

**Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work
Meaningfulness* dan Dampaknya pada *Employee Life Satisfaction* serta
*Employee Creativity***

Disertasi

Program Doktor Ilmu Ekonomi



Jujun Juhedi

19931007

**PROGRAM PASCASARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2025



**BUKTI TINDAK LANJUT UJIAN TERTUTUP DISERTASI
PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI PROGRAM DOKTOR**

Nama Mahasiswa : JUJUN JUHEDI
No. Mahasiswa : 19931007
Judul Disertasi : Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Meaningfulness dan Dampaknya pada Employee Life Satisfaction serta Employee Creativity: Studi Pada ASN Satuan Polisi Pamong Praja Se-Jawa Barat

No	Nama Pembimbing/Penguji	Catatan Revisi	Tindak Lanjut Perbaikan	Halaman Perbaikan
1	Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si	Diperjelas hasil penelitian secara managerial		
2	Dr. Zainal Mustafa EQ., M.M	Kontribusi untuk teori TPB bagaimana		
3	Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A	Diperjelas kontribusi teori, metode dan kebijakan disertasi		
4	Dr. Mayang Palupi, B.B.A., M.B.A	Di pertegas kontribusi terkait birokrasi yang punya power distan tinggi		
5	Prof. Dr. Sri Tutie Rahayu, M.Si.	Masukan terhadap kebijakan pelayanan publik ASN Satpol PP		
6	Dr. Sugiyanto, S.Sos., M.M	Kuasai isi disertasi dalam penyusunan perda dan perbup libatkan masyarakat		

Yogyakarta,

Telah diteliti dan disetujui oleh,
Promotor,

(Prof. Dr. Widodo, S.E., M. Si.)

Yogyakarta,

Telah diteliti dan disetujui oleh,
Ko Promotor,

(Dr. Zainal Mustafa EQ, M.M.)

Yogyakarta, 26-7-2016

Telah diteliti dan disetujui oleh,
Ko Promotor,

(Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.)

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING REVISI UJIAN TERTUTUP

JUDUL DISERTASI

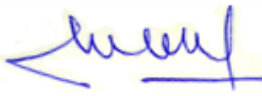
Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Meaningfulness dan Dampaknya pada Employee Life Satisfaction serta Employee Creativity: Studi Pada ASN Satuan Polisi Pamong Praja Se-Jawa Barat

Disusun oleh: **JUJUN JUHEDI**

No. MHS.: **19931007**

TELAH DISETUJUI SESUAI DENGAN LEMBAR REVISI



NO.	NAMA	JABATAN	TANGGAL	TANDA TANGAN
1.	Prof. Dr. Widodo S.E., M. Si.	Promotor		
2.	Dr. Zainal Mustafa EQ., M.M.	Ko Promotor I	11/01/2026	
3.	Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.	Ko Promotor II	26/1/2026	

Catatan:

⇒ 6 (enam) lembar revisi harus ditunjukkan ke Tim Penguji



**HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI
REVISI UJIAN TERTUTUP**

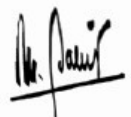
JUDUL DISERTASI

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Meaningfulness dan Dampaknya pada Employee Life Satisfaction serta Employee Creativity: Studi Pada ASN Satuan Polisi Pamong Praja Se-Jawa Barat

Disusun oleh: JUJUN JUHEDI

No. MHS.: 19931007

TELAH DISETUJUI SESUAI DENGAN LEMBAR REVISI

NO.	NAMA	JABATAN	TANGGAL	TANDA TANGAN
1.	Dr. Majang Palupi, B.B.A., M.B.A.	Ketua Tim Penguji/ Penguji I	9 Maret 2026	
2.	Prof. Dr. Sri Tutie Rahayu, M.Si.	Penguji II		
3.	Dr. Sugiyanto, S.Sos., M.M.	Penguji III	10/3/2026	

Catatan:

⇒ 6 (enam) lembar revisi harap ditunjukkan ke Tim Penguji



**BUKTI TINDAK LANJUT KE 2
UJIAN TERTUTUP DISERTASI
PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI PROGRAM DOKTOR**

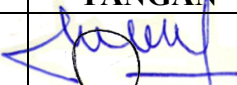
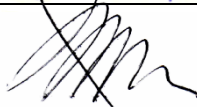
JUDUL DISERTASI

**Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Meaningfulness dan
Dampaknya pada Employee Life Satisfaction serta Employee Creativity**

Disusun oleh: **JUJUN JUHEDI**

No. MHS.: **19931007**

TELAH DISETUJUI SESUAI DENGAN LEMBAR REVISI

NO.	NAMA	JABATAN	TANGGAL	TANDA TANGAN
1.	Prof. Dr. Widodo, S.E., M. Si.	Promotor	25 Mei 2026	
2.	Dr. Zainal Mustafa EQ., M.M.	Ko Promotor I	25 Mei 2026	
3.	Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.	Ko Promotor II	25/5 26	

Catatan:

⇒ 6 (enam) lembar revisi harap ditunjukkan ke Tim Penguji



**BUKTI TINDAK LANJUT KE 2
UJIAN TERTUTUP DISERTASI
PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI PROGRAM DOKTOR**

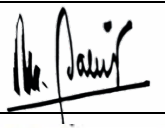
JUDUL DISERTASI

**Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Meaningfulness dan
Dampaknya pada Employee Life Satisfaction serta Employee Creativity**

Disusun oleh: JUJUN JUHEDI

No. MHS: **19931007**

TELAH DISETUJUI SESUAI DENGAN LEMBAR REVISI

NO.	NAMA	JABATAN	TANGGAL	TANDA TANGAN
1.	Dr. Majang Palupi, B.B.A., M.B.A.	Ketua Tim Penguji/ Penguji I	20 Mei 2026	
2.	Prof. Dr. Sri Tutie Rahayu, M.Si.	Penguji II	25 Mei 2026	
3.	Dr. Sugiyanto, S.Sos., M.M.	Penguji III	25 Mei 2026	

Catatan:

⇒ 6 (enam) lembar revisi harap ditunjukkan ke Tim Penguj

DAFTAR ISI

Hal

Lembar Persetujuan	i
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Gap Riset	6
1.3 Gap Teori	9
1.4 Empirical Gap dan Permasalahan Spesifik Satpol PP	13
1.5 Pentingnya Penelitian	16
1.6 Novelty	17
1.7 Rumusan Masalah	24
1.8 Pertanyaan Penelitian	24
1.9 Tujuan Penelitian	25
1.10 Manfaat Penelitian	26
1.10.1 Penelitian Selanjutnya	26
1.10.2 Kepala Satuan Polisi Pamong Praja	28
1.10.3 Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia	28
1.10.4 Pegawai Negeri Sipil di Satuan Polisi Pamong Praja	29
BAB II KAJIAN PUSTAKA	30
2.1 <i>Self Determination Theory</i> (SDT)	30

2.2 <i>Theory of Planned Behavior (TPB)</i>	33
2.3 <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	38
2.4 <i>Work Meaningfulness (WM)</i>	43
2.5 <i>Employee Life Satisfaction (ELS)</i>	46
2.6 <i>Employee Creativity (EC)</i>	49
2.7 Kerangka Teori	52
2.8 Hipotesis Penelitian	55
2.8.1 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Life Satisfaction</i>	55
2.8.2 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	57
2.8.3 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Work Meaningfulness</i>	59
2.8.4 Pengaruh <i>Work Meaningfulness</i> terhadap <i>Employee Life Satisfaction</i> ...	61
2.8.5 Pengaruh <i>Work Meaningfulness</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	62
2.8.6 Peran Mediasi <i>Work Meaningfulness</i> terhadap pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Kepada <i>Employee Life Satisfaction</i>	62
2.8.7 Peran Mediasi <i>Work Meaningfulness</i> terhadap pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> kepada <i>Employee Creativity</i>	64
BAB III METODE PENELITIAN	66
3.1 Desain Penelitian	66
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	69
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	70
3.4 Metode Pengumpulan Data	74

3.5 Analisi Data	75
3.5.1 Analisis Data Secara Deskriptif	75
3.5.2 Analisis Data	75
3.6 Pengukuran Relibilitas	81
3.6.1 Pengertian Reliabilitas	81
3.6.2 Jenis dan Ukuran Reabilitas	81
3.7 Hubungan Validitas dan Reliabilitas	83
3.8 Ringkasan Kriteria Umum	83
3.9 Uji Hipotesis	83
3.10 Evaluate <i>Goodness of Fit</i>	84
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	85
4.1 Analisis Statistika Deskriptif	85
4.2 Analisis Statistika Inferensial	96
4.2.1 Uji Kecocokan Model Melalui Model Struktural	96
4.2.2 Uji Asumsi Normalitas data dan Outlier	102
4.2.2.1 Uji Asumsi Normalitas Data Indikator	103
4.2.2.2 Uji Asumsi untuk Outlier	105
4.2.2.3 Uji Model Pengukuran	106
4.3 Uji Model Struktural	111
4.4 Pembahasan	117
4.4.1 <i>Perceived Organizaton Support</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Empolyee</i> <i>Life Satisfaction</i>	117
4.4.2 <i>Perceived Organizaton Support</i> tidak berpengaruh positif terhadap <i>Employee Creativity</i>	121

4.4.3 berpengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> positif terhadap <i>Work Meaningfulness</i>	122
4.4.4 <i>Work Meaningfulness</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Life Satisfaction</i>	124
4.4.5 <i>Work Meaningfulness</i> juga berpengaruh positif terhadap <i>Employee Creativity</i>	125
4.4.6 <i>Work Meaningfulness</i> terbukti memediasi hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Life Satisfaction</i>	126
4.4.7 <i>Work Meaningfulness</i> terbukti memediasi hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Employee Creativity</i>	128
4.5 Pembahasan Novelty	130
4.6 Perbandingan Novelty Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	138
BAB V PENUTUP	145
5.1 Simpulan	145
5.2 Implikasi Hasil Penelitian	146
5.2.1 Implikasi Teori	146
5.2.2 Implikasi Manajerial	150
5.3 Keterbatasan Penelitian	153
DAFTAR PUSTAKA	156

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	69
Tabel 3.2. Daftar Pegawai SatPol PP Kabupaten dan Kota Wilayah III Cirebon	71
Tabel 3.3 Sampel Perwakilan Kabupaten/Kota Wilayah III Cirebon	73
Tabel 3.4 Ringkasan Kriteria Umum	83
Tabel 3.5 <i>Goodness of Fit</i>	84
Tabel 4.1. Persepsi responden terhadap <i>Perceived Organizational Support</i> berdasarkan jenis kelamin, menggunakan skor rata-rata	85
Tabel 4.2 Persepsi responden terhadap <i>Work Meaningfulness</i> berdasarkan jenis kelamin, menggunakan skor rata-rata	88
Tabel 4.3 Persepsi responden terhadap <i>Employee Life Satisfaction</i> berdasarkan jenis kelamin, menggunakan skor rata-rata	90
Tabel 4.4 Persepsi responden terhadap <i>Employee Creativity</i> berdasarkan jenis kelamin, menggunakan skor rata-rata	93
Tabel 4.5 Loading Factor Model Akhir	100
Tabel 4.6 Uji Discriminant Validity (Kriteria Fornell–Larcker).....	101
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas Data Indikator	104
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator	106
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Indikator dengan Bootstrapping	109
Tabel 4.10 Hasil Uji Bootstrapping	112

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Model Penelitian	65
Gambar 4.1 Model Struktural Awal	97
Gambar 4.2 Modifikasi Model Struktural	98
Gambar 4.3 Mediasi <i>Work Meaningfulness</i> pada pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Life Satisfaction</i>	114
Gambar 4.4 Mediasi <i>Work Meaningfulness</i> pada pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Employee Creativity</i>	115

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Era disrupsi digital yang ditandai oleh perkembangan teknologi informasi, otomatisasi kerja, serta transformasi birokrasi berbasis digital telah mengubah paradigma dunia kerja secara fundamental (Smythe, 2023; Sull *et al.*, 2022). Perubahan ini semakin dipercepat oleh pandemi COVID-19 yang mendorong organisasi, baik sektor privat maupun sektor publik, melakukan penyesuaian besar-besaran terhadap pola kerja, sistem komunikasi, serta mekanisme pelayanan (Sull *et al.*, 2022; Deloitte, 2025). Model kerja fleksibel, digitalisasi layanan, dan penggunaan teknologi kecerdasan buatan *artificial intelligence* (AI) mulai menjadi bagian dari praktik organisasi modern. Dalam konteks tersebut, pekerjaan tidak lagi hanya dipandang sebagai sarana memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai sumber makna, identitas, dan aktualisasi diri.

Fenomena global menunjukkan bahwa semakin banyak pekerja mencari pekerjaan yang bermakna dibanding sekadar pekerjaan yang memberikan kompensasi material. Smythe (2023) menunjukkan bahwa sekitar 65% pekerja global menginginkan pekerjaan yang memberi makna lebih dalam terhadap kehidupan mereka. Fenomena *Great Resignation* pasca pandemi juga memperlihatkan bahwa jutaan pekerja memilih meninggalkan organisasi yang dianggap tidak mampu memberikan keterikatan emosional, penghargaan psikologis, serta makna terhadap pekerjaan mereka. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *work meaningfulness* atau kebermaknaan kerja menjadi isu penting dalam dunia kerja kontemporer.

Dalam organisasi modern, kebermaknaan kerja berkaitan dengan persepsi individu bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki tujuan, nilai, dan kontribusi yang berarti bagi diri sendiri maupun lingkungan sosial (Rosso *et al.*, 2010; Steger *et al.*, 2012a). Individu yang merasakan pekerjaannya bermakna cenderung memiliki motivasi intrinsik lebih tinggi, keterikatan kerja yang lebih kuat, serta kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Nikolova & Cnossen, 2020; Steger *et al.*, 2012a). Sebaliknya, individu yang tidak menemukan makna dalam pekerjaannya lebih rentan mengalami stres, *burnout*, *disengagement*, dan penurunan produktivitas (Scientific Reports, 2025; Nature, 2025).

Fenomena tersebut juga terjadi dalam sektor publik, termasuk pada organisasi birokrasi pemerintah di Indonesia. Aparatur Sipil Negara (ASN) saat ini menghadapi perubahan lingkungan kerja yang sangat cepat akibat tuntutan reformasi birokrasi, digitalisasi pelayanan publik, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas layanan pemerintah. ASN dituntut tidak hanya bekerja secara administratif, tetapi juga mampu berinovasi, adaptif terhadap perubahan, kreatif dalam memberikan pelayanan, serta memiliki orientasi pelayanan publik yang kuat.

Namun demikian, realitas birokrasi publik Indonesia masih menunjukkan berbagai persoalan mendasar (Lily *et al.*, 2017; Hofstede, 2020). Struktur birokrasi yang hierarkis, prosedur kerja yang rigid, budaya organisasi yang formalistik, serta dominasi kepatuhan administratif sering kali membuat pegawai kehilangan ruang untuk mengekspresikan kreativitas dan aktualisasi diri. Dalam lingkungan birokrasi seperti ini, pekerjaan cenderung dipahami sebagai rutinitas administratif semata, bukan sebagai aktivitas bermakna yang memberikan kontribusi sosial.

Fenomena tersebut semakin terlihat pada ASN di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Sebagai institusi yang memiliki tugas strategis dalam menjaga ketertiban umum, menegakkan peraturan daerah, dan melaksanakan pelayanan masyarakat, Satpol PP menghadapi tekanan kerja yang kompleks. Di satu sisi, Satpol PP dituntut menjalankan fungsi penegakan aturan secara tegas. Namun di sisi lain, mereka juga harus menghadapi kritik publik, resistensi masyarakat, serta tekanan sosial yang tinggi.

Dalam praktiknya, citra publik terhadap Satpol PP masih cenderung negatif (Rofiyanti *et al.*, 2021). Banyak masyarakat memandang Satpol PP sebagai institusi represif, arogan, dan lebih berorientasi pada penertiban dibanding pendekatan humanis. Berbagai pemberitaan media mengenai konflik penertiban pedagang kaki lima, penggusuran, maupun tindakan koersif lainnya memperkuat persepsi negatif tersebut. Kondisi ini berpotensi memengaruhi bagaimana pegawai Satpol PP memaknai pekerjaan mereka.

Selain citra publik yang negatif, ASN Satpol PP juga menghadapi tekanan psikologis dan stres kerja yang tinggi. Tugas penertiban yang sering menimbulkan konflik sosial, tuntutan pelayanan masyarakat yang semakin kompleks, serta tekanan administratif dari organisasi menciptakan beban kerja yang berat. Dalam banyak kasus, ASN Satpol PP harus bekerja dalam situasi penuh tekanan, menghadapi resistensi masyarakat, dan tetap dituntut menjaga profesionalisme organisasi.

Fenomena lain yang menjadi perhatian adalah rendahnya inovasi dan kreativitas di lingkungan birokrasi publik, termasuk Satpol PP (Hidayat *et al.*, 2023; Aldabbas *et al.*, 2021). Budaya kerja birokratis yang menekankan kepatuhan terhadap prosedur sering kali membatasi ruang kreativitas ASN. Pegawai cenderung bekerja berdasarkan

aturan baku dan menghindari risiko inovasi karena khawatir dianggap melanggar prosedur atau menerima sanksi administratif. Akibatnya, kreativitas ASN dalam menciptakan solusi baru, pendekatan pelayanan inovatif, maupun strategi penegakan peraturan yang humanis menjadi terbatas.

Kondisi ini diperkuat oleh data Kementerian PAN-RB yang menunjukkan masih rendahnya kinerja sebagian ASN di Indonesia (Lily *et al.*, 2017). Rendahnya keterlibatan kerja, lemahnya motivasi intrinsik, dan minimnya inovasi pelayanan publik menunjukkan bahwa banyak ASN belum menemukan kebermanaknaan dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks Satpol PP, kondisi tersebut menjadi semakin penting karena organisasi ini berada di garis depan pelayanan dan penegakan ketertiban masyarakat.

Di sisi lain, perkembangan teknologi digital dan penggunaan *artificial intelligence* (AI) di sektor publik mulai mengubah pola kerja birokrasi (Bankins & Formosa, 2023; Noordt & Misuraca, 2022; Panda *et al.*, 2025). Digitalisasi pelayanan publik memang memberikan efisiensi administrasi, namun juga memunculkan kekhawatiran mengenai berkurangnya aspek humanistik dalam pekerjaan ASN. Ketergantungan terhadap sistem digital dan algoritma dapat membuat pekerjaan menjadi lebih mekanistik, sehingga mengurangi pengalaman emosional dan sosial yang menjadi sumber kebermanaknaan kerja.

Transformasi digital juga membawa tantangan baru terhadap kreativitas ASN (Braganza *et al.*, 2020; Wu *et al.*, 2022). Penggunaan teknologi yang terlalu terstandarisasi berpotensi membuat pegawai hanya mengikuti prosedur sistem tanpa ruang improvisasi dan inovasi. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menimbulkan alienasi kerja, penurunan motivasi intrinsik, serta rendahnya keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.

Fenomena lain yang semakin relevan adalah perubahan karakteristik generasi kerja (Deloitte, 2025; Twenge & Campbell, 2012). Generasi milenial dan Gen-Z yang mulai mendominasi ASN memiliki orientasi kerja yang berbeda dibanding generasi sebelumnya. Mereka lebih menekankan pentingnya *work-life balance*, makna kerja, penghargaan psikologis, dan peluang pengembangan diri. Deloitte (2025) menunjukkan bahwa hampir 90% Gen Z dan milenial memprioritaskan pekerjaan yang memiliki tujuan bermakna. Jika organisasi publik tidak mampu memenuhi kebutuhan psikologis tersebut, maka engagement ASN akan semakin rendah.

Dalam konteks tersebut, *perceived organizational support* (POS) menjadi faktor penting dalam membentuk pengalaman kerja ASN (Eisenberger *et al.*, 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). *Perceived organizational support* menggambarkan sejauh mana pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh organisasi. Dukungan organisasi tidak hanya berkaitan dengan aspek material seperti gaji atau tunjangan, tetapi juga mencakup pengakuan, perhatian terhadap kesejahteraan psikologis, kesempatan berkembang, dan penghargaan terhadap kontribusi pegawai.

Ketika ASN merasa didukung organisasi, mereka cenderung memandang pekerjaannya lebih bermakna dan bernilai. Sebaliknya, rendahnya dukungan organisasi dapat memperkuat perasaan tidak dihargai, menurunkan motivasi intrinsik, dan meningkatkan stres kerja. Dalam lingkungan birokrasi yang rigid seperti Satpol PP, *perceived organizational support* menjadi sangat penting karena dapat menjadi sumber dukungan psikologis yang membantu pegawai menghadapi tekanan kerja.

Selain mempengaruhi kebermaknaan kerja, *perceived organizational support* juga berpotensi meningkatkan *employee life satisfaction* atau kepuasan hidup pegawai (Ng *et al.*, 2022; Novanto *et al.*, 2021). ASN yang merasa didukung organisasi dan

menemukan makna dalam pekerjaannya cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Mereka lebih mampu menyeimbangkan tuntutan kerja dengan kehidupan pribadi, memiliki rasa bangga terhadap profesi, dan menunjukkan kepuasan hidup yang lebih tinggi.

Lebih jauh, kebermaknaan kerja dan kepuasan hidup juga memiliki hubungan erat dengan *employee creativity* (Amabile, 1996; Haar & Ghafoor, 2020). Pegawai yang merasa pekerjaannya bermakna dan didukung organisasi cenderung lebih berani mengambil inisiatif, menghasilkan ide baru, dan menciptakan inovasi dalam pekerjaan. Dalam konteks Satpol PP, kreativitas menjadi sangat penting untuk menciptakan pendekatan pelayanan publik yang lebih humanis, persuasif, dan adaptif terhadap perubahan sosial masyarakat (Hemsworth *et al.*, 2024; Syamsul *et al.*, 2023).

Dengan demikian, fenomena disrupsi digital, rendahnya inovasi birokrasi, tingginya stres kerja ASN, citra negatif publik terhadap Satpol PP, serta rigiditas birokrasi menunjukkan pentingnya penelitian mengenai hubungan *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity* dalam konteks ASN Satpol PP.

1.2 Gap Riset

Meskipun penelitian mengenai *work meaningfulness* berkembang cukup pesat dalam literatur perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, masih terdapat sejumlah kesenjangan penelitian yang signifikan. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada organisasi sektor privat dan di negara maju, sehingga belum sepenuhnya mampu menjelaskan realitas organisasi sektor publik di negara berkembang seperti Indonesia.

Penelitian mengenai *work meaningfulness* selama ini banyak difokuskan pada organisasi bisnis, perusahaan multinasional, maupun sektor layanan profesional (Lysova *et al.*, 2019a; Rosso *et al.*, 2010). Konteks birokrasi publik, khususnya organisasi pemerintahan yang memiliki karakteristik hierarkis dan regulatif seperti Satpol PP, masih relatif jarang dikaji. Padahal, karakteristik pekerjaan ASN sangat berbeda dibanding sektor privat karena lebih dipengaruhi oleh regulasi, norma formal, dan budaya birokrasi.

Sebagian besar penelitian terdahulu juga menempatkan *work meaningfulness* hanya sebagai outcome psikologis individual tanpa mengaitkannya dengan dinamika organisasi publik yang kompleks (Steger *et al.*, 2012a). Padahal, dalam birokrasi publik, kebermaknaan kerja sangat dipengaruhi oleh hubungan antara pegawai dan organisasi, budaya kerja, dukungan struktural, serta persepsi masyarakat terhadap institusi pemerintah.

Penelitian mengenai *perceived organizational support* juga umumnya lebih menekankan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* (Eisenberger *et al.*, 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Kajian yang menghubungkan *perceived organizational support* dengan *work meaningfulness*, *employee life satisfaction* dan *employee creativity* secara simultan masih sangat terbatas.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu belum secara spesifik mengkaji bagaimana *perceived organizational support* dapat menjadi faktor penting dalam mengatasi rigiditas birokrasi dan rendahnya kreativitas ASN. Dalam konteks Satpol PP, isu kreativitas menjadi sangat penting karena organisasi ini membutuhkan pendekatan pelayanan yang inovatif dan humanis. Namun, penelitian yang secara khusus

menghubungkan *perceived organizational support* dengan kreativitas ASN Satpol PP masih sangat minim.

Kesenjangan penelitian juga terlihat pada kajian mengenai *employee life satisfaction* dalam organisasi publik. Banyak penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada kepuasan kerja dibanding kepuasan hidup secara keseluruhan. Padahal, dalam era digital saat ini, batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi semakin kabur sehingga pengalaman kerja memiliki pengaruh besar terhadap kualitas hidup individu.

Selain itu, penelitian mengenai ASN di Indonesia umumnya masih berfokus pada aspek administratif, reformasi birokrasi, dan sistem manajemen kinerja. Kajian yang mengeksplorasi dimensi psikologis ASN seperti kebermaknaan kerja, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan hidup masih relatif terbatas. Dalam konteks Satpol PP, penelitian sebelumnya lebih banyak membahas efektivitas penegakan peraturan daerah, konflik sosial, dan masalah ketertiban umum. Sangat sedikit penelitian yang mengkaji aspek psikologis ASN Satpol PP, terutama terkait bagaimana mereka memaknai pekerjaan, merasakan dukungan organisasi, serta mengembangkan kreativitas kerja.

Kesenjangan lain terlihat pada konteks budaya organisasi publik Indonesia yang sangat dipengaruhi oleh kolektivisme dan hierarki tinggi. Sebagian besar penelitian *work meaningfulness* dilakukan di negara barat yang memiliki budaya individualistik dan struktur organisasi lebih fleksibel. Oleh karena itu, hasil penelitian tersebut belum tentu relevan dengan kondisi birokrasi Indonesia.

Dalam budaya kolektivistik seperti Indonesia, hubungan sosial, loyalitas kelompok, dan kepatuhan terhadap hierarki memiliki pengaruh besar terhadap

pengalaman kerja pegawai. Hal ini membuat mekanisme pembentukan *work meaningfulness* pada ASN Indonesia kemungkinan berbeda dibanding pegawai sektor privat di negara Barat.

Selain itu, penelitian terdahulu juga belum banyak mengkaji dampak transformasi digital dan penggunaan *artificial intelligence* (AI) terhadap kebermaknaan kerja ASN (Bankins & Formosa, 2023; Noordt & Misuraca, 2022; Panda *et al.*, 2025). Padahal, digitalisasi birokrasi berpotensi mengubah pengalaman kerja pegawai secara signifikan. Penelitian yang secara empiris menguji bagaimana transformasi digital memengaruhi *work meaningfulness* ASN masih sangat terbatas. Kesenjangan penelitian lainnya adalah minimnya studi yang mengintegrasikan *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity* dalam satu model penelitian yang komprehensif. Sebagian besar penelitian hanya menguji hubungan dua variabel secara parsial sehingga belum mampu menjelaskan proses psikologis yang lebih kompleks.

Dengan demikian, gap riset dalam penelitian ini terletak pada masih terbatasnya kajian mengenai hubungan *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity* dalam konteks ASN Satpol PP di Indonesia, khususnya dalam menghadapi tantangan disrupsi digital, rigiditas birokrasi, rendahnya inovasi, stres kerja, dan citra negatif publik.

1.3 Gap Teori

Selain terdapat gap riset empiris, penelitian ini juga menemukan adanya kesenjangan teoritis dalam menjelaskan hubungan antara *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity*.

Sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan pendekatan teori yang bersifat parsial sehingga belum mampu menjelaskan secara komprehensif hubungan psikologis, sosial, dan perilaku dalam konteks birokrasi publik.

Sebagian besar penelitian mengenai *perceived organizational support* dan *work meaningfulness* menggunakan *social exchange theory* (SET) sebagai landasan utama. Teori ini menekankan prinsip timbal balik sosial, di mana individu akan membalas dukungan organisasi melalui perilaku positif terhadap organisasi (Eisenberger *et al.*, 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002). Meskipun relevan, pendekatan *social exchange theory* (SET) memiliki keterbatasan karena lebih menekankan hubungan pertukaran sosial dan belum mampu menjelaskan secara mendalam aspek *motivasi intrinsik* serta kebutuhan psikologis individu dalam menemukan makna kerja.

Teori lain yang sering digunakan adalah *job demands resources* (JD-R) Model yang menjelaskan bahwa kesejahteraan dan performa kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja. Namun, pendekatan *job demands resources* (JD-R) lebih berorientasi pada aspek stres kerja dan burnout sehingga belum cukup menjelaskan proses terbentuknya kebermaknaan kerja serta kreativitas ASN dalam konteks birokrasi publik.

Dalam penelitian ini, *self determination theory* (SDT) digunakan sebagai grand theory utama. *Self determination theory* yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000) menekankan bahwa individu memiliki tiga kebutuhan psikologis dasar yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Ketiga kebutuhan tersebut menjadi fondasi utama dalam membentuk motivasi intrinsik, kesejahteraan psikologis, serta perilaku positif individu.

Pemilihan *self determination theory* (SDT) sebagai grand theory didasarkan pada kemampuannya menjelaskan bagaimana *perceived organizational support* dapat

memenuhi kebutuhan psikologis ASN. Dukungan organisasi yang dirasakan pegawai akan meningkatkan rasa dihargai, rasa kompeten, serta keterhubungan sosial dengan organisasi. Ketika kebutuhan psikologis tersebut terpenuhi, ASN akan lebih mudah menemukan kebermanaan dalam pekerjaan mereka (Steger *et al.*, 2012a; Rosso *et al.*, 2010).

Dalam perspektif *self determination theory* (SDT), *work meaningfulness* dipahami sebagai hasil dari terpenuhinya kebutuhan psikologis intrinsik pegawai. ASN yang merasa memiliki otonomi dalam bekerja, merasa kompeten menjalankan tugas, dan memiliki hubungan sosial positif dengan organisasi cenderung memandang pekerjaannya lebih bermakna. Sebaliknya, lingkungan birokrasi yang terlalu rigid, hierarkis, dan administratif dapat menghambat pemenuhan kebutuhan psikologis tersebut sehingga menurunkan *work meaningfulness*.

Selain itu, *self determination theory* (SDT) juga relevan untuk menjelaskan hubungan antara *work meaningfulness* dan *employee life satisfaction*. Penelitian Deci dan Ryan (2000) menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan hidup individu. ASN yang menemukan makna dalam pekerjaan cenderung memiliki keseimbangan psikologis yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta kepuasan hidup yang lebih tinggi (Ng *et al.*, 2022).

Dalam konteks *employee creativity*, *self determination theory* (SDT) menjelaskan bahwa kreativitas berkembang ketika individu memiliki motivasi intrinsik yang kuat dan merasa didukung oleh lingkungan organisasi. Pegawai yang merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkembang akan lebih berani menghasilkan ide baru,

mengambil inisiatif, dan menciptakan inovasi dalam pekerjaan (Amabile, 1996; Deci & Ryan, 2000).

Meskipun demikian, penggunaan *self determination theory* (SDT) dalam konteks birokrasi publik juga memiliki keterbatasan. *Self determination theory* lebih menekankan aspek motivasi intrinsik dan kebutuhan psikologis individu, sementara perilaku ASN dalam organisasi publik juga dipengaruhi oleh norma sosial, budaya kolektivistik, regulasi formal, dan tekanan struktural birokrasi.

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan *theory of planned behavior* (TPB) sebagai *supporting theory* untuk melengkapi. *Theory of Planned Behavior* yang dikembangkan oleh Ajzen (2011) menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh *attitude toward behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control*. Dalam konteks penelitian ini, *theory of planned behavior* membantu menjelaskan bagaimana dukungan organisasi dan lingkungan sosial birokrasi membentuk sikap ASN terhadap pekerjaan, norma subjektif dalam organisasi, serta keyakinan ASN terhadap kemampuan mereka dalam berperilaku kreatif dan inovatif.

Perceived organizational support dalam perspektif *theory of planned behavior* (TPB) dipahami sebagai faktor organisasi yang memperkuat sikap positif pegawai terhadap organisasi, membentuk norma sosial yang mendukung perilaku prososial, serta meningkatkan *perceived behavioral control* ASN. Ketika ASN merasa didukung organisasi, mereka akan lebih percaya diri dalam bekerja, lebih termotivasi untuk berkontribusi, dan lebih berani menciptakan inovasi.

Dengan demikian, integrasi *self determination theory* (SDT) sebagai grand theory dan *theory of planned behavior* (TPB) sebagai *supporting theory* memungkinkan penelitian ini menjelaskan hubungan *antara perceived organizational support, work*

meaningfulness, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity* secara lebih komprehensif.

Selain itu, penelitian ini juga berupaya menjawab keterbatasan teori-teori sebelumnya yang belum mampu menjelaskan secara utuh hubungan antara dukungan organisasi, kebutuhan psikologis intrinsik, norma sosial birokrasi, kebermanaknaan kerja, kesejahteraan psikologis, dan kreativitas ASN dalam konteks birokrasi Indonesia.

Penelitian ini juga memiliki novelty teoritis karena mengintegrasikan *self determination theory* (SDT) dan *theory of planned behavior* (TPB) dalam satu model konseptual untuk menjelaskan perilaku ASN Satpol PP di tengah disrupsi digital, rigiditas birokrasi, stres kerja, dan tuntutan inovasi pelayanan publik.

