain itu Moormal (1999) juga menemukan dampak positifnya terhadap kemampuan menanggulangi stress. Sedangkan ketiadaan makna hidup seringkali diasosiasikan dengan kurangnya kesejahteraan subyektif, atau yang biasa disebut psikopatologi (Debats dan Drost, 1995). Hal tersebut bisa terjadi karena ketiadaan makna hidup akan membuat seseorang kehilangan kemampuannya untuk meyakini pentingnya atau manfaat dari setiap tindakan (Chamberlain dan Zika, 1988).

## **B. Makna hidup (*meaning*) dan *Job Involvement***

De Klerk (2005) menyatakan bahwa pernyataan Matteson dan Ivancevich yang menekankan potensi terjadinya stress karena tingginya tanggungjawab yang harus dipikul oleh seseorang terkait dengan pekerjaannya adalah keliru. Pernyataan tersebut bisa benar atau terjadi jika individu yang bersangkutan tidak dapat melihat atau menemukan makna akan pentingnya pekerjaan yang dia lakukan. Frankl (1992) menyatakan bahwa cara yang paling efektif untuk meningkatkan efisiensi kerja adalah dengan melekatkan makna pada pekerjaan tersebut.

## **C. Makna Hidup (*Meaning*) dan *Motivation***

De Klerk (2005) menyatakan bahwa jika seseorang tidak memiliki makna dalam hidupnya, maka dia akan sulit untuk termotivasi dalam bekerja, atau sulit untuk membangun komitmen terhadap berbagai sisi kehidupannya.

Steers dan Porter (1979) menyatakan bahwa titik awal untuk setiap teori motivasi atau komitmen adalah pada diri individu itu sendiri. Semua teori pada motivasi kerja didasarkan pada satu atau lebih teori kepribadian, yang masing-masing memiliki dasar filosofis tentang sifat manusia (Locke dan Latham, 1990). Teori-teori yang berbeda sifat manusia semuanya memandang sumber-sumber, alasan motivasi, dan motif perilaku secara berbeda. Sebagian besar teori motivasi kerja yang terkenal berakar dari teori Freud. Freud memandang bahwa pikiran sebagai entitas yang mencakup elemen primitif dan canggih

dalam urutan hirarki. Akhir dari hirarki (*unconscious* atau 'id') secara biologis berdasar pada naluri untuk berjuang berekspresi melawan realitas yang lebih terstruktur yang berbasis elemen-elemen (*preconscious* atau 'ego'). Dengan kata lain, dalam pandangan Freud, kesadaran individual (*individual consciousness*) ditentukan oleh ketidaksadaran (*unconscious*) yang mempengaruhi segala sesuatu yang dikatakan atau dilakukan individu.

Teori kepribadian yang dikembangkan Frankl berpendapat bahwa individu tidak selalu mengikuti dorongan tidak sadar (*unconscious drive*). Manusia bisa hidup atau bahkan mati demi nilai-nilai serta kondisi pada tingkatan yang lebih tinggi. Pada konteks dunia kerja, manusia membutuhkan 'sesuatu', sehingga dengan adanya tujuan dalam aktivitas kehidupan harian, akan menimbulkan motivasi untuk bekerja, tidak hanya didorong oleh naluri atau kebutuhan bawah sadar.

Freud menyatakan bahwa dorongan bawah sadar (*unconscious drives*) atau naluri menghasilkan tekanan pada individu, sehingga dia akan berperilaku atau bereaksi untuk mencapai kondisi homeostatis (Wrighsman, 1992). Dorongan bawah sadar terhadap kondisi homeostatis ini menurut Freud merupakan dorongan motivasional utama bagi individu. Konsep Freud ini berbeda dengan konsep *meaning in life* yang mendorong munculnya dorongan dari dalam yang sadar, bukan dorongan bawah sadar. Dengan demikian, konsep makna hidup yang dipegang individu akan mendorong motivasi kerja.

Teori *individuation* yang dikemukakan oleh Carl Jung mengacu pada pencarian spiritual akan makna hidup dan perasaan yang ditempatkan pada skema yang lebih luas. Jung menyatakan bahwa ketiadaan makna (*meaninglessness*) mencegah munculnya perasaan hidup yang lengkap, sehingga bisa disamakan dengan kondisi yang tidak sehat.

