



0% PLAGIARISM
APPROXIMATELY

Report #9756592

PROSIDING TEMU ILIVII AH NASIONALAPIO 2017 ISBN : 978-602-96634-5-7
 Tim Penyusun Editor Ketua : Pro!. Dr. Fendy Suhariad, . Ps1kolog Angola : Dr .
 Seger Handoyo , Ps ikolog Fathul Himam , Ph .D ., Ps1kolog Dr . Ayu Dwi
 Nindyali , Psikolog Dr . Sumaryono, Psikolog Galang Lufityanlo , M.Psi ., Ph D Dr
 . Bagus Riyono. MA Stee ring Comm,uee Pro!. Dr. Suryana Sumantn, Ps,kolog
 Prof Andreas Budihaqo. Ph D Dr . Rahmal Ismail, Ors .. Ps1kolog Ora B K
 Indarwahyanli Gra,10. M Psi Ps,kol og Prof . Dr Fendy Suhanadi , MT .. Psrkoloq
 (Ketua APIO) Dr . Seger Handoyo, Ors . Ps,kolog (Ketua HIMPSI) Falhul Himam,
 Ph D., Ps,ko log Penerbit l hmpun.in P,1knlog1 Indlln \.',1.1J\11 \.ch. 1,ur.1
 n H.iru \,(1 !>I,!!lllll.! 1,1\\,th h.'lh ll,tpj..111111..11 .,t...,d\.'lllh \,IUJ
 ,! h.:1d.1p .11 jl, ld ,tf\,1,) llr. ll,1'1111,! 111,tj.. 11,lh 1 "&#
 39;H.:h1111hj..11llh.'ll 1111.'ll),tdl l,111 ;.!'lllll! 1,\\,11'p1
 .1n.1j...1l .1h PROSIDING TEMU ILIVII AH NASIONALAPIO 2017 " Mengelola
 dan Melejitkan Talenta Gen Y di Era Digital " Yogyakarta, 19 Mei 2017 @ 111•1+
 JHL\ifPUNlu'\I PSIKOLOGI INDONESIA:St .\ Kata Peugantar Indonesia saat in
 i sedang menikmati sebuah bonus dcmografi yang akan rnenjadi bonus brla
 dapat dikclola dengan benar. Surv ey dan Hay Group (2 013) mcnyat akan
 bahwa Indonesia akan menjadi Negara ketiga dcngan tingkat penumbuhan



tenaga kerja tercepat di dunia pada tahun 2020, diperkirakan populasi sekitar 262 juta, dimana 60% diantaranya akan tinggal di perkotaan. Dengan separuh populasi di Indonesia berusia di bawah 30 tahun, Indonesia memiliki modal penting untuk pertumbuhan ekonomi, yakni generasi muda, dinamis dan jumlah tenaga kerja yang besar (Ratanjerdun Emond, 2013). Generasi muda tersebut dikenal juga dengan sebutan Gen Y. Gen Y didefinisikan sebagai generasi yang dilahirkan antara tahun 1980 - 2000 (Schroer, 2008; Sprague, 2008; Burford dan Hester, 2011; Devine dan Syrett, 2014; Caher, 2015). Gen Y ini merupakan anak muda yang selalu ingin coba-coba, kerja enggak pernah awat di satu tempat, dan sangat peduli soal teknologi terbaru. Gen Y member kesan sebagai generasi yang tak terlalu membatalkan dikarcnak an ad an y a bc bc rapa cirr i ncga tif, sepen i tak merasa bcrsyukur, cg os ent ris, in d ivi dua lisme yang sanga t tin gg i, dan gam pang boson. e cara politi s, gen Y juga ccnderung tak mau terl alu ambi l pusm g, meski m er ck a pada urnurnn ya mem puny ai to leransi yang tinggr . e cara singka t, gen Y ad alah gc neras i yang tum buh di tc n ga h hiru k pik uknya perke mban g an tek no log i info rm as i. P ap ara n rek no log i juga mern pcn garu hi kcp eka an gen Y terhadap peru ba han . Pad a u mumn ya gen Y ndak ta



ku t pcrubah an, namun sering kali tak sabar mclalu i proses menuju p erubahan itu . Gen Y dike nal sebagai gncncrasi yang cg oscn tris , berp usa t pada diri sendiri i dan se nan g unju k diri . Maja lah Tim e rncnyebut gncncrasi ini sebaga i „m e mem e genera tio n" . Him pun an Psiko log i In don esia (H IMPS I) khusu ny aA sosi asi Psikologi Industri dan Organisas i (A PIO) tergerak untuk mcmbenkan suatu wacla h untuk mcnclaa h Gen Y d ala rn dunia kcrja dari berbagai perspckuf akadeuus dan prakrisi indus try mclalui T em ul Im iah Nasiona l APIO (A sosi asi Psrkologi In du stri dun Organisasi) . Wa dah in i menja d i tern pat ben ern un ya gagasa n, peng ala rna n dan buah pikir yang akan scmaki n mempe rkay a kajia n Psiko log t In dustri dan Organisasi di Indon cia . M clalu i te rnu ilm ia h nasion al yang bcr t cm akan "Menge lola dan Mc lej it k an Ta lc nt a Ge n Y di Era Dig it a l" di hara pkan akan mcndapa ikan suatu pencerah an bc rka it a n deng an k ia t-kia t atau cara-ca ra da la m mcngc lola kar yawa n yang iermasuk dala m kategori ge n Y baik dari pand an g an prak t isi yang bcrbagi praktek bagus rnaupun dari para aka dernisi rne la lu i hasi l penelii ia n mau pun tel aa h teorunya . Bahwa gen Y ad ala h pri bad i- pri bad i ya ng dap at mem berik an keberm an faa tan buat orga nisusi dan ora ng la in dit c n g ah lab el n eg atify ang disa nd an g clan bcrb ag ai aspek po sit if yang dim ili ki nya . I I I Salam Berkarya unt k u Bangsa Dr . Seger Handoyo pik , s pl Ketua Umum pp ijn • !P& . , .. PSI IVI ..asl t,ul not leas!. saya mcnyampaikan aprcsiasi yang sebcsar-besamya kc rebn p1n1t11 TI, ::!017 khu◆u◆nya dan ,1ugu pengurus APIO induk dan wilaPada SCIIIUI para pejualll! APIO (APIOers) , .cmog a apa yang kita kcrjakan ini Yah sc111 mc nJad1 111· IOIII&'k PIO Bcrak ,