1.4 Empirical Gap dan Permasalahan Spesifik Satpol PP

Empirical gap dalam penelitian ini terlihat dari masih rendahnya kualitas inovasi birokrasi, tingginya stres kerja ASN, citra negatif publik terhadap Satpol PP, serta rigiditas birokrasi yang memengaruhi pengalaman kerja pegawai.

Pertama, rendahnya inovasi birokrasi masih menjadi persoalan utama dalam organisasi publik Indonesia (Hidayat *et al.*, 2023; Aldabbas *et al.*, 2021). Meskipun pemerintah terus mendorong reformasi birokrasi dan digitalisasi pelayanan publik, implementasi inovasi di tingkat organisasi masih berjalan lambat. Banyak ASN cenderung bekerja secara prosedural dan menghindari risiko inovasi.

Dalam lingkungan Satpol PP, rendahnya inovasi terlihat dari pendekatan penegakan ketertiban yang masih dominan represif dan administratif. Pendekatan pelayanan berbasis dialog, partisipasi masyarakat, dan strategi humanis belum berkembang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas ASN dalam menciptakan

solusi pelayanan publik masih rendah. Rendahnya inovasi tersebut dipengaruhi oleh budaya birokrasi yang rigid dan hierarkis. ASN sering kali merasa takut melakukan inovasi karena khawatir melanggar prosedur atau menerima konsekuensi administratif. Akibatnya, pegawai lebih memilih bekerja sesuai rutinitas dibanding menciptakan perubahan.

Kedua, stres kerja ASN Satpol PP juga menjadi empirical gap yang penting (Scientific Reports, 2025; Nature, 2025). Tugas penertiban umum dan penegakan peraturan daerah sering menempatkan ASN Satpol PP dalam situasi konflik sosial. Mereka harus menghadapi resistensi masyarakat, tekanan media, tuntutan organisasi, serta ekspektasi publik yang tinggi. Kondisi kerja tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan emosional, dan burnout. ASN yang terus bekerja dalam tekanan tinggi tanpa dukungan organisasi yang memadai berisiko mengalami penurunan motivasi kerja dan kesejahteraan psikologis.

Ketiga, citra negatif publik terhadap Satpol PP menjadi tantangan besar dalam membangun kebermanaknaan kerja ASN (Rofiyanti *et al.*, 2021; Agus Sukiyono, 2022). Satpol PP sering dipersepsikan masyarakat sebagai aparat represif, arogan, dan identik dengan tindakan penertiban yang keras. Persepsi negatif ini dapat memengaruhi kebanggaan profesi ASN dan menurunkan persepsi bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai sosial yang positif. Dalam jangka panjang, citra negatif publik dapat menciptakan alienasi kerja dan mengurangi keterikatan emosional ASN terhadap organisasi. Pegawai mungkin merasa pekerjaan mereka tidak dihargai masyarakat, sehingga kebermanaknaan kerja menjadi rendah.

Keempat, rigiditas birokrasi menjadi persoalan yang memperburuk kondisi organisasi publik (Hofstede, 2020; Nguyen *et al.*, 2019). Struktur organisasi yang terlalu

hierarkis, dominasi prosedur formal, serta budaya kerja administratif membuat ASN sulit mengembangkan kreativitas dan inovasi. Dalam konteks Satpol PP, rigiditas birokrasi sering terlihat dalam mekanisme pengambilan keputusan yang sentralistik, dominasi instruksi atasan, serta minimnya ruang partisipasi pegawai dalam menciptakan solusi kerja. Pegawai cenderung menjalankan tugas berdasarkan perintah tanpa kesempatan mengembangkan ide kreatif. Kondisi tersebut tidak hanya memengaruhi kreativitas, tetapi juga berdampak pada *work meaningfulness*. Ketika pegawai merasa pekerjaannya hanya berupa rutinitas administratif tanpa ruang kontribusi personal, maka makna kerja menjadi semakin rendah.

Empirical gap lainnya adalah masih rendahnya perhatian organisasi publik terhadap kesejahteraan psikologis ASN. Kebijakan manajemen SDM birokrasi masih lebih banyak menekankan aspek administratif, disiplin, dan kinerja formal dibanding kesejahteraan psikologis pegawai. Padahal, penelitian modern menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis, kebermaknaan kerja, dan kepuasan hidup memiliki pengaruh besar terhadap engagement, kreativitas, dan produktivitas pegawai. Selain itu, transformasi digital dan penggunaan *artificial intelligence* (AI) dalam birokrasi juga menciptakan tantangan baru terhadap pengalaman kerja ASN. Digitalisasi memang meningkatkan efisiensi administrasi, tetapi berpotensi mengurangi interaksi sosial dan aspek humanistik dalam pekerjaan. Dalam konteks Satpol PP, penggunaan teknologi pengawasan, sistem digital, dan otomatisasi administrasi dapat membuat pekerjaan menjadi lebih mekanistik. Jika tidak diimbangi dengan dukungan organisasi dan penguatan makna kerja, kondisi ini dapat memperbesar alienasi kerja ASN.

Empirical gap tersebut menunjukkan bahwa organisasi publik, khususnya Satpol PP, membutuhkan pendekatan manajemen SDM yang lebih humanistik dan psikologis. Organisasi tidak cukup hanya memberikan kompensasi material, tetapi juga harus mampu menciptakan dukungan organisasi yang memperkuat makna kerja, kesejahteraan psikologis, dan kreativitas ASN.

1.5 Pentingnya Penelitian

Penelitian ini menjadi penting baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur perilaku organisasi sektor publik, khususnya mengenai hubungan *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity*. Dimana penggunaan *theory of planned behavior* (TPB) dalam konteks birokrasi publik Indonesia. Integrasi *theory of planned behavior* dengan konsep *work meaningfulness*, *perceived organizational support*, dan *employee creativity* diharapkan dapat menghasilkan model konseptual yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi dalam menjelaskan bagaimana faktor psikologis dan dukungan organisasi dapat membantu ASN menghadapi tantangan disrupsi digital, tekanan kerja, dan rigiditas birokrasi.

Secara praktis, penelitian ini penting karena dapat memberikan rekomendasi bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM di lingkungan birokrasi publik (Caesens & Stinglhamber, 2023; Eisenberger *et al.*, 1986). Organisasi pemerintah perlu memahami bahwa keberhasilan reformasi birokrasi tidak hanya bergantung pada perubahan sistem administratif, tetapi juga pada kesejahteraan psikologis pegawai. Hasil penelitian ini dapat membantu organisasi publik merancang strategi peningkatan

perceived organizational support melalui penguatan penghargaan, pengembangan kompetensi, dukungan psikologis, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih humanis.

Dalam konteks Satpol PP, penelitian ini penting untuk membantu organisasi membangun *work meaningfulness* ASN sehingga pegawai tidak hanya bekerja berdasarkan kewajiban administratif, tetapi juga memiliki rasa bangga dan makna terhadap profesinya. Penelitian ini juga penting untuk mendukung peningkatan kreativitas ASN dalam pelayanan publik. Organisasi yang mampu menciptakan dukungan psikologis dan makna kerja akan lebih mudah mendorong munculnya inovasi pelayanan yang humanis dan adaptif.

Selain itu, penelitian ini relevan dengan agenda reformasi birokrasi nasional yang menekankan pentingnya ASN profesional, adaptif, inovatif, dan berorientasi pelayanan publik. Dalam jangka panjang, peningkatan *work meaningfulness* ASN diharapkan dapat memperbaiki kualitas pelayanan publik, meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai, memperkuat citra positif Satpol PP di masyarakat, serta mendukung terciptanya birokrasi yang lebih modern dan humanis. Dengan demikian, penelitian mengenai *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity* pada ASN Satpol PP menjadi sangat relevan dan strategis dalam menjawab tantangan birokrasi publik di era disrupsi digital.

1.6. Novelty

1.6.1. Rekonstruksi *work meaningfulness* sebagai mekanisme psikologis adaptif dalam birokrasi publik. Novelty teoritis utama penelitian ini terletak pada rekonstruksi konsep *work meaningfulness* bukan sekadar sebagai outcome psikologis

individual, tetapi sebagai mekanisme psikologis adaptif yang memungkinkan ASN bertahan dan tetap produktif dalam lingkungan birokrasi publik yang rigid, hierarkis, dan penuh tekanan sosial. Penelitian sebelumnya umumnya menempatkan *work meaningfulness* hanya sebagai variabel motivasional yang berdampak pada kepuasan kerja, engagement, atau kesejahteraan individu (Rosso *et al.*, 2010; Steger *et al.*, 2012a). Penelitian ini menawarkan perspektif baru bahwa dalam konteks ASN Satpol PP, *work meaningfulness* berfungsi sebagai mekanisme internal yang membantu pegawai menegosiasikan tekanan birokrasi, stres kerja, citra negatif publik, serta tuntutan pelayanan publik di era disrupsi digital. Dengan menggunakan *self determination theory* (SDT), penelitian ini memperluas fungsi teori motivasi intrinsik menjadi kerangka penjas mengenai bagaimana kebutuhan psikologis ASN berupa *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* dapat membentuk ketahanan psikologis birokrat untuk tetap kreatif, adaptif, dan memiliki kepuasan hidup di tengah lingkungan kerja yang formalistik dan penuh kontrol struktural (Deci & Ryan, 2000; Ng *et al.*, 2022). Dengan demikian, penelitian ini menggeser posisi *work meaningfulness* dari sekadar psychological outcome menjadi *bureaucratic psychological resilience mechanism* dalam organisasi publik.

- 1.6.2.** Pengembangan *hybrid bureaucratic psychological model* dalam menjelaskan kreativitas ASN. Novelty teoritis kedua penelitian ini terletak pada pengembangan *hybrid bureaucratic psychological model* yang mengintegrasikan pendekatan psikologi organisasi dengan karakteristik struktural birokrasi publik Indonesia. Sebagian besar penelitian terdahulu mengenai *employee creativity* dan *work meaningfulness* dibangun berdasarkan konteks organisasi privat yang

fleksibel, inovatif, dan individualistik (Amabile, 1996; Lysova *et al.*, 2019a). Penelitian ini menghadirkan model teoritis baru dengan menempatkan rigiditas birokrasi, budaya kolektivistik, tekanan regulasi, citra negatif institusi, dan transformasi digital sebagai konteks struktural yang secara langsung memengaruhi pembentukan makna kerja ASN (Hofstede, 2020; Nguyen *et al.*, 2019). Dalam model ini, *theory of planned behavior* (TPB) tidak lagi diposisikan sekadar sebagai teori intensi perilaku, tetapi direposisi sebagai teori yang menjelaskan proses transformasi motivasi intrinsik ASN menjadi perilaku kreatif melalui pengaruh norma birokrasi, kepatuhan struktural, dan *perceived behavioral control* (Ajzen, 2011; Hemsworth *et al.*, 2024). Kebaruan penelitian ini juga terletak pada pengaitan langsung antara *work meaningfulness* dan tantangan digitalisasi birokrasi serta penggunaan *artificial intelligence* (AI), yang selama ini lebih dominan dibahas dalam perspektif administrasi publik dibanding perspektif psikologi organisasi (Bankins & Formosa, 2023; Noordt & Misuraca, 2022). Dengan demikian, penelitian ini menghasilkan model teoritis baru yang menjelaskan bahwa kreativitas ASN tidak semata ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi oleh kemampuan psikologis ASN dalam memaknai pekerjaannya di tengah tekanan birokrasi dan disrupsi digital.

- 1.6.3.** Menurut teori dimensi budaya nasional yang dikembangkan oleh Hofstede (2020), Indonesia merupakan negara dengan karakteristik budaya yang sangat kolektivistik serta memiliki skor *power distance* yang tinggi. Skor *power distance* yang tinggi menunjukkan bahwa ketimpangan kekuasaan diterima sebagai hal yang wajar, sehingga struktur organisasi di Indonesia cenderung hierarkis, dengan gaya kepemimpinan yang sentralistik dan top-down. Hal ini

menciptakan budaya kerja di mana pegawai, termasuk aparatur sipil negara (ASN), lebih nyaman mengikuti arahan atasan secara patuh dibandingkan mengemukakan inisiatif secara terbuka. Sementara itu, skor individualism yang rendah mencerminkan bahwa masyarakat Indonesia menjunjung tinggi nilai kebersamaan, solidaritas kelompok, dan loyalitas terhadap institusi. Dalam lingkungan birokrasi seperti SatPol PP, nilai-nilai ini tampak dalam tingginya perhatian terhadap keharmonisan sosial, penghindaran konflik, serta penekanan pada kepatuhan terhadap norma dan peraturan organisasi. Selanjutnya, skor *masculinity* Indonesia yang cenderung rendah menunjukkan bahwa masyarakat lebih memprioritaskan keseimbangan hidup, hubungan sosial yang harmonis dan kepedulian terhadap sesama daripada mengejar ambisi atau kompetisi. Nilai-nilai ini tercermin dalam budaya kerja dan kehidupan sosial, di mana harmoni, kolaborasi, dan solidaritas lebih diutamakan dibandingkan persaingan dan pencapaian individual (Judijanto *et al.*, 2024; Perdana, 2015; Prianti, 2019).

- 1.6.4.** Dalam konteks motivasi kerja, pegawai cenderung terdorong oleh makna sosial dari pekerjaan serta kontribusi terhadap masyarakat, bukan semata-mata imbalan finansial atau promosi jabatan (Bryant *et al.*, 2023; Tyssedal, 2023). Sementara itu, skor *long-term orientation* yang cukup tinggi mencerminkan kecenderungan masyarakat Indonesia untuk berpikir jangka panjang, menghargai ketekunan, dan beradaptasi terhadap perubahan. Nilai-nilai ini selaras dengan karakter pelayanan publik yang membutuhkan kesabaran, konsistensi, dan orientasi keberlanjutan. Oleh karena itu, memahami karakteristik budaya lokal menjadi krusial dalam merancang strategi manajerial dan pendekatan motivasional yang sesuai dengan konteks kerja ASN di Indonesia.

Berdasarkan konteks budaya tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan melalui pengembangan model teoretis yang mengintegrasikan *self determination theory* dan *theory of planned behavior* (Ajzen, 2011) dengan konsep *work meaningfulness* dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, khususnya pada ASN di SatPol PP Wilayah III Cirebon. Model ini dikembangkan sebagai respons terhadap keterbatasan teori organisasi konvensional yang kerap gagal menjelaskan kompleksitas dinamika kerja sektor publik (Ng *et al.*, 2022). Di sisi lain, temuan empiris menunjukkan adanya paradoks di mana ASN SatPol PP, meskipun menerima remunerasi yang relatif tinggi, tetap mengalami tingkat *work meaningfulness* yang rendah (Allen *et al.*, 2003; Nguyen *et al.*, 2019). Fenomena ini menegaskan perlunya pendekatan baru yang lebih kontekstual, adaptif, dan relevan secara psikologis. Penelitian ini secara eksplisit menegaskan bahwa model integratif yang diajukan belum pernah diuji secara empiris baik dalam setting birokrasi Indonesia secara luas maupun secara spesifik pada konteks SatPol PP yang bercorak normatif dan hierarkis.

Kebaruan penelitian ini tidak hanya bersifat konseptual, melainkan juga diarahkan pada kontribusi teoritis, empiris dengan menguji mekanisme hubungan melalui peran mediasi, moderasi, dan intervensi budaya lokal. Secara lebih eksplisit, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa: (1) *work meaningfulness* memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dengan *employee creativity*; (2) *life satisfaction* memediasi hubungan antara *work meaningfulness* dengan kreativitas ASN; serta (3) budaya kerja lokal yang bercirikan *high power distance* dan kolektivisme memoderasi pengaruh norma subjektif terhadap niat berperilaku sesuai ekspektasi organisasi. Dengan

demikian, penelitian ini tidak hanya menjelaskan bagaimana kebermaknaan kerja terbentuk dalam birokrasi yang sarat struktur dan norma sosial, tetapi juga menegaskan peran budaya kerja lokal sebagai variabel intervensi yang dapat memperkuat atau melemahkan dinamika hubungan antarvariabel utama (Frinaldi *et al.*, 2023; Rochmansjah & Saputra, 2024; Yuniawan *et al.*, 2020).

Kerangka budaya tersebut menjadi sangat relevan ketika dianalisis menggunakan *theory of planned behavior*. Dalam teori ini, niat individu untuk bertindak dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Dalam budaya Indonesia, norma subjektif memainkan peran dominan karena perilaku kerja ASN banyak dipengaruhi oleh ekspektasi sosial dari atasan, rekan kerja, maupun masyarakat (Kule *et al.*, 2021). Lingkungan birokrasi yang menjunjung tinggi kepatuhan terhadap struktur dan aturan memperkuat persepsi bahwa bekerja sesuai harapan organisasi merupakan perilaku yang dihargai (Bozeman & Rainey, 1998). Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur menjadi norma utama, dan pegawai cenderung menilai perilaku patuh sebagai bentuk kontribusi positif yang diakui dalam organisasi birokrasi (Karlsson *et al.*, 2021; Petitta *et al.*, 2017). Oleh karena itu, *work meaningfulness* dalam birokrasi Indonesia dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara dukungan organisasi *perceived organizational support*, nilai budaya, dan persepsi kontrol individu terhadap ruang gerak dalam struktur yang ada.

Perbedaan budaya antar negara turut memengaruhi cara individu merespons struktur organisasi dan distribusi kekuasaan. Di negara dengan *power distance* rendah seperti Belanda atau Denmark, pegawai cenderung memiliki hubungan kerja yang setara dengan atasan, merasa bebas berpendapat, dan memaknai

pekerjaan melalui otonomi serta ekspresi diri (Kule *et al.*, 2021; Oyserman, 2006; Wong & Birnbaum More, 1994). Sebaliknya, di negara seperti indonesia yang memiliki *power distance* tinggi, struktur hierarki dianggap perlu untuk menjaga ketertiban dan harmoni organisasi (Daniels & Greguras, 2014; Heuer *et al.*, 1999). Dalam konteks ini, makna kerja lebih sering dibentuk melalui kepatuhan terhadap peran dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, bukan melalui kebebasan individu. Oleh karena itu, model motivasi kerja yang menekankan aspek otonomi, aktualisasi diri, atau persaingan individual seperti yang umum diadopsi di barat perlu disesuaikan agar lebih relevan ketika diterapkan di lingkungan birokrasi publik indonesia.

Salah satu tantangan utama dalam memahami motivasi dan perilaku kerja ASN adalah kompleksitas interaksi antara nilai pribadi, harapan sosial, dan batasan struktural (Toth-Kiraly *et al.*, 2020). *Theory of planned behavior* (TPB) menawarkan pendekatan yang mampu menangkap kompleksitas tersebut melalui tiga komponennya. Sikap ASN terhadap pekerjaan, apakah dipandang bermakna atau sekadar kewajiban administratif, akan memengaruhi intensi mereka untuk bekerja sepenuh hati. Norma sosial yang berkembang di lingkungan kerja, termasuk tekanan dari pimpinan dan rekan sejawat, membentuk norma subjektif yang mendorong perilaku sesuai ekspektasi birokrasi. Sementara itu, persepsi terhadap dukungan organisasi, beban regulasi, dan kapasitas pribadi akan membentuk persepsi kontrol yang berpengaruh terhadap aktualisasi *work meaningfulness* secara nyata. Dengan demikian, *theory of planned behavior* menjadi kerangka yang tepat untuk menjelaskan kebermaknaan kerja ASN

dalam konteks birokrasi yang sarat struktur dan norma sosial, serta menjadi dasar pengembangan strategi manajerial yang lebih kontekstual dan aplikatif.

1.7. Rumusan Masalah

Terdapat kesenjangan empiris mengenai efektivitas *perceived organizational support* di lingkungan pemerintahan, khususnya SatPol PP. Meskipun studi Hemsworth *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee creativity* di sektor swasta, namun Ng *et al.*, (2022) menemukan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan dalam konteks organisasi pemerintah. Perbedaan temuan ini menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana karakteristik unik birokrasi pemerintahan, khususnya SatPol PP, dapat mempengaruhi hubungan antara *perceived organizational support* dan *employee creativity*, selain itu terdapat paradoks empiris terkait *work meaningfulness* di lingkungan SatPol PP. Meskipun SatPol PP menerima remunerasi yang relatif tinggi dibandingkan aparatur sipil negara lainnya Allen *et al.*,(2003), Nguyen *et al.*,(2019) menemukan bahwa tingkat *work meaningfulness* di kalangan petugas SatPol PP justru tergolong rendah. Temuan ini kontradiktif dengan teori kompensasi yang menyatakan bahwa tingkat remunerasi yang tinggi seharusnya berkontribusi positif terhadap *work meaningfulness* (Steger *et al.*, 2012b).

1.8. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah *perceived organizational support* mempengaruhi *employee life satisfaction* di kalangan ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon ?

2. Apakah *perceived organizational support* mempengaruhi *employee creativity* di kalangan ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon?
3. Apakah *perceived organizational support* mempengaruhi *work meaningfulness* di kalangan ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon?
4. Apakah *work meaningfulness* mempengaruhi *employee life satisfaction* di kalangan ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon?
5. Apakah *work meaningfulness* mempengaruhi *employee creativity* di kalangan ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon?
6. Apakah *work meaningfulness* berperan sebagai mediator pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee life satisfaction* di kalangan ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon?
7. Apakah *work meaningfulness* berperan sebagai mediator pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee creativity* di kalangan ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon?

1.9. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee life satisfaction* di kalangan ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee creativity* di kalangan ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work meaningfulness* di kalangan ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work meaningfulness* terhadap *employee life satisfaction* di kalangan ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work meaningfulness* terhadap *employee creativity* di kalangan ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon.
6. Untuk menganalisis peran pengaruh *work meaningfulness* pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee life satisfaction* di kalangan ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon.
7. Untuk menganalisis peran pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee creativity* di kalangan ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon.

1.10. Manfaat Penelitian

1.10.1. Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini memiliki manfaat yang signifikan bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan kerangka teoritis yang lebih komprehensif

mengenai *work meaningfulness* di sektor publik, terutama dalam konteks organisasi pemerintahan seperti SatPol PP. Temuan penelitian ini dapat dijadikan landasan bagi studi-studi mendatang untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi *meaningfulness* di lingkungan yang penuh dengan aturan dan birokrasi. Selain itu, penelitian ini membuka peluang untuk menambahkan variabel lain, seperti *job crafting*, kepemimpinan *transformasional*, atau *fleksibilitas* kerja, dalam studi berikutnya untuk mengeksplorasi interaksi antara variabel-variabel tersebut dengan *work meaningfulness* dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja ASN.

2. Penelitian lanjutan juga dapat melakukan studi komparatif antara sektor publik dan sektor swasta untuk memahami perbedaan persepsi *work meaningfulness* di berbagai lingkungan kerja. Studi komparatif ini akan memberikan wawasan lebih dalam mengenai bagaimana sektor publik dapat belajar dari sektor lain dalam upaya meningkatkan *work meaningfulness* bagi ASN. Selain itu, penelitian ini membuka ruang bagi studi-studi berikutnya untuk menggunakan metodologi yang lebih mendalam, seperti metode longitudinal untuk memantau perubahan persepsi *work meaningfulness* dari waktu ke waktu, atau studi kasus untuk memahami peran *work meaningfulness* dalam organisasi tertentu secara rinci.
3. Temuan penelitian ini juga memberikan dasar bagi pengembangan model intervensi untuk meningkatkan *work meaningfulness* di sektor pemerintahan. Penelitian lanjutan dapat menguji efektivitas program-program pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan *work meaningfulness*, kreativitas, dan

kesejahteraan ASN. Selain itu, penelitian ini memberi peluang bagi studi mendatang untuk mengeksplorasi faktor budaya dalam persepsi *work meaningfulness*, khususnya dengan melihat bagaimana nilai-nilai lokal dan budaya kerja berinteraksi dengan *work meaningfulness* di lingkungan pemerintahan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga sebagai landasan pengembangan konsep *work meaningfulness* dalam berbagai konteks organisasi dan metodologi yang lebih luas di masa depan.

1.10.2. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (SatPol PP)

Penelitian ini memberikan wawasan praktis bagi Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (SatPol PP) dalam merumuskan kebijakan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work meaningfulness* bagi ASN. Dengan memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan makna dalam pekerjaan, Kepala SatPol PP dapat mengimplementasikan kebijakan yang memperkuat dukungan terhadap kesejahteraan ASN, meningkatkan motivasi, serta mengurangi ketidakpuasan yang mungkin timbul akibat birokrasi atau tuntutan pekerjaan yang tinggi.

1.10.3. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)

Penelitian ini dapat membantu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam merancang dan mengembangkan program pelatihan serta pengembangan karier yang lebih relevan dengan kebutuhan ASN di SatPol PP. Hasil penelitian ini memberikan dasar bagi BKPSDM untuk memahami pentingnya *work meaningfulness* dalam pekerjaan serta bagaimana dukungan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi ASN. BKPSDM juga dapat mengembangkan intervensi yang bertujuan untuk mengatasi stres kerja dan memberikan

dukungan psikologis guna meningkatkan persepsi *work meaningfulness* di kalangan ASN.

1.10.4. Pegawai Negeri Sipil di Satuan Polisi Pamong Praja

Bagi para ASN yang bekerja di SatPol PP, penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya *work meaningfulness* dalam pekerjaan dan bagaimana persepsi ini dapat berdampak pada kesejahteraan, kepuasan, dan motivasi mereka. Hasil penelitian ini mendorong ASN untuk lebih proaktif dalam mencari dan menciptakan makna dalam pekerjaan sehari-hari mereka, baik melalui kolaborasi dengan rekan kerja maupun komunikasi dengan pimpinan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi *work meaningfulness*, para ASN dapat mengoptimalkan potensi mereka dalam melaksanakan tugas pelayanan publik dengan lebih efektif dan penuh makna.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Self Determination Theory (SDT)

Penelitian ini menggunakan Edward L. Deci dan Richard M. Ryan *self determination theory* (SDT) sebagai *grand theory* utama untuk menjelaskan hubungan antara *perceived organizational support* (POS), *work meaningfulness*(WM), *employee life satisfaction* (ELS), dan *employee creativity* (EC). *Self determination theory* (SDT) menjelaskan bahwa perilaku, motivasi, dan kesejahteraan individu berkembang secara optimal ketika tiga kebutuhan psikologis dasar manusia terpenuhi, yaitu *autonomy* (kebutuhan untuk merasa memiliki kendali dan kebebasan dalam bertindak), *competence* (kebutuhan untuk merasa mampu dan bernilai), serta *relatedness* (kebutuhan untuk merasa diterima dan memiliki hubungan sosial yang positif) (Deci & Ryan, 2000). Dalam konteks organisasi publik, ketiga kebutuhan psikologis tersebut menjadi fondasi penting dalam membentuk motivasi intrinsik ASN untuk bekerja secara bermakna, kreatif, dan berorientasi pelayanan publik.

Dalam kerangka *self determination theory* (SDT), *perceived organizational support* diposisikan sebagai faktor organisasi yang berperan dalam memenuhi kebutuhan psikologis dasar pegawai. Ketika ASN merasa organisasi menghargai kontribusi mereka, memberikan dukungan, perhatian, pengakuan, serta kesempatan berkembang, maka kebutuhan *relatedness* dan *competence* akan terpenuhi. Dukungan organisasi juga dapat meningkatkan rasa otonomi ASN melalui pemberian ruang partisipasi, kepercayaan, dan fleksibilitas dalam menjalankan pekerjaan. Dengan demikian, *perceived organizational support* tidak hanya menghasilkan hubungan pertukaran sosial, tetapi juga membentuk motivasi intrinsik pegawai karena ASN

merasa dihargai sebagai individu yang memiliki kontribusi penting bagi organisasi (Eisenberger *et al.*, 1986; Rhoades & Eisenberger, 2002).

Pemenuhan kebutuhan psikologis melalui *perceived organizational support* selanjutnya akan membentuk *work meaningfulness*. Dalam perspektif *self determination theory* (SDT), individu akan memandang pekerjaannya bermakna ketika pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan psikologis intrinsiknya. ASN yang merasa pekerjaannya memberi kontribusi sosial, dihargai organisasi, dan sesuai dengan nilai personal akan lebih mudah membangun persepsi bahwa pekerjaannya memiliki tujuan dan makna yang penting. Oleh karena itu, *work meaningfulness* dipahami sebagai manifestasi psikologis dari terpenuhinya kebutuhan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* dalam pekerjaan (Steger *et al.*, 2012a; Rosso *et al.*, 2010). Dalam konteks Satpol PP, kebermaknaan kerja menjadi penting karena ASN bekerja dalam lingkungan birokrasi yang rigid, penuh tekanan sosial, serta sering menghadapi citra negatif publik.

Lebih lanjut, *self determination theory* (SDT) menjelaskan bahwa individu yang merasakan kebermaknaan kerja akan memiliki tingkat *employee life satisfaction* yang lebih tinggi. Ketika kebutuhan psikologis dasar terpenuhi melalui pekerjaan yang bermakna, individu akan mengalami kesejahteraan psikologis, rasa berdaya, serta kepuasan hidup secara lebih menyeluruh (Deci & Ryan, 2000). Dalam konteks ASN, pekerjaan yang bermakna tidak hanya meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan, tetapi juga memperkuat persepsi bahwa kehidupan mereka memiliki tujuan sosial yang bernilai. Dengan demikian, *employee life satisfaction* dalam penelitian ini dipandang sebagai bentuk kesejahteraan psikologis yang muncul akibat terpenuhinya kebutuhan intrinsik pegawai melalui pengalaman kerja yang bermakna.

Selain itu, *self determination theory* (SDT) juga menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis intrinsik akan mendorong munculnya *employee creativity*. Individu yang merasa otonom, kompeten, dan didukung secara sosial cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi untuk mengeksplorasi ide, mengambil inisiatif, dan menghasilkan solusi kreatif dalam pekerjaan (Amabile, 1996; Deci & Ryan, 2000). Dalam lingkungan birokrasi publik seperti Satpol PP, kreativitas ASN sering kali terhambat oleh rigiditas aturan dan budaya hierarkis. Namun, ketika organisasi mampu menciptakan dukungan psikologis dan ASN menemukan makna dalam pekerjaannya, maka motivasi intrinsik untuk berinovasi akan meningkat. Oleh karena itu, *employee creativity* dalam penelitian ini dipahami sebagai bentuk aktualisasi diri ASN yang muncul akibat terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar melalui dukungan organisasi dan pengalaman kerja yang bermakna.

Dengan demikian, *self determination theory* (SDT) dalam penelitian ini berfungsi sebagai teori payung yang menjelaskan bahwa *perceived organizational support* merupakan antecedent organisasi yang memenuhi kebutuhan psikologis dasar ASN, *work meaningfulness* menjadi mekanisme psikologis utama yang terbentuk dari pemenuhan kebutuhan tersebut, sedangkan *employee life satisfaction* dan *employee creativity* merupakan outcome psikologis dan perilaku yang muncul sebagai konsekuensi dari terpenuhinya motivasi intrinsik ASN. Kerangka ini memperlihatkan bahwa perilaku positif ASN tidak hanya dipengaruhi faktor struktural birokrasi, tetapi terutama oleh sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan psikologis intrinsik pegawai secara berkelanjutan.

2.2. *Theory of Planned Behavior (TPB)*

Theory of planned behavior (TPB) menyediakan fondasi teoretis yang komprehensif untuk memahami bagaimana sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku berinteraksi dalam membentuk perilaku individu di lingkungan organisasi (Ajzen, 2011). *Theory of planned behavior* menjelaskan bahwa perilaku individu tidak hanya dipengaruhi oleh intensi personal, tetapi juga dibentuk oleh faktor-faktor kontekstual dan sosial yang ada dalam organisasi. Dalam konteks *perceived organizational support*, *theory of planned behavior* memberikan penjelasan mendalam tentang bagaimana dukungan organisasi membentuk sikap positif karyawan. Ketika organisasi menunjukkan kepedulian dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, hal ini menciptakan sikap positif yang mendorong karyawan untuk membalas dengan perilaku yang menguntungkan organisasi. Eisenberger & Stinglhamber (2011) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* juga memperkuat norma subjektif dalam organisasi, menciptakan ekspektasi kolektif tentang bagaimana karyawan seharusnya berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi.

Theory of planned behavior (TPB) lebih lanjut menjelaskan proses terbentuknya *work meaningfulness* melalui interaksi dinamis antara sikap individual dan norma organisasi. Steger *et al.*, (2012b) menguraikan bagaimana sikap individu terhadap nilai dan tujuan pekerjaan berinteraksi dengan norma organisasi yang mendukung pencarian makna. Ketika organisasi menciptakan lingkungan yang menghargai kontribusi bermakna, hal ini memperkuat *perceived behavioral control* karyawan dalam menemukan dan menciptakan makna dalam pekerjaan mereka.

Hubungan antara *work meaningfulness* dan *life satisfaction* dapat dipahami melalui lensa *theory of planned behavior* yang menunjukkan bagaimana makna dalam

pekerjaan meningkatkan *perceived behavioral control* dalam mengelola kehidupan secara keseluruhan. Ng *et al.*, (2022) mendemonstrasikan bahwa ketika individu merasakan makna dalam pekerjaannya, mereka mengembangkan keyakinan yang lebih kuat dalam kemampuan mereka untuk mencapai kepuasan hidup yang lebih tinggi.