Teori keperilakuan yang diajukan Skinner dan Lorenz didasarkan pada stimulus-response, dan teori-teori penguatan (Locke & Latham, 1990). Skinner mengklaim bahwa lingkungan akan menentukan individual, dan individu tersebut dapat dikondisikan untuk menunjukkan perilaku tertentu dengan merubah lingkungan. Pada modifikasi perilaku, perilaku yang diinginkan dipertahankan dan diperkuat dengan penguatan positif, atau dihambat melalui penguatan negatif (hukuman). Perilaku juga bisa diubah ketika penguatan tidak lagi dilakukan. Skinner melihat adanya perilaku standar dalam jumlah terbatas menurut aktivitas modifikasi perilaku yang berbeda (Locke & Latham, 1990).

Beberapa teoritis menjelaskan motivasi sebagai fungsi interaksi individual dengan lingkungan sosialnya. Teori-teori motivasi ini dapat dipandang sebagai varian aliran keperilakuan, yaitu dengan memodifikasi lingkungan berarti juga memodifikasi kepribadian. Misalnya, Karl Max meyakini bahwa seseorang ditentukan oleh masyarakat dimana dia tinggal (Appignanesi, 1994).

Salah satu teori pembelajaran sosial yang berpengaruh adalah yang dikemukakan Albert Bandura. Teori yang dikemukakan Bandura menyatakan bahwa sosialisasi dari

kepribadian melalui observasi dan melalui imitasi, yang selanjutnya mempengaruhi perilaku. Berdasar telaah pustaka diatas, maka dirumuskan hipotesis berikut:

***H<sub>1</sub>: Meaning in life berpengaruh signifikan terhadap job involvement individu***

***H<sub>2</sub>: Meaning in life berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja individu***

**D. *Job involvement, Motivation, dan Career Commitment***

Jika seseorang memiliki tujuan hidup yang jelas, pekerjaan yang dilakukannya bisa menjadi jalan untuk memenuhi tujuannya tersebut, atau sebagai jalan dimana individu tersebut memenuhi tujuan hidupnya. Dengan demikian, individu tersebut juga secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, yang pada gilirannya akan mempengaruhi perilakunya. Identifikasi psikologis dengan pekerjaannya, atau keterlibatan pekerjaan (*job involvement*), mendapatkan perhatian yang cukup banyak dalam literatur motivasi dan komitmen (Paterson & O'Driscoll, 1990).

Kanungo (1979) mendeskripsikan keterlibatan kerja (*job involvement*) sebagai kutub sebaliknya dari konsep keterasingan kerja (*work alienation*) dan berpendapat bahwa perbedaan harus ada antara keterlibatan dengan suatu konteks pekerjaan tertentu, dan keterlibatan dalam pekerjaan dalam pengertian umum. Kanungo mendeskripsikan keterlibatan pekerjaan dalam istilah deskriptif dari keyakinan

individual tentang pekerjaan yang dilakukannya saat itu, yang merupakan fungsi dari kepuasan individual terhadap kebutuhan saat ini. Lebih lanjut Kanungo berpendapat bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) merupakan keyakinan spesifik sebagai hasil dari hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Kanungo juga mengasosiasikan keterlibatan kerja dengan kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Di satu sisi Kanungo melihat keterlibatan kerja sebagai hasil sosialisasi, yang berbeda dengan motivasi intrinsik. Keterlibatan kerja juga dipandang sebagai kepuasan dengan pekerjaan secara umum, dan persepsi seseorang tentang potensi pemuasan kebutuhan pekerjaan seseorang.

Ripenen (1997) menemukan bahwa keterlibatan kerja secara signifikan berkorelasi dengan positif (*positive affect*), seperti kebahagiaan, kepuasan, dan keyakinan diri (*self-esteem*), dan berkorelasi negatif dengan perasaan negatif (*negative affect*), seperti kecemasan, depresi, dan ketiadaan atas harapan. Namun demikian, Ripenen (1997) menyimpulkan bahwa hubungan tersebut tergantung pada dasar keterlibatannya. *Job involvement* berhubungan secara positif dengan kesejahteraan (*well-being*) lebih tinggi pada kasus dimana individu mengalami pemenuhan kebutuhan dalam pekerjaannya.