untuk egen. Sambutan Ketua APIO (Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi) Assalamu "alaikum Wr. Wb. Alhamdulillah robbil ., alamin . Segala puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa, alas segala limpahan karunia-Nya kepada kita semua yang berupa kesehatan dan kesempatan untuk saling bertemu. bertukar ilmu, dan berdiskusi dalam kegiatan Temu Ilmiah Nasional APIO 2017 (TINA 2017) Kegiatan TINA 2017 ini merupakan salah satu dari agenda kegiatan APIO yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi anggota APIO. untuk berbagi pengalaman baik dari lingkup akademisi maupun praktisi bid an g Ps iko logi Industri dan Organisasi . TINA 2017 kali mengusung dua kegiata n besar yaitu penyeleng g araan Workshop Assessmen t C en ter dengan mengundang pembieara dari Denv er , US A Pro f. G eorge Tho rn ton III dan Se minar dan Call for Paper yang bertemaka n M engel ola dan Meleji tkan Talenta Gen Y di Era Digi tal . TI NA 2017 berlangsung selama du a hari di Yog yakar ta pada tanggal 18-19 Mei 2017. Dalam cal l for pap er yang terkumpul dala m pros iding ini sebanyak 35 pape r d ari berbagai institusi, baik insitu si akademik maup un perusahaa n atau prak tisi . Pada kescrnp atan ini, sa ya sc la ku Ketua APIO mcnyam paikan rasa rerirna kasih yang tak tc rhin gga kcpada Panitia Pelaksana TI A 2017 yang denga n segala kekhasan AP IO dapat den ga n la near mcn ye lc ngga rakan kcgia tan ini. Scl ain itu, rasa tcrima kasih karni sampaikan pula kepad a para Dew an Pakar dan Review er yang ditengah kesibu kan ya masih berkenan unruk meluangkan waktu demi bcrlangsungnya kegiatan ini. Rasa Terimakasih juga kami sa mpaik an kepa cla para ketua API O Kora atas duku nga nnya t e rhadap acar a ini. Juga tidak ketin ggalan Kctua Umu



m PP I-IIMP SI (H imp unan Psik olo gi Indones ia) yan g te la h rnerne b e rikan
keluasan kc ernpataan kc pa da APIO untuk berk iprah lebih luas bahu memba hu
mcnguatkan peran Psikolog i unruk membang un Bangsa I ndonesia. Aias narna
Pcng uru s APIO. kam i mohon maaf yang scbesar-besarnya bilarnana da lar n
kami melayani masih rerdapat hal- h al yang kura ng berkcnan, baik pada saat s
o ialis asi kegi atan , pend aflaran, pclaksanaan, rnaupun pelayanan pasca semin
ar. Akhir kata, kami berhara p semoga TINA 20 17 mem be rikan um ban ga n
yan g sig nifik an bagi kemajuan bangsa Indon esia, terut ama dala m mem aju ka
n Psikolog i Indu stri dan Organisasi di Indonesia. Saatnya APIO Beraksi urnuk
Negcri . Wassala mu" ala ikum Wr. W b. Ke1u a API O P rof. D r. Fend y Suh
ariadi. Psikolo g v Daftar Isi Kata Pengantar

.....

..... is Sambutan Ketu

a APIO (Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi) Daftar Isi Vi Qualit
y Of Work -Life Dosen dan Tenaga Administrasi L. Verina H. Secapramana (
Profil Kepribadian Generasi Y (Studi Deskriptif pada Tes DISC & Wartegg)
Adhyatman Prabowo. Dwi Ay11 Latifah dan Nixie Devina Rahmadiani, 12
Pengaruh Positive Youth Project (PYP) Terhadap Penin gkatan Self Lea dershi p
Rem aja Nur Af,1i Indahari dan Wawan K11miawa11 24 Pengaruh Kepuasan
Kerja Dan Komitmen Prof esi Terh ad ap Ko mit m en Org an isasi D ose n
Generas i- Y R eza Lidia Sari. A li Nin a Li che Senia ti dan Vina Varias 29
Gambaran Komitm en Orga nisa si Karyawan Gen era ·i M ile nia l di Makassa r
Nurul Hidayati, M11h. Jujri, dan N11r Afni Indaha ri 38 Men gelola Generasi M ile