Theory of planned behavior (TPB) juga memberikan pemahaman tentang bagaimana *life satisfaction* berkontribusi pada *employee creativity*. Hemsworth *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa kepuasan hidup yang tinggi memperkuat sikap positif dan keyakinan diri yang diperlukan untuk menghasilkan ide-ide kreatif. Individu yang puas dengan kehidupannya cenderung memiliki *perceived behavioral control* yang lebih tinggi dalam mengeksplorasi solusi inovatif dan mengambil risiko kreatif.

Allen *et al.*, (2003) mengintegrasikan pemahaman ini dengan menunjukkan bagaimana *theory of planned behavior* mampu menjelaskan keterkaitan keempat variabel dalam satu kerangka teoretis yang koheren. Mereka memperlihatkan bahwa *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *life satisfaction*, dan *employee creativity* membentuk rantai kausal yang dapat dipahami melalui interaksi antara sikap, norma subjektif, dan *perceived behavioral control*. Pemahaman ini memberikan landasan teoretis yang kuat untuk mengembangkan intervensi organisasi yang efektif dalam meningkatkan kreativitas karyawan melalui penguatan dukungan organisasi dan penciptaan makna kerja.

Theory of planned behavior (TPB) terdiri dari tiga komponen utama yang memengaruhi niat dan perilaku seseorang, yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dipersepsikan. Berikut ini adalah penjelasan dari masing-masing komponen:

1. Sikap terhadap Perilaku (*Attitude Toward Behavior*)

Sikap terhadap perilaku mengacu pada evaluasi positif atau negatif individu terhadap perilaku yang akan dilakukan. Dalam konteks kerja, sikap ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi, pengalaman, dan persepsi manfaat atau dampak dari perilaku tersebut. Ajzen (2011) menyatakan bahwa individu yang memiliki pandangan positif terhadap suatu tindakan akan memiliki niat yang lebih kuat untuk melakukannya. Chalofsky (2003) menemukan bahwa dalam konteks organisasi, sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka terutama jika mereka menemukan makna dalam pekerjaan mereka akan meningkatkan keterlibatan, kepuasan, dan kebahagiaan dalam bekerja. Dalam konteks ASN Indonesia, sikap terhadap perilaku dapat dilihat, misalnya, pada sikap ASN Satpol PP terhadap pelaksanaan penertiban pedagang kaki lima (PKL). ASN yang memandang kegiatan penertiban sebagai tugas yang bermakna secara sosial, yaitu untuk menjaga ketertiban umum dan keadilan ruang publik, cenderung memiliki sikap positif terhadap perilaku tersebut. Sikap ini mendorong mereka untuk melaksanakan tugas secara profesional, persuasif, dan humanis, meskipun menghadapi resistensi dari masyarakat. Sebaliknya, ASN yang memandang penertiban semata-mata sebagai kewajiban administratif atau rutinitas formal cenderung menunjukkan sikap netral atau negatif, sehingga niat dan kualitas pelaksanaan perilaku tersebut menjadi lebih rendah.

2. Norma Subjektif (*Subjective Norms*)

Norma subjektif adalah persepsi individu tentang tekanan sosial atau harapan dari orang-orang di sekitar yang dianggap penting, seperti keluarga, teman, atau rekan kerja, terkait dengan perilaku tertentu. Norma ini berperan besar dalam membentuk

niat, terutama jika individu merasa ada ekspektasi yang harus dipenuhi. Aselage & Eisenberger (2003) menunjukkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja, baik dari kolega maupun atasan, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Fuller *et al.*, (2003) juga mencatat bahwa norma sosial di lingkungan kerja yang mendorong nilai-nilai saling menghargai dapat meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan karyawan. Dalam konteks ASN Indonesia, norma subjektif dapat terlihat jelas pada perilaku ASN Satpol PP dalam menjalankan tugas penegakan Peraturan Daerah. Ketika pimpinan unit secara konsisten menekankan pentingnya pendekatan humanis, dialogis, dan menghindari kekerasan dalam setiap operasi penertiban, terbentuklah norma sosial bahwa perilaku tersebut adalah standar yang diharapkan. ASN yang bekerja dalam lingkungan ini akan merasakan tekanan sosial positif untuk menyesuaikan perilaku mereka dengan harapan atasan dan rekan kerja, sehingga memiliki niat yang lebih kuat untuk bertindak secara profesional dan beretika, meskipun secara pribadi mereka mungkin menghadapi situasi kerja yang menantang. Komponen ini merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mengendalikan atau memengaruhi pelaksanaan suatu tindakan.

3. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku yang dipersepsikan mencakup sejauh mana individu merasa mampu atau memiliki sumber daya untuk melakukan tindakan tersebut. Dalam konteks pekerjaan, karyawan yang memiliki otonomi dan dukungan dari organisasi lebih mungkin merasa puas dan termotivasi (Al-Hawari, Quratulain, & Melhem, 2021; S. H. Han *et al.*, 2021). Komponen ini membedakan *theory of planned*

behavior (TPB) dari *theory of reasoned action* (TRA), di mana *theory of planned behavior* mengakui bahwa niat seseorang untuk bertindak tidak selalu cukup tanpa adanya persepsi kontrol yang memadai atas tindakan tersebut.

Dalam penerapannya di lingkungan kerja, *theory of planned behavior* menjelaskan bagaimana tiga komponen tersebut memengaruhi kebahagiaan kerja karyawan. *Theory of planned behavior* membantu menganalisis faktor-faktor yang mendorong karyawan merasa bahagia dan puas di tempat kerja, serta faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan komitmen mereka. Sikap positif terhadap pekerjaan, seperti rasa puas dan melihat pekerjaan sebagai bermakna, meningkatkan kebahagiaan dan kinerja karyawan (Chalofsky, 2003). Sikap positif ini memungkinkan karyawan untuk merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak positif, yang berkontribusi pada kesejahteraan mental mereka dan keinginan untuk terus berkembang di tempat kerja. Dalam konteks kebahagiaan kerja, norma subjektif memainkan peran penting melalui dukungan sosial. Jika karyawan merasa bahwa orang-orang di sekitar mereka mendukung dan menghargai kontribusinya, mereka cenderung lebih puas dan bahagia.

Theory of planned behavior (TPB) telah memberikan kontribusi signifikan dalam pemahaman perilaku manusia, khususnya dalam konteks pekerjaan dan kebahagiaan kerja. Dengan tiga komponen utamanya sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dipersepsikan *theory of planned behavior* membantu menjelaskan bagaimana faktor-faktor internal dan eksternal berinteraksi untuk membentuk niat karyawan dan memengaruhi kepuasan serta kesejahteraan mereka. Dalam penerapannya di organisasi, *theory of planned behavior* dapat menjadi dasar bagi strategi peningkatan kebahagiaan kerja dengan mempromosikan lingkungan yang mendukung dan memberikan otonomi bagi karyawan.

2.3 *Perceived Organizational Support (POS)*

Perceived organizational support (POS) adalah konsep yang menggambarkan sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Eisenberger *et al.*, (1986), yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai dukungan organisasi yang mereka terima dalam pekerjaan. *Perceived organizational support* didasarkan pada teori *social exchange* (pertukaran sosial), di mana organisasi dianggap sebagai entitas yang mampu memberikan imbalan bagi karyawan atas dedikasi dan kerja keras mereka.

Perceived organizational support telah menjadi konsep penting dalam kajian perilaku organisasi dan psikologi kerja karena memiliki implikasi signifikan terhadap berbagai aspek karyawan, termasuk komitmen, motivasi, keterlibatan, dan kesejahteraan. *Perceived organizational support* memungkinkan karyawan merasakan stabilitas dan dukungan yang membantu mereka mengatasi tantangan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Perceived organizational support dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam lingkungan kerja, yang dapat dibagi menjadi faktor-faktor organisasi, peran kepemimpinan, serta pengalaman individu karyawan.

1. Dukungan Organisasi Formal

Berbagai kebijakan, program, dan sumber daya yang diberikan oleh organisasi dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi. Program-program seperti pelatihan dan pengembangan, tunjangan kesehatan, fleksibilitas kerja, serta

kesempatan promosi menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap kebutuhan dan pertumbuhan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Semakin banyak organisasi menyediakan program atau kebijakan yang mendukung karyawan, semakin tinggi tingkat *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan.

2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang mendukung dan peduli pada kesejahteraan karyawan sangat berkontribusi terhadap *perceived organizational support*. Pemimpin yang menunjukkan empati, memberikan umpan balik positif, dan membantu karyawan dalam mengatasi tantangan pekerjaan, cenderung menciptakan persepsi bahwa organisasi mendukung. Aselage & Eisenberger (2003) menemukan bahwa perilaku pemimpin yang berorientasi pada dukungan memiliki efek positif pada *perceived organizational support*, yang kemudian meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan.

3. Pengalaman Kerja dan Interaksi Sosial

Pengalaman sehari-hari karyawan di lingkungan kerja juga memengaruhi persepsi mereka terhadap dukungan organisasi. Interaksi yang positif dengan kolega dan manajemen serta pengakuan terhadap kontribusi mereka menciptakan rasa kepuasan dan meningkatkan persepsi *perceived organizational support*. Fuller *et al.*, (2003) menemukan bahwa hubungan kerja yang baik antar kolega dan dukungan tim berperan besar dalam memperkuat persepsi dukungan organisasi.

Perceived organizational support memiliki pengaruh luas terhadap perilaku dan sikap karyawan di tempat kerja. Penelitian telah menunjukkan bahwa *perceived organizational support* meningkatkan berbagai aspek penting dalam kehidupan kerja,

termasuk komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi, serta mengurangi niat untuk keluar (*Turnover Intention*).

1. Komitmen Organisasi dan Loyalitas

Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi mereka. Rhoades & Eisenberger (2002) mencatat bahwa *perceived organizational support* berperan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan komitmen afektif, di mana karyawan merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi dan terdorong untuk tetap berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

2. Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan

Perceived organizational support juga terkait dengan peningkatan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka cenderung lebih puas dan merasa bahagia dalam bekerja. Hal ini menciptakan lingkungan yang positif dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam aktivitas (Eisenberger *et al.*, 2001). Kepuasan kerja yang tinggi ini berkorelasi positif dengan tingkat produktivitas dan motivasi.

3. Kinerja dan Produktivitas

Perceived organizational support telah terbukti berpengaruh pada kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa didukung, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target pekerjaan dan berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang memiliki *perceived organizational support* tinggi lebih mungkin menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan bekerja secara proaktif untuk mencapai tujuan organisasi (Aselage & Eisenberger, 2003).

4. Pengurangan *Turnover Intention*

Perceived organizational support memainkan peran penting dalam mengurangi niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Dengan merasakan dukungan organisasi, karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka dihargai dan kebutuhan mereka dipenuhi, yang pada akhirnya mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Dukungan yang dirasakan menciptakan ikatan emosional yang kuat dengan organisasi, sehingga karyawan cenderung bertahan lebih lama (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Perceived organizational support telah diakui sebagai faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, organisasi dapat memfasilitasi peningkatan kesejahteraan mental, fisik, dan emosional karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

1. Pengembangan Program Kesejahteraan

Organisasi yang ingin meningkatkan *perceived organizational support* dapat mengembangkan program kesejahteraan yang komprehensif, termasuk kesehatan mental, dukungan finansial, program keseimbangan kerja dan kehidupan. Program ini menunjukkan bahwa organisasi peduli terhadap kebutuhan holistik karyawan, yang menciptakan rasa aman dan meningkatkan *perceived organizational support* (Eisenberger *et al.*, 2001).

2. Pemberian Pengakuan dan *Reward*

Pengakuan dan *reward* merupakan cara efektif untuk menunjukkan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan. Program penghargaan tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memperkuat persepsi bahwa organisasi peduli terhadap

pencapaian karyawan. Pengakuan ini dapat berupa insentif finansial, promosi, atau bahkan umpan balik positif.

3. Peningkatan Komunikasi dan *Transparansi*

Komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan meningkatkan kepercayaan dan menciptakan persepsi dukungan yang lebih kuat. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki akses langsung untuk menyampaikan aspirasi dan mendapat informasi yang transparan, mereka lebih merasa didukung (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Meskipun *perceived organizational support* telah terbukti bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan, ada beberapa keterbatasan dalam penerapannya. Salah satu tantangan utama adalah persepsi yang mungkin bervariasi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, tergantung pada pengalaman individu dan kondisi kerja spesifik. Selain itu, organisasi perlu mempertahankan konsistensi dalam pemberian dukungan, karena ketidak konsistenan dalam kebijakan atau dukungan dapat merusak *perceived organizational support* yang dirasakan.

2.4 *Work Meaningfulness*

Work meaningfulness atau makna dalam pekerjaan merujuk pada persepsi individu terhadap pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan serta kontribusi pekerjaan tersebut terhadap diri mereka dan lingkungan. Konsep ini telah menjadi perhatian penting dalam studi perilaku organisasi dan psikologi positif karena makna dalam pekerjaan diyakini berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kesejahteraan karyawan (Rosso *et al.*, 2010). Dalam konteks ini, *work meaningfulness* dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih berkomitmen dan kreatif, terutama

ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang signifikan bagi tujuan organisasi atau masyarakat luas (Steger *et al.*, 2012b).

Dalam kerangka *self determination theory* (SDT) (Deci & Ryan, 2000), konsep *work meaningfulness* dipahami sebagai kondisi psikologis yang muncul ketika pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan dasar psikologis individu, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. *Perceived organizational support* (POS) berperan penting dalam membentuk *work meaningfulness* karena dukungan organisasi membuat individu merasa dihargai, dipercaya, dan memiliki kontribusi yang bermakna terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, individu akan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai intrinsik dan selaras dengan tujuan pribadinya. Kedua, norma subjektif memainkan peran penting karena kebermaknaan kerja tidak hanya muncul dari penilaian personal, tetapi juga dari ekspektasi sosial yang ada di lingkungan kerja. Dukungan pimpinan, pengakuan dari rekan sejawat, dan budaya organisasi yang menekankan pelayanan publik dapat memperkuat perasaan bahwa pekerjaan memiliki makna yang lebih luas daripada sekadar menjalankan tugas administratif. Ketiga, *perceived behavioral control* turut memengaruhi sejauh mana karyawan merasa memiliki kemampuan, otonomi, dan dukungan untuk melaksanakan pekerjaan secara bermakna. Dalam hal ini, *perceived organizational support* menjadi faktor penting yang meningkatkan kontrol perilaku karyawan melalui penyediaan sumber daya, kesempatan berinovasi, dan jaminan penghargaan atas kontribusi mereka (Caesens & Stinglhamber, 2023). Dengan demikian, *work meaningfulness* sebagai mediator krusial yang menjembatani pengaruh dukungan organisasi terhadap kesejahteraan hidup (*life satisfaction*) dan perilaku kreatif karyawan (*employee creativity*) di sektor publik.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa *work meaningfulness* dalam pekerjaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, seperti *perceived organizational support*, kepemimpinan, dukungan sosial, dan budaya organisasi. Eisenberger *et al.*, (1986) memperkenalkan konsep *perceived organizational support*, yang merujuk pada sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi mereka peduli terhadap kesejahteraan dan nilai-nilai pribadi mereka. *perceived organizational support* terbukti memengaruhi *work meaningfulness* karena karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih bermakna. Selain itu, penelitian oleh Michaelson (2019) menemukan bahwa dukungan dari rekan kerja dan hubungan yang baik dengan pimpinan berperan penting dalam menciptakan *work meaningfulness*, karena karyawan merasa lebih termotivasi ketika mereka didukung secara *emosional* dan *profesional* di tempat kerja.

Dalam konteks sektor publik, *work meaningfulness* memiliki tantangan unik yang berkaitan dengan struktur birokrasi dan aturan yang ketat. Studi oleh (Grant, 2007) menyatakan bahwa *work meaningfulness* dalam pekerjaan cenderung lebih tinggi ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan dampak sosial yang positif dan nyata bagi orang lain. Ini relevan dalam sektor publik, di mana orientasi pada pelayanan masyarakat menjadi fokus utama. Namun, penelitian oleh He *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan di sektor publik memiliki orientasi sosial yang tinggi, birokrasi yang kaku dan kurangnya *fleksibilitas* sering kali mengurangi *work meaningfulness* yang dirasakan karyawan, sehingga menurunkan motivasi dan kinerja mereka.

Lebih lanjut, penelitian oleh Steger *et al.*, (2012b) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasakan *work meaningfulness* dalam pekerjaan mereka cenderung

memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi dan memiliki loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi. Mereka juga menunjukkan bahwa *work meaningfulness* dalam pekerjaan tidak hanya memengaruhi motivasi tetapi juga berkontribusi pada kesehatan mental karyawan dengan mengurangi stres dan meningkatkan ketahanan emosional mereka. Oleh karena itu, *work meaningfulness* dalam pekerjaan bukan hanya faktor penting untuk kepuasan kerja, tetapi juga untuk kesejahteraan jangka panjang karyawan.

Work meaningfulness memainkan peran vital dalam meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan. Dalam organisasi pemerintahan, menciptakan *work meaningfulness* yang kuat melalui dukungan manajerial, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan ASN. Kajian ini menyoroti pentingnya *work meaningfulness* dalam pekerjaan dan perlunya upaya organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang bermakna bagi karyawan di berbagai sektor, khususnya sektor publik yang berfokus pada pelayanan masyarakat.

2.5 Employee Life Satisfaction

Employee life satisfaction, atau kepuasan hidup, merujuk pada *evaluasi kognitif* seseorang terhadap keseluruhan kualitas hidup mereka. Konsep ini mencakup penilaian subjektif seseorang tentang kepuasan hidupnya berdasarkan pencapaian tujuan, pemenuhan kebutuhan, dan kesejahteraan secara keseluruhan (Diener *et al.*, 1985). Dalam konteks kerja, *employee life satisfaction* sering kali dikaitkan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana kepuasan dalam lingkungan kerja dapat berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat kebahagiaan

karyawan di luar pekerjaan. Penelitian oleh Diener *et al.*, (2000) mengidentifikasi *employee life satisfaction* sebagai komponen penting dari kesejahteraan subjektif yang berperan dalam menjaga kesehatan mental dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan hidup mereka.

Dalam perspektif *self-determination theory* (SDT) (Deci & Ryan, 2000), *life satisfaction* dipahami sebagai kondisi kesejahteraan psikologis yang terbentuk ketika kebutuhan dasar psikologis individu, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan, dapat terpenuhi. Dukungan lingkungan kerja yang positif akan membantu individu merasa mampu, dihargai, dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya, sehingga mendorong terciptanya kepuasan hidup yang lebih tinggi. Pertama, sikap positif terhadap pekerjaan yang bermakna akan berkontribusi langsung pada kepuasan hidup, karena individu menilai bahwa aktivitas sehari-hari mereka bukan hanya sekadar rutinitas, tetapi juga memberi nilai tambah bagi perkembangan pribadi dan kesejahteraan sosial (Steger *et al.*, 2012). Kedua, norma subjektif, yaitu ekspektasi sosial dan budaya organisasi, turut memengaruhi sejauh mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup akan memperkuat persepsi bahwa pencapaian profesional selaras dengan ekspektasi keluarga maupun komunitas. Ketiga, *perceived behavioral control* berperan penting dalam menentukan seberapa besar keyakinan individu bahwa ia mampu mengelola tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi secara efektif. Pegawai yang merasa memiliki otonomi, fleksibilitas, serta dukungan organisasi cenderung memiliki intensi yang lebih kuat untuk menjaga keseimbangan hidup, sehingga berujung pada tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi (Ng *et al.*, 2022). Dengan demikian, *employee life satisfaction* dalam kerangka *theory of planned*

behavior bukan sekadar cerminan perasaan bahagia, tetapi merupakan hasil dari proses kognitif dan intensi perilaku yang terstruktur, di mana dukungan organisasi dan kebermaknaan kerja memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara sikap, norma, dan kontrol terhadap kualitas kehidupan pegawai.

Penelitian menunjukkan bahwa *employee life satisfaction* dalam konteks pekerjaan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti *work meaningfulness* pekerjaan, kepuasan kerja, dan dukungan organisasi. (Steger *et al.*, 2012b) menyatakan bahwa *work meaningfulness* dalam pekerjaan berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan hidup, di mana individu yang merasa pekerjaannya bermakna cenderung merasa lebih puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan. Selain itu, penelitian oleh (Rosso *et al.*, 2010) menunjukkan bahwa *work meaningfulness* dalam pekerjaan dapat memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kepuasan hidup karyawan, sehingga organisasi yang memberikan dukungan kuat cenderung memiliki karyawan yang lebih bahagia di luar lingkungan kerja.

Perceived organizational support (POS) juga memainkan peran penting dalam meningkatkan *employee life satisfaction* karyawan. Menurut penelitian oleh Eisenberger *et al.*, (1986), ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi mereka, mereka cenderung merasa lebih terlibat dan puas dalam hidup mereka karena adanya rasa pengakuan dan penghargaan. *perceived organizational support* dapat memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kepuasan hidup mereka. Hal ini didukung oleh temuan Canboy *et al.*, (2021), yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat dukungan organisasi yang tinggi cenderung memiliki kepuasan hidup yang lebih baik, karena dukungan tersebut meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam sektor publik, khususnya pemerintahan, *employee life satisfaction* sering kali dihadapkan pada tantangan yang berbeda dibandingkan dengan sektor swasta. Faktor-faktor seperti tuntutan birokrasi, minimnya fleksibilitas, serta persepsi *work meaningfulness* yang rendah dapat menghambat tercapainya *employee life satisfaction* yang optimal bagi ASN. Penelitian oleh Grant (2007) menunjukkan bahwa *meaningfulness* dalam pekerjaan dapat meningkatkan *employee life satisfaction*, terutama ketika pekerjaan tersebut memberikan dampak sosial yang positif. Namun, dalam konteks pemerintahan, *work meaningfulness* sering kali terganggu oleh birokrasi dan keterbatasan dalam pengambilan keputusan, yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup ASN (Zheng *et al.*, 2015).

Employee life satisfaction merupakan salah satu aspek penting dari kesejahteraan individu yang dipengaruhi oleh kepuasan dan *work meaningfulness* dalam pekerjaan. Bagi organisasi, meningkatkan *employee life satisfaction* karyawan dapat berkontribusi pada loyalitas, komitmen, serta kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi, terutama di sektor publik, untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work meaningfulness* dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna mencapai kepuasan hidup yang lebih baik bagi karyawan mereka.

2.6 Employee Creativity

Employee creativity (EC) atau kreativitas karyawan adalah kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru, inovatif, dan berguna dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja (Amabile, 1996). Kreativitas karyawan telah diakui sebagai salah satu elemen penting dalam organisasi modern yang berorientasi pada inovasi dan

peningkatan kinerja. Kreativitas tidak hanya membantu organisasi untuk tetap kompetitif tetapi juga memungkinkan karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaannya karena adanya ruang untuk eksplorasi dan inovasi. Menurut Amabile (1996), kreativitas di tempat kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *motivasi intrinsik*, iklim organisasi yang mendukung, dan kepercayaan diri karyawan dalam mengeksplorasi ide-ide baru.

Dalam kerangka *self determination theory* (SDT) (Deci & Ryan, 2000), *employee creativity* dapat dipahami sebagai bentuk perilaku intrinsik yang muncul ketika individu memiliki motivasi internal, merasa kompeten, memiliki otonomi dalam bekerja, serta memperoleh dukungan sosial dari lingkungannya. Pemenuhan kebutuhan psikologis tersebut mendorong karyawan untuk menghasilkan ide, solusi, dan cara kerja baru yang kreatif dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pertama, sikap positif terhadap pekerjaan bermakna mendorong karyawan untuk lebih terbuka pada ide-ide baru, mengambil risiko yang konstruktif, serta memandang kreativitas sebagai bagian penting dari kontribusi mereka terhadap organisasi (Steger *et al.*, 2012). Kedua, norma subjektif yang mendukung inovasi, misalnya melalui budaya organisasi yang menghargai gagasan segar dan memberikan pengakuan atas upaya kreatif, menciptakan tekanan sosial positif yang memperkuat intensi karyawan untuk berkreasi (Ng *et al.*, 2022). Ketiga, *perceived behavioral control* berperan krusial dalam menentukan sejauh mana individu merasa mampu menghasilkan ide-ide baru. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi, ketersediaan sumber daya, serta otonomi dalam menjalankan tugas akan memiliki keyakinan lebih besar bahwa mereka dapat mengeksekusi niat kreatif secara nyata (Caesens & Stinglhamber, 2023). Dalam konteks ini, *employee creativity* bukanlah perilaku spontan semata, tetapi hasil dari proses kognitif terstruktur

yang dijelaskan *theory of planned behavior*, di mana dukungan organisasi *perceived organizational support* memperkuat sikap, norma, dan kontrol perilaku yang mendasari lahirnya ide-ide inovatif (Hemsworth *et al.*, 2024). Dengan demikian, kreativitas karyawan dapat dilihat sebagai ekspresi perilaku aktual yang menghubungkan *work meaningfulness* dan *employee life satisfaction* dengan kontribusi nyata terhadap organisasi, sehingga menjadikannya outcome strategis yang penting bagi sektor publik.

Penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi, seperti *perceived organizational support*, memiliki pengaruh besar terhadap kreativitas karyawan. *perceived organizational support*, yang merujuk pada persepsi karyawan bahwa organisasi mereka peduli dan menghargai kontribusi mereka, dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan memungkinkan karyawan merasa lebih bebas untuk bereksplorasi (Eisenberger *et al.*, 1986). Ketika karyawan merasa didukung, mereka cenderung lebih nyaman dalam mengambil risiko dan mengajukan ide-ide inovatif tanpa takut mengalami penolakan atau kegagalan. Penelitian oleh Zhang (2010) juga menunjukkan bahwa dukungan dari atasan memainkan peran penting dalam meningkatkan kreativitas karyawan dengan menyediakan ruang untuk bereksperimen dan memberi umpan balik yang konstruktif.

Dalam lingkungan birokratis, seperti di sektor publik, kreativitas karyawan sering kali terhambat oleh struktur organisasi yang kaku dan minimnya fleksibilitas. Menurut penelitian Langer *et al.*, (2019), lingkungan yang sangat birokratis cenderung membatasi kreativitas karena adanya aturan yang ketat dan hierarki yang kaku. Birokrasi ini dapat menurunkan *employee creativity* dengan mengurangi kebebasan karyawan untuk berinovasi dan bereksperimen. Di sisi lain, penelitian oleh Chaudhary & Akhouri (2019) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan

corporate social responsibility (CSR) cenderung mendukung *work meaningfulness* dalam pekerjaan, yang kemudian meningkatkan kreativitas karyawan. Hal ini karena kebijakan *corporate social responsibility* sering kali memberikan ruang bagi karyawan untuk terlibat dalam aktivitas sosial yang meningkatkan rasa tanggung jawab dan *work meaningfulness* mereka, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja secara kreatif.

Selain itu, *work meaningfulness* atau makna dalam pekerjaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kreativitas karyawan. Steger *et al.*, (2012b) menemukan bahwa karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna cenderung lebih kreatif karena mereka merasa lebih bertanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang positif. Dalam konteks organisasi, *work meaningfulness* dapat diciptakan melalui dukungan sosial, pengakuan, serta kesempatan untuk berkembang. Penelitian oleh Al-Hawari, Quratulain, & Bani-Melhem (2021) menunjukkan bahwa *work meaningfulness* dalam pekerjaan yang terkait dengan nilai-nilai pribadi karyawan dapat meningkatkan *green creativity*, terutama dalam organisasi yang menerapkan *Green HRM Practices*. Hal ini menunjukkan bahwa *work meaningfulness* yang dirasakan karyawan dapat mengarahkan mereka untuk lebih berinovasi dan menghasilkan solusi kreatif yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi dan sosial mereka.

Kreativitas karyawan merupakan hasil organisasi yang sangat penting yang dapat ditingkatkan melalui dukungan organisasi, *work meaningfulness*, dan iklim yang mendukung kreativitas. Di sektor publik, upaya untuk meningkatkan kreativitas karyawan membutuhkan pendekatan yang lebih mendalam pada aspek psikologis dan budaya organisasi, dengan menciptakan lingkungan yang fleksibel, inovatif, dan bebas

dari hambatan birokratis yang berlebihan. Kajian ini menunjukkan bahwa dengan menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan bermakna, organisasi dapat mendorong kreativitas karyawan dan mencapai kinerja yang lebih baik di tengah persaingan yang semakin ketat.

2.7 Kerangka Teori

Self determination theory (SDT) telah berkembang sebagai kerangka teoritis yang berpengaruh dalam memahami perilaku organisasi, khususnya dalam konteks hubungan antara dukungan organisasi, makna kerja, kepuasan hidup, dan kreativitas karyawan. Deci dan Ryan (2000) menekankan bahwa kekuatan utama *self determination theory* (SDT) terletak pada kemampuannya menjelaskan bagaimana perilaku individu dipengaruhi oleh pemenuhan tiga kebutuhan dasar psikologis, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (*relatedness*). Ketiga kebutuhan tersebut menjadi landasan penting dalam membentuk motivasi intrinsik dan kualitas perilaku individu di lingkungan kerja.

Dalam konteks organisasi, *self determination theory* (SDT) secara unik mampu menjelaskan proses pembentukan makna kerja serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan perilaku kerja karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan akan meningkatkan perasaan dihargai, memiliki kemampuan, serta keterikatan sosial, sehingga mendorong munculnya *work meaningfulness*, *life satisfaction*, dan *employee creativity*.

Dalam pengembangan teorinya, *self determination theory* (SDT) memberikan penjelasan mendalam mengenai bagaimana lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan psikologis individu dapat membentuk motivasi intrinsik, sikap positif, serta

perilaku kerja yang lebih optimal. Caesens & Stinglhamber (2023) mengaplikasikan pemahaman ini dalam konteks *perceived organizational support*, menunjukkan bagaimana dukungan organisasi membentuk sikap positif karyawan melalui mekanisme penghargaan dan pengakuan. Proses ini kemudian mempengaruhi bagaimana individu memaknai pekerjaan mereka, menciptakan siklus positif yang memperkuat perilaku yang diinginkan. Selanjutnya, Ng *et al.*, (2022) memperluas pemahaman ini dengan meneliti peran norma subjektif dalam konteks organisasi. Mereka menemukan bahwa *perceived organizational support* tidak hanya mempengaruhi sikap individual, tetapi juga menciptakan norma organisasi yang mendukung pencarian makna dalam pekerjaan. Norma-norma ini kemudian berperan penting dalam membentuk bagaimana individu mengembangkan *work meaningfulness* dan mencapai *employee life satisfaction*.

Lebih jauh, Hemsworth *et al.*, (2024) memberikan kontribusi penting dengan menunjukkan bagaimana persepsi kontrol perilaku berperan dalam hubungan antara *work meaningfulness*, *life satisfaction*, dan *employee creativity*. Mereka mendemonstrasikan bahwa ketika karyawan merasakan makna dalam pekerjaan mereka, hal ini meningkatkan keyakinan mereka dalam kemampuan mencapai kepuasan hidup dan menghasilkan ide-ide kreatif. Allen *et al.*, (2003) mengintegrasikan temuan-temuan ini, menunjukkan bagaimana *theory of planned behavior* mampu menjelaskan hubungan kausal yang kompleks antara keempat variabel utama penelitian. Lebih lanjut, Nguyen *et al.*, (2019) menegaskan relevansi khusus *theory of planned behavior* untuk penelitian di sektor publik, mengingat kemampuannya menjelaskan perilaku dalam konteks organisasi yang memiliki struktur dan aturan yang jelas.

Secara konseptual, integrasi variabel *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity* dalam kerangka *theory of planned behavior* membentuk alur kausal yang sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. *Perceived organizational support* berperan sebagai faktor kontekstual utama yang memengaruhi pembentukan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan. Sikap tersebut muncul karena karyawan menilai dukungan organisasi sebagai bentuk apresiasi yang meningkatkan keyakinan bahwa pekerjaannya memiliki konsekuensi positif, baik secara personal maupun organisasi (Caesens & Stinglhamber, 2023). Norma subjektif bekerja melalui mekanisme internalisasi nilai organisasi, di mana ekspektasi sosial dan budaya kerja yang mendukung pencarian makna menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya *work meaningfulness* (Ng *et al.*, 2022).

Kebermaknaan kerja ini kemudian tidak hanya berdampak pada keterikatan emosional, tetapi juga memperkuat persepsi kontrol perilaku individu. Ketika karyawan merasa pekerjaannya bermakna, mereka lebih percaya diri dalam mengelola kehidupan kerja maupun personal, sehingga tercermin dalam peningkatan *employee life satisfaction*. Pada saat yang sama, *perceived behavioral control* memperkuat keyakinan bahwa individu mampu mengeksekusi niat kreatif, sehingga *employee creativity* muncul sebagai bentuk perilaku aktual yang mewujud dari sikap, norma, dan kontrol perilaku yang telah terbangun (Hemsworth *et al.*, 2024). Dengan demikian, *work meaningfulness* berfungsi sebagai mediator penting yang menghubungkan *perceived organizational support* dengan *employee life satisfaction* dan *employee creativity*, sementara *employee life satisfaction* berperan sebagai kondisi psikologis yang mendukung terciptanya ide-ide kreatif yang lebih segar dan inovatif.