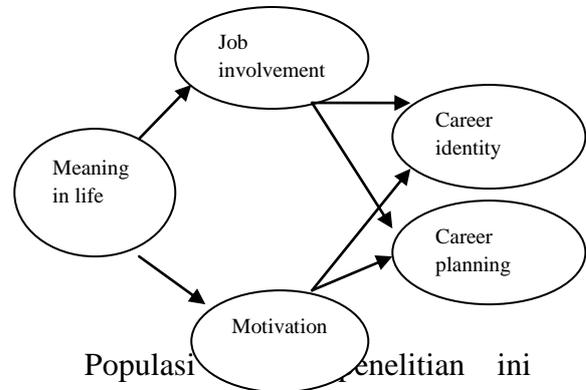
Makna berperan penting dalam pendefinisian identitas dirinya. Keterbatasan dalam nilai-nilai dan makna bisa menyebabkan *amorphous* sebagai suatu perasaan diri yang rapuh seperti dalam gangguan kepribadian

(Saari, 1991). Debats, Van der Lubbe, dan Wezeman (1993) menjelaskan bahwa makna dalam hidup dideskripsikan dalam asosiasinya dengan berbagai konsep seperti *fulfilment* dan aktualisasi diri (Maslow), *engagement* (Sartre), tanggungjawab (Yalom), perasaan koherensi (Antonovsky), komitmen dan *self-transcendence* (Frankl), integrasi dan *relatedness* (Buhler). Meskipun konsep-konsep tersebut, berbeda, tetapi semuanya disatukan oleh pengakuan bahwa kebermaknaan sangat esensial bagi kesejahteraan psikologis.

Komitmen seseorang terhadap bidang karirnya berbeda dengan komitmen seseorang tersebut dengan pekerjaannya (keterlibatan pekerjaan), atau terhadap organisasinya (komitmen organisasional). Komitmen karir mengacu pada tingkat kepentingan suatu karir individu dalam hidupnya. Komitmen karir juga didefinisikan oleh Carson dan Bedeian (1994) sebagai motivasi seseorang untuk bekerja dalam wilayah yang dia pilih. Beberapa riset mengkonfirmasi temuan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen karir dengan kesesuaian antara persepsi diri individu dengan pekerjaannya. Dengan demikian bisa dirumuskan hipotesis

- H<sub>3</sub>: Job Involvement berpengaruh signifikan terhadap career identity.**
- H<sub>4</sub>: Job Involvement berpengaruh signifikan terhadap career planning.**
- H<sub>5</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap career identity.**
- H<sub>6</sub>: Motivasi terhadap signifikan terhadap career planning.**

## E. Model Penelitian



Populasi penelitian ini adalah staf pengajar seluruh fakultas di Universitas Jenderal Soedirman. Mengingat besarnya populasi, peneliti akan menarik sampel dengan ukuran 200 responden yang terdistribusi di seluruh fakultas secara *purposive*. Pengambilan sampel dilakukan secara survey. Peneliti tidak melakukan stratifikasi dan teknik *random* karena tujuan utama riset ini adalah menguji hubungan antar konstruk, sehingga aspek generalisasi tidak menjadi fokus utama riset ini. Dari jumlah tersebut, sebanyak 140 kuesioner yang bisa dianalisis lebih lanjut.

## Analisis Data

Sebelum data dianalisis, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian validitas menggunakan *confirmatory factor analysis* dengan *direct quartimin rotation* menggunakan program Statistika SPSS. Langkah ini dilakukan untuk menentukan apakah konstruk memiliki tingkat kesamaan dan keterkaitan dalam hal abstraksinya, atau untuk menentukan apakah struktur faktor pada setiap instrumen bisa dikonfirmasi sebagaimana dideskripsikan melalui teordan studi-studi sebelumnya. Item yang memiliki

*factor loading* di bawah 0.25 di-drop dan analisis diulang sehingga semua item menunjukkan *loading* yang bisa diterima.