ni al M en gg unak an Ent erpri se Soc ial Netwo rk di N utrifo od Indonesia H
erman Yosef Pa 1yo 110 do n Fl avia Norpin a Sun gkit 42 Kajian Pen ga ruh
Safety Leade rs hip Pad a Sa fe ty Perfor mance Ka ryw an D esak Nyoman
Arista Re/11 0 Dewi, Fendy Suha riadi, Seger Handoyo 53 The Chance Of Gift ed
Intell igent tudent s' Success In aree r Rini Sugiarti dan Fendy Suhariadi 67
llubun gan Pcril ak u Inova tifTerhadap Kontrak Psiko logi s Ka ryw an lfjah
Rosyiana 75 P eran _P cnyes uaia n Karir dan Du kun gan Organi sa si da la rn M
e ningka tkan Krea tivi ta s Kary awa n ?1111 Archi anti Widias il), Rizki N11r
Am alia. dun Nur Aini 90 Pe makn aan Loya
liias Karya wan Pad a G . y (S . di JAKARTA) ' eneras i tu d t E rnpi ris pada
Karyawa n Ay11 D11 i Nindyati 97
P en g aru h Kcm ampu an Komun ika si I 1 .. Proses Diskusi K clomp ok ' 11
erp erso nal T crh ad ap Soc ia l Loafi ng da larn ?11111 Yoga Sukma Pratama
dan Ni Mad e Swasti Wulan ani t06 y . VI Perbcdaan Kepuasan Kerja Antara
Generasi X dnn Y Sdvu: Knstanu T, ; Febriana III! S1ud1 Perilaku Curmg
Perawan Pada Pusat Kcschatan Masyarakat (Puskesmas) E11111na Istiqomah ,
S11djatmiko Setyobudihono , Fcndy Suhariadi. don l.aurentius Dyson 124
Validasi Holland Self Directed Search (SOS) Fo,-111 Cp Sebagai Alat Ukur Minar
Karir Widiasih Diana Ratri 130 Karaktcristik Kaner Generasi Y di era
boundaryless career dan protean career S, -; Muliati Abdullah I 4 I Gambaran
Kohesivitas Kelompok dan Kontribu sinya Pada Performa Unit Kerja X Dina s Y
Pernerintahan Provinsi B Auliani Gahara dan Marina Sulastiana 149 Hubungan
Antara Quality Of Wol 'k Life dengan Turnove r Int ention Pada Karyawan



PT X Adam Maulano dan Suma, yono 156 Kebcrrn aknaan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Padu Gencrasi X dan Y Alvi n W, howo dun Kristi ana Haryanti 163 An alis is Eros Kerja Untuk Menin gka tkan Produktivit as Kerja Pada Angka ra n Kerja Masyarakat Kabupaten Cia njur Anissa Leston Kadiyono dun Diana Harding 174 Analisis Kom itmen Organisa si Pada Karyawa n di PT .X Scbagai Upaya P enin gkata n Produk tivi ta s Pcru sa ha an Dwi A mafia I 85 V alidit as clan Reliabi li ta s Cultur e Fa ir C og niti ve Abi li t y Test dan Nume rical Aptitude Test Fai/11,I H11na111 don Dewi Musru roh 192 Ibu Bekerj a: Dile m a Ant ara Karir dan Keluarga Ililwa Anwar 200 Work -Life Balance Pada Gcnc rasi Y I ka Zenita Ratnaningsih clan A11gg 1111 Res da sari Prasetyo 208 Workpl ace Well -Bein g Pada Karyawa n Depart cmcn Opera tio n & Se rvice di P eru sahaan Rekrca s i X Jajang Rus lanto , Di ana Hardin g don Nurul Yaniarti 217 Spiri t Kewirau sahaa n Santri (Scbuah Studi Lit c ra tu r Unt uk Mclih at Sc rna ngat W ir a u saha Santri) Zainal A bidin 225 vii Budlya Orpnisasi dan Komitmen Organisasi Pada Dinaa Ke&ehatan Kabupaten Bulukumba. Propinsi Sulawesi Selatan /ndro Fajarwoti /bnu 240 Hubungan Antara Pe rceived Organizarional Suppon (POS) dan Emotional Labor Awak Kabin Pesawat Kinanti Alfisyahri 25 I Iklim Organisasi Pada Karyawan Divisi Human Capital Di Pt X Lerisa Sovinia, Maya R Ardiwinata dan Nurul Yanuarti 264 Analisis Job Insecurity Pada Sales di Divisi Sales PT X Nisya Nurul Fatin Sutisna , Yus Nugraha don N11ml Yanuarti 269 Analisis Social Loafing : Upaya Peningkatan Efektivitas Work Group dalam Unit Kerja X di instansi pemerintahan provinsi banten Ratu Ya11isatiya11i, Marina Sulastiana don Ani ssa Lestari K., 277 Analisis



Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Abe Rusmalia Dewi. don
 Harn e/is 297 Employees· Job Satisfac tio n : Upaya Penin gka tan Kinerja Organi
 sasi V amela Priscilla, Diana Harding dan Anissa Lestari K., 316 Men gelola
 Generasi Y di Tcmpat Kerja Tantan gan Bagi Psikolog i Ind ustri dan Or gani sasi
 Dimas A1J'O Wi cakw 110 323 F eno mcn a Gen Y Sul it Di atur dan Tid ak
 Loy al? ? Lucia Trisni Widhianin gtanti 332 V il\ KN A , KERJ D ' K 'R. l, 1
 1 · ◆ , • , , . / 1 , , , , 1 , \ , HI "ff" - , , 11 ' ; / (J . ' ; ! J l • 1 , . . . _ , 1 , J 11 , i , , , V , { , , · 11 , ◆
 t . , : , • • 1 . 1 \ > 1 t 1) , l f J , , , /) (, : : i 1 , , l mun ; l . . 111 o jalam , cuap "" ' ; "" akin 1 c n l l t 1
 don orong dengan usia atnu keb,asaan · • Yang ll 1.1 np.. 1 kc: cuih d1 org11111u
 tr: 1 ◆ c k t t l i f \ l l l \ , p. 1 J a waktu y 1111g ◆ an 111 ak n n t c r d 1 n l l o r 1 k , 1 r l l l t , c n , o r d o n)
 ' ; l n i o r y u n g 1 e n 1 u s n j • o k o n b e r p e n g a r u h r n d u k c b , a s a n n d o n O Y D " a n .
 k a r a r n c : r l . b (k c 1 J J D c n g u n " : U J l a i n , J a l . 1111 s c l l . i p n 1 u M 1 r , a : , , 11 u d n c ◆
 n j a n i ; a n i ; c n c r a s , , Y a n g b t , , , c r h ◆ u , _ , m e m b e r i k a n l c : b i h b a n y a k 11111 l c n a p o s h l f
 t i a a l I n d l v i d l a t e n e b u t (R s 1 c : g c : r . d k k . 2012). B e b e r a p a a l a s a n m c : n g a p a
 k e b c r r n a k n a a n k c r j a i n i p e n 1 i n 9 u n t u k d i l a k u l c a n a d a l a h a d a n y a a n g g a p a n b a h w a
 k c : b c n n a k n a a n k c r j a m c : m i l i k i n i l a i l c b i h d a r l p l d a e k s t e r n a l r c ' ; i ' ; O r d ,
 ◆ r n . i l a i u n t u k k a r y a w a n i l u s c n d i r i s c : k a l i g u j u p m e m b e r i k a n n l l a 1 1 a 111 b a h b a g ,
 o r g a m s a s , (S c r o g g i n s , 2008). P c : n c : l i 1 i l a i n y a i l u A r i r (2016) m e n c : p s k a n b a h w a
 p c r s o a l a n t e m a n g m a k n a h i d u p a d a l a h p e r s o a l a n y a n g s a n g a l k r u s i a l d a l a m
 p s i k o l o g i p o s i t i f k a r e n a s a n g a t p e n t i n g b a g i k e h i d u p a n m a n u s i a . S a l a h s a 1 u s i f a
 l d a a r m a n u s i a a d a l a h b e k e r j a d a n d a l a m k c h i d u p a n k e s e h a r i a n l i m a h a r i
 d a l a m s c m i n 8 & 11 m a n u s i a m e n g h a b i s k a n w a k t u 8 (d e l a p a n) j u m u n t u k
 b e k e r j a , O l e h s c b a b i t u , p e n e l i t i a n t c r k a i t d e n g a n k e b e r m a k n a a n k e r j a



menjadi salah satu perhatian khusus dalam dunia psikologi positif dan sangat menarik untuk diteliti karena kebermaknaan kerja itu bersifat subjektif dan dapat menjadi berbeda bagi masing-masing individu sesuai dengan cara bagaimana masing-masing orang memandangnya (Lcontiev, 2015; Wibowo, 2016). Lebih lanjut Fairlie (2015) menyatakan bahwa pemahaman akan dampak kebermaknaan kerja terhadap generasi masih sedikit diketahui hal yang sangat penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana kebermaknaan kerja dan perbedaan generasi di tempat kerja. Perbedaan generasi dan kebermaknaan kerja terhubung melalui perbedaan nilai-nilai dan sikap dalam bekerja, dimana hal ini dapat bervariasi pada masing-masing generasi (Oakley, 2015). Hasil penelitian terbaru yang dilakukan oleh Siegler, et al. (2015) menunjukkan bahwa makna kerja bagi masing-masing generasi telah menggetukannya... dan hal yang membuat pekerjaan menjadi bermakna? pertanyaan selanjutnya adalah apa... yang dimaksudkan bagi orang yang berbeda? Mengapa pekerjaan yang sama bisa berbeda? atau apa dan bagaimana: mana karya generasi yang berbeda? Pertanyaan tentang makna menemukan makna dalam pekerjaannya adalah hal mendasar bagi karyawan dalam melakukan pendekatan, menjadikan, dan mengalahkannya sebagai kebermaknaan kerja (Rosso, dkk. 2010). Studi yang dilakukan Rosso, dkk. (2010) menunjukkan terdapat empat faktor yang memengaruhi kebermaknaan kerja yaitu diri sendiri (the self), orang lain (others), konteks pekerjaan (work context), dan domain di luar



pekerjaan (non-work domain). Konteks dari karakteristik pekerjaan yang dikerjakan itu sendiri menjadi sumber paling penting yang menentukan kebermaknaan kerja. Karakteristik pekerjaan adalah atribut-atribut tugas yang memiliki sifat khusus dalam suatu pekerjaan, yang berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan. Hackman dan Oldham (1976) membagi karakteristik pekerjaan menjadi lima dimensi yaitu variasi kemampuan (skill variety), identitas tugas (task identity), kepentingan tugas (task significance), otonomi (autonomy), dan umpan balik (feedback). Pada penelitian awal model karakteristik pekerjaan dipercaya ketiga dimensi yaitu variasi kemampuan, identitas tugas, dan kepentingan tugas terhubungan dengan kebermaknaan kerja (Hackman dan Oldham, 1976). Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Maydick (2004); Akridadlita (2015); dan Sungkit & Meiyanto (2015) menunjukkan korelasi dimensi tersebut berhubungan secara signifikan dengan kebermaknaan kerja. Piccolo, Greenbaum, Hartog, dan Folger (2010) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan terbukti membuat pekerjaan dirasakan menjadi lebih menantang, bermakna, dan secara otomatis menjadi memuaskan dan memotivasi secara signifikan. Ketika karyawan mengetahui pekerjaan yang ditugaskan pada mereka memiliki dampak positif dan bermakna bagi orang lain, karyawan akan memunculkan usaha lebih untuk kesuksesan dan penyelesaian pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, Croggins (2008) menyarankan bahwa salah satu tujuan penting dari penelitian terkait kebermaknaan kerja adalah memunculkan masukan pada organisasi bahwa mereka harus menciptakan bang