Kerangka ini juga menunjukkan novelty penting, terutama dalam konteks sektor publik. Allen *et al.*, (2003) telah menekankan bahwa *theory of planned behavior* efektif dalam menjelaskan hubungan kausal yang kompleks dalam organisasi, sedangkan Nguyen *et al.*, (2019) menegaskan relevansi khusus teori ini dalam sektor birokrasi publik yang sangat diatur oleh norma dan regulasi. Namun, gap penelitian muncul karena studi mengenai hubungan *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity* masih didominasi oleh konteks korporasi privat, sementara studi pada sektor publik, khususnya birokrasi Indonesia, masih sangat terbatas. Dari sisi kontribusi teoretis, penelitian ini menawarkan integrasi keempat variabel utama ke dalam kerangka *self determinant theory*, memperluas pemahaman tentang bagaimana faktor kontekstual organisasi memengaruhi perilaku kreatif melalui jalur psikologis yang kompleks. Dari sisi kontribusi praktis, penelitian ini relevan dengan agenda reformasi birokrasi, karena memberikan dasar empiris untuk memperkuat kebijakan manajemen SDM, meningkatkan kualitas hidup aparatur, dan mendorong inovasi pelayanan publik. Dengan demikian, model ini tidak hanya layak diteliti, tetapi juga memiliki nilai kebaruan yang signifikan dalam menjawab tantangan era disrupsi digital.

2.8 Hipotesis Penelitian

2.8.1 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Life Satisfaction*

Dalam perspektif *self-determination theory* (SDT), kepuasan hidup (*employee life satisfaction*) dapat dipahami sebagai *outcome* psikologis yang muncul ketika kebutuhan dasar psikologis individu, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan

(*relatedness*), terpenuhi secara optimal dalam kehidupan dan lingkungan kerjanya. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendorong terciptanya kesejahteraan psikologis, emosi positif, serta evaluasi yang lebih baik terhadap kualitas hidup individu. Dalam konteks organisasi, *perceived organizational support* berperan penting dalam membentuk ketiga komponen tersebut. *perceived organizational support* yang tinggi menciptakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya karena mereka merasa dihargai dan didukung oleh organisasi (Caesens & Stinglhamber, 2021). Hal ini menumbuhkan perasaan aman, diakui, dan dihargai yang berdampak pada meningkatnya kepuasan hidup secara menyeluruh, tidak hanya dalam ranah pekerjaan tetapi juga pada dimensi kehidupan pribadi.

Lebih lanjut, penelitian Ng *et al.*, (2022) menegaskan bahwa *perceived organizational support* tidak hanya memengaruhi sikap individu, tetapi juga memperkuat norma subjektif di dalam organisasi yang menekankan pentingnya kesejahteraan karyawan. Norma ini memberi validasi sosial bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah bagian dari nilai organisasi, sehingga karyawan merasa memiliki legitimasi untuk mengejar kepuasan hidup tanpa mengorbankan komitmen profesional. Hemsworth *et al.*, (2024) juga menemukan bahwa *perceived organizational support* meningkatkan persepsi kontrol perilaku dengan menyediakan sumber daya, fleksibilitas, dan dukungan emosional yang memungkinkan karyawan mengelola tuntutan kerja dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang.

Dalam konteks yang lebih luas, dukungan organisasi juga berkontribusi pada pembentukan *work meaningfulness*, yang kemudian menjadi determinan penting *employee life satisfaction* (Steger *et al.*, 2012b). Ketika karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan didukung oleh organisasi, mereka lebih mampu menilai hidupnya secara

positif, baik dari sisi karier maupun personal. Penelitian Nguyen *et al.*, (2019) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa di sektor publik, *perceived organizational support* berperan strategis dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan melalui penyediaan otonomi, pengakuan, dan stabilitas kerja yang jelas. Dengan demikian, dukungan organisasi tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga pada kepuasan hidup karyawan secara menyeluruh.

Berdasarkan landasan teori dan dukungan empiris tersebut, dapat ditegaskan bahwa *perceived organizational support* berperan positif dalam meningkatkan *employee life satisfaction*, melalui mekanisme pembentukan sikap positif, internalisasi norma organisasi yang mendukung kesejahteraan, serta penguatan persepsi kontrol perilaku individu dalam mengelola kehidupan kerja dan personal. Oleh karena itu, dapat dihipotesiskan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee life satisfaction*.

H₁. *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee life satisfaction*

2.8.2 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Creativity*

Dalam kerangka *self determination theory* (SDT), kreativitas karyawan (*employee creativity*) dipandang sebagai manifestasi dari motivasi intrinsik yang didorong oleh pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi (*autonomy*) dalam mengeksplorasi ide, kompetensi (*competence*) dalam menyelesaikan tantangan tugas, dan keterikatan sosial (*relatedness*) dalam lingkungan kerja yang mendukung (Deci & Ryan, 2000). *Perceived organizational support* menjadi salah satu faktor kunci yang memperkuat ketiga komponen tersebut. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, hal ini

menumbuhkan sikap positif yang meningkatkan motivasi intrinsik untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru (Caesens & Stinglhamber, 2021).

Lebih lanjut, *perceived organizational support* juga berperan dalam membentuk norma subjektif yang mendukung kreativitas. Dukungan organisasi menciptakan budaya kerja yang mendorong keterbukaan ide, kolaborasi, dan pencarian solusi inovatif, yang pada akhirnya memperkuat keyakinan karyawan bahwa kreativitas merupakan perilaku yang dihargai dan diharapkan (Ng *et al.*, 2022). Hemsworth *et al.*, (2024) menegaskan bahwa *perceived organizational support* meningkatkan *perceived behavioral control* dengan menyediakan sumber daya, pelatihan, dan kebebasan bereksperimen, sehingga karyawan merasa lebih mampu untuk mengeksekusi ide kreatif mereka dalam praktik kerja.

Selain itu, *perceived organizational support* secara tidak langsung juga memengaruhi kreativitas melalui peningkatan *work meaningfulness*. Lingkungan kerja yang penuh dukungan memungkinkan karyawan menemukan makna dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya memperkuat orientasi intrinsik terhadap inovasi dan kreativitas (Steger *et al.*, 2012b; Allen *et al.*, 2003). Penelitian Nguyen *et al.*, (2019) menunjukkan relevansi khusus hubungan ini di sektor publik, di mana dukungan organisasi mampu mengatasi keterbatasan birokrasi dan meningkatkan dorongan karyawan untuk berkontribusi melalui ide-ide kreatif. Dengan demikian, *perceived organizational support* bukan hanya meningkatkan kepuasan atau keterikatan, tetapi juga menciptakan landasan psikologis dan struktural yang kondusif bagi munculnya perilaku kreatif.

Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, dapat ditegaskan bahwa *perceived organizational support* mendorong kreativitas karyawan melalui

pembentukan sikap positif, internalisasi norma yang mendukung inovasi, serta penguatan persepsi kontrol perilaku terhadap kemampuan menghasilkan ide-ide baru. Oleh karena itu, dapat dihipotesiskan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee creativity*.

H₂. *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *employee creativity*

2.8.3 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Meaningfulness*

Dalam organisasi, *perceived organizational support* menjadi salah satu faktor eksternal penting yang dapat memengaruhi pembentukan sikap, norma, dan persepsi kontrol karyawan terhadap pekerjaannya. *perceived organizational support* merujuk pada sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Caesens & Stinglhamber, 2021). Dengan demikian, *perceived organizational support* menciptakan kondisi psikologis yang kondusif bagi karyawan untuk mengembangkan persepsi positif terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya mendorong pembentukan *work meaningfulness*.

Sejumlah penelitian empiris mendukung hubungan ini. Ng *et al.*, (2022) menemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh signifikan terhadap pembentukan *work meaningfulness* melalui peningkatan persepsi kontrol dan otonomi yang dirasakan karyawan. Hal ini sejalan dengan asumsi *self determination theory* bahwa ketika individu merasa memiliki otonomi, kompetensi, dan keterhubungan dalam pekerjaannya, mereka akan lebih termotivasi secara intrinsik untuk menjalankan tugasnya dengan lebih bermakna. Hemsworth *et al.*, (2024) menambahkan bahwa *perceived organizational support* juga memperkuat norma subjektif, di mana karyawan merasa bahwa pencarian makna dalam pekerjaan adalah norma yang diharapkan dan dihargai dalam organisasi. Dengan kata lain, dukungan

organisasi tidak hanya membentuk sikap positif, tetapi juga menginternalisasi nilai-nilai sosial yang menekankan pentingnya makna kerja.

Selain itu, Nguyen *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berperan penting dalam menyediakan sumber daya dan memberikan ruang otonomi yang memungkinkan karyawan mengonstruksi makna atas pekerjaannya. Ketika organisasi memberikan dukungan yang cukup, karyawan merasa dihargai, memiliki kendali lebih atas pekerjaannya, serta mampu menafsirkan kontribusinya sebagai sesuatu yang bernilai bagi organisasi maupun masyarakat luas. Hal ini diperkuat oleh Allen *et al.*, (2003), yang menegaskan bahwa *perceived organizational support* menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan *work meaningfulness* dengan cara memperkuat persepsi karyawan bahwa kontribusi mereka berharga dan selaras dengan tujuan organisasi.

Dengan merujuk pada landasan teoritis dan temuan empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* berfungsi sebagai faktor penting yang mendorong terbentuknya *work meaningfulness* melalui penguatan sikap positif, internalisasi norma organisasi, serta peningkatan persepsi kontrol perilaku. Oleh karena itu, dapat dihipotesiskan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work meaningfulness*.

H₃. *Perceived organizational support* berpengaruh terhadap *work meaningfulness*

2.8.4 Pengaruh *Work Meaningfulness* terhadap *Employee Life Satisfaction*

Self determination theory (SDT) menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan, mempengaruhi motivasi intrinsik dan kesejahteraan individu dalam mencapai hasil yang diinginkan (Deci & Ryan, 2000). Dalam konteks hubungan *work meaningfulness* dan *employee life*

satisfaction, self determination theory memberikan kerangka teoretis bahwa pekerjaan yang bermakna mampu memenuhi kebutuhan psikologis individu sehingga meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan hidup secara keseluruhan (Ryan & Deci, 2017). Studi empiris menunjukkan bahwa *work meaningfulness* mempengaruhi *employee life satisfaction* melalui peningkatan persepsi kontrol individu atas kehidupan mereka (Ng *et al.*, 2022).

Hemsworth *et al.*, (2024) menemukan bahwa individu yang merasakan makna dalam pekerjaan mengembangkan norma subjektif yang mendukung pencapaian kepuasan hidup. Penelitian longitudinal Nguyen *et al.*, (2019) mengonfirmasi bahwa *work meaningfulness* berkontribusi pada pembentukan sikap positif terhadap kehidupan melalui *spillover effect* dari domain pekerjaan ke domain *personal*. Allen *et al.*, (2003) menambahkan bahwa *work meaningfulness* meningkatkan *perceived behavioral control* dalam mengelola keseimbangan kehidupan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan *employee life satisfaction*. Berdasarkan landasan teoretis dan dukungan empiris tersebut, dapat dihipotesiskan bahwa *work meaningfulness* berpengaruh positif terhadap *employee life satisfaction*.

H4. *Work meaningfulness* berpengaruh positif terhadap *employee life satisfaction*

2.8.5 Pengaruh *Work Meaningfulness* terhadap *Employee Creativity*

Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan makna dalam pekerjaannya menunjukkan tingkat kreativitas yang lebih tinggi, didorong oleh peningkatan persepsi kontrol atas proses kreatif mereka (Chen *et al.*, 2020). Hemsworth *et al.*, (2024) menemukan bahwa *work meaningfulness* memperkuat norma subjektif yang mendukung ekspresi kreatif dalam organisasi. Penelitian longitudinal Nguyen *et*

al., (2019) mengonfirmasi bahwa ketika karyawan memaknai pekerjaan mereka secara mendalam, mereka lebih cenderung mengembangkan solusi inovatif.

Allen *et al.*, (2003) menambahkan bahwa *work meaningfulness* meningkatkan *perceived behavioral control* dalam menghasilkan ide-ide kreatif, yang ditunjukkan melalui peningkatan jumlah dan kualitas inovasi. Berdasarkan landasan teoritis dan dukungan empiris tersebut, dapat dihipotesiskan bahwa *work meaningfulness* berpengaruh positif terhadap *employee creativity*.

H₅. *Work meaningfulness* berpengaruh terhadap *employee creativity*

2.8.6 Peran Mediasi *Work Meaningfulness* terhadap pengaruh *Perceived Organizational Support* kepada *Employee Life Satisfaction*.

Perceived organizational support (POS) merupakan konstruk yang menjelaskan sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Canboy *et al.*, 2021). *perceived organizational support* bukan hanya sekadar dukungan instrumental, tetapi juga mencerminkan pemenuhan kebutuhan sosio-emosional yang mendorong sikap positif terhadap pekerjaan (Chen *et al.*, 2020). Ketika karyawan merasakan dukungan tinggi dari organisasi, mereka cenderung membentuk hubungan timbal balik dengan meningkatkan keterlibatan emosional dan psikologis dalam pekerjaan serta memperkuat penilaian mereka terhadap makna pekerjaan, yang selanjutnya berdampak pada berbagai hasil psikologis dan perilaku kerja (Deci and Ryan, 2000).

Work meaningfulness, yaitu persepsi individu bahwa pekerjaan mereka memiliki makna, tujuan, dan relevansi pribadi, dianggap sebagai mediator kunci yang menjelaskan bagaimana *perceived organizational support* dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan termasuk kepuasan hidup (Eisenberger & Stinglhamber, 2011).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengalaman makna dalam pekerjaan berhubungan positif dengan hasil kesejahteraan, seperti motivasi intrinsik, komitmen, dan keterlibatan kerja (Deci and Ryan, 2000). Studi empiris juga menemukan bahwa *work meaningfulness* mampu memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan variabel hasil kerja positif (misalnya keterlibatan kerja), menguatkan argumen bahwa makna kerja menghubungkan persepsi dukungan organisasi dengan konsekuensi psikologis yang lebih luas (Han & Suh, 2020).

Kerja bermakna bukan sekadar hasil dari dukungan organisasi, tetapi juga memainkan peran mediasi kritis, organisasi yang memberikan dukungan yang memadai tidak hanya memenuhi kebutuhan emosional dan instrumental karyawan tetapi juga meningkatkan pemaknaan terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya mendorong kepuasan hidup karyawan yang lebih tinggi. Model hubungan ini memperluas pemahaman tentang mekanisme psikologis yang mendasari dampak *perceived organizational support* terhadap kesejahteraan lebih luas, tidak hanya melalui jalur langsung tetapi juga melalui peningkatan makna kerja yang dialami individu.

H₆. *Work meaningfulness* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee life satisfaction*.

2.8.7 Peran Mediasi *Work Meaningfulness* terhadap pengaruh *Perceived Organizational Support* kepada *Employee Creativity*

Perceived organizational support (POS) dipandang sebagai faktor kontekstual penting yang membentuk kondisi psikologis karyawan untuk berperilaku kreatif. Berdasarkan *organizational support theory* dan *social exchange theory*, persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan akan mendorong timbal balik positif dalam bentuk keterlibatan kognitif dan afektif yang lebih tinggi (Eisenberger *et al.*, 2020). Namun demikian, pengaruh *perceived*

organizational support terhadap *employee creativity* tidak selalu bersifat langsung, melainkan bekerja melalui mekanisme psikologis internal, salah satunya adalah *work meaningfulness*.

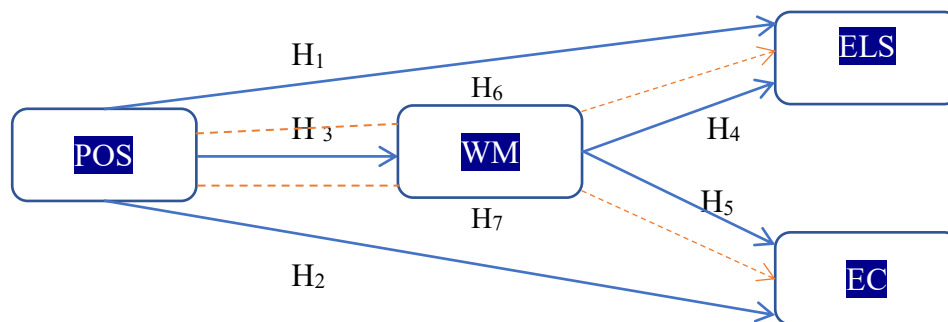
Work meaningfulness (WM) merujuk pada sejauh mana individu memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, bermakna, dan memiliki tujuan personal maupun sosial. Literatur terkini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan dukungan organisasi yang tinggi, mereka cenderung menafsirkan pekerjaannya sebagai lebih bermakna karena merasa diakui, dipercaya, dan memiliki kontribusi nyata bagi organisasi (Allan *et al.*, 2019; Rosso *et al.*, 2020). Persepsi makna kerja tersebut selanjutnya meningkatkan motivasi intrinsik, keberanian mengambil risiko psikologis, serta keterbukaan terhadap ide-ide baru yang merupakan prasyarat utama munculnya perilaku kreatif di tempat kerja (Amabile & Pratt, 2016; Fouche *et al.*, 2023).

Dalam perspektif *job demands resources* (JD-R) model, *perceived organizational support* dikategorikan sebagai *job resource* yang mampu memperkaya pengalaman kerja dan meningkatkan *work meaningfulness*. Sumber daya ini memperkuat energi psikologis karyawan dan memungkinkan mereka menginvestasikan upaya kognitif yang lebih besar dalam eksplorasi ide dan pemecahan masalah secara inovatif (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker *et al.*, 2023). Dengan demikian, *work meaningfulness* berfungsi sebagai mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana dukungan organisasi diterjemahkan menjadi kreativitas individu, bukan sekadar sebagai respon struktural, tetapi sebagai ekspresi intrinsik dari pemaknaan kerja.

Sejumlah studi empiris terbaru mendukung peran mediasi *work meaningfulness* dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan *employee creativity*. Penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh

signifikan terhadap kreativitas karyawan melalui peningkatan makna kerja, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi inovatif yang relevan dengan tugasnya (Jiang & Chen, 2022; Xu *et al.*, 2024). Temuan ini menegaskan bahwa kreativitas tidak hanya lahir dari ketersediaan dukungan organisasi, tetapi dari bagaimana dukungan tersebut dimaknai secara subjektif oleh karyawan. Oleh karena itu, *work meaningfulness* merupakan mediator psikologis yang krusial dalam menjembatani pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee creativity*, khususnya dalam konteks organisasi publik seperti ASN SatPol PP yang sarat dengan tuntutan normatif dan sosial.

H₇. *Work meaningfulness* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee creativity*



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang bertujuan menguji teori secara objektif melalui pengujian hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian. Metode kuantitatif memungkinkan setiap konstruk diukur menggunakan data numerik yang dianalisis melalui prosedur statistik sehingga menghasilkan temuan yang lebih sistematis, objektif, dan terukur (Creswell & Creswell, 2018). Dalam konteks penelitian mengenai *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity*, pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal antarvariabel berdasarkan pengujian empiris yang terukur. Perdebatan teoritis muncul karena terdapat perbedaan pandangan mengenai sejauh mana *perceived organizational support* mampu memengaruhi kebermaknaan kerja pegawai. Sebagian teori memandang *perceived organizational support* hanya sebagai faktor eksternal yang memengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan pendekatan psikologis modern menempatkan dukungan organisasi sebagai faktor penting dalam pembentukan motivasi intrinsik dan makna kerja individu. Perdebatan empiris juga terlihat dari hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan temuan tidak konsisten, beberapa penelitian menemukan hubungan langsung yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *employee creativity*, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa hubungan tersebut lebih banyak dimediasi oleh faktor psikologis seperti *work meaningfulness* dan *employee life satisfaction*. Berdasarkan *research gap* tersebut, penelitian ini membangun

kerangka teoritis yang menempatkan *perceived organizational support* sebagai faktor organisasi yang mendorong terbentuknya *work meaningfulness*, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan *employee life satisfaction* dan *employee creativity* ASN Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pembuktian empiris yang lebih kuat terhadap model teoritis yang dikembangkan (Creswell & Creswell, 2018).

2. Dilihat dari aspek pengumpulan data, penelitian ini menggunakan pendekatan survei (*survey research*) dengan desain *cross-sectional*, karena pengumpulan data dilakukan dalam satu periode waktu tertentu terhadap subjek penelitian pada level individual. Pendekatan *cross-sectional* dipilih karena penelitian ini bertujuan menggambarkan kondisi aktual persepsi ASN terhadap dukungan organisasi, kebermaknaan kerja, kepuasan hidup, dan kreativitas kerja pada saat penelitian dilakukan. Sementara itu, dari aspek analisis data, penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas yang bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel penelitian, sehingga dapat diketahui kekuatan pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antar konstruk penelitian. Dengan pendekatan ini, penelitian tidak hanya menjelaskan hubungan antarvariabel secara deskriptif, tetapi juga menguji model teoritis yang dibangun berdasarkan *self determination theory* (SDT) sebagai *grand theory* dan *theory of planned behavior* (TPB) sebagai *supporting theory*.
3. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Penggunaan *purposive sampling* dipilih

karena penelitian ini secara khusus menargetkan ASN Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon yang memiliki karakteristik relevan dengan variabel penelitian, seperti pengalaman bekerja dalam lingkungan birokrasi publik, keterlibatan dalam pelayanan masyarakat, serta pengalaman menghadapi tekanan kerja dan tuntutan organisasi. Dengan demikian, responden yang dipilih benar-benar dianggap mampu memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan penelitian dan representatif terhadap fenomena yang dikaji. Teknik ini juga dinilai tepat dalam penelitian perilaku organisasi karena memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih spesifik dan kontekstual sesuai karakteristik populasi penelitian.

4. Seluruh hasil analisis data selanjutnya akan dideskripsikan secara komprehensif agar setiap temuan statistik memiliki makna substantif yang dapat diinterpretasikan secara teoritis maupun praktis. Melalui proses tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan secara lebih mendalam hubungan antara *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity* pada ASN Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon. Selain itu, melalui analisis empiris yang dilakukan, novelty atau kebaruan penelitian dapat dijelaskan secara lebih jelas, khususnya terkait pengembangan model psikologis birokrasi publik berbasis *self determination theory* dalam konteks organisasi sektor publik Indonesia. Di sisi lain, keterbatasan penelitian juga akan diuraikan secara objektif sebagai bagian dari kontribusi akademik untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Pernyataan
1	<i>Perceived organizational support</i> adalah tingkat sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).	Pengakuan kontribusi pegawai.	Saya mendapat pengakuan saat berhasil menyelesaikan tugas.
		Kesejahteraan pegawai	Saya merasa bahagia bekerja di tempat ini.
		Dukungan pengembangan karier.	Saya mempunyai kesempatan yang luas untuk mengembangkan karir saya.
		Lingkungan kerja yang mendukung.	Lingkungan kerja saya mendorong terciptanya rasa aman dan saling percaya.
		Perlakuan organisasi pada pegawai.	Organisasi memperlakukan diri saya sebagai manusia yang bermartabat.
2	<i>Work meaningfulness</i> merujuk pada sejauh mana individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, bermakna, dan memberi tujuan yang lebih besar dalam hidupnya (Steger et al., 2012a).	<i>Positive meaning in work</i> (makna positif dalam kehidupan)	Saya merasa telah menemukan karier yang bermakna
			Saya merasa memiliki pemahaman yang baik mengenai faktor-faktor yang membuat pekerjaan saya bermakna
		<i>Meaning making through work</i> (penciptaan makna melalui pekerjaan)	Saya merasa pekerjaan saya membantu saya memahami diri saya dengan lebih baik
			Saya merasa pekerjaan saya membantu saya memahami lingkungan sekitar
		<i>Greater good motivations</i> (motivasi untuk kebaikan yang lebih besar)	Saya merasa pekerjaan saya memberikan dampak positif terhadap lingkungan sekitar saya
			Saya merasa pekerjaan saya memiliki tujuan yang lebih besar daripada sekadar kepentingan pribadi
3	<i>Employee life satisfaction</i> adalah penilaian kognitif individu terhadap kualitas hidupnya secara keseluruhan	Kehidupan ideal	Saya merasa kehidupan saya, dalam berbagai aspek, telah mendekati kondisi yang ideal
		Kondisi kehidupan	Saya merasa kondisi kehidupan saya berada pada tingkat yang sangat baik.
		Kepuasan dengan kehidupan saat ini	Saya merasa puas terhadap kehidupan yang saya Jalani.

	berdasarkan standar yang ia tentukan sendiri (Diener 1985)	Pemenuhan hal penting dalam kehidupan	Saya merasa telah memperoleh hal-hal penting yang saya butuhkan dalam hidup.
		Kepuasan terhadap peningkatan kehidupan	Saya merasa kebahagiaan saya dari hari kehari.
4	<i>Employee creativity</i> adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru, bermanfaat, dan relevan dalam konteks pekerjaan. (Zhou & George, 2001).	Ide baru	Saya mampu menciptakan ide baru yang bermanfaat untuk pekerjaan saya.
		Ekspresi suara kreatif	Saya yakin bahwa ide-ide saya dapat memberikan kontribusi positif di tempat kerja.
		Eksplorasi	Saya tidak ragu mencoba hal-hal baru meskipun ada risiko kegagalan.
		Implementasi inovasi	Saya terus mencari cara baru untuk menyempurnakan proses kerja.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kumpulan individu yang memiliki karakteristik khusus, sehingga dapat dilakukan identifikasi dan penelitian (Creswell & Creswell, 2018). Penelitian ini dilakukan dengan Subjek seluruh ASN yang bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon yang berjumlah 2.069. Sebagaimana ASN yang telah bekerja lebih dari 1 Tahun.

Pemilihan ASN Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon sebagai subjek penelitian didasarkan pada pertimbangan teoretis dan empiris. Satuan Polisi Pamong Praja merupakan garda terdepan dalam penegakan Perda dan ketertiban umum, sehingga menuntut komitmen, integritas, serta ketahanan mental tinggi. Karakteristik kerja ini menjadikan aspek *work meaningfulness* relevan, karena kebermaknaan kerja dapat menjadi sumber motivasi intrinsik dalam menghadapi tekanan sosial (Steger *et al.*, 2012b; Hemsworth *et al.*, 2024). Selain itu, ASN Satuan Polisi Pamong Praja bekerja dalam sistem birokrasi yang sarat aturan dan keterbatasan otonomi, kondisi

yang menurut temuan empiris dapat memengaruhi persepsi makna kerja, kepuasan hidup, dan kreativitas (Nguyen *et al.*, 2019; Ng *et al.*, 2022).

Penelitian ini juga penting karena Jawa Barat sebagai provinsi dengan populasi terbesar menghadapi tantangan sosial yang kompleks, menempatkan SatPol PP pada posisi strategis sekaligus rawan burnout jika makna kerja tidak terinternalisasi dengan baik. Dengan jumlah ASN SatPol PP sebanyak 2.069 orang yang telah bekerja lebih dari satu tahun, penelitian ini memiliki landasan kuat untuk menguji peran *perceived organizational support* terhadap *work meaningfulness* serta dampaknya pada kesejahteraan dan kreativitas. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya relevan secara teoretis, tetapi juga signifikan secara praktis dalam memberikan rekomendasi kebijakan penguatan dan strategi manajemen ASN, guna mendukung reformasi birokrasi menuju aparatur yang profesional, adaptif, dan berorientasi pelayanan publik.

Tabel 3.2. Daftar Pegawai SatPol PP Kabupaten/Kota se-Jawa Barat

ASN SATPOL PP JAWA BARAT		
No	Kabupaten / Kota	Jumlah ASN
1	Kabupaten Bandung	35
2	Kabupaten Bandung Barat	42
3	Kabupaten Sumedang	51
4	Kota Bandung	240
5	Kota Cimahi	81
6	Kabupaten Cirebon	60
7	Kabupaten Kuningan	120
8	Kabupaten Majalengka	33
9	Kota Cirebon	43
10	Kabupaten Indramayu	82
11	Kabupaten Ciamis	38
12	Kabupaten Garut	43
13	Kabupaten Pangandaran	12
14	Kabupaten Tasikmalaya	45
15	Kota Banjar	47
16	Kota Tasikmalaya	83
17	Kabupaten Bekasi	66
18	Kabupaten Karawang	102
19	Kabupaten Purwakarta	88
20	Kabupaten Subang	65

21	Kota Bekasi	207
22	Kota Depok	78
23	Kabupaten Bogor	116
24	Kabupaten Cianjur	51
25	Kabupaten Sukabumi	30
26	Kota Bogor	181
27	Kota Sukabumi	30
TOTAL		2.069

Sumber Data: <https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-anggota-satuan-polisi-pamong-praja-satpol-pp-berdasarkan-status-kepegawaian-di-jawa-barat> Tanggal akses. 10 Juni 2025 No. 10:17 WIB.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan sampling karena tidak dimungkinkan untuk menjangkau seluruh populasi ASN Satpol.PP di Jawa Barat akibat keterbatasan sumber daya, waktu, dan akses. Oleh karena itu, pengambilan sampel diharapkan dapat mempresentasikan populasinya.

Penelitian ini menggunakan metode sampel bertahap (*multi-stage sampling*) yang terdiri dari dua tahapan utama. Tahap pertama adalah penentuan wilayah atau unit geografis yang menjadi lokasi pengambilan sampel, yaitu wilayah Ciayumajakuning yang mencakup lima kabupaten/kota di Jawa Barat: Kabupaten Cirebon, Kabupaten Kuningan, Kabupaten Majalengka, Kota Cirebon, dan Kabupaten Indramayu. Wilayah Ciayumajakuning (Cirebon, Indramayu, Majalengka, Kuningan) dipilih sebagai lokasi pengambilan sampel.

Penentuan wilayah penelitian menggunakan teknik *non-probability sampling*, khususnya *purposive sampling*, didasarkan pada pertimbangan ilmiah bahwa wilayah-wilayah yang dipilih memiliki keberadaan ASN SatPol PP yang representatif sekaligus mencerminkan keseragaman karakteristik organisasi dan konteks sosial yang relevan dengan tujuan penelitian.

Jumlah ASN SatPol PP yang menjadi anggota populasi di wilayah-wilayah tersebut adalah 338 orang, dengan distribusi sampel dilakukan secara proporsional untuk menjaga representativitas dari tiap daerah. Penentuan jumlah sampel dalam

penelitian ini menggunakan pendekatan perhitungan berdasarkan jumlah indikator dikalikan sepuluh (10:1 *rule of thumb*), yang merupakan salah satu metode umum dalam penelitian kuantitatif, khususnya yang menggunakan analisis statistik multivariat seperti *structural equation modeling* (SEM) dan AMOS (Hair *et al.*, 2019). Pendekatan ini berangkat dari prinsip bahwa setiap indikator variabel memerlukan minimal 5 dan maksimal 10 responden, dimana saya mengambil nilai maksimal 10 responden untuk menghasilkan estimasi parameter yang stabil dan reliabel. Dengan jumlah indikator sebanyak 17, maka kebutuhan minimum sampel adalah 170 responden (17×10).

Pemilihan metode ini memiliki dasar ilmiah karena jumlah sampel yang memadai akan meningkatkan validitas hasil analisis, mengurangi potensi bias, serta memperkuat generalisasi temuan penelitian. Jika jumlah sampel terlalu kecil, maka estimasi parameter dapat menjadi tidak konsisten dan mengurangi kekuatan uji hipotesis. Sebaliknya, jumlah sampel yang sebanding dengan jumlah indikator memastikan bahwa model struktural dapat diuji secara lebih akurat dan menghasilkan kesimpulan yang lebih valid (Kline, 2016; Hair *et al.*, 2019).

Keterangan mengenai proposional pengambilan sampel di setiap wilayah menggunakan jumlah yang proposional dengan cara jumlah sampel (170 di bagi dengan jumlah ASN dari 5 Kab. Tersebut 338 ditemukan angka sebesar sama dengan 0,5 atau 50%).