Instrumen kuesioner tidak diuji dalam *pilot test* instrumen tersebut sudah cukup teruji validitas dan reliabilitasnya, sehingga peneliti hanya akan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas setelah pengumpulan data. Setiap item kuesioner yang tidak lolos pada uji tersebut akan di-drop dan tidak akan dianalisis lebih lanjut.

Uji validitas dan reliabilitas penting dilakukan karena isu pengukuran yang menggunakan instrumen lintas budaya merupakan isu yang harus diantisipasi dari awal. Van Wyk et al. (1999) menyatakan bahwa menerapkan instrumen psikometrik yang umumnya dikembangkan pada setting USA memiliki resiko atau ancaman validitas jika diterapkan di setting negara dengan budaya yang berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan kriteria cronbach alpha dengan *cut off* 0.6, sedangkan pengujian hubungan dan kausalitas antar variabel menggunakan *structural equation modelling* dengan program Amos.

### 1. Asal Responden

Kuesioner didistribusikan kepada responden dengan teknik *purposive sampling*. Teknik ini memudahkan peneliti dalam mendistribusikan kuesioner karena hanya individu-individu yang memenuhi syarat tertentu saja yang terpilih sebagai sampel. Adapun yang menjadi syarat adalah target responden minimal harus memiliki pengalaman kerja sebagai dosen minimal 1 tahun tanpa memandang status kepegawaiannya.

Syarat tersebut ditentukan karena jika responden benar-benar baru di profesinya yang sekarang, tanggapan terhadap item-item kuesioner yang diajukan bisa tidak akurat. Asal fakultas responden cukup bervariasi sesuai dengan jumlah fakultas yang ada di Unsoed:

Tabel 1. Jumlah Responden Penelitian

Fakultas	Jumlah	Persentase
Ekonomi	54	38,6
Hukum	11	7,9
Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	14	10
Teknik	15	10,7
Pertanian	11	7,9
Peternakan	11	7,9
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	15	10,7
Biologi	9	6,4
Total	140	100

### 2. Usia Responden

Rentang usia responden cukup merata karena di setiap usia terwakili oleh sejumlah responden. Rentang usia responden terbanyak yang menjadi sampel penelitian berada pada rentang usia 36-40 tahun sebanyak 23,3%, sedangkan yang paling sedikit berada pada rentang 51-55 tahun sebanyak 8%.

Tabel 2. Usia Responden

Rentang Usia	Jumlah	Persentase
25-30	30	21,4
31-35	42	30
36-40	35	25
41-45	10	7,1
45-50	9	6,4

Rentang Usia	Jumlah	Persentase
51-55	8	5,7
>56	6	4,3

3. Jenis Kelamin Responden  
 Jenis kelamin laki-laki mendominasi sampel penelitian sebagaimana data berikut ini.

Tabel 3. Jenis Kelamin Respoden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	78	55,7
Wanita	62	44,3

#### B. Uji *Confirmatory Factor Analysis*

Pengujian *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dilakukan untuk mengkonfirmasi apakah elemen-elemen pengukuran *loading* ke faktornya masing-masing. Uji CFA dilakukan untuk semua variabel, baik variabel eksogen maupun variabel endogen. Berdasarkan hasil perhitungan, secara keseluruhan, baik konstruk variabel endogen maupun eksogen tidak ada yang memiliki nilai kurang dari 0.4 sehingga tidak ada konstruk yang perlu di-*drop* dari model.

#### C. Uji Asumsi Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan, *skewness* serta kurtosis secara *univariate* ada indikator yang memiliki *skewness* lebih dari  $\pm 2.58$  yaitu indikator MOT2, sedangkan secara *multivariate* sebesar 257.075, lebih besar dari nilai kritisnya yaitu  $\pm 2.58$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa **distribusi data adalah tidak normal**. Meskipun data tidak normal, data tersebut masih bisa digunakan untuk dianalisis lebih lanjut karena

dalam penelitian ilmu keperilakuan, data yang diperoleh umumnya tidak normal.