kan baga ima na mcncrptakan pekc rjaa n yang bcrmakna bag! kary aw an . 112 . A da hu b ung an antara kcbrnaknaan kcrja dcng an karakrcnstik pekcrjaan Pc rk embangan pcn clit ian kebcrnaknaan ker ja ditahun 201 O sampai sckara ng 1111 me nu nju kk an pcr kemb an g an yan g baik , me ski pun dem ik ia n pen ggunaan latar belaka ng in divrdu dan dcmograf dalam mcng kaji kebermaknna, kcrja, masih bclurn cukup d ik cm ban gkan. Sc la111 usia, bcbrapa latar bela kang mdrvidu lamnya cperti 1111gkat pc nd1d1 kan clan JClIIS kelamin rnasih banyak mcning galk an area abu-abu dan dipcllukan pcn eht1a n lcbrrh lan jut . Perwira dan Dwryanu (2011) mcny atakan bahw a pcn did ikan dapui membecla kan cam panda .ng seseo ra ng tentang sevuatu 1c rmu,u k cara pandang seseorang dularn mcmaknu1 pc:kcrjaa. n yan g d,.lakukan mchpuu uspek h11b ung, 1n int✦rpcn,onal. pcngcmbanga n potcns1. o ric nta,11 ck o no rm. kererhbatun din, dan uk tu uh:.,is i din Sclanjutnya, Allan, clkk (2015) rnc njclask an bah wa kary uw un dengan pen d1d 1k an yang lcbrrh tinggi, lebih rnenuhkt kontrol puda kcpcu1usan terkau pihhan karir yang d11n gm kan , hal 101 m cnmg katkn n interna l rcgulu:,1 166/1,,11;,,/,,,,: T,·nu, ""' "''' ' '- " -'' ,,,,/ IPIO 1 "1' '1, ·11,; .. ·l1Ht1 cl,111 \f, ·l,111t, 111 Tul,:1t1u Utt11)' ,/, l✦, 11 lJ1111ulJan motivasi . yang dapat mcmprcdik,i kcbrmaknaan kerja. Kctika individu merasa 111cm1hk1 0101101111 dan dapat 111cn11hh bidang yang scsuai dengan dirinya, individu rersebut akan merasa termouvasi , terikat pada bidang tersebut, dan hasilnya akan membcrikan penila1an yang posuu 'pada kcbermaknuun kcrjanya. Kajian teonus yang telah dilakukan olch bcbrapa pcneliti mcnunjukkan bahwa



perbedaan tingkat pendidikan dapat memengaruhi kebermanaknaan kerja karyawan, meskipun demikian hasil penelitian yang dilakukan Hasan (2004) dan Wiersma & Lips (2012) justru menunjukkan tidak ada perbedaan tingkat pendidikan dengan kebermanaknaan kerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti berusaha membuktikan kajian teori adanya perbedaan kebermanaknaan kerja ditinjau dari tingkat pendidikan. H3 : Ada perbedaan kebermanaknaan kerjaditinjau dari tingkat pendidikan. Sepenit pada tingkat pendidikan, penelitian antara gender dan kebermanaknaan kerja masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Hasil penelitian Steger, dk.k.(2012) menunjukkan tidak ada perbedaan gender dengan kebermanaknaan kerja. Bertentangan dengan hasil penelitian tersebut, hasil penelitian Lopez dan Ramos (2016) justru menunjukkan bahwa gender memengaruhi kebermanaknaan kerja pada karyawan. Salah satu kajian yang dapat menjelaskan perbedaan kebermanaknaan dengan gender adalah melalui perbedaan nilai-nilai dalam bekerja (work values) sesuai hasil penelitian Tinsuke (2013). Nilai-nilai dalam bekerja merupakan kepercayaan, nilai, atau filosofi yang sangat berpengaruh bagi seseorang. Disadari atau tidak setiap orang memiliki kebudayaan nilai-nilai yang dipergunakan. Perbedaan nilai-nilai inilah yang memungkinkan adanya perbedaan kebermanaknaan kerja antara pria dan wanita, karena sebuah pekerjaan bisa menjadi bermakna apabila pekerjaan tersebut dapat memenuhi nilai-nilai, kepercayaan yang dipergunakan individu (May, Gilson, dan Ilartcr, 2004). H4 : Ada perbedaan kebermanaknaan kerja ditinjau dari gender. Metode Penelitian Variabel yang digu