Tabel 3.3. Sampel Perwakilan Kabupaten/Kota di Wilayah III Cirebon
ASN SATPOL PP WILAYAH III CIREBON

No	Kabupaten	Jumlah ASN	Sampel ASN
1	Kabupaten Cirebon	60	30
2	Kabupaten Kuningan	120	60
3	Kabupaten Majalengka	33	17
4	Kota Cirebon	43	22
5	Kabupaten Indramayu	82	41
TOTAL		338	170

Sumber data: Data yang diolah tahun 2025

Selanjutnya, pada tahap kedua, penentuan individu responden dalam masing-masing wilayah dilakukan dengan menggunakan metode *non-probability sampling*, yaitu teknik *convenience sampling*. Pemilihan dengan *convenience sampling* dipandang sesuai karena mempertimbangkan kemudahan akses terhadap responden serta ketersediaan mereka untuk berpartisipasi dalam penelitian, tanpa menggunakan sistem strata atau kriteria pengacakan tertentu. Dengan demikian, metode *multi-stage sampling* ini memungkinkan penelitian memperoleh data yang representatif secara geografis sekaligus praktis dalam pelaksanaan teknis pengambilan data di lapangan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder, data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada ASN SatPol PP di wilayah Ciayumajakuning (Cirebon, Indramayu, Majalengka, Kuningan). Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari dokumen, laporan internal instansi, dan sumber tertulis lain yang relevan untuk mendukung pemahaman kontekstual dan administratif (Sekaran & Bougie, 2016).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur yang berisi pernyataan-pernyataan berdasarkan indikator penelitian. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala likert 6 poin, dengan rentang nilai sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju,

2 = Tidak Setuju,

3 = Agak Tidak Setuju,

4 = Agak Setuju,

5 = Setuju,

6 = Sangat Setuju,

Pemilihan skala genap ini dimaksudkan untuk menghindari pilihan netral, sehingga responden terdorong untuk memberikan sikap yang lebih tegas terhadap setiap item yang disajikan. Skala ini memungkinkan pengukuran intensitas persepsi atau sikap responden secara lebih terfokus dan mengurangi ambiguitas jawaban.

Distribusi kuesioner dilakukan secara luring (*offline*) menggunakan kuesioner cetak, yang disesuaikan dengan kondisi teknis di lapangan serta *preferensi responden*. Penyebaran dilakukan secara langsung kepada responden yang telah dipilih, di mana angket akan dibawa oleh peneliti sendiri dan dibagikan secara langsung kepada masing-masing responden. Namun demikian, dalam pelaksanaannya, penyebaran kuesioner juga dibantu oleh tenaga lapangan yang telah mendapatkan pelatihan khusus terkait prosedur penelitian ini. Tenaga lapangan yang dilibatkan diutamakan memiliki kualifikasi pendidikan minimal Magister (S2), dengan alokasi minimal satu orang untuk setiap Kabupaten/Kota yang menjadi lokasi penelitian, guna menjamin pemahaman terhadap instrumen serta validitas proses pengumpulan data.

3.5 Analisis data

3.5.1. Analisis Data Secara *Deskriptif*

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik responden yang diperkirakan dapat memengaruhi persepsi terhadap variabel-variabel penelitian.

3.5.2. Analisis Data

Penggunaan *structural equation modeling* (SEM) dalam penelitian ini dipilih karena metode ini mampu menganalisis hubungan kausal yang kompleks antara variabel

laten sekaligus memperhitungkan pengukuran indikator yang menyusunnya. *structural equation modeling* tidak hanya menguji hubungan langsung antar variabel, tetapi juga memungkinkan pengujian peran mediasi dan interaksi variabel yang lebih mendalam, sehingga sesuai dengan kerangka teoritis yang berbasis *theory of planned behavior* (Ajzen, 2011). Keunggulan *structural equation modeling* terletak pada kemampuannya mengintegrasikan model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*) secara simultan, sehingga dapat menghasilkan estimasi yang lebih akurat dibandingkan analisis regresi tradisional (Hair *et al.*, 2019). Dalam penelitian ini, *structural equation modeling* digunakan untuk menganalisis hubungan antara *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity*, termasuk menguji peran mediasi *work meaningfulness* dalam menjembatani pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan hidup dan kreativitas karyawan.

Selain itu, *structural equation modeling* relevan digunakan mengingat jumlah indikator penelitian yang cukup banyak, yaitu 17 indikator, yang diukur melalui kuesioner berbasis skala likert. Dengan karakteristik tersebut, *structural equation modeling* memungkinkan peneliti menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui analisis *confirmatory factor analysis* (CFA), sehingga instrumen penelitian dapat dipastikan memiliki kualitas pengukuran yang baik. Pendekatan ini juga memberikan fleksibilitas dalam menganalisis data yang berasal dari populasi dengan ukuran sampel sedang (170 responden), yang sesuai dengan aturan praktis maksimum 10 responden per indikator (Kline, 2016). Dengan demikian, pemilihan *structural equation modeling* tidak hanya didasarkan pada pertimbangan teknis, tetapi juga memiliki dasar teoretis

dan metodologis yang kuat untuk menjawab pertanyaan penelitian secara komprehensif. (Hair *et al.*, 2014).

a. Tahapan Analisis SEM AMOS

1. Pengembangan Model Teoritis

Penelitian ini berangkat dari *self determinant theory* (SDT) dan *theory of planned behavior* (TPB) (Ajzen, 2011), yang menjelaskan bagaimana sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol membentuk perilaku.

2. Gambar Model Struktural dan Pengukuran

Confirmatory factor analysis (CFA) merupakan bagian dari *structural equation modeling* (SEM) yang digunakan untuk menguji validitas konstruk, yaitu sejauh mana indikator-indikator benar-benar merefleksikan variabel laten yang diukur (Hair *et al.*, 2019).

Dalam *confirmatory factor analysis*, setiap indikator hanya diasumsikan memuat beban faktor (*factor loading*) pada konstruk yang dihipotesiskan, sehingga memungkinkan peneliti menguji kesesuaian (*goodness of fit*) antara data empiris dan model teoretis. Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *standardized loading factor* (SLF) ≥ 0.50 dan signifikan secara statistik, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam merefleksikan konstruk laten (Byrne, 2016).

Selain itu, *confirmatory factor analysis* juga menguji validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen ditunjukkan oleh nilai *composite reliability* (CR) ≥ 0.70 , yang menandakan bahwa indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki kesamaan varian yang cukup (Fornell & Larcker, 1981).

Dengan demikian, *confirmatory factor analysis* menjadi langkah krusial dalam penelitian ini, karena memastikan bahwa variabel-variabel laten seperti *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *life satisfaction*, dan *employee creativity* benar-benar terukur dengan indikator yang tepat, sehingga hasil analisis SEM yang dilakukan pada tahap berikutnya dapat diinterpretasikan secara valid dan reliabel.

Construct Reliability (CR)

$$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum (1 - \lambda^2)}$$

3. Pengukuran Validitas dan Reliabilitas.

a. Pengukuran Validitas

1. Pengertian Validitas

Validitas menunjukkan derajat ketepatan suatu instrumen penelitian dalam mengukur konstruk yang seharusnya diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila skor yang dihasilkan benar-benar merepresentasikan konsep teoretis yang diteliti, bukan konstruk lain yang tidak relevan. Dengan demikian, validitas berkaitan langsung dengan ketepatan inferensi yang dihasilkan dari data penelitian (Hair *et al.*, 2019).

Dalam penelitian ini, validitas instrumen diarahkan untuk memastikan bahwa item-item pengukuran mampu merefleksikan secara akurat konstruk *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity* sesuai dengan landasan teoritis yang digunakan.

2. Jenis-Jenis Validitas

a. Validitas Isi (*Content Validity*)

Validitas isi mengacu pada sejauh mana indikator atau butir pertanyaan dalam instrumen telah mewakili keseluruhan domain konsep yang diukur. Pengujian validitas ini bersifat kualitatif dan dilakukan melalui telaah literatur serta penilaian para ahli (*expert judgment*).

Pada penelitian ini, validitas isi dipastikan dengan cara menyusun indikator *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity* berdasarkan teori dan instrumen terdahulu yang telah teruji secara empiris. Validitas isi tidak menggunakan rumus statistik, melainkan didasarkan pada kesesuaian konseptual dan argumentasi akademis.

b. Validitas Konstruk (*Construct Validity*)

Validitas konstruk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen benar-benar mengukur konstruk laten yang dimaksud. Pengujian validitas konstruk umumnya dilakukan melalui analisis faktor konfirmatori atau SEM-PLS, yang mencakup validitas konvergen dan validitas diskriminan.

1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen tercapai apabila indikator-indikator yang mengukur konstruk yang sama memiliki tingkat korelasi yang tinggi. Artinya, item-item *perceived organizational support* harus berkorelasi kuat satu sama lain, demikian pula pada konstruk *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity*.

Kriteria yang digunakan adalah:

- Factor Loading $\geq 0,50$ (nilai ideal $\geq 0,70$)
- Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,50$

Rumus Average Variance Extracted (AVE):

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \varepsilon_i}$$

Keterangan:

- λ_i = standardized factor loading indikator ke-i
- ε_i = error variance indikator ke-i

Nilai AVE $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten yang diukur.

2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan menunjukkan bahwa suatu konstruk secara empiris berbeda dari konstruk lainnya. Dengan kata lain, *perceived organizational support* harus berbeda dari *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity*, meskipun secara teoretis saling berhubungan.

Salah satu metode yang digunakan adalah kriteria *Fornell–Larcker*, yaitu:

$$\sqrt{AVE_k} > r_{k,l}$$

Artinya, akar kuadrat AVE dari suatu konstruk harus lebih besar dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Jika kriteria ini terpenuhi, maka validitas diskriminan dapat dikatakan baik.

c. Validitas Kriteria (*Criterion-related Validity*)

Validitas kriteria mengukur sejauh mana instrumen mampu memprediksi atau berkorelasi dengan kriteria eksternal yang relevan. Validitas ini dapat diuji dengan melihat hubungan antara skor konstruk dengan variabel kriteria tertentu yang telah diakui secara teoritis.

Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson, dengan rumus:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Nilai korelasi yang signifikan menunjukkan bahwa instrumen memiliki kemampuan prediktif yang memadai.

3.6 Pengukuran Reliabilitas

3.6.1 Pengertian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan kestabilan suatu instrumen dalam mengukur konstruk yang sama pada kondisi yang relatif serupa. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan skor yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang kali (Sekaran & Bougie, 2020).

Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen memastikan bahwa pengukuran *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity* dilakukan secara konsisten antar indikator.

3.6.2 Jenis dan Ukuran Reliabilitas

a. Reliabilitas Internal (*Internal Consistency Reliability*)

1) Cronbach's Alpha (α)

Cronbach's Alpha mengukur konsistensi internal antar indikator dalam satu konstruk.

Rumus Cronbach's Alpha:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- k = jumlah item
- σ_i^2 = varians masing-masing item
- σ_t^2 = varians total skor

Kriteria:

- $\alpha \geq 0,70$: reliabel
- $\alpha \geq 0,80$: sangat reliabel

2) *Composite Reliability (CR)*

Composite Reliability (CR) lebih banyak digunakan dalam SEM-PLS karena memperhitungkan bobot indikator secara aktual dan dianggap lebih akurat dibanding Cronbach's Alpha.

Rumus Composite Reliability:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \varepsilon_i}$$

Kriteria:

- $CR \geq 0,70$: reliabel

b. Reliabilitas Stabilitas (*Test-Retest Reliability*)

Reliabilitas stabilitas menguji konsistensi skor instrumen dari waktu ke waktu dengan cara menghitung korelasi antara hasil pengukuran pertama dan pengukuran kedua pada responden yang sama. Nilai korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen memiliki stabilitas yang baik.

3.7 Hubungan Validitas dan Reliabilitas

Secara konseptual, hubungan antara validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Instrumen yang valid pasti reliabel, karena mampu mengukur konstruk secara konsisten dan tepat.
- Instrumen yang reliabel belum tentu valid, karena konsistensi tidak selalu menjamin ketepatan pengukuran konstruk.

Oleh karena itu, pengujian validitas dan reliabilitas harus dilakukan secara simultan untuk menjamin kualitas instrumen penelitian.

3.8 Ringkasan Kriteria Umum

Tabel 3.4. Ringkasan Kriteria Umum

Aspek	Indikator	Nilai Minimum
Validitas Konvergen	<i>Factor Loading</i>	$\geq 0,50$
	<i>AVE</i>	$\geq 0,50$
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	$\geq 0,70$
	<i>Composite Reliability</i>	$\geq 0,70$

3.9. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam *structural equation modeling* (SEM) bertujuan untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel laten yang telah dirumuskan dalam model penelitian. Pengujian ini umumnya dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*) serta signifikansinya. Secara statistik, hipotesis dinyatakan didukung apabila nilai *Critical Ratio* (CR) $\geq 1,96$ pada tingkat signifikansi 5% atau jika nilai p-value $\leq 0,05$. Semakin besar nilai koefisien dan semakin signifikan hasil uji, maka semakin kuat bukti empiris bahwa variabel independen berpengaruh

terhadap variabel dependen sesuai arah hubungan yang dihipotesiskan. Selain itu, dalam *structural equation modeling* juga dianalisis *direct effect*, *indirect effect*, dan *total effect* untuk memahami mekanisme pengaruh baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi. Dengan demikian, uji hipotesis dalam *structural equation modeling* tidak hanya menilai diterima atau ditolaknya suatu hubungan, tetapi juga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai struktur dan pola hubungan antar variabel dalam model penelitian. (Hair *et al.*, 2019).

3.10 Evaluate Goodness of Fit

Dalam analisis *structural equation modeling* (SEM), evaluasi kesesuaian model (*model fit*) merupakan tahap penting untuk memastikan bahwa model teoritis yang dibangun sesuai dengan data empiris. Uji kesesuaian model dilakukan melalui berbagai ukuran *goodness of fit* (GOF), yang masing-masing memberikan informasi mengenai sejauh mana model mampu merepresentasikan hubungan antar variabel laten. Beberapa ukuran *goodness of fit* yang umum digunakan meliputi uji *chi-square* (χ^2), *probabilitas* (*p-value*), serta *degree of freedom* (df). Kriteria penilaian dari masing-masing ukuran tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5. Goodness of Fit

No	Pengukuran	Kriteria
1	<i>Chi-square</i>	Nilai kecil lebih baik; model dianggap baik jika χ^2 tidak signifikan ($p > 0,05$), namun sensitif terhadap ukuran sampel.
2	<i>Probabilitas</i>	$\geq 0,05$ menunjukkan model fit; $< 0,05$ menunjukkan model tidak fit.
3	df	Semakin besar df, semakin stabil estimasi model; digunakan bersama χ^2/df untuk menilai fit. Kriteria umum: $\chi^2/df \leq 2$ (baik) atau ≤ 3 (masih dapat diterima).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Statistika Deskriptif

Berikut dibahas karakteristik responden yang berkaitan dengan variabel penelitian dan variabel penelitian itu sendiri. Dari 170 orang responden, diperoleh sebanyak 34 orang wanita dan 136 orang laki-laki. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan secara deskriptif mengenai persepsi responden terhadap semua indikator maupun konstruk penelitian, maka berikut ini disajikan analisis secara deskriptif untuk indikator maupun konstruk yang ada dalam model penelitian didasarkan pada jenis kelamin.

Tabel 4.1. Persepsi Responden terhadap *Perceived Organizational Support* berdasarkan jenis kelamin, menggunakan skor rata-rata

Indikator (Konstruk)	Mean Skor		
	Wanita	Laki2	Total
POS 1	4.91	5.17	5.12
POS 2	4.76	5.04	4.99
POS 5	5.15	5.40	5.35
POS	4.94	5.20	5.15

Sumber: Data hasil penelitian, 2025

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap konstruk *perceived organizational support (POS)* yang diukur melalui tiga indikator utama, yaitu POS1, POS2, dan POS5, diperoleh gambaran umum bahwa persepsi pegawai SatPol PP di Wilayah III Ciayumajakuning terhadap dukungan organisasi berada pada kategori “bagus” hingga “sangat bagus”. Nilai rata-rata keseluruhan *perceived organizational support (POS)* sebesar 5,15 menunjukkan bahwa mayoritas responden, baik laki-laki (136 orang) maupun perempuan (34 orang), merasa bahwa organisasi telah memberikan dukungan yang cukup baik terhadap pelaksanaan tugas dan kesejahteraan pegawai.

Secara lebih rinci, indikator POS1 (yang menggambarkan persepsi terhadap perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai) memperoleh skor 5,12, yang masuk dalam kategori “bagus”. Hal ini menunjukkan bahwa Organisasi telah mampu memenuhi sebagian besar kebutuhan dasar pegawai, baik dari sisi fasilitas kerja, jaminan keamanan, maupun keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun demikian, skor ini juga mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang perbaikan, terutama pada aspek dukungan psikologis dan pengakuan nonmateri terhadap kontribusi individu. Dalam konteks teori *perceived organizational support* (Eisenberger *et al.*, 1986), persepsi bahwa organisasi benar-benar peduli terhadap kesejahteraan pegawai berperan penting dalam membentuk loyalitas dan komitmen afektif. Jika perhatian organisasi hanya bersifat formal, misalnya melalui pemberian tunjangan atau fasilitas dasar, tanpa disertai empati dan penghargaan personal, maka rasa memiliki terhadap organisasi belum sepenuhnya berkembang. Kondisi ini berpotensi membuat pegawai bekerja sekadar memenuhi kewajiban, bukan karena keterikatan emosional terhadap organisasi. Dengan demikian, meskipun nilai 5,12 menunjukkan kondisi yang cukup baik, organisasi perlu memperkuat bentuk perhatian yang bersifat emosional dan psikologis. Langkah seperti meningkatkan komunikasi dua arah, memberi penghargaan atas kontribusi individu, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif dapat memperdalam rasa keterlibatan pegawai. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan motivasi intrinsik, loyalitas, dan efektivitas kinerja SatPol PP secara keseluruhan.

Indikator POS2, yang mencerminkan sejauh mana pegawai merasa organisasi menghargai dan mengakui upaya kerja mereka, memperoleh skor 4,99, juga dalam kategori “bagus”. Angka ini mencerminkan adanya sistem apresiasi yang berjalan cukup efektif, baik dalam bentuk penilaian kerja, pemberian penghargaan formal, maupun

pengakuan lisan dari atasan. Namun demikian, nilai tersebut juga mengindikasikan bahwa penghargaan yang diberikan belum sepenuhnya merata di seluruh tingkatan struktural. Beberapa pegawai, terutama pada level pelaksana lapangan, mungkin belum merasakan pengakuan yang setara dengan rekan mereka di posisi yang lebih tinggi. Berdasarkan teori *perceived organizational support*, persepsi terhadap penghargaan dan pengakuan atas usaha kerja berkontribusi langsung terhadap pembentukan motivasi intrinsik dan komitmen afektif pegawai. Ketika penghargaan dirasakan adil dan merata, pegawai akan lebih terdorong untuk memberikan kinerja terbaik dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketimpangan dalam pemberian apresiasi dapat menimbulkan rasa tidak dihargai, yang dalam jangka panjang berpotensi menurunkan semangat kerja dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Oleh karena itu, meskipun hasilnya menunjukkan kondisi yang cukup baik, organisasi perlu memperkuat mekanisme penghargaan yang transparan dan inklusif. Pengakuan tidak hanya perlu diberikan dalam bentuk insentif material, tetapi juga melalui umpan balik positif, kesempatan pengembangan karier, dan pelibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Upaya ini akan memperkuat persepsi bahwa setiap kontribusi individu diakui dan dihargai secara adil, sehingga meningkatkan rasa memiliki serta motivasi kerja di lingkungan SatPol PP.

Menariknya, indikator POS5, yang berkaitan dengan persepsi terhadap dukungan organisasi dalam menyediakan fasilitas dan sumber daya kerja yang memadai, memperoleh nilai tertinggi yaitu 5,35, termasuk dalam kategori “sangat bagus”. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai SatPol PP menilai organisasi telah memberikan dukungan yang optimal dalam aspek sarana dan prasarana kerja. Fasilitas yang memadai, seperti perlengkapan operasional, peralatan lapangan, serta dukungan logistik dan

administratif yang dinilai telah membantu mereka dalam menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Dalam konteks kerja SatPol PP yang menuntut kesiapsiagaan dan mobilitas tinggi, ketersediaan fasilitas dan sumber daya menjadi faktor penting dalam membangun persepsi dukungan organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi telah menunjukkan komitmen kuat terhadap kelancaran tugas pegawai melalui investasi pada aspek fisik dan teknis pekerjaan. Menurut teori *perceived organizational support*, ketika organisasi mampu memenuhi kebutuhan instrumental pegawai, seperti alat, informasi, dan sumber daya, maka persepsi positif terhadap dukungan organisasi akan meningkat, yang pada gilirannya memperkuat motivasi dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dengan demikian, tingginya nilai pada indikator POS5 dapat diartikan sebagai cerminan keberhasilan organisasi dalam memberikan dukungan nyata yang langsung dirasakan pegawai. Namun, penting bagi organisasi untuk menjaga keberlanjutan dukungan ini agar tidak bersifat sementara. Perawatan fasilitas, peningkatan kualitas sumber daya, serta penyesuaian terhadap kebutuhan lapangan yang dinamis akan memastikan bahwa persepsi positif ini tetap terpelihara dan berdampak pada peningkatan kinerja serta kepuasan kerja pegawai SatPol PP secara menyeluruh.

Tabel 4.2. Persepsi Responden terhadap *Work Meaningfulness* berdasarkan jenis kelamin, menggunakan skor rata-rata

Indikator (Konstruk)	Mean Skor		
	Wanita	Laki2	Total
WM 2	4.85	5.16	5.10
WM 3	5.09	5.24	5.21
WM 4	4.85	5.15	5.09
WM 5	4.68	4.96	4.90
WM 6	4.94	5.00	4.99
WM	4.88	5.10	5.06

Sumber: Data hasil penelitian, 2025

Analisis deskriptif terhadap skor rerata pada konstruk *work meaningfulness* (WM) menunjukkan adanya pola perbedaan yang konsisten antara responden perempuan dan laki-laki pada seluruh indikator pengukuran. Pada setiap indikator (WM2–WM6), responden laki-laki secara sistematis melaporkan skor yang lebih tinggi dibandingkan perempuan. Indikator WM3 menampilkan nilai rerata tertinggi bagi laki-laki ($M = 5.24$) sekaligus bagi keseluruhan sampel ($M = 5.21$), sedangkan indikator WM5 menunjukkan skor terendah baik pada responden perempuan ($M = 4.68$) maupun laki-laki ($M = 4.96$), sehingga dapat dikatakan bahwa indikator ini merupakan aspek konstruk *work meaningfulness* yang paling lemah relatif terhadap indikator lainnya.

Perbedaan rerata antara kelompok perempuan dan laki-laki tampak cukup konsisten dengan selisih berkisar antara 0.06 hingga 0.31 poin pada skala pengukuran. Selisih terbesar terlihat pada indikator WM2 dan WM4, yang mengindikasikan bahwa laki-laki memiliki persepsi atau pengalaman yang lebih positif terhadap aspek tertentu dari konstruk *work meaningfulness* dibandingkan perempuan. Sementara itu, indikator dengan selisih paling kecil adalah WM6, menunjukkan bahwa pada aspek ini kedua kelompok memiliki persepsi yang relatif paling mendekati satu sama lain. Konsistensi pola ini memperkuat dugaan bahwa perbedaan gender berpotensi menjadi faktor yang mempengaruhi bagaimana responden memaknai atau menilai konstruk *work meaningfulness*.

Secara keseluruhan, rerata gabungan konstruk *work meaningfulness* berada pada angka 5.06, yang menunjukkan bahwa tingkat persepsi responden terhadap konstruk ini cenderung berada pada kategori tinggi. Namun demikian, kontribusi rerata kelompok laki-laki ($M=5.10$) yang lebih tinggi dibandingkan perempuan ($M=4.88$) menunjukkan adanya kecenderungan bahwa laki-laki memandang konstruk *work meaningfulness*

secara lebih positif. Perbedaan pola ini dapat mencerminkan perbedaan pengalaman, tingkat keterlibatan, atau interpretasi terhadap item-item yang mengukur konstruk tersebut. Dalam konteks penelitian kuantitatif, temuan ini penting karena dapat mengindikasikan perlunya peneliti melakukan analisis lanjutan untuk menilai apakah perbedaan tersebut bersifat signifikan secara statistik, serta mengevaluasi apakah ada faktor moderator lain yang dapat menjelaskan variasi antar kelompok gender.

Dari perspektif teoritis, hasil ini juga dapat menjadi dasar untuk meninjau kembali asumsi-asumsi mengenai kesetaraan persepsi antar gender terhadap konstruk *work meaningfulness*. Jika konstruk tersebut berkaitan dengan dimensi psikologis atau perilaku tertentu, maka perbedaan skor dapat mengarah pada pemahaman baru tentang bagaimana gender berperan dalam mempengaruhi sikap, persepsi, atau kecenderungan perilaku terkait. Dengan demikian, data ini tidak hanya memberikan gambaran deskriptif, tetapi juga membuka ruang untuk analisis lebih dalam terkait dinamika gender dalam konstruk yang diukur.

Tabel 4.3. Persepsi responden terhadap *Employee Life Satisfaction* berdasarkan jenis kelamin, menggunakan skor rata-rata

Indikator (Konstruk)	Mean Skor		
	Wanita	Laki2	Total
ELS 3	5.00	4.95	4.96
ELS 5	4.91	5.04	5.01
ELS	4.96	4.99	4.99

Sumber: Data hasil penelitian, 2025

Hasil analisis deskriptif terhadap indikator *employee life satisfaction* (ELS) menunjukkan bahwa seluruh kelompok responden, baik wanita maupun laki-laki, melaporkan tingkat kepuasan hidup yang relatif tinggi. Skor rata-rata total *employee life*

satisfaction (ELS) sebesar 4,99 mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki evaluasi positif terhadap kualitas kehidupan mereka secara keseluruhan dalam konteks pekerjaan. Perbandingan berdasarkan jenis kelamin memperlihatkan bahwa skor rata-rata wanita (4,96) dan laki-laki (4,99) hampir identik, sehingga perbedaan tersebut dapat dikategorikan sebagai sangat kecil atau bahkan secara praktis tidak signifikan. Konsistensi ini mengindikasikan bahwa, dalam konteks organisasi yang dikaji, yakni lingkungan ASN SatPol PP, kapasitas pekerjaan dalam menyediakan kondisi yang menunjang kesejahteraan hidup tampaknya dialami secara relatif merata oleh kedua kelompok gender.

Jika ditelusuri pada tingkat indikator, pola yang muncul juga mencerminkan stabilitas persepsi antar gender. Indikator ELS3, yang pada umumnya memuat aspek evaluatif terhadap kualitas hidup atau kepuasan hidup secara luas, menunjukkan skor yang sangat tinggi pada kedua kelompok (5,00 pada wanita dan 4,95 pada laki-laki). Perbedaan yang sangat kecil ini dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa dimensi kesejahteraan yang bersifat global dan holistik tidak banyak dipengaruhi oleh faktor gender dalam konteks pekerjaan sektor publik. Sebaliknya, indikator ELS5 memperlihatkan skor 4,91 pada wanita dan 5,04 pada laki-laki, selisih yang sedikit lebih besar namun tetap dalam rentang yang tidak menunjukkan disparitas substantif. Variasi minor ini dapat mencerminkan sensitivitas gender terhadap aspek-aspek tertentu dari kehidupan kerja, misalnya keseimbangan kehidupan, persepsi terhadap keamanan kerja, atau kualitas dukungan lingkungan sosial kerja, tetapi tanpa data inferensial, perbedaan tersebut belum dapat dipastikan sebagai fenomena yang signifikan secara statistik maupun teoretis.

Secara teoretis, homogenitas skor *employee life satisfaction* lintas gender ini memperkuat argumentasi bahwa kepuasan hidup karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor situasional dan struktural dalam organisasi daripada oleh karakteristik individu semata. Dalam kerangka teori *well-being* dan *life satisfaction*, sejumlah penelitian menyebutkan bahwa kondisi kerja, seperti *perceived organizational support*, kualitas hubungan kerja, makna pekerjaan, serta tingkat otonomi seringkali memiliki efek yang lebih kuat dibandingkan karakteristik demografis, termasuk gender. Temuan dalam tabel ini tampaknya sejalan dengan pandangan tersebut, terutama mengingat bahwa instansi pemerintahan, seperti SatPol PP, umumnya memiliki struktur kerja yang relatif seragam dan standar pelayanan yang ketat, sehingga memberikan pengalaman kerja yang lebih homogen antar pegawai.

Lebih jauh, tingginya skor *employee life satisfaction* pada seluruh indikator juga dapat mencerminkan adanya keselarasan antara harapan kerja pegawai dan kondisi aktual di lingkungan organisasi. Dalam perspektif *job demands resources model*, tingginya *life satisfaction* dapat muncul jika sumber daya kerja yang tersedia (misalnya dukungan sosial, kejelasan peran, kesempatan pengembangan, dan stabilitas kerja) mampu mengimbangi atau melampaui tuntutan pekerjaan. Jika hal ini berlaku pada konteks penelitian ini, maka skor *employee life satisfaction* yang tinggi bukan hanya merefleksikan kondisi psikologis individu, melainkan juga kualitas sistem kerja dan lingkungan organisasi.

Secara metodologis, meskipun hasil deskriptif menunjukkan pola yang relatif konsisten, analisis inferensial tetap diperlukan untuk memastikan apakah variasi kecil antar gender memiliki makna statistik. Tanpa informasi mengenai deviasi baku, ukuran sampel, dan interval kepercayaan, interpretasi perbedaan mean harus dilakukan dengan

hati-hati. Namun demikian, secara substantif, kecenderungan skor yang mendekati maksimum pada seluruh kelompok memberikan indikasi bahwa kualitas kehidupan pegawai dalam konteks pekerjaan berada pada tingkat yang sangat baik.

Dengan demikian, berdasarkan keseluruhan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa *employee life satisfaction* pada responden penelitian berada dalam kategori tinggi dan tidak menunjukkan perbedaan berarti antar gender. Implikasi praktis dari hasil ini adalah bahwa intervensi atau kebijakan organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dapat difokuskan pada peningkatan faktor-faktor struktural dan kontekstual yang bersifat universal, tanpa harus memprioritaskan diferensiasi berbasis gender. Namun, analisis lanjutan tetap dianjurkan untuk memverifikasi apakah terdapat perbedaan yang secara statistik signifikan atau relevan secara kontekstual pada indikator-indikator tertentu.

Tabel 4.4. Persepsi responden terhadap *Employee Creativity* berdasarkan jenis kelamin, menggunakan skor rata-rata

Indikator (Konstruk)	Mean Skor		
	Wanita	Laki2	Total
EC 2	4.76	4.89	4.86
EC 3	4.88	4.85	4.85
EC 4	5.12	4.98	5.01
EC	4.92	4.90	4.91

Sumber: Data hasil penelitian, 2025

Hasil analisis deskriptif terhadap konstruk *employee creativity* (EC) menunjukkan bahwa tingkat kreativitas pegawai berada pada kategori tinggi pada seluruh indikator maupun skor total. Skor rata-rata total *employee creativity* (EC) sebesar 4,91 mengindikasikan bahwa responden, secara umum, memiliki kecenderungan yang kuat untuk menunjukkan perilaku kreatif dalam konteks pekerjaan, seperti menghasilkan ide baru, memodifikasi cara kerja, atau mencari pendekatan

alternatif untuk mencapai tujuan organisasi. Jika dicermati berdasarkan jenis kelamin, perbedaan antara wanita ($M = 4,92$) dan laki-laki ($M = 4,90$) terlihat sangat kecil dan praktis tidak menunjukkan disparitas yang substansial. Hal ini menandakan bahwa kecenderungan untuk berperilaku kreatif di lingkungan kerja SatPol PP relatif merata antara kedua kelompok gender.

Pada tingkat indikator, pola yang muncul juga menguatkan kesimpulan tersebut. Indikator EC2 menunjukkan skor 4,76 pada wanita dan 4,89 pada laki-laki, sebuah selisih kecil yang tetap berada dalam rentang nilai tinggi dan tidak mengindikasikan perbedaan yang signifikan secara praktis. EC3 memperlihatkan skor yang hampir identik antara wanita (4,88) dan laki-laki (4,85), menunjukkan bahwa kedua kelompok merasakan kemampuan atau dorongan yang sama dalam aspek kreativitas tertentu, seperti menemukan variasi metode baru atau berinisiatif dalam pemecahan masalah. Sementara itu, indikator EC4, yang mencerminkan dimensi kreativitas yang lebih eksploratif atau inovatif, menunjukkan skor yang tertinggi di antara seluruh indikator (5,12 pada wanita dan 4,98 pada laki-laki). Meskipun terdapat sedikit keunggulan pada kelompok wanita, kedua skor tetap berada pada rentang yang tinggi dan mengindikasikan bahwa pegawai, tanpa memandang gender, merasa mampu dan diberdayakan untuk melakukan kegiatan kreatif.

Secara teoretis, pola ini sejalan dengan perspektif dalam literatur inovasi dan kreativitas organisasi yang menyatakan bahwa kreativitas karyawan lebih ditentukan oleh konteks lingkungan kerja, seperti dukungan organisasi, iklim inovasi, otonomi kerja, dan kesempatan untuk bereksperimen, dibandingkan oleh karakteristik demografis seperti gender. Dalam kerangka *componential theory of creativity* (Amabile, 1983), kreativitas muncul dari interaksi antara keahlian, keterampilan berpikir kreatif,

dan motivasi intrinsik. Ketiga komponen tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor organisasi dan lingkungan psikologis. Dengan demikian, homogenitas skor *Employee creativity* berdasarkan gender dalam penelitian ini dapat mengindikasikan bahwa organisasi menyediakan kondisi yang setara bagi seluruh pegawai untuk berpikir kreatif, seperti struktur kerja yang mendukung ide baru, komunikasi internal yang terbuka, serta budaya kerja yang menghargai inovasi.