#### D. Uji *Univariate Outliers*

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa secara umum nilai Z-Score melebihi nilai  $\pm 3$  ( $-3 \leq Z\text{-Score} \leq 3$ ). Dengan demikian, maka secara *univariate* data tersebut **memiliki univariate outlier**. Meskipun ada *univariate outlier*, tetapi data tetap digunakan karena tidak ada dampak yang signifikan jika outlier tersebut dikeluarkan. Selain itu, dikeluarkannya outlier dari model bisa menghilangkan informasi yang memang demikian adanya di lapangan.

#### E. Uji *Multivariate Outliers*

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan AMOS 16, nilai *mahalanobis distance* tertinggi adalah tidak ada yang melebihi nilai *chi square table* (*Mahalanobis distance* < Chi-Square (164.694). Hal ini mengindikasikan **tidak ada multivariate outliers** pada data.

#### F. Uji *Multicolinearity dan Singularity*

Output AMOS 16 menunjukkan nilai *covariance matriks* sebesar 0.000. Kriteria pengujian *multicolinearity* dan *singularity* adalah nilai *covariance matrix* yang jauh dari angka 0. Dengan nilai determinan yang mendekati nol maka yang diolah diasumsikan **memiliki multicolinearity dan singularity**.

#### G. Uji ketepatan model

Pengujian *goodness of fit* menunjukkan ketepatan model pada

rentang *poor-adequate*. Meskipun kurang memuaskan, namun bukan berarti model tersebut harus direvisi dengan membuat jalur-jalur kausalitas mengikuti rekomendasi *software*. Tim peneliti berpendapat bahwa kausalitas antar variabel hendaknya dibangun melalui teori dan telaah pustaka yang mendalam, bukan hanya mengikuti rekomendasi alat statistika demi mencapai kesesuaian model yang bagus.

Tabel 6. Uji Kesesuaian Model

Goodness of Fit Index	Hasil Penelitian	Cut Off Value	Evaluasi Model
$X^2 - Chi-Square$	6864.743	$X^2$ tabel df(0.01,15)	
		3)= 164.694	
Df		428	
Significane Probability	0.000	$\geq 0.05$	Poor
RMSEA	0.315	$\leq 0.08$	Poor
GFI	0.240	$\geq 0.90$	Poor
AGFI	0.119	$\leq 0.90$	Poor
CMIN/DF	16.039	$\leq 2.00$	Poor
TLI	0.505	$\leq 0.95$	Adequate
CFI	0.545	$\leq 0.95$	Adequate

### H. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1.1 Uji Validitas

Validitas berarti kesesuaian antara instrumen pengukuran dengan variabel yang ingin kita ukur. Berdasar hasil perhitungan didapat bahwa seluruh indikator memiliki *factor lading* yang lebih besar dari 0.4, dengan demikian dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini **adalah valid**.

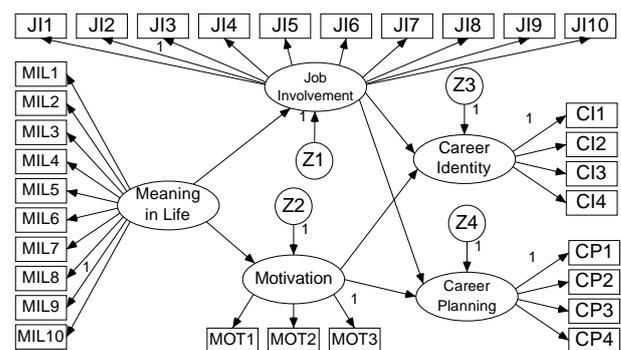
#### 1.2 Uji reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai *construct reliability* berada pada rentang 0.996 hingga 0.999 nilai ini lebih tinggi dari nilai *cut off value* ( $>0.70$ ).

Disamping itu, nilai *variance extract* berada pada nilai 0.981 hingga 0.992 lebih besar dari *cut off* (0.50). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **semua variable konsisten atau reliable**.

Selanjutnya dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan uji nilai *factor loading* serta pengujian reliabilitas dengan menggunakan *construct reliability* dan *variance extract* menunjukkan bahwa secara keseluruhan data dan variable pada penelitian ini adalah **valid dan reliable**.