nakan cla la m pcnclitia n in i ac la la h : V aria b cl rer ga ntung V ari abe l
 bebas V ari a bcl se rtaan Kc bcrn aknaan kcrj a Karakteris t ik pekcrja an a . Tin
 gka t Pencl id ik an b . Jeni s kclam in S ubjck Pencli tian Subj ck pcnel itian in i
 adal ah karya wa n dari du a orga nisas i yan g bergc rak di bicl ang Fi11a11 ce (n=
 84) clan manufacturin gitv = 88) . Bc rikut ada sebaran dari dem og ra fis subj
 ek penelitian in i, pad a orga nisas i inan ce bcrcl asark an jcn i s kela m in 47,6%
 adal ah pria dan 52,4% ad ala h wanita . Pad a perb ed aa n genc rasi. 71.4%
 karya wa n tergol on g cncrasi Y dan 28,6% ad ala h gen erasi X. Ber das arka n
 pcn didikan 13,4% ad ala h lulu san SMA; 19,5% lulu san SI; 64.6% lu lu san 03;
 2,4% lu lu sa n S3 . Berd asarkan masa kcr ja 20 ia hun acl ala h 3,57%. Pacl a
 org ani sas i m an ufa ctu rin g. b crd asark an jc nis kcla min seluru h karya wa n
 adal ah pria . Ber clasa rka n gen erasi, 73,8% 167 1.,," ,. "11:: l m11 l j11.,.,1, \11
 \111•1,u' //'/(J .. •r,1- \h.,.,l!.,•'11l11,l1111 \h•l,,,•◆.,, 1,,1,." &#
 39; " c;l,,,l tr,11 n,,:.,1i,r Gcn era si Y dan 26.14 % adal ah gcn cr asi X. Untuk
 pendid ikan 2,27 % karya wa n bc rpcnd rdikan SD . 9. 1 °• 0 adal ah lu lusa n •
 MP : dan XX,64% lulu san SM A. Hcrd a◆a rk an ma sa kerja. 76 , 14% karya wa n
 mcmili k masa kcrja < l ta hun 61,3%; 1-2 ta hun 27. 3%; dan >◆ ta hun 11.4 %.
 Alai Ukur Penclttian P enel itian ini m eu gg unakn n du a sk ala, yai tu: a). skala
 kcbe rmaknaa n kerja dan sk ala k aru kteri stik pek erjaa n. Skala ke berm akn
 aan ke rja dia dapt as i dari ska la ya ng dis usun oleh S tege r. dkk. (2 012) The
 Wo rk as Mea 11i11 g Inve ntory {WAMI) dan dil ak uka n penamb aha n it e m
 ole h peneli t i se bu gui bugia n dari pen gc mb an ga n ska la . Ska la ini tc rd ir
 i dari tiga di m cnsi. yai tu rnuk na pos it if (positive 111ea 11i11g), pcmbuata n



mak na (111 ea 11i11 g maki ng), cla n kebaik an lc b ih besar (greater good) yang tc rd iri dur i 24 it e m pernya taa n. b). Skala kara kter istik pekerjaan, yang dis usun dari lirna dime nsi karak reris tik pekerjaan (H ackm an d an Old ha m, 1976) ya ng me li p uti varia ·i kcmampua n (skill variety), identit as tuga s (task identity), kepcntingan tugas (task significance}, oto no m i (aut ono m y), dan um pan balik (feedback) . Skala ini terdiri dnri 20 pemya tna n. Ha sil Pcn clit ia n Vn lidit us dun relluhllitu s ulut ukur Hustl uuahsis validuus dun rcliabiluus dengan mcnggunakan 172 subyek menunjukknn 24 pcrnyarnnn pudn skala Kcbcnnak nnn n KcrjO scmuunya olid dcngan rc habrluns 0,925 . edangkan padn skala Kurnk iensuk Pckerjaan mcnunjukka n 17 pcrnyntuan valid (3 pernyatnnn gugur) dcngan rcho bil uas 0,, 0. H us il pcng ujinn hipoth es is Terdapat dun rncrode nnuhsa data dalam pcnchtio n 1111. Untuk pcngujnn HI. dun H4 diguuakan 011e Way Analysis of l' tmt111c< • (011e ll'm• 1111ol't 1). Untuk peugujian 11 digunaknn analysts uji beda T-Tcst. scd ongknn umuk 112 digunaknn annlisu, mcnggunakan rckmk korclasi Pmd11c1 Alo111e111 Kur/ Pearson Pcnghitung.ru luporcsu, dalam pcncclu ran 1111 mcnggunakau banruan program kompurcr lt111.111c,,l P11d11g! '.1 For m ut! _ , , , , , , , (SPS ') Hlpore sls Pertama P cngujiu n mcla lui Uj , bcda T-Tc. t padn hip otcs ,s pcnamn dipcroteh nilai t -3.662 dcngan p'-0.05. mnka Ho ditol uk don ilo dncrunn. nrnyu tcrduput pcrbcduau yting s.mgat .ign llikun antnr.1 kcbcrma knuan kcriu pada Gcucrasi Y d.111 tknc1,1 1 X 11. 1,11 up ho11 10gc111t.1, mcnunjukkn nilm F 0.7 51: p' 0.05 011in)u subjcl, dnj, 1111 pcucluiun 111i bcrcs i 1:11 110 111 01.1,c n. Pengujum ,ccur,1 tcrp1 Jh padn pcnh,1h111111 ,,111i.: l r!\



#39;1,1.,.,1.,.,◆l,11111l/111,c1h\,1,11111td 11'/j .'(j\lt'IH!,t-l
ola tlt111 \,·h ·111j.1111 li,l,·11/11 (1ll > ,lt (.,(l/)1g11 al 2014). apab
ila pkerjaan tidak dapat me menu hi ekspektasi, maka karyawan kesulitan
ncrasakan kebcmaknaan kerja, hal ini juga yang menjadi alasan karyawan
Gencrasi y lcbih suka berpindah-pindah perusahaan, dibandingkan karyawan
Gcnerasi diatasnya. Setclah mengetahui bahwa Generasi Y lebih sulit mcrasakan
kcbermaknaan kcrja dibandmgkan Generasi X, selanjutnya perusa haan dapat
bcrfokus pada hasil pc nelitian y ang ked ua. Dima na, hasil pcn e lit ian menun
jukka n adanya hubung an yang sangat sign ifikan antara kar akt eri st ik peke rj
aan deng an keber maknaa n kerj a, hal ini ses uai dengan hasil penelit ia n May ,
dkk . (2004); Sung ki t dan Meiya nto (2015); dan Akma delita (2015). Semak in
ting g i karakt eri st ik pek er jaa n maka sernakin tin gg i pula keb crm aknaan k
erja. Scrogg ins (2 00 8) rnenyarankan bahwa salah satu tujua n pcntin g dari
pene litian terkait kebermaknaan kcrja adalah mcmbc rika n masukan pada orga
nisa si bahwa merek a ha rus mpertirnbangkan bagaimana mencipta kan
pekcrjaa n yan g berrnakna bag i k arya wan . Olc h karena itu, peru sahaa n dap
at berfo ku pacla lima dimcnsi dari desain k arak te ri sti k pek crj aa n , antara
lain varias i kema mpu an, id en tit a s tugas, kepc ntin gan tugas, o to nom i,
dan urnpan balik . Dc nga n pen in g ka ta n pada ke lima dim en si ini, dapat mc
ning katkan keberm aknaan ke rja ka rya wan . Pa da pcng ujia n perbedaan
kebcrrnaknaan kerja ditin ja u cla ri ting kat pcnd id ik an , t e rda pat dua hasil
yan g bertenrangan , Karen a subj ck ridak ho rn ogc n maka ana lisis ini dilakuk
an sccara terpisah , pacla organisasi di bi clang Fi11a11 ce hasil pcn cliti an mc n