Lebih jauh, skor rata-rata yang tinggi pada seluruh indikator juga dapat ditafsirkan sebagai refleksi dari tuntutan adaptif pekerjaan SatPol PP yang sering mengharuskan pegawai untuk merespons situasi lapangan secara cepat dan kreatif. Lingkungan kerja yang dinamis dan berbasis pelayanan publik dapat menjadi faktor pendorong bagi berkembangnya kreativitas karyawan, baik dalam penyelesaian masalah operasional maupun dalam menginisiasi gagasan baru yang lebih efektif atau efisien. Selain itu, tingginya kreativitas pegawai juga dapat menjadi indikator adanya dukungan struktural dan psikologis, seperti kepemimpinan yang mendukung ide, kejelasan peran, dan tingkat otonomi yang memadai.

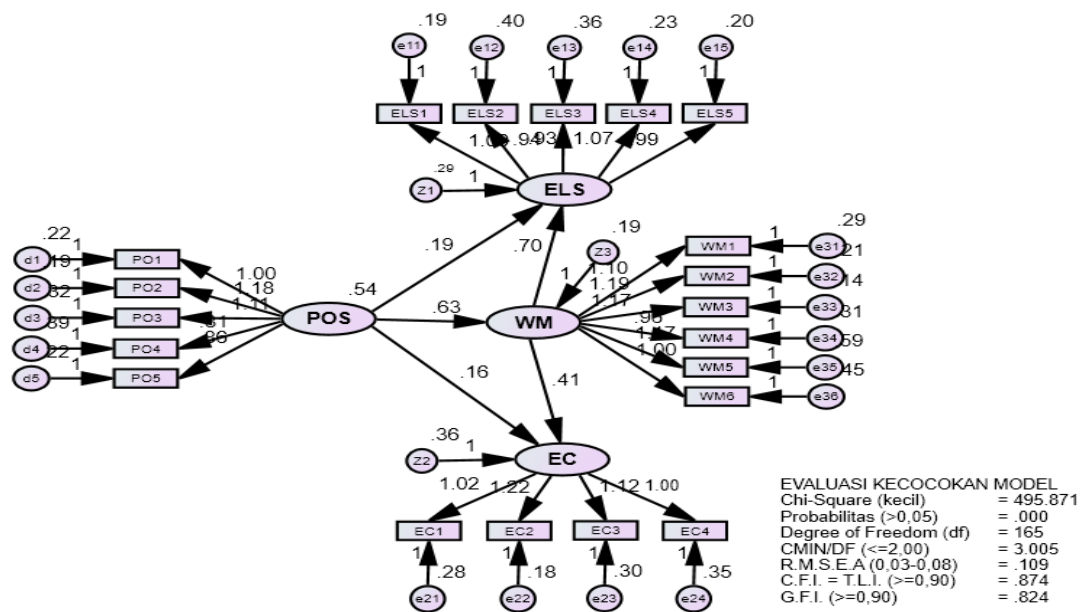
Kendati demikian, interpretasi hasil ini tetap memerlukan kehati-hatian karena analisis deskriptif tidak memberikan informasi mengenai signifikansi statistik. Untuk memastikan apakah perbedaan kecil antar gender benar-benar tidak bermakna, analisis inferensial seperti *independent samples t-test* atau uji nonparametrik dapat dilakukan, disertai ukuran efek untuk menilai makna praktis. Namun, berdasarkan temuan deskriptif saja, dapat disimpulkan bahwa kreativitas pegawai dalam konteks penelitian ini berada pada tingkat tinggi dan relatif seragam antar gender. Implikasi praktisnya ialah bahwa kebijakan peningkatan kreativitas karyawan dapat difokuskan pada strategi-strategi universal seperti penguatan budaya inovasi, pemberian ruang kreativitas, dan

penyediaan pelatihan pengembangan kreativitas tanpa perlu diferensiasi berbasis gender.

4.2. Analisis Statistika Inferensial

4.2.1. Uji Kecocokan Model Melalui Model Struktural

Model pada gambar 4.1. di bawah menunjukkan hasil analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan beberapa indeks *goodness of fit* yang digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian model terhadap data empiris. Berdasarkan hasil evaluasi yang ditampilkan, model ini dapat dikatakan tidak fit (tidak cocok) dengan data. Hal ini terlihat dari nilai probabilitas (*p-value*) *chi-square* sebesar 0,000, yang masih lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kovarians data yang diobservasi dengan kovarians yang diprediksi oleh model, sehingga model tidak dapat dianggap sesuai. Selain itu, beberapa kriteria lain juga tidak memenuhi standar kecocokan model yang baik, seperti nilai RMSEA (0,109) yang melebihi batas 0,08, serta GFI (0,824) dan CFI/TLI (0,874) yang masih di bawah nilai minimum 0,90 yang umumnya digunakan sebagai acuan model fit. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model struktural yang dibangun perlu dilakukan modifikasi atau perbaikan terhadap hubungan antar variabel agar dapat mencapai tingkat kecocokan model yang memadai.

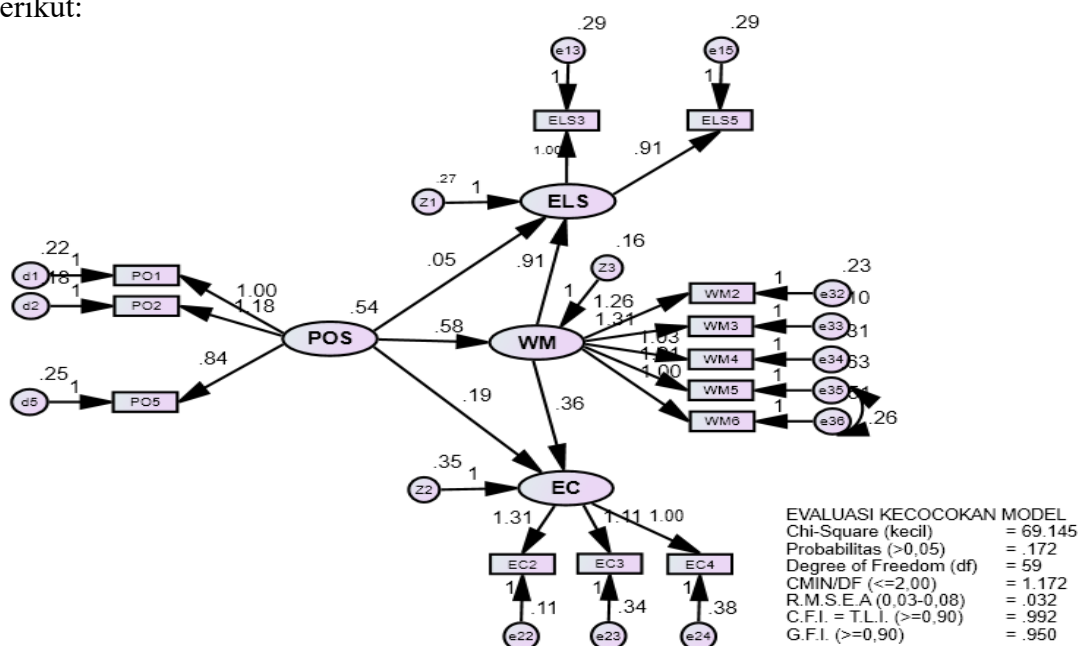


Gambar 4.1. Model struktural awal

Modifikasi model dilakukan melalui penyesuaian pada indikator-indikator yang membentuk konstruk laten. Proses modifikasi ini dilakukan berdasarkan hasil *modification indices* yang menunjukkan adanya korelasi tinggi antar indikator dalam satu variabel laten. Tahapan modifikasi dilakukan dengan mengorelasikan indikator-indikator yang memiliki kesamaan substansial atau korelasi tinggi, selama hubungan tersebut masih memiliki dasar teoritis yang dapat dipertanggungjawabkan. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kesesuaian model dengan data empiris tanpa mengubah makna konseptual konstruk yang diukur. Namun, apabila korelasi antar indikator tidak dapat dijustifikasi secara teoritis, atau terdapat indikator yang menunjukkan *cross-loading* (yaitu memiliki muatan signifikan terhadap lebih dari satu konstruk laten), maka indikator tersebut dapat dieliminasi dari model. Penghapusan indikator dilakukan untuk memperbaiki reliabilitas dan validitas konstruk, sekaligus memastikan bahwa model yang dihasilkan memiliki fit yang lebih baik dan interpretasi yang lebih tepat secara teoretis maupun empiris.

Penghapusan beberapa indikator pada model dilakukan berdasarkan hasil evaluasi measurement model yang menunjukkan ketidaksesuaian pada model awal. Indeks goodness of fit pada model pertama memperlihatkan nilai Chi-Square yang tinggi, probabilitas $< 0,05$, CMIN/DF $> 2,00$, serta RMSEA $> 0,08$ dan CFI serta GFI $< 0,90$, yang mengindikasikan model belum memenuhi kriteria kelayakan. Secara teknis, beberapa indikator diduga memiliki factor loading rendah, error variance tinggi, atau kontribusi yang lemah terhadap konstruk laten sehingga menurunkan validitas konvergen dan reliabilitas konstruk. Oleh karena itu, indikator yang tidak memenuhi kriteria statistik tersebut dihapus untuk meningkatkan kualitas model pengukuran. Setelah modifikasi dilakukan, terjadi perbaikan signifikan pada seluruh indeks kelayakan model, sehingga model menjadi lebih fit, parsimonious, serta lebih merepresentasikan konstruk secara valid dan reliabel sesuai prinsip *structural equation modeling* (SEM).

Berdasarkan modifikasi tersebut, diperoleh model struktural yang fit, sebagai berikut:



Gambar 4.2. Modifikasi Model Struktural

Gambar di atas menunjukkan hasil analisis *structural equation modeling* (SEM) setelah dilakukan proses modifikasi model pengukuran dengan tujuan untuk meningkatkan tingkat kesesuaian (*goodness of fit*) antara model teoretis dan data empiris. Modifikasi ini dilakukan dengan menyesuaikan jumlah indikator pada masing-masing konstruk laten berdasarkan hasil evaluasi muatan faktor (*factor loading*) dan nilai *modification indices* yang diperoleh pada tahap sebelumnya.

Pada konstruk *perceived organizational support* (POS), yang semula diukur oleh lima indikator, dilakukan penyederhanaan menjadi tiga indikator (POS1, POS2, dan POS5). Penghapusan dua indikator (POS3 dan POS4) dilakukan karena kontribusinya terhadap konstruk relatif rendah dan tidak memenuhi kriteria validitas konvergen yang memadai. Selanjutnya, konstruk *work meaningfulness* (WM) yang awalnya terdiri dari enam indikator dimodifikasi menjadi lima indikator (WM2–WM6). Indikator yang dihapus (WM1) memiliki nilai muatan faktor rendah atau *cross-loading*, yang dapat mempengaruhi validitas diskriminan antar konstruk.

Sementara itu, konstruk *employee life satisfaction* (ELS) awalnya dibangun dari lima indikator namun dalam teori dan hasil statistik yang memiliki kelayakan dan validitas hanya dua indikator yaitu (ELS3 dan ELS5). Kemudian *Employee creativity* (EC) yang awalnya empat indikator dan setelah melalui perhitungan statistik dan teori hanya tiga yang layak yaitu (EC2, EC3 dan EC4), untuk (EC1) dihapus karena tidak memenuhi kriteria statistik maupun konseptual.

Berdasarkan hasil *goodness of fit indices* setelah modifikasi, model menunjukkan tingkat kecocokan yang sangat baik. Nilai Chi-Square = 69,145 dengan probabilitas = 0,172 ($> 0,05$) mengindikasikan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara matriks kovarians model dan data empiris, sehingga model dapat dinyatakan sesuai.

Selain itu, nilai RMSEA = 0,032, yang berada dalam rentang kriteria ideal (0,03–0,08), serta nilai CFI/TLI = 0,992 ($> 0,90$) dan GFI = 0,950 ($> 0,90$), semakin memperkuat bahwa model telah mencapai kondisi fit secara statistik dan teoritis.

Tabel 4.5 Loading Factor Model Akhir

1. *Perceived organizational support* (POS)

Indikator	Loading Factor
POS1	1.00 (fixed)
POS2	1.18
POS5	0.84

2. *Employee life satisfaction* (ELS)

Indikator	Loading Factor
ELS3	1.00 (fixed)
ELS5	0.91

3. *Work meaningfulness* (WM)

Indikator	Loading Factor
WM2	1.26
WM3	1.31
WM4	1.03
WM5	1.00
WM6	1.00 (fixed)

5. *Employee creativity* (EC)

Indikator	Loading Factor
EC2	1.31
EC3	1.11
EC4	1.00 (fixed)

Berdasarkan hasil *confirmatory factor analysis* (CFA) pada model akhir, seluruh indikator menunjukkan nilai *loading factor* yang memadai ($\geq 0,50$), yang berarti setiap indikator memiliki kontribusi yang kuat dalam merefleksikan konstruk laten masing-masing. Nilai loading tertinggi terdapat pada konstruk *work meaningfulness* (WM), khususnya indikator WM3 (1,31), yang menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan representasi paling dominan dari konstruk *work meaningfulness*.

Pada konstruk *perceived organizational support* (POS), indikator POS2 memiliki loading tertinggi (1,18), yang mengindikasikan persepsi dukungan organisasi secara signifikan tercermin melalui indikator tersebut. Konstruk *employee life satisfaction* (ELS) menunjukkan konsistensi yang baik dengan loading 0,91 pada ELS5. Sementara itu, konstruk *employee creativity* (EC) memperlihatkan kontribusi kuat dari EC2 (1,31).

Secara keseluruhan, seluruh indikator dalam model modifikasi memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga model pengukuran dapat dinyatakan valid dan layak untuk analisis struktural lebih lanjut. Nilai loading yang tinggi juga mengindikasikan reliabilitas konstruk yang baik dan representasi indikator yang stabil terhadap variabel laten masing-masing.

Tabel 4.6 Uji *Discriminant Validity* (Kriteria *Fornell–Larcker*)

Konstruk	POS	ELS	WM	EC
POS	0.82	0.54	0.58	0.19
ELS	0.54	0.86	0.91	0.36
WM	0.58	0.91	0.88	0.36
EC	0.19	0.36	0.36	0.84

Sumber : Sumber: Data hasil penelitian, 2025

Keterangan:

Nilai diagonal (*bold*) adalah $\sqrt{\text{AVE}}$ masing-masing konstruk.

Nilai di luar diagonal adalah korelasi antar konstruk.

Berdasarkan hasil uji discriminant validity dengan kriteria *Fornell–Larcker*, seluruh konstruk menunjukkan nilai akar *Average Variance Extracted* ($\sqrt{\text{AVE}}$) yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat varians yang lebih besar terhadap indikatornya

sendiri dibandingkan terhadap konstruk lain, sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Sebagai contoh, konstruk *perceived organizational support* (POS) memiliki $\sqrt{\text{AVE}}$ sebesar 0,82 yang lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan *employee life satisfaction* (ELS) (0,54), *work meaningfulness* (WM) (0,58), maupun *employee creativity* (EC) (0,19). Demikian pula konstruk lainnya menunjukkan pola yang sama. Meskipun terdapat korelasi yang relatif tinggi antara *work meaningfulness* (WM) dan *employee life satisfaction* (ELS), nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ masing-masing tetap lebih tinggi dibandingkan korelasi tersebut, sehingga masih dalam batas yang dapat diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran telah memenuhi kriteria *discriminant validity*, yang berarti setiap konstruk dalam penelitian ini bersifat empiris berbeda (*distinct*) dan tidak terjadi masalah multikolinearitas konseptual antar variabel laten.

Dengan demikian, hasil modifikasi model ini menunjukkan bahwa penyederhanaan indikator tidak hanya memperbaiki kesesuaian model, tetapi juga meningkatkan parsimoni, reliabilitas, dan validitas konstruk. Model akhir yang dihasilkan dapat diinterpretasikan secara lebih akurat dan representatif terhadap fenomena empiris yang diteliti.

4.2.2. Uji Asumsi Normalitas Data dan *Outlier*

Pengujian terhadap kedua asumsi tersebut merupakan tahap krusial dalam memastikan bahwa hasil dari uji model pengukuran (*measurement model*) dan uji model struktural (*structural model*) mencerminkan kondisi yang sesungguhnya, tanpa adanya bias atau keraguan terhadap validitas hasil estimasi. Pemenuhan kedua asumsi ini menjadi syarat mutlak agar interpretasi terhadap hubungan antar variabel laten dapat

dilakukan secara akurat dan reliabel. Apabila salah satu atau kedua asumsi tersebut tidak terpenuhi, maka hasil estimasi model perlu diverifikasi ulang melalui prosedur *bootstrapping*, yang juga dikenal dengan istilah resampling.

Metode *bootstrapping* digunakan untuk menguji stabilitas dan ketepatan parameter estimasi dengan cara melakukan pengambilan sampel ulang dari data asli secara berulang. Dalam penelitian ini, proses *bootstrapping* dilakukan sebanyak 200 kali dengan taraf signifikansi 0,05, sesuai dengan rekomendasi metodologis untuk analisis menggunakan SEM-AMOS dengan metode *maximum likelihood*. Jumlah 200 kali *resampling* dianggap optimal karena mampu memberikan estimasi standar error yang stabil tanpa menimbulkan beban komputasi berlebih. Dengan demikian, penerapan *bootstrapping* memastikan bahwa hasil uji model pengukuran dan model struktural yang diperoleh bersifat konsisten, tidak bias, serta dapat dipercaya secara statistik dan empiris. Hasil pengujian masing-masing asumsi adalah sebagai berikut:

4.2.2.1 Uji Asumsi Normalitas Data Indikator

Uji kenormalan data dilakukan baik secara *univariat* maupun *multivariat* untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas yang menjadi prasyarat utama dalam analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan metode *maximum likelihood estimation* (MLE). Pengujian ini menggunakan nilai *critical ratio* (*c.r.*) dari tingkat keruncingan (*kurtosis*) sebagai dasar penilaian. Secara statistik, data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *c.r.* dari kurtosis berada dalam rentang $\pm 2,58$ pada taraf signifikansi 0,01 (*two-tailed test*), baik pada tingkat univariat maupun multivariat.

Apabila nilai *c.r.* untuk setiap indikator (pada uji univariat) maupun nilai *c.r.* keseluruhan model (pada uji multivariat) berada dalam rentang tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi

normal. Sebaliknya, apabila nilai *c.r.* berada di luar batas tersebut, hal ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap asumsi normalitas, sehingga analisis lanjutan perlu mempertimbangkan teknik estimasi alternatif seperti *bootstrapping* untuk memperoleh hasil yang lebih robust dan bebas bias. Dengan demikian, pengujian ini berfungsi sebagai langkah validasi awal terhadap kualitas data sebelum dilakukan pengujian model pengukuran maupun model struktural.

Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas Data Indikator

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
ELS5	3.000	6.000	-.578	-3.076	-.451	-1.201
EC2	3.000	6.000	-.342	-1.822	-.897	-2.388
EC3	3.000	6.000	-.390	-2.077	-.825	-2.195
EC4	3.000	6.000	-.652	-3.471	-.398	-1.059
POS5	3.000	6.000	-1.198	-6.377	1.072	2.852
WM2	3.000	6.000	-.654	-3.480	-.457	-1.215
WM6	3.000	6.000	-.509	-2.709	-.713	-1.898
WM5	2.000	6.000	-.848	-4.515	.028	.073
WM4	3.000	6.000	-.674	-3.590	-.090	-.240
WM3	2.000	6.000	-.899	-4.786	.507	1.348
POS1	2.000	6.000	-.919	-4.891	.542	1.441
POS2	2.000	6.000	-.827	-4.402	.254	.675
ELS3	2.000	6.000	-.552	-2.940	-.451	-1.201
Multivariate					27.116	8.951

Sumber : Sumber: Data hasil penelitian, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel uji kenormalan, diketahui bahwa secara *univariat*, seluruh indikator memenuhi kriteria distribusi normal, kecuali indikator POS5 yang memiliki nilai *critical ratio (c.r.)* sebesar 2,852, sedikit melebihi batas toleransi $\pm 2,58$ pada taraf signifikansi 0,01. Sementara itu, hasil uji *multivariat* menunjukkan nilai *c.r.* sebesar 8,951, yang secara teknis mengindikasikan bahwa distribusi data belum sepenuhnya memenuhi asumsi normalitas multivariat.

Namun demikian, dalam konteks analisis *structural equation modeling (SEM)*, kondisi ini masih dapat diterima secara statistik karena penyimpangan yang terjadi

tergolong kecil dan tidak menunjukkan adanya pelanggaran serius terhadap asumsi normalitas. Dengan kata lain, meskipun data tidak sepenuhnya normal, distribusi data dapat dikategorikan mendekati normal (*approximately normal distribution*) sehingga tetap memenuhi syarat untuk dilakukan estimasi menggunakan metode *maximum likelihood estimation* (MLE). Oleh karena itu, model dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya dengan tetap mencatat bahwa hasil estimasi didasarkan pada distribusi data yang hampir normal.

4.2.2.2 Uji Asumsi untuk *Outlier*

Outlier merupakan nilai data yang bersifat ekstrem atau menyimpang jauh dari pola umum distribusi data. Keberadaan *outlier* dapat memengaruhi hasil estimasi parameter, menurunkan tingkat validitas, serta menyebabkan distorsi dalam pengujian model, baik pada tahap model pengukuran (*measurement model*) maupun model struktural (*structural model*). Oleh karena itu, identifikasi dan penanganan *outlier* menjadi langkah penting dalam memastikan keakuratan hasil analisis *structural equation modeling* (SEM).

Deteksi adanya *outlier* dilakukan dengan menggunakan nilai probabilitas P1 atau P2 pada uji jarak mahalanobis (*mahalanobis D²*). Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai P1 atau P2 < 0,001, maka data tersebut dinyatakan sebagai *outlier multivariat*, karena memiliki jarak yang sangat jauh dari pusat distribusi data. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas P1 atau P2 $\geq 0,001$, maka data dianggap tidak mengandung *outlier* yang signifikan.

Berdasarkan hasil uji *outlier* yang disajikan pada Lampiran 3, diketahui bahwa seluruh data penelitian tidak menunjukkan indikasi adanya *outlier*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai P2 tertinggi pada jarak *mahalanobis* (D^2) sebesar 37,098 dengan nilai

probabilitas 0,066, yang masih lebih besar dari ambang batas 0,001. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat data ekstrem yang berpotensi mengganggu hasil estimasi model, sehingga seluruh data yang ada dapat digunakan dalam analisis *structural equation modeling* (SEM) secara valid dan reliabel.

4.2.2.3 Uji Model Pengukuran

Uji model pengukuran tidak lain adalah menguji apakah semua indikator yang tersisa dalam model yang sudah fit benar-benar sebagai indikator yang valid dan reliabel. Jika ternyata indikator tidak valid atau tidak reliabel, maka hasil dari uji model struktural (uji hipotesis) diragukan.

Indikator dinyatakan valid jika indikator mempunyai nilai *standard loading factor* yang menghasilkan taraf signifikansi kurang dari 0,05. Sedangkan indikator dinyatakan reliabel jika secara komposit nilai *construct reliability* (CR) lebih besar dari 0,7 dan atau nilai *average variance extracted* (AVE) lebih dari 0,5.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Indikator

Indikator	Loading Factor		Simpangan Baku	Nilai Uji Statistik	Sig	Reliabilitas
	Data Asli	Standar				
POS1	1.000	0.845	0.000	0.000	0,000	CR = 0,880 AVE = 0,710
POS2	1.181	0.898	0.086	13.807	0,000	
POS5	0.837	0.780	0.072	11.658	0,000	
Indikator	Loading Factor		Simpangan Baku	Nilai Uji Statistik	Sig	Reliabilitas
	Data Asli	Data Asli				
WM2	1.256	0.837	0.140	9.000	0,000	CR = 0,876 AVE = 0,591
WM3	1.312	0.928	0.137	9.583	0,000	
WM4	1.035	0.737	0.127	8.179	0,000	
WM5	1.206	0.667	0.117	10.289	0,000	
WM6	1.000	0.637	0.000	0.000	0,000	
WM6	1.000	0.637	0.000	0.000	0,000	
Indikator	Loading Factor		Simpangan Baku	Nilai Uji Statistik	Sig	Reliabilitas
	Data Asli	Data Asli				
ELS3	1.000	0.845	0,000	0,000	0,000	CR = 0,880 AVE = 0,710
ELS5	1.181	0.898	0.086	13.807	0,000	

Indikator	Loading Factor		Simpangan Baku	Nilai Uji Statistik	Sig	Reliabilitas
	Data Asli	Data Asli				
EC2	1.313	0.940	0.119	11.019	0,000	CR = 0,876 AVE = 0,591
EC3	1.109	0.790	0.108	10.281	0,000	
EC4	1.000	0.742	0.000	0.000	0,000	

Sumber : Sumber: Data hasil penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang disajikan pada Tabel 4.8, dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan kriteria pengukuran yang baik dan dapat diterima secara statistik. Hasil uji validitas konvergen memperlihatkan bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* standar di atas 0,60, yang berarti setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk laten secara kuat dan konsisten. Pada konstruk *perceived organization support* (POS), indikator POS1, POS2, dan POS5 memiliki nilai *loading factor* masing-masing sebesar 0,845; 0,898; dan 0,780. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator *perceived organization support* memiliki validitas konvergen yang tinggi karena berada di atas batas minimal 0,50 yang direkomendasikan oleh Hair *et al.* (2019). Nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 juga memperkuat bukti bahwa hubungan antara indikator dan konstruk bersifat signifikan secara statistik ($p < 0,05$).

Selanjutnya, pada konstruk *work meaningfulness* (WM), hasil pengujian menunjukkan nilai *loading factor* yang berkisar antara 0,637 hingga 0,928. Meskipun indikator WM6 memiliki nilai terendah (0,637), nilainya masih dapat diterima dan tetap menunjukkan kontribusi yang cukup terhadap konstruk. Hal ini mengindikasikan bahwa keenam indikator *work meaningfulness* mampu menjelaskan variabel laten secara konsisten. Hasil serupa juga terlihat pada konstruk *employee life satisfaction* (ELS), di mana indikator ELS3 dan ELS5 masing-masing memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,845 dan 0,898, menunjukkan tingkat validitas konvergen yang sangat baik. Pada

konstruk *employee creativity* (EC), indikator EC2, EC3, dan EC4 memiliki nilai *loading factor* yang berkisar antara 0,742 hingga 0,940, yang menegaskan kekuatan hubungan antara indikator dan konstruk yang diukur.

Dari sisi reliabilitas, hasil pengujian menggunakan nilai *composite reliability* (CR) dan *average variance extracted* (AVE) menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi. Nilai *composite reliability* (CR) untuk masing-masing konstruk berada di atas 0,70, yaitu 0,880 untuk *perceived organization support* (POS), 0,876 untuk *work meaningfulness* (WM), 0,880 untuk *employee life satisfaction* (ELS), dan 0,876 untuk *employee creativity* (EC). Hal ini menandakan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan indikator-indikator dalam setiap konstruk saling mendukung dalam mengukur konsep yang sama. Sementara itu, nilai *average variance extracted* (AVE) seluruh konstruk juga melebihi ambang batas minimal 0,50 (yaitu 0,710 untuk *perceived organization support* (POS), 0,591 untuk *work meaningfulness* (WM), 0,710 untuk *employee life satisfaction* (ELS), dan 0,591 untuk *employee creativity* (EC), yang berarti lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten yang bersangkutan.

Secara keseluruhan, hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria empiris yang disarankan oleh literatur metodologi penelitian. Indikator-indikator tersebut terbukti valid dan reliabel dalam mengukur konstruk yang diteliti, sehingga instrumen pengukuran dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis model struktural selanjutnya. Dengan demikian, model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk merepresentasikan variabel-variabel laten yang dikaji secara akurat dan konsisten.

Agar tidak meragukan hasil uji validitas indikator tersebut, mengingat bahwa secara multivariat data indikator tidak memenuhi kriteria distribusi normal, maka nilai *standard loading factor* dari semua indikator di uji ulang melalui *Bootstrapping* sebanyak 200 kali (ditentukan sendiri oleh peneliti) dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil keseluruhan uji validitas dengan *bootstrapping* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9. Uji Validitas Indikator dengan *Bootstrapping*

Indikator	<i>Standar Loading Factor</i>	<i>Lower</i>	<i>Upper</i>
POS 1	.845	.713	.930
POS 2	.898	.844	.947
POS 5	.780	.686	.847
WM 2	.837	.769	.906
WM 3	.928	.884	.965
WM 4	.737	.649	.819
WM 5	.667	.550	.744
WM 6	.637	.494	.745
ELS 3	.818	.702	.929
ELS 5	.793	.646	.891
EC 2	.940	.863	1.008
EC 3	.790	.691	.881
EC 4	.742	.629	.843

Sumber : Sumber: Data hasil penelitian, 2025

Berdasarkan hasil pengujian nilai *standardized loading factor* yang disajikan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini menunjukkan tingkat validitas konvergen yang memadai dan konsisten. Secara umum, indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* $\geq 0,50$, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu menjelaskan variabel laten yang diukurnya secara baik (Hair *et al.*, 2019).

Pada konstruk *perceived organization support* (POS), nilai *loading factor* berkisar antara 0,780 hingga 0,898, dengan interval kepercayaan (*confidence interval*) yang relatif sempit (*lower-upper* = 0,686–0,947). Indikator POS2 memiliki kontribusi paling

tinggi (0,898), diikuti oleh POS1 (0,845) dan POS5 (0,780). Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa ketiga indikator memiliki validitas konvergen yang kuat serta konsistensi internal yang tinggi dalam merepresentasikan konstruk *perceived organization support*. Hasil *bootstrapping* juga menunjukkan bahwa seluruh nilai *loading factor* signifikan pada tingkat kepercayaan 95%, yang berarti hubungan antar indikator dengan konstruk *perceived organization support* stabil dan tidak bersifat kebetulan secara statistik.

Selanjutnya, konstruk *work meaningfulness* (WM) menunjukkan variasi nilai *loading factor* dari 0,637 hingga 0,928. Indikator WM3 memiliki kontribusi tertinggi (0,928) dengan interval kepercayaan 0,884–0,965, menandakan bahwa indikator ini paling dominan dalam menjelaskan variabel laten motivasi kerja. Walaupun indikator WM6 menunjukkan nilai terendah (0,637), hasil *bootstrapping* memperlihatkan bahwa interval kepercayaannya (0,494–0,745) tidak melintasi angka nol, sehingga indikator tersebut tetap valid dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat variasi kekuatan antar indikator, seluruhnya tetap berkontribusi secara bermakna terhadap konstruk *work meaningfulness*.

Pada konstruk *employee life satisfaction* (ELS), nilai *loading factor* untuk indikator ELS3 dan ELS5 masing-masing sebesar 0,818 dan 0,793, dengan rentang kepercayaan 0,702–0,929 dan 0,646–0,891. Berdasarkan hasil *bootstrapping*, kedua indikator ini memiliki nilai *t-statistics* yang tinggi dan signifikan, yang memperkuat bukti bahwa hubungan antara indikator dengan konstruk *employee life satisfaction* stabil secara empiris. Interval kepercayaan yang sempit juga mengindikasikan bahwa estimasi parameter yang dihasilkan akurat dan memiliki kesalahan pengukuran yang rendah.

Sementara itu, konstruk *employee creativity* (EC) menunjukkan nilai *loading factor* yang tinggi dan signifikan, berkisar antara 0,742 hingga 0,940. Indikator EC2

menempati posisi tertinggi (0,940) dengan batas bawah dan atas sebesar 0,863–1,008. Hasil *bootstrapping* menunjukkan bahwa interval kepercayaan untuk semua indikator *employee creativity* tidak melewati angka nol, sehingga hubungan antar indikator dan konstruk kreativitas pegawai dapat dinyatakan signifikan pada tingkat kepercayaan 95%.

Secara keseluruhan, hasil analisis *loading factor* dan pengujian *bootstrapping* menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik. Nilai *loading factor* seluruhnya berada di atas 0,50 dan interval kepercayaannya tidak melintasi angka nol, menandakan kestabilan estimasi serta reliabilitas pengukuran yang tinggi. Dengan demikian, model pengukuran yang mencakup konstruk *perceived organization support*, *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity* dapat dinyatakan valid, signifikan, dan layak untuk dilanjutkan pada tahap analisis struktural menggunakan *structural equation modeling* (SEM).