### Pengujian Model SEM dengan AMOS 16



No.	Hubungan Kausal	CR	P	Kesimpulan
1.	<i>Meaning in life</i> terhadap <i>Job involvement</i>	15.3	0.001*	Sig
2.	<i>Meaning in Lif</i> terhadap <i>Motivation</i>	16.2	0.001*	Sig
3.	<i>Job involvement</i> terhadap <i>Career identity</i>	0.1	0.914	Tidak Sig
4.	<i>Job involvement</i> terhadap <i>Career planning</i>	2.9	0.003*	Sig

No.	Hubungan Kausal	CR	P	Kesimpulan
5.	<i>Motivation</i> terhadap <i>Career identity</i>	10.6	0.001*	Sig
7.	<i>Motivation</i> terhadap <i>Career planning</i>	8.3	0.001*	Sig

### 1. *Meaning in life berpengaruh signifikan terhadap job involvement individu*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *meaning in life* mempengaruhi keterlibatan dosen tersebut dalam pekerjaannya secara positif, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *meaning in life berpengaruh signifikan terhadap job involvement individu* terdukung. Hal ini bermakna, jika dosen memandang pekerjaannya sebagai profesi yang bermakna dalam kehidupannya, dosen tersebut memiliki keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Dosen tersebut akan memiliki perspektif bahwa pekerjaannya bukan hanya sekedar untuk mendapatkan nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya semata, tetapi lebih dari itu yaitu sebagai pemenuhan atas kebutuhan yang sifatnya lebih spiritual, sosial, dan *transcedental*. Individu yang menyadari akan makna pekerjaan dalam hidupnya tersebut tidak akan menggunakan basis transaksional semata dalam melakukan tugasnya. Beberapa peneliti seperti Lent (2004) dan Ryff dan Singer (1998) menyatakan bahwa makna hidup merupakan serangkaian variabel-variabel yang terkait dengan pertumbuhan individu yang mampu menjadi basis munculnya kebahagiaan

seseorang. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa makna hidup merupakan basis yang utama bagi seluruh kebahagiaan seseorang. Ketika dosen meyakini bahwa apa yang menjadi tugasnya merupakan sesuatu yang berharga dan bermakna, dosen tersebut akan lebih mudah untuk terlibat dalam pekerjaannya seperti pengembangan kompetensi individu dan aktivitas-aktivitas lain yang mendukung pekerjaannya.

### 2. *Meaning in life berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja individu*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *meaning in life* mempengaruhi motivasi kerja dosen tersebut dalam pekerjaannya secara positif, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *meaning in life berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja individu* terdukung. Motivasi adalah daya dorong yang menggerakkan perilaku seseorang dan bisa berasal dari dalam diri individu tersebut (internal) maupun berasal dari luar (eksternal). Hasil pengujian empiris hipotesis ini menunjukkan bahwa makna hidup yang ada pada seorang dosen mampu berperan sebagai pendorong motivasi kerja dosen yang lebih tinggi. Ketika seseorang mampu menginternalisasikan nilai-nilai pandangan hidupnya dalam pekerjaannya, maka motivasi kerjanya tidak semata-mata muncul karena adanya imbalan yang sifatnya material. Hal ini tidak bisa dimaknai sebagai kecilnya peran imbalan material dalam mendorong motivasi, karena riset ini tidak membandingkan kedua sumber motivasi tersebut. Kedua sumber motivasi tersebut sama-sama

pentingnya, tetapi hasil analisis menegaskan pentingnya peran makna bagi individu. Dosen yang memiliki makna dalam pekerjaannya menunjukkan tingginya pemahaman dosen tersebut akan tujuan dan makna hidupnya. Steger dan Frazier (2005) menunjukkan bahwa makna hidup berkaitan dengan aspek religiusitas dan kesejahteraan psikologis seseorang. Jika hasil riset ini dikaitkan dengan temuan Steger dan Frazier (2005), maka ada keterkaitan yang erat bagaimana motivasi dalam diri dosen muncul. Secara umum masyarakat Indonesia adalah masyarakat religius, sehingga individu yang memiliki makna akan memandang bahwa pekerjaannya juga merupakan sumber amaliah ibadahnya. Pada kondisi demikian, maka motivasi internal menjadi dominan dalam menggerakkan perilaku individu untuk mengaktualisasikan makna hidupnya.