unju kk an t c rda pat pcrb edaa n ke bcrn aknaan kerja duinjau dan tin gkat pcndidikan , se clang kan pada pe nelitian d1 orga nisas i bid ang ma111ifac111r111 gmcnunjukka11 tidak tcrda pat perb cd aan k eb er ma knaan ditin ja u dari tin gka t pen d id ik an . A da bebera pa hal yan g mcnyc ba bkan hasrl yang bcrhcda i111 . Pertarna adalah dari nngkat pendidikan tere ndah clan tcrtin g gi dalarn pcru sa haan .Pa da peru sahaan di bida ng Finance, ting kat pcndidi kan subjek ter cnd ah adalah SMA clan tin gka t pcn didikan sub jek t e rt in g g i ad ala h S2 .Sc dan gkan pad a peru sa ha an di bid an g produk s: ting kat pen dic lik an subjek tcrndah ad ala h SD cla n tertingg] ad ala h SMA. Pcn did ik an fo rma l ya ng lcbih tinggi 111em ung k111 ka 11 pcscrta diclik rnenge mbang kan fungsi ko g ni tinya lcbih ba1k, hal 1111 berdampak pada peningkatan pernuhman, pcngcruan, dan pcmbcntukan kon❖cp-kl111, cp tcrrnasuk d1 dalamnya pcmbcntukan makna kcrja (Yaktin ing sih . 1994) . Scc lang kan pada pe11d1d 1ka n da sar (SD / SM P) clan pendidikan mcncn gah (M A / MK), kcmampuan ko gn itif i ni be lum tcrlal u menun juk kan pcrbe daa n ke m am puan yang sign ifi kan . cla in itu. Allan. d kk.(20 15) mcnje la sk an bah wa karyawan dcng an pcndi dik an yang lcbih 1111g gi. le❖ih mcnilikr ko ntrol pada keputusan terkau pilih an karir yang dungurkan. hal 1 1 11 memn gkatk an intern al re g ula si clan mcmotivnsr , yan g dapai mcmprcdrksi keber111aknaan kerja. Pada orgamsasi Finance. pendrdikan 111ula1 dan SMA, D3, s I, dan S2 le b ih 111e111ihk1 pc lu an g kanr dan kese mpata n yang bcrb cda dib nndin gka n karsyuwan produksi yang lulusa n SD . SMP, dan SMA. M eski pun dcm ikrn n, pcrbcdaan tingkat pendidikan dcngon kebc rmak naa n kcrj a ini masih perlu



dikaji dan dilakukan pembahasan lebih lanjut, khususnya pada topik-topik terkait kelemahan pendidikan di Indonesia yang dapat mempengaruhi perkembangan kerjanya seperti perbedaan standar pendidikan. Jurisprudensi pendidikan yang dinilai, tentunya yang kurang memuaskan, dan lain sebagainya. 170!

#39;Itor... #39;Ilr/»Ila#39;It,ftl Al.....,1,,,,,Jl,.... Toi-a.. #39;IJ, En Ijiflt

Il Hasil penelitian lainnya yang dapat menjadi tambahan bagi penelitian kebermanaknaan adalah tidak adanya perbedaan kebermanaknaan kerja ditinjau dari gender. Jenis kerja tidak kelamin pria atau wanita tidak mempengaruhi tingkat kebermanaknaan kerja. Pada kajian sebelumnya dijelaskan bahwa perbedaan kebermanaknaan kerja ini bisa muncul karena adanya perbedaan pada nilai-nilai kerja (work values) seperti dalam penelitian Tinsley (2013). Hasil penelitian ini menegaskan bahwa makna kerja apa pun tidak mempengaruhi tingkat kebermanaknaan kerja (Ross, dkk. 2010; dan Steger, dkk. 2012), Apapun nilai-nilai kerja yang dipegang individu tidak mempengaruhi tingkat kebermanaknaan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Steger, dkk. (2012) dan bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiersma & Lips (2012), hal ini disebabkan karena konstruksi yang digunakan oleh Steger, dkk (2012) dan Wiersma & Lips (2012) dalam membangun kebermanaknaan kerja adalah berbeda, dan penelitian ini menggunakan dimensi yang dicetuskan oleh Steger, dkk (2012), sehingga hasil penelitian peneliti konsisten dengan hasil penelitian Steger, dkk (2012). Kesimpulan dan saran Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan yang sangat signifikan pada kebermanaknaan kerja antara generasi Y dan generasi X, artinya