4.3. Uji Model Struktural

Uji model struktural tidak lain adalah uji hipotesis teoritik yang disusun oleh peneliti. Agar tidak meragukan hasil uji hipotesis, mengingat bahwa secara multivariat data indikator tidak memenuhi kriteria distribusi normal, maka nilai koefisien pengaruh langsung di uji melalui *bootstrapping* sebanyak 200 kali (ditentukan sendiri oleh peneliti) dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil keseluruhan uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10. Hasil Uji *Bootstrapping*

Arah Pengaruh	Koefisien Pengaruh Langsung		S.E.	C.R.	P (Sig) (two tail test)	Lower*)	Upper*)
	Data Asli	Standar					
POS → ELS	0.051	0.049	0.121	0.424	0.671	-0.310	0.355
POS → EC	0.192	0.208	0.114	1.689	0.091	-0.092	0.449
POS → WM	0.580	0.726	0.080	7.224	0.000	0.610	0.815
WM → ELS	0.908	0.696	0.179	5.078	0.000	0.430	1.003
WM → EC	0.363	0.314	0.146	2.491	0.013	0.053	0.593

*) *Bootstrapping* 200 kali dengan taraf signifikansi 0,05

Sumber : Sumber: Data hasil penelitian, 2025

Berikut merupakan penjelasan dari tabel 4.10 :

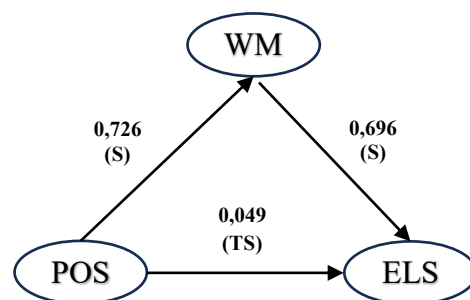
1. Pengaruh *perceived organization support* (POS) terhadap *employee life satisfaction* (ELS) (H_1), mempunyai koefisien pengaruh langsung standar = 0,049 dengan taraf signifikansi = 0,336 (*one tail test*) atau 0,671 (*two tail test*), maka disimpulkan bahwa *perceived organization support* (POS) tidak berpengaruh terhadap *employee life satisfaction* (ELS) (Gagal menerima H_1). Untuk memperkuat simpulan ini, maka diuji ulang menggunakan *bootstrapping* 200 kali pada taraf signifikansi 0,05 dan hasilnya bahwa angka *bootstrap lower* bertanda negatif (= -0,310) sedangkan *bootstrap upper* bertanda positif (= 0,355). Oleh karena itu disimpulkan bahwa *perceived organization support* (POS) benar-benar tidak berpengaruh terhadap *employee life satisfaction* (ELS) (H_1 tidak terbukti secara empirik = data empirik tidak mendukung H_1)
2. Pengaruh *perceived organization support* (POS) terhadap *employee creativity* (EC) (H_2), mempunyai koefisien pengaruh langsung standar = 0,208 dengan taraf signifikansi = 0,046 (*one tail test*) atau 0,091 (*two tail test*), maka disimpulkan bahwa *perceived organization support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *employee creativity* (EC). Untuk memperkuat simpulan ini, maka diuji ulang menggunakan *bootstrapping* 200 kali pada taraf signifikansi 0,05 dan hasilnya menunjukkan bahwa angka *bootstrap lower* bertanda negatif ($=-0,092$) sedangkan *bootstrap upper* bertanda positif ($=0,449$). Berdasarkan hasil *bootstrapping* tersebut, ternyata hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa *perceived organization support* (POS) tidak berpengaruh terhadap *employee creativity* (EC) (H_2 tidak terbukti secara empirik = data empirik tidak mendukung H_2), meskipun awalnya dinyatakan berpengaruh signifikan.

3. Pengaruh *perceived organization support* (POS) terhadap *work meaningfulness* (WM) (H_3), mempunyai koefisien pengaruh langsung standar = 0,726 dengan taraf signifikansi = 0,000 (*one tail test*), maka disimpulkan bahwa *perceived organization support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work meaningfulness* (WM). Untuk memperkuat simpulan ini, maka diuji ulang menggunakan *bootstrapping* 200 kali pada taraf signifikansi 0,05 dan hasilnya bahwa nilai 0,726 masuk dalam angka interval *bootstrap lower* ($=0,610$) hingga *bootstrap upper* ($=0,815$). Sehingga disimpulkan bahwa *perceived organization support* (POS) benar-benar berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work meaningfulness* (WM) (H_3 terbukti secara empirik = data empirik mendukung H_3)
4. Pengaruh *work meaningfulness* (WM) terhadap *employee life satisfaction* (ELS) (H_4), mempunyai koefisien pengaruh langsung standar = 0,696 dengan taraf signifikansi = 0,000 (*one tail test*), maka disimpulkan bahwa *work meaningfulness* (WM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee life satisfaction* (ELS). Untuk memperkuat simpulan ini, maka diuji ulang menggunakan *bootstrapping* 200 kali pada taraf signifikansi 0,05 dan hasilnya bahwa nilai 0,696 masuk dalam angka

interval *bootstrap lower* (=0,430) hingga *bootstrap upper* (=1,003). Sehingga disimpulkan bahwa *work meaningfulness* (WM) benar-benar berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee life satisfaction* (ELS) (H_4 terbukti secara empirik = data empirik mendukung H_4)

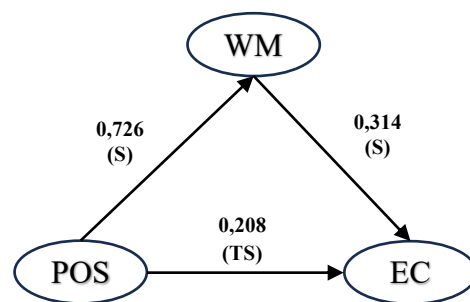
5. Pengaruh *work meaningfulness* (WM) terhadap *employee creativity* (EC) (H_5), mempunyai koefisien pengaruh langsung standar = 0,314 dengan taraf signifikansi = 0,007 (*one tail test*) atau 0,013 (*two tail test*), maka disimpulkan bahwa *work meaningfulness* (WM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity* (EC). Untuk memperkuat simpulan ini, maka diuji ulang menggunakan *bootstrapping* 200 kali pada taraf signifikansi 0,05 dan hasilnya bahwa nilai 0,314 masuk dalam angka interval *bootstrap lower* (=0,053) hingga *bootstrap upper* (=0,593). Sehingga disimpulkan bahwa *work meaningfulness* (WM) benar-benar berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity* (EC) (H_5 terbukti secara empirik = data empirik mendukung H_5). Berdasarkan hasil pengujian terhadap kelima hipotesis tersebut, maka dapat dihitung harga koefisien pengaruh total (*standardized total effect*), yang hasilnya adalah :



Gambar 4.3. Mediasi WM Pada Pengaruh POS terhadap ELS

6. Koefisien pengaruh total antara *perceived organization support* (POS) terhadap *employee life satisfaction* (ELS) dengan mediator *work meaningfulness* (WM)

adalah 0,554 (diperoleh dari: $(0,726 \times 0,696) + 0,049 = 0,554$). Dalam model ini, *work meaningfulness* (WM) berperan sebagai mediator penuh (*full mediator*), karena *perceived organization support* (POS) secara langsung tidak berpengaruh terhadap *employee life satisfaction* (ELS) (lihat hasil uji H₂), artinya perubahan nilai *perceived organization support* (POS) hanya akan dapat merubah nilai *employee life satisfaction* (ELS) jika ada mediator dari *work meaningfulness* (WM).



Gambar 4.4. Mediasi WM Pada Pengaruh POS terhadap EC

7. Koefisien pengaruh total antara *perceived organization support* (POS) terhadap *employee creativity* (EC) dengan mediator *work meaningfulness* (WM) adalah 0,436 (diperoleh dari: $(0,726 \times 0,314) + 0,208 = 0,436$). Dalam model ini, *work meaningfulness* (WM) berperan sebagai mediator penuh (*full mediator*), karena *perceived organization support* (POS) secara langsung tidak berpengaruh terhadap *employee creativity* (EC) (lihat hasil uji H₃), artinya perubahan nilai *perceived organization support* (POS) hanya akan dapat merubah nilai *employee creativity* (EC) jika ada mediator dari *work meaningfulness* (WM).

Dari kedua model struktural tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa seorang pegawai yang memaknai pekerjaan sebagai sesuatu yang terhormat, yang mulia yang membanggakan dan dapat memberi kelangsungan hidup jangka panjang, maka akan berdampak pada dua aspek, yaitu meningkatnya kepuasan dalam kehidupan mereka dan

sekaligus meningkatnya kemampuan dan kemauan untuk berkreasi untuk terus mengembangkan cara-cara terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dilihat dari angka koefisien pengaruh total (*standardized total effect*), maka bagi pegawai SatPol PP di Wilayah Jawa Barat khususnya Wilayah III Ciayumajakuning bahwa makna suatu pekerjaan yang mereka geluti masih sebatas sebagai pemicu meningkatnya kepuasan dalam menjalani kehidupan dibanding upaya untuk mengembangkan kreatifitasnya.

Hal ini mungkin saja terjadi karena dukungan organisasi pada pegawai masih sebatas untuk peningkatan status sosial. Kebanyakan pegawai yang level golongannya masih berada di level bawah hingga menengah, umunya tuntutan utama pada organisasi adalah peningkatan kesejahteraan, peningkatan kepuasan bathin, belum sampai pada peningkatan ketrampilan (*knowledge and skill*).

Standar operasional prosedur (SOP) sering kali membatasi ruang kreativitas pegawai SatPol PP. Ketentuan yang ketat dan hierarki komando yang tegas membuat mereka harus bekerja secara patuh terhadap aturan tanpa banyak ruang untuk berimprovisasi. Dalam konteks pekerjaan SatPol PP yang bersifat penegakan disiplin dan ketertiban umum, setiap tindakan harus terukur dan sesuai prosedur agar tidak menimbulkan kesalahan administratif maupun pelanggaran kewenangan.

Kondisi tersebut menjadikan pegawai cenderung bekerja secara mekanistik, fokus pada penyelesaian tugas sesuai target dan instruksi atasan. Mereka merasa aman ketika mengikuti aturan yang sudah ada, tetapi di sisi lain kehilangan kesempatan untuk mengekspresikan ide atau inovasi baru dalam bekerja. Akibatnya, motivasi kerja lebih banyak didorong oleh keinginan untuk memperoleh kepuasan pribadi, seperti rasa aman, pengakuan atasan, dan pemenuhan kebutuhan keluarga daripada dorongan untuk berkreasi atau berinovasi dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian, kecenderungan pegawai SatPol PP untuk lebih mementingkan kepuasan daripada kreativitas muncul karena sistem kerja yang menuntut kepatuhan mutlak, minimnya ruang inovasi, serta budaya organisasi yang lebih menekankan pada stabilitas dan disiplin dibandingkan pengembangan potensi individu. Jadi wajar jika kemudian mereka memaknai pekerjaan mereka masih pada level untuk kepuasan diri dan keluarganya dalam mengarungi kehidupan sebagai makhluk sosial dibanding mementingkan untuk berkreasi.

4.4. Pembahasan

4.4.1 *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *Employee Life Satisfaction*

Temuan pertama menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan hidup pegawai (*employee life satisfaction*). Hasil ini menggambarkan bahwa persepsi pegawai SatPol PP terhadap dukungan organisasi belum mampu membentuk kesejahteraan psikologis yang lebih luas di luar konteks pekerjaan. Para pegawai, sebagaimana diungkapkan dalam wawancara dan observasi lapangan, menilai bahwa dukungan organisasi masih bersifat formal dan berfokus pada aspek administratif, seperti pemenuhan sarana kerja atau pelatihan rutin, tanpa banyak menyentuh aspek psikologis seperti pengakuan, penghargaan, dan rasa aman dalam bertugas. Hal ini sejalan dengan penelitian terbaru oleh Caesens dan Stinglhamber (2023), yang menegaskan bahwa *perceived organizational support* hanya dapat meningkatkan *life satisfaction* apabila dukungan yang diberikan berwujud dukungan emosional dan sosial, bukan sekadar dukungan instrumental. Dalam konteks birokrasi daerah yang bersifat hierarkis seperti SatPol PP, dukungan yang bersifat prosedural

cenderung tidak cukup kuat untuk menciptakan kepuasan hidup yang bermakna bagi pegawai.

Hasil wawancara bersama Kepala Satuan Polisi Pamong Praja (SatPol PP) dan pegawai di wilayah III Ciayumajakuning (yang mencakup Kota/Kabupaten Cirebon, Indramayu, Majalengka, dan Kuningan) memberikan pemahaman mendalam mengenai dinamika hubungan antara *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, *employee life satisfaction*, dan *employee creativity* dalam konteks birokrasi publik daerah. Diskusi ini mengungkapkan bahwa, dalam lingkungan kerja birokratis yang sarat dengan struktur hierarkis dan tekanan normatif, faktor psikologis seperti persepsi dukungan organisasi dan makna kerja memiliki peran yang sangat menentukan terhadap kepuasan dan kreativitas pegawai.

Secara umum, para peserta wawancara menggambarkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan *perceived organizational support* di lingkungan SatPol PP masih bersifat *instrumental*, lebih menekankan pada aspek administratif, seperti penyediaan sarana, pelatihan teknis, dan dukungan dalam menjalankan tugas lapangan. Namun, dukungan yang bersifat emosional dan psikologis, seperti pengakuan atas kontribusi individu, empati dari pimpinan, dan perhatian terhadap kesejahteraan pribadi, masih dirasakan kurang. Beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka sering merasa “diperhatikan hanya saat bermasalah,” tetapi kurang diapresiasi ketika menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan temuan Eisenberger *et al.* (2020), yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* akan berdampak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan perilaku proaktif karyawan hanya jika pegawai meyakini bahwa organisasi benar-benar peduli pada nilai diri mereka secara tulus, bukan sekadar menjalankan fungsi administratif.

Dalam konteks SatPol PP, persepsi dukungan organisasi ternyata tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan hidup pegawai (*employee life satisfaction*). Para peserta wawancara menilai bahwa kepuasan hidup tidak semata bergantung pada dukungan dari organisasi, melainkan lebih banyak dipengaruhi oleh makna pribadi yang mereka rasakan dari pekerjaan. Banyak anggota SatPol PP yang menilai tugas mereka sebagai bentuk pengabdian sosial dan tanggung jawab moral untuk menjaga ketertiban umum. Walaupun tugas mereka penuh risiko dan sering tidak dihargai masyarakat, mereka tetap merasa bangga karena pekerjaan itu memberi makna dan nilai sosial yang tinggi. Pandangan ini mendukung teori *self determination theory* (SDT) (Deci & Ryan, 2017), yang menekankan bahwa kepuasan hidup dan motivasi intrinsik tumbuh ketika individu merasa pekerjaan mereka bermakna, otonom, dan sesuai dengan nilai pribadi yang diyakini.

Hasil pembahasan di atas menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee life satisfaction* pada ASN SatPol PP wilayah Ciayumajakuning, yang mengindikasikan bahwa kepuasan hidup pegawai lebih banyak ditentukan oleh faktor-faktor non-organisasional seperti stabilitas status kepegawaian, jaminan pendapatan, kondisi keluarga, nilai sosial-budaya, serta orientasi pengabdian yang melekat pada profesi ASN. Dalam konteks ini, pegawai cenderung memisahkan antara pengalaman kerja dan evaluasi kepuasan hidup secara keseluruhan, sehingga variasi persepsi terhadap dukungan organisasi tidak cukup kuat untuk memengaruhi penilaian kesejahteraan hidup yang bersifat jangka panjang dan makro personal. Temuan ini sekaligus menunjukkan adanya penerimaan normatif terhadap kondisi organisasi dan karakteristik birokrasi publik yang relatif stabil, sehingga *perceived organizational support* lebih relevan memengaruhi aspek-aspek psikologis

terkait pekerjaan, seperti makna kerja dan kreativitas, dibandingkan kepuasan hidup secara global. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi secara statistik ke seluruh ASN di Indonesia, namun memiliki potensi generalisasi analitis pada konteks organisasi sektor publik dengan karakteristik serupa, khususnya pada instansi ketertiban dan keamanan daerah yang memiliki pola kerja, sistem kepegawaian, serta nilai profesi yang relatif homogen.

Secara konseptual, hasil penelitian ini menawarkan pendekatan reorientasi intervensi organisasi dari dukungan yang bersifat struktural administratif menuju penguatan makna dan kesejahteraan psikososial pegawai. Konsep yang ditawarkan adalah bahwa ketika *perceived organizational support* tidak berpengaruh langsung terhadap *employee life satisfaction*, organisasi perlu memposisikan kepuasan hidup sebagai konstruk yang dimediasi oleh faktor-faktor psikologis kerja, terutama *work meaningfulness* dan kualitas pengalaman kerja sehari-hari. Dengan demikian, penyelesaian permasalahan kesejahteraan pegawai tidak cukup dilakukan melalui peningkatan fasilitas, kebijakan, atau perlakuan formal semata, melainkan melalui strategi yang menumbuhkan rasa bermakna, penghargaan simbolik terhadap peran pengabdian, perlindungan psikososial di lapangan, serta keseimbangan kerja kehidupan pribadi. Konsep ini menegaskan bahwa dalam konteks ASN SatPol PP, dukungan organisasi akan lebih efektif meningkatkan kepuasan hidup apabila disalurkan secara tidak langsung melalui penguatan makna kerja, identitas profesi, dan rasa kontribusi sosial, bukan sebagai pengaruh langsung terhadap evaluasi kepuasan hidup pegawai.

4.4.2 *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*

Selanjutnya, dukungan organisasi juga tidak berpengaruh terhadap kreativitas pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa kreativitas dalam konteks kerja aparatur SatPol PP tidak semata-mata ditentukan oleh seberapa besar organisasi memberikan dukungan, melainkan oleh seberapa dalam pegawai memahami makna dari pekerjaannya. Kreativitas di lingkungan birokrasi publik cenderung lahir dari *intrinsic motivation*, yaitu dorongan internal untuk memperbaiki layanan, menciptakan inovasi prosedural, atau menemukan cara baru dalam menegakkan ketertiban masyarakat. Penelitian oleh Newman *et al.*, (2022) mendukung temuan ini dengan menegaskan bahwa *perceived organizational support* tidak selalu berkorelasi langsung dengan perilaku inovatif, kecuali bila pegawai merasa pekerjaannya memiliki makna dan relevansi sosial yang tinggi. Dalam kasus SatPol PP, pegawai cenderung melihat pekerjaannya sebagai tugas administratif ketimbang sebagai aktivitas kreatif, sehingga dukungan organisasi belum mampu memunculkan inisiatif inovatif yang signifikan tanpa kehadiran mediator berupa makna kerja.

Secara konseptual, temuan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh positif terhadap *employee creativity* pada ASN SatPol PP menunjukkan bahwa kreativitas pegawai tidak semata-mata tumbuh dari persepsi dukungan organisasi yang bersifat umum dan administratif. Kreativitas dalam konteks ini lebih dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang bersifat rutin, hierarkis, dan sangat terikat pada aturan, standar operasional prosedur, serta kewenangan struktural, sehingga ruang diskresi individu untuk bereksperimen dan berinovasi menjadi relatif terbatas. Kondisi tersebut menyebabkan dukungan organisasi, meskipun dirasakan tidak secara otomatis

diterjemahkan menjadi perilaku kreatif, karena kreativitas membutuhkan iklim psikologis yang aman untuk mengambil risiko, otonomi kerja, serta legitimasi institusional terhadap ide-ide baru. Oleh karena itu, konsep yang ditawarkan untuk menjelaskan dan menyelesaikan temuan ini adalah bahwa peningkatan kreativitas pada organisasi sektor publik, khususnya SatPol PP, perlu difokuskan pada penciptaan *enabling environment* melalui penguatan makna kerja, pemberian ruang inovasi yang terstruktur, kepemimpinan yang mendukung eksperimen terbatas, serta mekanisme pengakuan atas inisiatif, sehingga dukungan organisasi tidak berhenti pada level persepsi, tetapi terinternalisasi menjadi keberanian dan motivasi pegawai untuk berkreasi dalam batas kewenangan yang ada.

4.4.3 *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Work Meaningfulness*

Temuan ketiga memperlihatkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work meaningfulness*. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki peran penting dalam menumbuhkan persepsi makna kerja di kalangan pegawai SatPol PP. Ketika pegawai merasa didukung oleh organisasi, misalnya melalui kepercayaan, keadilan dalam penugasan, dan komunikasi yang terbuka, serta mereka cenderung memandang pekerjaannya lebih bermakna dan bernilai bagi masyarakat. Hal ini sesuai dengan teori *job demands–resources* (Bakker & Demerouti, 2017), yang menyatakan bahwa sumber daya organisasi seperti dukungan sosial dapat meningkatkan *work engagement* dan *meaningfulness* dengan memperkuat persepsi terhadap pentingnya pekerjaan seseorang. Dalam konteks SatPol PP, dukungan pimpinan dalam bentuk perhatian terhadap keselamatan kerja, pengakuan terhadap risiko di lapangan, serta penghargaan terhadap keberanian pegawai, mampu

memperkuat persepsi bahwa pekerjaan mereka memiliki kontribusi sosial yang penting, bukan sekadar tugas administratif.

Bukti lapangan dan temuan wawancara menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dipersepsikan oleh ASN SatPol PP bukan terutama dalam bentuk fasilitas material, melainkan melalui pengakuan, kepercayaan, dan legitimasi moral atas peran mereka sebagai aparat penegak perda. Sebagian besar peserta wawancara mengungkapkan bahwa ketika pimpinan memberikan apresiasi atas kinerja lapangan, melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan operasional, serta menunjukkan kepedulian terhadap keselamatan dan risiko kerja, mereka merasakan pekerjaannya menjadi lebih bermakna karena dipandang sebagai kontribusi nyata bagi ketertiban dan pelayanan publik. Temuan lapangan juga memperlihatkan bahwa dukungan organisasi yang bersifat simbolik, seperti penguatan identitas profesi, pembelaan institusi terhadap stigma negatif masyarakat, dan penegasan bahwa tugas SatPol PP merupakan bagian penting dari misi pemerintah daerah mampu meningkatkan rasa bangga, nilai, dan tujuan kerja pegawai. Dalam diskusi kelompok, responden secara konsisten menyatakan bahwa meskipun dukungan tersebut tidak selalu berdampak langsung pada kesejahteraan hidup atau kreativitas, namun sangat berpengaruh dalam membentuk persepsi bahwa pekerjaan mereka memiliki arti, nilai sosial, dan kontribusi moral. Dengan demikian, bukti empiris dari lapangan wawancara memperkuat hasil kuantitatif bahwa *perceived organizational support* berfungsi sebagai sumber makna kerja (*meaning-making mechanism*), yang membantu ASN SatPol PP memaknai pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian, tanggung jawab sosial, dan identitas profesional yang bermartabat.

4.4.4 *Work Meaningfulness* berpengaruh positif terhadap *Employee Life Satisfaction*

Penelitian ini membuktikan bahwa *work meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee life satisfaction* dan *employee creativity*. Pegawai yang merasa pekerjaannya bermakna cenderung mengalami kepuasan hidup yang lebih tinggi karena mereka melihat hubungan yang erat antara identitas diri, nilai moral, dan kontribusi sosial dari pekerjaannya. Dalam konteks SatPol PP, makna kerja sering kali dikaitkan dengan rasa tanggung jawab moral dalam menjaga ketertiban publik serta kebanggaan atas peran sosial yang diemban. Hal ini konsisten dengan temuan Martela dan Pessi (2022), yang menunjukkan bahwa *work meaningfulness* berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan hidup, terutama dalam profesi yang berorientasi pada pelayanan publik. Selain itu, makna kerja juga mendorong munculnya perilaku kreatif, karena pegawai yang memahami nilai dan tujuan pekerjaannya akan terdorong untuk mencari cara-cara baru yang lebih efektif dalam menjalankan tugasnya (Steger *et al.*, 2021).

Menariknya, hasil wawancara juga memperlihatkan bahwa makna kerja (*work meaningfulness*) menjadi faktor kunci yang menghubungkan dukungan organisasi dengan kepuasan hidup dan kreativitas pegawai. Para peserta menegaskan bahwa dukungan organisasi akan benar-benar berarti apabila membantu mereka menemukan nilai moral dan tujuan sosial dalam pekerjaan. Kepala SatPol PP di salah satu kabupaten menyampaikan bahwa “dukungan bukan sekadar tentang fasilitas atau tunjangan, tapi tentang bagaimana pimpinan memberi rasa bahwa pekerjaan kita penting bagi masyarakat.” Pernyataan ini sejalan dengan studi Rosso *et al.*, (2019) dan Allan *et al.*, (2020), yang menjelaskan bahwa makna kerja berperan sebagai mediator psikologis

yang mengubah dukungan eksternal menjadi motivasi intrinsik, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan kreativitas individu.

Selain itu, makna kerja juga terbukti berkorelasi positif dengan kreativitas pegawai (*employee creativity*). Para pegawai yang merasa bahwa pekerjaannya memiliki nilai sosial tinggi cenderung menunjukkan inovasi dalam menjalankan tugas, misalnya dalam merancang pendekatan yang lebih humanis saat melakukan penertiban, atau menciptakan cara komunikasi yang lebih persuasif kepada masyarakat. Kreativitas ini bukan sekadar hasil dari pelatihan formal, tetapi muncul dari kesadaran moral dan emosi positif terhadap pekerjaan. Seorang peserta dari SatPol PP Kota Cirebon menyatakan, “Kalau kita merasa bangga dan yakin pekerjaan ini bermanfaat, pasti muncul ide bagaimana cara menegakkan aturan dengan lebih bijak.” Hal ini mendukung temuan Amabile & Pratt (2016), bahwa kreativitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan kognitif, tetapi juga oleh kondisi psikologis yang menumbuhkan makna dan kepuasan dalam bekerja.

4.4.5 *Work Meaningfulness* juga berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*

Work meaningfulness dipahami sebagai kondisi psikologis ketika individu memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, memiliki tujuan, dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi diri maupun lingkungan sosial. Dalam perspektif teoritis, *work meaningfulness* berperan sebagai sumber motivasi intrinsik yang mendorong keterlibatan kognitif dan afektif karyawan dalam pekerjaannya. Amabile and Pratt (2016) menegaskan bahwa motivasi intrinsik merupakan prasyarat utama bagi munculnya perilaku kreatif, karena individu terdorong untuk mengeksplorasi ide-ide baru tanpa tekanan eksternal yang berlebihan. Ketika karyawan merasakan

makna dalam pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, keberanian untuk bereksperimen, serta komitmen dalam menyelesaikan masalah secara inovatif.

Lebih lanjut, Rosso *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang bermakna memperkuat identitas kerja dan rasa tujuan (*sense of purpose*), yang pada gilirannya meningkatkan kapasitas individu untuk menghasilkan ide-ide kreatif yang relevan dengan konteks organisasi. Allan *et al.*, (2020) menambahkan bahwa *work meaningfulness* tidak hanya meningkatkan kesejahteraan psikologis, tetapi juga memperluas sumber daya psikologis karyawan, seperti rasa otonomi dan kompetensi, yang penting bagi proses kreatif. Temuan ini diperkuat oleh Steger *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa makna kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengalaman kerja dengan perilaku kerja positif, termasuk kreativitas.

Dalam kerangka yang lebih luas, Martela dan Pessi (2022) menekankan bahwa *work meaningfulness* memungkinkan individu untuk mengintegrasikan nilai personal dengan tujuan organisasi, sehingga kreativitas yang dihasilkan tidak bersifat sporadis, melainkan terarah dan berkelanjutan. Dengan demikian, secara teoretis dapat disimpulkan bahwa *work meaningfulness* berpengaruh positif terhadap *employee creativity*, karena makna kerja menciptakan kondisi psikologis yang kondusif bagi munculnya ide-ide baru, keberanian berinovasi, serta realisasi perilaku kreatif dalam konteks kerja.

4.4.6 *Work Meaningfulness* terbukti memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Employee Life Satisfaction*

Wawancara juga mengungkapkan bahwa kepuasan hidup (*employee life satisfaction*) di kalangan pegawai SatPol PP tidak selalu bersumber dari kondisi kerja

yang nyaman, melainkan dari perasaan bangga dan kontribusi sosial yang mereka rasakan. Beberapa peserta menyebutkan bahwa meskipun gaji dan fasilitas tidak selalu memadai, rasa puas muncul karena pekerjaan mereka memiliki dampak langsung terhadap ketertiban dan keselamatan masyarakat. Hal ini memperkuat konsep *public service motivation* (Perry & Wise, 2019), yang menjelaskan bahwa dalam konteks organisasi publik, motivasi dan kepuasan hidup pegawai lebih banyak didorong oleh nilai altruistik dan panggilan moral daripada insentif material.

Temuan wawancara juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki efek tidak langsung terhadap kreativitas dan kepuasan hidup melalui *work meaningfulness*. Artinya, dukungan organisasi baru akan efektif ketika mampu menumbuhkan rasa bermakna terhadap pekerjaan. Pegawai merasa lebih bersemangat dan kreatif ketika pimpinan tidak hanya menekankan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menanamkan makna sosial dari setiap kebijakan dan tindakan. Oleh karena itu, *work meaningfulness* berfungsi sebagai mediator penuh (*full mediator*) dalam hubungan antara *perceived organizational support* dengan *employee life satisfaction* dan *employee creativity*. Hal ini menunjukkan bahwa dalam birokrasi publik seperti SatPol PP, makna kerja merupakan jembatan penting yang mengubah dukungan struktural menjadi energi psikologis yang mendorong perilaku positif.

Secara keseluruhan, hasil wawancara di wilayah III Ciayumajakuning menegaskan bahwa efektivitas organisasi publik seperti SatPol PP tidak hanya bergantung pada sistem dukungan struktural, tetapi juga pada kemampuan pimpinan dan institusi untuk menumbuhkan makna kerja kolektif di antara pegawai. Dukungan organisasi yang hanya bersifat administratif tidak cukup untuk meningkatkan kepuasan dan kreativitas, dukungan tersebut harus dikaitkan dengan nilai moral, tujuan sosial, dan rasa

kebanggaan terhadap peran SatPol PP sebagai pelindung masyarakat. Dengan kata lain, ketika pegawai merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan membantu mereka menemukan makna dalam pekerjaan, maka mereka tidak hanya lebih puas dengan kehidupannya tetapi juga lebih kreatif dan adaptif dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan integrasi seluruh hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks SatPol PP wilayah III Ciayumajakuning, *work meaningfulness* berperan sebagai kunci psikologis yang menghubungkan dukungan organisasi dengan kepuasan hidup dan kreativitas pegawai. Artinya, dukungan organisasi tidak akan bermakna tanpa adanya persepsi makna dalam pekerjaan. Pegawai akan merasa lebih puas dan kreatif ketika mereka memahami bahwa pekerjaan mereka tidak hanya sekadar menjalankan perintah, tetapi juga memiliki nilai sosial dan kontribusi bagi masyarakat. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja dan kesejahteraan aparatur perlu difokuskan pada penguatan dimensi makna kerja melalui pelatihan reflektif, pengakuan moral, serta pembentukan budaya kerja yang menekankan nilai pengabdian publik. Dengan memperkuat *work meaningfulness*, organisasi dapat mentransformasikan dukungan struktural menjadi energi psikologis yang mendorong kepuasan hidup, kreativitas, dan komitmen kerja yang berkelanjutan di lingkungan SatPol PP.

4.4.7 Work Meaningfulness juga memediasi hubungan antara Perceived Organizational Support dan Employee Creativity

Dukungan organisasi yang dirasakan mampu menciptakan iklim psikologis yang kondusif bagi pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, seperti rasa dihargai, aman, dan diakui, yang selanjutnya mendorong munculnya makna dalam pekerjaan. Perry and Wise (2019) menegaskan bahwa dukungan organisasi dalam konteks sektor publik berperan penting dalam menumbuhkan orientasi nilai dan motivasi intrinsik pegawai,

sehingga pekerjaan tidak hanya dipersepsikan sebagai kewajiban formal, tetapi juga sebagai sarana pengabdian dan pencapaian tujuan yang bermakna.

Lebih lanjut, ketika *perceived organizational support* meningkatkan *work meaningfulness*, karyawan cenderung mengalami peningkatan keterlibatan psikologis dan motivasi intrinsik dalam bekerja. Dalam perspektif kreativitas, Amabile and Pratt (2016) menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan fondasi utama bagi munculnya perilaku kreatif, karena individu terdorong untuk menghasilkan ide-ide baru secara otonom dan berorientasi pada kualitas. Rosso *et al.* (2019) serta Allan *et al.* (2020) memperkuat pandangan ini dengan menunjukkan bahwa *work meaningfulness* memperluas sumber daya psikologis karyawan, seperti rasa tujuan, identitas kerja, dan otonomi, yang berfungsi sebagai prasyarat penting bagi proses kreatif.

Selanjutnya, Steger *et al.* (2021) menekankan bahwa *work meaningfulness* berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani kondisi kerja dengan berbagai outcome perilaku positif, termasuk kreativitas. Dalam kerangka yang lebih normatif, Martela and Pessi (2022) menjelaskan bahwa ketika dukungan organisasi memungkinkan karyawan mengintegrasikan nilai personal dengan tujuan organisasi, makna kerja yang terbentuk akan mendorong kreativitas yang bersifat konstruktif dan berkelanjutan. Dengan demikian, secara teoretis dapat disimpulkan bahwa *work meaningfulness* memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *employee creativity*, di mana dukungan organisasi terlebih dahulu meningkatkan makna kerja, yang selanjutnya mendorong realisasi perilaku kreatif karyawan.