### **3. *Job involvement tidak berpengaruh signifikan terhadap career identity***

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keterlibatan pekerjaan mempengaruhi komitmen karir dosen tersebut dalam pekerjaannya secara positif, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *job involvement berpengaruh signifikan terhadap career identity* tidak terdukung. Meskipun tidak terdukung, namun pengaruh dari keterlibatan kerja terhadap identitas karir tetap positif, artinya semakin individu terlibat dengan pekerjaannya, maka individu tersebut juga akan semakin mudah dalam mengidentifikasi dirinya dengan karirnya. Keterbatasan data primer yang hanya bersumber dari kuesioner tertutup menyulitkan peneliti untuk

mengkonfirmasi temuan ini, sehingga temuan ini membuka peluang untuk dieksplorasi lagi untuk temuan yang tidak konklusif tersebut.

### **4. *Job involvement berpengaruh signifikan terhadap career planning***

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel *job involvement* dengan *career planning* menunjukkan nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 2,955 dengan nilai p sebesar 0.004. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0.05). Hasil ini berarti bahwa motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap *career planning* sehingga **Hipotesis 4 diterima.**

### **5. *Motivasi berpengaruh signifikan terhadap career identity***

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi dengan *career identity* menunjukkan nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 10,604 dengan nilai p sebesar 0.001. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0.05). Hasil ini berarti bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *career identity* sehingga **Hipotesis 5 diterima.**

### **6. *Motivasi berpengaruh signifikan terhadap career planning***

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi dengan *career planning* menunjukkan nilai *Critical Ratio* (CR) sebesar 8,300 dengan nilai p sebesar 0.001. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0.05). Hasil ini berarti bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *career planning* sehingga **Hipotesis 6 diterima.**

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### A. Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa diambil dari riset ini adalah makna hidup (*meaning in life*) merupakan anteseden penting untuk memunculkan berbagai konsekuensi atau *outcomes* yang positif. Dosen yang memiliki makna hidup memiliki keyakinan akan makna pekerjaannya dan kejelasan akan tujuan hidupnya. Pemahaman atas dua aspek tersebut berperan sebagai penggerak internal dosen tersebut untuk menjalankan aktivitas serta mendorong dosen untuk senantiasa terlibat dalam pekerjaannya. Dampak selanjutnya adalah dosen akan memiliki konsistensi dan kesetiaan yang tinggi dalam karirnya, imbalan material bukan lagi sebagai yang utama karena seluruh aspek pekerjaannya telah diliputi oleh nilai-nilai spiritual.

### B. Rekomendasi

#### 1. Untuk Penelitian Mendatang

Beberapa hal yang tidak tercakup melalui penelitian ini dan bisa dilakukan pada penelitian mendatang adalah menguji dampak moderasi status kepangkatan pada masing-masing hubungan variabel yang diuji. Hal ini penting untuk mengetahui apakah ada perbedaan makna hidup dan konsekuensinya pada setiap tahapan karir dosen. Selain itu penelitian mendatang juga bisa untuk menyelidiki sifat-sifat makna hidup pada konteks karir dosen, apakah statis atau dinamis sifatnya.

#### 2. Untuk Kebijakan Organisasi

Beberapa implikasi praktis yang bisa dilakukan institusi adalah pertama, institusi hendaknya memfasilitasi para dosen untuk menemukan makna pekerjaannya misalnya dengan adanya dukungan dan komitmen untuk aktivitas-aktivitas keilmuan. Pembatasan secara ketat melalui kebijakan anggaran untuk aktivitas-aktivitas tersebut akan kontradiksi dengan makna yang dibangun oleh individu dosen. Kedua, nilai-nilai spiritual hendaknya lebih ditanamkan dalam institusi tanpa harus melalui saluran atau media formal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Blau, G.J. 1985. The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, pp.277-88.
- Brown, A., M. Kitchell, T. O'Neill., J. Lockliær., A. Vosler., D. Kubek., L. Dale. 2001. Identifying meaning and perceived level of satisfaction within the context of work. *Work*, 16, pp. 219-226.
- Chamberlain, K., & S. Zika. 1988. Measuring meaning in life: An examination of three scales. *Personality and Individual Differences*, 9, pp.589-596.
- Colarelli, S.M. and Bishop, R.C. 1990. Career Commitment: Functions, Correlations and Management. *Group and Organisation Studies*, 15: 158-76.
- Cunningham, Peter H., Li-Ping Tang, Thomas., Frauman, Eric., Ivy,