ya organisasi perlu melakukan penelitian khusus terkait kemampuan kerja pada generasi Y. Kemampuan kerja itu sendiri memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan karakteristik pekerjaan, maka untuk mengolah kemampuan kerja pada Gen Y, organisasi dapat berfokus pada pembuatan desain karakteristik pekerjaan khusus untuk Gen Y berdasarkan lima dimensi yaitu variasi kemampuan, identitas tugas, kecukupan tugas, otonomi, dan umpan balik. Organisasi dapat melakukan pengecekan karakteristik pekerjaan melalui cara yang tepat untuk menelaah desain dan deskripsi pekerjaan sehingga lebih menantang Gen Y dengan penugasan berbagai variasi kemampuan, variasi jenis pekerjaan, pembaruan otonomi dan kemandirian lebih untuk menjalankan pekerjaan. Kedua peran atas hal yang sudah dapat berkontribusi terhadap peningkatan karakteristik pekerjaan dengan meningkatkan intensitas komunikasi melalui coaching. Dalam memberikan umpan balik dan apresiasi atas kinerja karyawan. Munculnya kontribusi pekerjaan karyawan bagai visi dan misi organisasi sehingga pekerjaan terasa lebih bermakna. Pada Gen X, para karyawan dapat diajarkan untuk bekerja dalam tim dan diberi kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, Mereka juga memiliki talenta kemampuan mendengar orang lain sehingga sebaiknya umpan balik diberikan sebagai coaching. Selain itu, tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, telaten, sabar dan loyalitas yang tinggi dapat dimanfaatkan oleh organisasi dengan membrikan kepercayaan untuk mengerjakan tugas-tugas yang membutuhkan perhatian yang tinggi. Dengan



memperhatikan kebutuhan serta keluhan yang dimiliki oleh Gen X dan Y dalam bekerja, maka diharapkan kedua generasi ini dapat saling bekerjasama dan saling mengisi sehingga masing-masing generasi merasakan bermakna dalam bekerja. Yang menjadi esensi dari kehidupan seseorang di dunia.

171 | •, , , , 1111 : . l , , , 111 / 1111 , l / , \ u , , u 11 u l / & # 39 ; / () ◆ 1
1 1 / 1 , l . : t . l , d , l , / 11 , 1 \ h . h 111 A . 11 11 T . dn 11 11 1 gt 11 d DAFTAR PUSTAKA
Ahmed, u., Majid, A. Il. A., dan Zin, M. L. M. (2016). Meaningful work and work engagement : A relationship demanding urgent attention . International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 6 (8): 116-122
Allan, B. A., Autin, K. L., dan Duffy, R. D. (2016) . Self-Determination and meaningful work : Exploring socioeconomic constraints. Frontier sin Psychology . Diakses pada tanggal : 10 Maret 2017, Dari: <http://journal .rrontiersin .org /article /10.3389 /fpsyg.2016.00071 /Fu>
11 Arif. I. S. (2016). Psikologi positif: pendekatan sain titik menuju kebahagiaan . Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
Budiman, A. (2008). Efek Status Merek terhadap Sikap Merek dan Kesejahteraan Membayar Harga Premium pada Generasi Y di Indonesia .. National Conference on Management Research in Indonesia (ID) . ISBN : 979-442-242-8.
Erickson, T. (2008). Plugged III: The Generation Y Guide to Thriving at Work . Amerika Serikat (US): Harvard Business Press .
Fairlie, P. (2015) . Age and generation differences in work psychology: Facts , fictions , and 111 eani 11 g (11 l work. London : Sage Publications
Geldcnhuys , M . , Laba, K., dan Venter , C. M. (2014) . Meaningful work , work engagement , and organizational commitment. SA Journal of Industrial Psychology, 30 (1) :



a Oenera i X Dan Generasi Y Terhadap Komitmcn Kcrja Di Bank Mandiri Palembang. Jurnal Aplikasi Bismson Manajemen, YoLJ No. /, Januari 2017

()rcstig, J. (2014). Ageing towards meaningful work? Age, labour-market change, and attitudes to work in the swedish work force, 1979-2003. *Nordic Journal of Social Research*, 5: 161-189

Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). Talent management: Mengembangkan SDM untuk mencapai pcrumbuhan dan kincrja prima. Jakarta: Gramcdia Pustaka Utama

P crw ira, R. W., dan Dwi yanti , R. (2011). Makna kerja ditinjau dari tin gka t pc nd idik an p ad a buru h wani ta di PT Tigu Putra Abadi Perkasa Purbalingga. *Psycho Ide a* 9(2): 22-29

Picc olo . R. F., Gree nb au m, R., Hartog, D. M . • dan Folger, R. (2010) . The relati onshi p be tween ethical lead ership and core job characteristics . *Journal of Organizational Behavior*, 31: 259-278

Picc olo , R. F., Gre enbaum, R., Hartog, D. M., dan Folger, R. (2010) .The relat ionshi p bet ween ethica l leaders hip and core job charact eristics . *Journal of Organizational B ehavior* , 31 : 259- 278

Ros o , B. D., De kas, K. H., dan Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work : A theorit ical integ ration and rev iew . *Research ; 11 Organizational Behavior*, 30: 91- 127

Scr ogg ins , W . A. (2008) . Antecedents and outc omes of experi enced meaningful work: A pers on-job fit perspectiv e. *Missouri State Unive rsi ty . Journal of Busin ess Inquir y*: 6R-78

St eger, F., Dik , B . J., dan Duffy, R. D . (2012) . Mea suri ng meanin gful wo rk : The work and m ean in g invento ry (WAMI). *Jo urnal of Car eer Assess ment* , 20 (3): 322 -337

Su ngkit , F. N., dan Meiya nto, I. S. (2015) .Pcn garuh job en ric hment terh ad ap em ploy ee e ngagem ent mela lu i psy cho lo gical meaningfulness



sebagai mediator. Gajah Mada Journal of Psychology . I: 61 - 73 Tinukc, F. (2013). An exploration of gender based difference in workplace values. International Journal of 1/11111