- Mark I., Perry, Tara L. 2012. Leisure ethic, money ethic, and occupational commitment among recreation and park professionals: Does gender make a difference? *Public Personnel Management*. Fall, Vol. 41 Issue 3, p.421-448.
- Debats, D.L. 1996. Meaning in life: Clinical relevance and predictive power. *British Journal of Clinical Psychology*, 35, pp.503-516.
- Debats, D.L., & J. Drost. 1995. Experiences of meaning in life: A combined qualitative and quantitative approach. *British Journal of Psychology*, 86, pp. 359-379.
- Debats, D.L. 1999. Sources of meaning: An investigation of significant commitments in life. *Journal of Humanistic Psychology*, 39, pp.30-58.
- Debats, D.L., P.M. Van der Lubbe., & F.R. Wezeman. 1993. On the psychometric properties of the Life Regard Index (LRI): A measure of meaningful life. *Personality and Individual Difference*, 14, pp.337-345.
- De Klerk, J.J. 2005. *Motivation to work, work commitment, and man's willing to meaning*. Unpublished dissertation, University of Pretoria.
- Lent, R.W. 2004. Toward a unifying theoretical and practical perspective on well-being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 482–509.
- Hall, D.T.A. 1971. A Theoretical Model of Career Sub-identity Development in Organisational Settings. *Organisational Behaviour and Human Performance*, 6: 50–76.
- Healy, Geraldine. 1999. Structuring commitments in interrupted careers: Career breaks, commitment and the life cycle in teaching. *Gender, Work & Organization*. Oct, Vol. 6 Issue 4, p185-201.
- Hicks, J.A. & L.A. King. 2007. Meaning in life and seeing the big picture: Positive affect and global focus. *Cognition and Emotion*, 21, 7, pp.1577-1584.
- Keeva, S. 1999. Integrating your heart and mind. *ABA Journal*, 85, pp.58-65.
- Kanungo, R.N. 1979. The concept of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86, pp.119-138.
- King, L.A., J.A. Hicks., J. Krull., A. Del Gaiso. 2006. Positive affect and the experience of meaning in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 179-196.
- King, S., & D.M. Nicol. 1999. Organizational enhancement through recognition of individual spirituality: Reflections of Jacques and Jung. *Journal of Organizational Change Management*, 12, pp. 234-24.
- Konz, G.N.P., & F.X. Ryan. 1999. Maintaining an organizational spirituality: No easy task. *Journal of Organizational Change Management*, 12: 200-210.
- Locke, E.A., & P.G. Latham. 1990. *A theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall: Englewood Cliffs.

- Mascaro, N., & D.M. Rosen. 2005. Existential meaning's role in the enhancement of hope and prevention of depressive symptoms. *Journal of Personality*, 74, pp.985-1014.
- Misiak, H., & V.S. Sexton. 1973. *Phenomenological, existential, and humanistic psychologies: A historical survey*. New York: Grune and Stratton.
- Paterson, J.M., & M.P. O'Driscoll. 1990. An empirical assessment of Kanungo's (1982) concept and measure of job involvement. *Applied Psychology: An International Review*, 39, pp.293-306.
- Perrow, C. 1986. *Complex Organisation s*. New York: Random House.
- Ripenen, M. 1997. The relationship between job involvement and well-being. *Journal of Psychology*, pp.81-89.
- Ryff, C.D., and Singer, B. 1998. The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1-28.
- Steers, R.M., & L.W. Porter. 1979. *Motivation and work behavior*. 2<sup>nd</sup> edition, New York: McGraw-Hill Book Company.
- Steger, M.F., P. Frazier., M. Kaller., S. Oishi. 2006. The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counselling Psychology*, Vol. 53, No.1, pp. 80-93.