4.5 Pembahasan Novelty

1. Rekonstruksi *work meaningfulness* sebagai mekanisme psikologis adaptif dalam birokrasi publik

Novelty utama penelitian ini terletak pada rekonstruksi konsep *work meaningfulness* sebagai mekanisme psikologis adaptif dalam menjelaskan perilaku kerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja di lingkungan birokrasi publik yang hierarkis, regulatif, dan berisiko tinggi. Temuan lapangan menunjukkan bahwa makna kerja aparatur tidak terbentuk secara otomatis melalui tugas formal birokrasi, tetapi berkembang melalui proses psikologis ketika pegawai memandang pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian sosial, perlindungan masyarakat, dan pelaksanaan tanggung jawab negara (Rosso *et al.*, 2010; Chalofsky, 2003; Lysova *et al.*, 2019a). Dalam konteks ini, *work meaningfulness* tidak hanya dipahami sebagai persepsi individual mengenai arti pekerjaan, tetapi sebagai mekanisme adaptif yang membantu pegawai mempertahankan motivasi, komitmen, dan stabilitas psikologis ketika menghadapi tekanan struktural, konflik lapangan, serta keterbatasan ruang diskresi birokrasi (Martela & Pessi, 2022; Steger *et al.*, 2021).

Penelitian ini mengembangkan *self determination theory* (SDT) sebagai *grand theory* dengan menempatkan *work meaningfulness* sebagai variabel mediasi kontekstual yang menjembatani hubungan antara faktor organisasi dengan pembentukan motivasi intrinsik pegawai melalui pemenuhan kebutuhan otonomi (*autonomy*), kompetensi (*competence*), dan keterhubungan (*relatedness*) (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017). Dalam penelitian ini, *theory of planned behavior* (TPB) digunakan sebagai *supporting theory* untuk

menjelaskan bagaimana makna kerja kemudian memengaruhi pembentukan sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norms*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) yang mendorong perilaku kerja positif (Ajzen, 1991; Ajzen, 2011; Fishbein & Ajzen, 1975). Temuan menunjukkan bahwa pegawai yang memandang pekerjaannya memiliki makna sosial dan legitimasi moral cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat, membentuk sikap kerja yang lebih positif, menginternalisasi norma organisasi sebagai bentuk tanggung jawab kolektif, serta memiliki keyakinan lebih tinggi terhadap kemampuan menjalankan tugas meskipun berada dalam struktur birokrasi yang rigid (Ng *et al.*, 2022; Grant, 2007). Dengan demikian, *work meaningfulness* berfungsi sebagai lensa kognitif-afektif yang memungkinkan aparatur menafsirkan kepatuhan birokrasi bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan sebagai bagian dari identitas pengabdian publik (Michaelson, 2019; Tyssedal, 2023).

Novelty teoritis penelitian ini terletak pada perluasan *self determination theory* (SDT) melalui integrasi dimensi psikologis kontekstual yang relevan dalam birokrasi publik, serta penguatan mekanisme perilaku melalui *theory of planned behavior*. Dalam kerangka *self determination theory*, perilaku kerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh regulasi eksternal, tetapi juga oleh terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar yang mendorong motivasi intrinsik (Deci & Ryan, 2000). Sementara itu, pada model *theory of planned behavior* klasik, pembentukan intensi perilaku terutama dijelaskan oleh rasionalitas individual melalui sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku (Ajzen, 1991). Penelitian ini menunjukkan bahwa *work meaningfulness* menjadi

mekanisme psikologis yang menghubungkan konteks organisasi birokrasi dengan motivasi intrinsik sekaligus pembentukan intensi perilaku aparatur, sehingga memperluas relevansi *self determination theory* dan *theory of planned behavior* dalam menjelaskan perilaku pegawai sektor publik. Namun dalam konteks ASN SatPol PP, perilaku kerja aparatur dipengaruhi secara kuat oleh kemampuan individu memaknai pekerjaannya sebagai aktivitas sosial yang bernilai dan bermoral (Allan *et al.*, 2020; Steger *et al.*, 2012a). Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan bahwa *work meaningfulness* merupakan mekanisme psikologis adaptif yang mampu menjelaskan bagaimana aparatur tetap mempertahankan motivasi, komitmen, dan perilaku profesional di tengah keterbatasan otonomi birokrasi (Bakker & Demerouti, 2017; Zheng *et al.*, 2015).

Secara praktis, rekonstruksi *work meaningfulness* ini memiliki implikasi penting bagi pengembangan kebijakan pembinaan ASN SatPol PP. Penguatan makna kerja dapat diwujudkan melalui narasi institusional yang menekankan fungsi SatPol PP sebagai pelayan kepentingan publik, praktik kepemimpinan yang reflektif dan suportif, pengakuan terhadap kontribusi lapangan, serta penyediaan perlindungan hukum dan dukungan psikososial bagi pegawai (Eisenberger *et al.*, 2020; Caesens & Stinglhamber, 2023). Dengan pendekatan tersebut, *work meaningfulness* tidak hanya menjadi konsep psikologis individual, tetapi berkembang menjadi instrumen strategis organisasi dalam membentuk perilaku kerja aparatur yang etis, konsisten, dan berorientasi pelayanan publik (Perry & Wise, 2019; Thompson & Bunderson, 2019).

2. Pengembangan *hybrid bureaucratic psychological model* dalam menjelaskan kreativitas ASN

Novelty kedua penelitian ini adalah pengembangan *hybrid bureaucratic psychological model* dalam menjelaskan kreativitas ASN SatPol PP di lingkungan birokrasi publik. Temuan lapangan menunjukkan bahwa kreativitas aparatur tidak semata-mata lahir dari kebebasan individual sebagaimana dijelaskan dalam pendekatan organisasi modern, tetapi terbentuk melalui interaksi antara struktur birokrasi, kepemimpinan hierarkis, makna kerja, dan motivasi sosial aparatur (Amabile, 1996; Amabile & Pratt, 2016). Dalam konteks birokrasi SatPol PP yang ditandai oleh regulasi ketat, prosedur formal, serta struktur komando yang jelas, kreativitas aparatur berkembang bukan dalam bentuk inovasi yang sepenuhnya bebas, melainkan sebagai kemampuan adaptif dalam menyelesaikan tugas lapangan secara efektif, etis, dan tetap sesuai dengan aturan organisasi (Hemsworth *et al.*, 2024; Bozeman & Rainey, 1998).

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas ASN muncul ketika struktur birokrasi tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme kontrol administratif, tetapi juga menyediakan legitimasi psikologis dan rasa aman bagi pegawai dalam bertindak (Edmondson, 1999; Daniels & Greguras, 2014). Dalam situasi lapangan yang kompleks dan berpotensi konflik, pegawai membutuhkan kepastian kewenangan, dukungan pimpinan, perlindungan hukum, serta pengakuan terhadap kontribusi kerja agar mampu menampilkan perilaku kreatif dalam penyelesaian masalah (Zhang, 2010; Newman *et al.*, 2022). Dengan demikian, kreativitas dalam birokrasi publik

tidak dapat dipahami hanya melalui pendekatan individualistik, tetapi harus dijelaskan melalui integrasi faktor birokratis dan psikologis secara simultan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa *work meaningfulness* berperan sebagai mekanisme sentral dalam model hibrida tersebut. Ketika pegawai memandang tugasnya sebagai bentuk pengabdian sosial dan perlindungan masyarakat, mereka cenderung menunjukkan inisiatif, kemampuan adaptasi, dan kreativitas dalam menghadapi keterbatasan birokrasi (Hidayat *et al.*, 2023; Chaudhary & Akhouri, 2019). Kreativitas yang muncul tidak selalu berupa inovasi radikal, tetapi tercermin dalam kemampuan aparaturnya membangun komunikasi persuasif, menyelesaikan konflik secara humanis, serta menyesuaikan strategi penegakan aturan dengan kondisi sosial masyarakat (Zhou & George, 2001; Ng *et al.*, 2022). Dengan demikian, kreativitas ASN SatPol PP merupakan hasil interaksi antara struktur birokrasi, legitimasi organisasi, dan penguatan makna kerja sebagai sumber motivasi psikologis (Aldabbas *et al.*, 2021; Haar & Ghafoor, 2020).

Novelty teoritis dari model ini terletak pada integrasi perspektif birokrasi dan psikologi organisasi dalam menjelaskan kreativitas aparaturnya publik. Penelitian sebelumnya cenderung menempatkan birokrasi sebagai penghambat kreativitas karena dianggap membatasi fleksibilitas dan otonomi individu (Langer & Sigurdarson, 2024). Namun temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam organisasi publik seperti SatPol PP, struktur birokrasi justru dapat menjadi fondasi stabilitas psikologis yang memungkinkan kreativitas berkembang secara adaptif dan terkendali (Petitta *et al.*, 2017; Karlsson *et al.*, 2021).

3. Reinterpretasi *power distance* tinggi sebagai sumber legitimasi dan makna kerja

Novelty ketiga penelitian ini terletak pada reinterpretasi konsep *power distance* tinggi dalam organisasi birokrasi publik. Berdasarkan perspektif Geert Hofstede, *power distance* umumnya dipahami sebagai kondisi ketimpangan kekuasaan yang memperkuat dominasi atasan dan membatasi partisipasi bawahan (Hofstede, 2020; Daniels & Greguras, 2014). Namun temuan penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks ASN SatPol PP, *power distance* yang tinggi tidak selalu dipersepsikan negatif sebagai hambatan otonomi, tetapi dapat menjadi sumber legitimasi, perlindungan psikologis, dan penguatan makna kerja ketika kepemimpinan dijalankan secara adil, suportif, dan bertanggung jawab (Oyserman, 2006; Wong & Birnbaum-More, 1994).

Temuan lapangan menunjukkan bahwa relasi hierarkis dalam SatPol PP memiliki fungsi psikologis yang penting, khususnya dalam situasi kerja berisiko tinggi dan berpotensi konflik sosial. Pegawai cenderung memandang kepemimpinan yang tegas, melindungi bawahan, memberikan arahan yang jelas, serta hadir dalam situasi lapangan sebagai bentuk legitimasi moral terhadap tugas yang mereka jalankan (Eisenberger & Stinglhamber, 2011; Fuller *et al.*, 2003). Dalam konteks ini, kepatuhan terhadap atasan tidak hanya didorong oleh tekanan struktural, tetapi juga oleh penerimaan terhadap otoritas sebagai simbol tanggung jawab negara dan perlindungan organisasi (Aselage & Eisenberger, 2003).

Novelty teoritis penelitian ini terletak pada pengembangan perspektif baru bahwa *power distance* tinggi dalam birokrasi publik dapat berfungsi secara

adaptif ketika disertai dengan kepemimpinan yang memberikan rasa aman, kejelasan kewenangan, dan pengakuan terhadap risiko kerja bawahan (Hemsworth *et al.*, 2024; Petitta *et al.*, 2017). Kondisi tersebut memperkuat *work meaningfulness*, meningkatkan sikap profesional, serta membangun kesiapan aparatur untuk bertindak dalam menjalankan tugas negara (Grant, 2007; Steger *et al.*, 2021). Dengan demikian, penelitian ini merekonstruksi konsep *power distance* bukan semata-mata sebagai penghambat kreativitas atau partisipasi, tetapi sebagai faktor kontekstual yang dalam organisasi publik tertentu justru dapat memperkuat stabilitas psikologis dan perilaku kerja aparatur.

4. Motivasi kerja berbasis makna sosial dan budaya lokal

Novelty keempat penelitian ini adalah pengungkapan bahwa motivasi kerja ASN SatPol PP di wilayah Ciayumajakuning lebih banyak dibentuk oleh makna sosial pekerjaan dan kontribusi terhadap masyarakat dibandingkan oleh orientasi imbalan finansial atau promosi jabatan. Temuan lapangan menunjukkan bahwa pegawai cenderung terdorong untuk menjalankan tugas karena adanya kesadaran moral mengenai fungsi sosial pekerjaan, tanggung jawab menjaga ketertiban masyarakat, serta komitmen terhadap martabat profesi aparatur negara (Deci & Ryan, 2000; Perry & Wise, 2019). Dengan demikian, motivasi kerja ASN SatPol PP dalam penelitian ini bersifat intrinsik dan normatif, bukan semata-mata ekonomis atau administratif (Toth-Kiraly *et al.*, 2020; Bryant *et al.*, 2023).

Penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja tersebut dipengaruhi secara kuat oleh internalisasi budaya lokal Sunda dan Jawa dalam praktik kerja aparatur sehari-hari. Nilai budaya Sunda seperti *silih asih*, *silih asah*, dan *silih asuh* membentuk orientasi kerja kolektif yang menekankan solidaritas tim, kepedulian sosial, dan tanggung jawab bersama. Sementara itu, nilai budaya Jawa seperti *nrimo*, *tepo seliro*, dan *rukun* membentuk sikap empatik, kemampuan menjaga harmoni sosial, serta kesiapan menerima risiko tugas sebagai bagian dari pengabdian negara (Heuer *et al.*, 1999; Perdhana, 2015). Nilai-nilai budaya tersebut memperkuat *work meaningfulness* karena pegawai memandang pekerjaannya tidak hanya sebagai kewajiban formal, tetapi sebagai bentuk kontribusi moral bagi masyarakat dan lingkungan sosialnya (Rosso *et al.*, 2019; Michaelson, 2019).

Novelty teoritis penelitian ini terletak pada integrasi budaya lokal sebagai fondasi motivasi kerja dalam birokrasi publik. Pendekatan motivasi kerja konvensional cenderung menekankan faktor individualistik seperti penghargaan finansial, kebutuhan karier, atau pencapaian personal (Deci & Ryan, 2017). Namun penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks ASN SatPol PP, motivasi kerja justru berkembang melalui nilai kolektivisme, pengabdian sosial, dan orientasi menjaga harmoni masyarakat (Yuniawan *et al.*, 2020; Rochmansjah & Saputra, 2024). Oleh karena itu, budaya lokal berfungsi sebagai mekanisme psikologis dan sosial yang memperkuat pembentukan *work meaningfulness*, sikap kerja positif, serta perilaku profesional aparatur.

4.6 Perbandingan novelty penelitian dengan penelitian sebelumnya

1. Rekonstruksi *work meaningfulness* sebagai mekanisme psikologis adaptif dalam birokrasi publik

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang menempatkan *work meaningfulness* sebagai faktor penting dalam membentuk sikap, kesejahteraan psikologis, keterikatan kerja, dan perilaku positif pegawai. Penelitian Organizational Psychology oleh Allan *et al.* (2020), Lysova *et al.* (2019a), Rosso *et al.* (2010), serta Steger *et al.* (2021) sama-sama menjelaskan bahwa pekerjaan yang dipersepsikan bermakna akan meningkatkan motivasi intrinsik, keterikatan kerja, kepuasan hidup, dan komitmen organisasi. Demikian pula Ng *et al.* (2022) menunjukkan bahwa *psychological meaningfulness* memiliki hubungan dengan kepuasan hidup melalui pendekatan *theory of planned behavior*. Persamaan mendasar penelitian ini dengan studi-studi tersebut adalah sama-sama memandang *work meaningfulness* sebagai faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi.

Namun demikian, penelitian ini berbeda secara konseptual dan kontekstual dari penelitian sebelumnya. Sebagian besar penelitian terdahulu menempatkan *work meaningfulness* sebagai variabel psikologis individual yang berkembang dalam organisasi modern dengan karakteristik fleksibilitas kerja, otonomi individu, dan orientasi pengembangan diri (Martela & Pessi, 2022; Michaelson, 2019). Sementara itu, penelitian ini merekonstruksi *work meaningfulness* sebagai mekanisme psikologis adaptif dalam birokrasi publik yang memiliki struktur hierarkis, regulasi ketat, dan keterbatasan diskresi kerja. Dengan demikian,

makna kerja tidak hanya dipahami sebagai pencarian aktualisasi diri, tetapi sebagai proses adaptasi psikologis terhadap tekanan birokrasi dan risiko pekerjaan lapangan ASN SatPol PP.

Perbedaan lainnya terletak pada pengembangan *self determination theory* (SDT) sebagai grand theory dan *theory of planned behavior* (TPB) sebagai *supporting theory*. Dalam perspektif *self determination theory* (SDT), perilaku individu dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar berupa otonomi (*autonomy*), kompetensi (*competence*), dan keterhubungan (*relatedness*) yang mendorong munculnya motivasi intrinsik (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017). Sementara itu, penelitian Ajzen (1991; 2011) dan Fishbein & Ajzen (1975) menempatkan sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku sebagai faktor utama pembentuk intensi perilaku dalam kerangka *theory of planned behavior* (TPB). Penelitian ini memperluas kedua pendekatan tersebut dengan memasukkan *work meaningfulness* sebagai mekanisme mediasi kontekstual yang tidak hanya memperkuat motivasi intrinsik pegawai sebagaimana dijelaskan dalam *self determination theory* (SDT), tetapi juga memperkuat pembentukan sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku dalam organisasi birokrasi publik sebagaimana dijelaskan dalam *theory of planned behavior* (TPB). Dengan kata lain, penelitian sebelumnya lebih menekankan rasionalitas perilaku individual dan proses kognitif dalam pembentukan intensi perilaku, sedangkan penelitian ini menambahkan dimensi makna sosial dan legitimasi moral pekerjaan sebagai faktor psikologis yang membentuk motivasi intrinsik sekaligus perilaku ASN dalam konteks pelayanan publik.

Selain itu, penelitian sebelumnya seperti Grant (2007) dan Thompson & Bunderson (2019) membahas pekerjaan bermakna dalam konteks kontribusi sosial dan *calling orientation*, tetapi belum secara spesifik mengaitkannya dengan birokrasi publik berkarakter komando seperti SatPol PP. Oleh karena itu, novelty penelitian ini terletak pada integrasi *work meaningfulness*, struktur birokrasi, dan *theory of planned behavior* (TPB) dalam menjelaskan perilaku kerja aparatur negara.

2. Pengembangan *hybrid bureaucratic psychological model* dalam menjelaskan kreativitas ASN

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa kreativitas pegawai dipengaruhi oleh faktor psikologis, motivasional, dan dukungan organisasi. Penelitian Amabile (1996) serta Amabile & Pratt (2016) menjelaskan bahwa kreativitas lahir melalui interaksi kemampuan individu, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian Zhang (2010), Aldabbas *et al.* (2021), dan Newman *et al.* (2022) juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support*, motivasi intrinsik, dan keterikatan kerja berkontribusi terhadap kreativitas pegawai. Persamaan utama penelitian ini adalah sama-sama menempatkan dukungan organisasi dan faktor psikologis sebagai fondasi munculnya perilaku kreatif pegawai.

Namun, penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu karena kreativitas ASN SatPol PP tidak dipahami sebagai kebebasan inovasi individual sebagaimana pada organisasi bisnis atau industri kreatif. Penelitian sebelumnya umumnya dilakukan pada sektor swasta, industri kreatif, atau organisasi yang memberi

ruang otonomi tinggi bagi pegawai (Hidayat *et al.*, 2023; Chaudhary & Akhouri, 2019). Sebaliknya, penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas dalam birokrasi publik justru berkembang dalam keterbatasan aturan dan struktur komando. Kreativitas aparatur muncul dalam bentuk kemampuan adaptif, komunikasi persuasif, dan penyelesaian konflik sosial tanpa meninggalkan kepatuhan terhadap regulasi birokrasi.

Penelitian ini juga berbeda dari pandangan klasik birokrasi yang menganggap struktur birokrasi sebagai penghambat inovasi dan kreativitas (Bozeman & Rainey, 1998). Temuan penelitian menunjukkan bahwa struktur birokrasi tertentu justru dapat memberikan rasa aman psikologis (*psychological safety*) yang mendukung kreativitas adaptif ASN (Edmondson, 1999). Dengan demikian, penelitian ini menawarkan *hybrid bureaucratic psychological model*, yaitu model yang mengintegrasikan stabilitas birokrasi dengan kebutuhan psikologis pegawai dalam menjelaskan kreativitas aparatur publik.

Perbedaan lainnya adalah penelitian ini menempatkan *work meaningfulness* sebagai pusat pembentukan kreativitas ASN. Penelitian terdahulu lebih banyak menjelaskan kreativitas melalui motivasi intrinsik dan dukungan organisasi, sedangkan penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas aparatur muncul ketika pegawai memandang pekerjaannya sebagai bentuk pengabdian sosial dan perlindungan masyarakat. Dengan demikian, kreativitas tidak hanya berbasis inovasi teknis, tetapi juga berbasis legitimasi moral dan tanggung jawab sosial pekerjaan aparatur negara.

3. *Reinterpretasi power distance* tinggi sebagai sumber *legitimasi* dan makna kerja

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian Hofstede (2020), Daniels & Greguras (2014), serta Oyserman (2006) yang menjelaskan bahwa *power distance* berkaitan dengan penerimaan terhadap ketimpangan kekuasaan dalam organisasi dan budaya masyarakat. Persamaan lainnya adalah penelitian ini juga menemukan bahwa hubungan atasan bawahan dalam organisasi birokrasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku pegawai.

Namun, penelitian ini berbeda secara mendasar dari penelitian sebelumnya karena sebagian besar studi terdahulu memandang *power distance* tinggi sebagai faktor yang menghambat kreativitas, partisipasi, dan otonomi pegawai. Dalam penelitian Hofstede (2020), *power distance* umumnya dikaitkan dengan dominasi atasan, rendahnya partisipasi bawahan, dan tingginya kepatuhan struktural. Sementara itu, penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks birokrasi SatPol PP, *power distance* tinggi justru dapat berfungsi secara adaptif ketika kepemimpinan dijalankan secara adil, suportif, dan protektif terhadap bawahan.

Penelitian ini menemukan bahwa pegawai tidak hanya mematuhi atasan karena tekanan struktural, tetapi juga karena memandang otoritas sebagai sumber legitimasi moral, perlindungan organisasi, dan kepastian tindakan dalam situasi lapangan yang berisiko tinggi. Hal ini berbeda dari pendekatan sebelumnya yang cenderung melihat hierarki sebagai sumber tekanan psikologis semata. Dengan demikian, novelty penelitian ini terletak pada reinterpretasi *power distance* sebagai faktor yang dapat memperkuat *work meaningfulness*, rasa

aman psikologis, dan kesiapan bertindak ASN dalam organisasi birokrasi publik.

Selain itu, penelitian ini juga berbeda karena mengaitkan *power distance* dengan dimensi makna kerja dan motivasi pengabdian sosial. Penelitian sebelumnya lebih fokus pada aspek budaya organisasi dan hubungan kekuasaan, sedangkan penelitian ini menunjukkan bahwa struktur hierarkis dapat memiliki fungsi psikologis positif ketika dipersepsikan memberikan perlindungan dan legitimasi moral terhadap pelaksanaan tugas negara.

4. Motivasi kerja berbasis makna sosial dan budaya lokal

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan teori motivasi intrinsik Deci & Ryan (2000; 2017), Perry & Wise (2019), serta Grant (2007) yang menjelaskan bahwa individu terdorong bekerja karena kebutuhan psikologis, kontribusi sosial, dan orientasi pelayanan publik. Penelitian Bryant *et al.* (2023) serta Tyssedal (2023) juga menekankan pentingnya kontribusi sosial sebagai sumber motivasi kerja bermakna. Persamaan penelitian ini dengan studi sebelumnya adalah sama-sama menempatkan makna sosial pekerjaan sebagai sumber motivasi intrinsik pegawai.

Namun demikian, penelitian ini berbeda karena motivasi kerja ASN SatPol PP tidak hanya dibentuk oleh faktor psikologis universal, tetapi juga oleh internalisasi budaya lokal Sunda dan Jawa dalam praktik kerja sehari-hari. Penelitian sebelumnya umumnya menjelaskan motivasi kerja menggunakan pendekatan *universalistik* dan *individualistik*, seperti kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, atau kepuasan kerja (Toth-Kiraly *et al.*, 2020). Sebaliknya, penelitian ini menemukan bahwa motivasi ASN berkembang melalui nilai

budaya kolektif seperti *silih asih, silih asah, silih asuh, nrimo, tepo seliro*, dan *rukun*.

Perbedaan lainnya adalah penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja ASN lebih berorientasi pada pengabdian sosial dan menjaga harmoni masyarakat dibandingkan orientasi finansial atau promosi jabatan. Hal ini berbeda dengan banyak penelitian motivasi kerja modern yang lebih menekankan penghargaan material dan pengembangan karier individu. Dengan demikian, novelty penelitian ini terletak pada integrasi budaya lokal sebagai fondasi pembentukan motivasi kerja dan *work meaningfulness* dalam birokrasi publik Indonesia.

Penelitian ini juga memperluas perspektif motivasi kerja dalam administrasi publik dengan menunjukkan bahwa budaya lokal dapat menjadi sumber daya psikologis organisasi. Oleh karena itu, pembinaan ASN tidak cukup hanya menggunakan pendekatan administratif dan insentif formal, tetapi juga perlu mempertimbangkan nilai budaya lokal sebagai sumber pembentukan identitas profesi, solidaritas kerja, dan legitimasi moral pengabdian aparatur negara.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *employee life satisfaction*, menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak meningkatkan kepuasan hidup pegawai pada SatPol PP Cirebon, Indramayu, Majalengka dan Kuningan.
2. *Perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *employee creativity*, menegaskan bahwa apresiasi dan perhatian organisasi belum mampu mendorong kreativitas pegawai SatPol PP Cirebon, Indramayu, Majalengka dan Kuningan.
3. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work meaningfulness*, artinya dukungan organisasi membuat pegawai SatPol PP Cirebon, Indramayu, Majalengka dan Kuningan, merasa pekerjaannya lebih bermakna.
4. *Work meaningfulness* berpengaruh positif terhadap *employee life satisfaction*, sehingga makna kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan hidup pegawai pada SatPol PP Cirebon, Indramayu, Majalengka dan Kuningan.
5. *Work meaningfulness* juga berpengaruh positif terhadap *employee creativity*, memperlihatkan bahwa makna kerja dapat menumbuhkan ide-ide baru dan inovatif pegawai pada SatPol PP Cirebon, Indramayu, Majalengka dan Kuningan.

6. *Work meaningfulness* terbukti memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *employee life satisfaction*, sehingga dukungan organisasi lebih efektif meningkatkan kepuasan hidup bila pegawai SatPol PP Cirebon, Indramayu, Majalengka dan Kuningan, merasa pekerjaannya bermakna.
7. *Work meaningfulness* juga memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *employee creativity*, menunjukkan bahwa makna kerja menjadi penghubung penting antara dukungan organisasi dan peningkatan kreativitas pegawai SatPol PP Cirebon, Indramayu, Majalengka dan Kuningan.
8. Bahwa secara keseluruhan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee life satisfaction* melalui *work meaningfulness* lebih kuat, dibanding *perceived organizational support* terhadap *employee creativity* melalui *work meaningfulness*, dengan demikian *work meaningfulness* punya peran lebih kuat daripada ke *employee creativity*.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

5.2.1 Implikasi Teori

1. Implementasi kebijakan berbasis temuan penelitian ini juga memiliki implikasi penting terhadap pengembangan *self determination theory* (SDT) dalam konteks birokrasi publik, khususnya pada ASN Satuan Polisi Pamong Praja Wilayah III Cirebon. Secara teoritis, *self determination theory* (SDT) yang dikembangkan oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan menekankan bahwa motivasi intrinsik individu berkembang melalui pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* (Deci & Ryan, 2000; 2017). Namun demikian, dalam konteks birokrasi publik yang memiliki karakter hierarkis,

regulatif, dan berbasis komando seperti SatPol PP, pemenuhan ketiga kebutuhan tersebut tidak selalu diwujudkan melalui kebebasan individual sebagaimana diasumsikan dalam organisasi modern yang fleksibel. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik aparatur justru berkembang melalui proses adaptasi psikologis terhadap struktur birokrasi, legitimasi sosial pekerjaan, serta penguatan makna pengabdian publik. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan pengembangan konseptual terhadap *self determination theory* (SDT) dengan menempatkan *work meaningfulness* sebagai mekanisme psikologis kontekstual yang memperkuat motivasi intrinsik ASN dalam lingkungan birokrasi publik.

2. Dalam implementasinya, kebutuhan *autonomy* dalam konteks ASN SatPol PP tidak dimaknai sebagai kebebasan tanpa batas dalam bertindak, tetapi sebagai ruang psikologis bagi pegawai untuk memahami tujuan sosial pekerjaannya serta memiliki kesempatan menggunakan pertimbangan profesional secara adaptif di lapangan. Oleh karena itu, kebijakan organisasi perlu diarahkan pada pemberian ruang diskresi terbatas yang tetap berada dalam koridor regulasi birokrasi, seperti pelibatan anggota dalam evaluasi operasi lapangan, forum penyampaian gagasan penyelesaian konflik sosial, dan penguatan komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan. Pendekatan ini memungkinkan ASN merasa memiliki kontrol psikologis terhadap pekerjaannya meskipun bekerja dalam sistem komando yang ketat. Dengan demikian, pengembangan *self determination theory* (SDT) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kebutuhan *autonomy* dalam birokrasi publik dapat dipenuhi bukan melalui pelepasan struktur, tetapi melalui pemberian legitimasi psikologis terhadap peran dan kontribusi aparatur dalam menjalankan tugas negara.

3. Selanjutnya, kebutuhan *competence* dalam *self determination theory* (SDT) diimplementasikan melalui kebijakan penguatan kapasitas profesional ASN SatPol PP yang tidak hanya berorientasi pada kemampuan teknis penegakan perda, tetapi juga kemampuan psikososial dalam menghadapi dinamika masyarakat. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pegawai merasa lebih termotivasi ketika mereka memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menjalankan tugas secara efektif dan bermakna. Oleh karena itu, implementasi kebijakan diarahkan pada pengembangan pelatihan komunikasi persuasif, manajemen konflik sosial, pendekatan humanis dalam penegakan aturan, ketahanan psikologis lapangan, serta simulasi penanganan situasi berisiko tinggi. Penguatan kompetensi ini penting karena dalam konteks birokrasi publik, rasa mampu (*sense of competence*) tidak hanya dibentuk oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh dukungan organisasi, kejelasan kewenangan, perlindungan hukum, dan legitimasi sosial terhadap pekerjaan aparatur. Dengan demikian, penelitian ini memperluas *self determination theory* (SDT) dengan menunjukkan bahwa kebutuhan *competence* dalam organisasi birokrasi sangat dipengaruhi oleh struktur institusional dan penguatan makna sosial pekerjaan.
4. Sementara itu, kebutuhan *relatedness* dalam *self determination theory* (SDT) diimplementasikan melalui penguatan hubungan sosial, solidaritas kerja, dan budaya organisasi berbasis nilai lokal Sunda dan Jawa. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja ASN SatPol PP berkembang secara kuat melalui relasi sosial kolektif yang dibangun atas dasar nilai *silih asih*, *silih asah*, *silih asuh*, *tepo seliro*, dan *rukun*. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan pembinaan berbasis kolektivitas, seperti forum refleksi kerja, pendampingan psikososial antaranggota, penghargaan kolektif terhadap tim

lapangan, serta praktik kepemimpinan yang menempatkan pimpinan sebagai pelindung dan pembimbing anggota. Implementasi ini memperlihatkan bahwa kebutuhan *relatedness* dalam birokrasi publik tidak hanya berkaitan dengan hubungan interpersonal yang harmonis, tetapi juga dengan pembentukan identitas kolektif, rasa memiliki terhadap organisasi, dan kesadaran pengabdian bersama terhadap masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini mengembangkan *self determination theory* (SDT) melalui integrasi budaya lokal dan nilai kolektivisme sebagai sumber motivasi intrinsik ASN dalam organisasi publik Indonesia.

5. Lebih lanjut, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dalam *self determination theory* (SDT) pada ASN SatPol PP tidak berdiri sendiri, tetapi saling terhubung melalui *work meaningfulness* sebagai mekanisme integratif. Ketika pegawai merasa pekerjaannya memiliki makna sosial, memperoleh dukungan organisasi, merasa mampu menjalankan tugas, dan memiliki hubungan sosial yang kuat dengan tim kerja, maka motivasi intrinsik, komitmen organisasi, serta perilaku pelayanan publik akan meningkat secara lebih berkelanjutan. Oleh karena itu, implementasi kebijakan *self determination theory* (SDT) dalam birokrasi publik perlu diarahkan tidak hanya pada pemberian insentif material atau penghargaan administratif, tetapi pada pembangunan lingkungan kerja yang memperkuat makna kerja, legitimasi moral tugas, keamanan psikologis, serta identitas sosial aparatur negara. Dengan pendekatan tersebut, pengembangan *self determination theory* (SDT) dalam penelitian ini memberikan kontribusi teoritis baru bahwa motivasi intrinsik ASN dalam organisasi birokrasi publik dapat tumbuh secara kuat meskipun berada dalam struktur hierarkis yang ketat, selama organisasi

mampu membangun *work meaningfulness*, dukungan sosial, dan legitimasi pengabdian publik secara berkelanjutan.

5.2.2 Implikasi Manajerial

1. Implementasi kebijakan berbasis temuan novelty penelitian ini diarahkan pada pengembangan model pembinaan ASN Satuan Polisi Pamong Praja di Wilayah III Cirebon yang tidak hanya menekankan kepatuhan administratif dan penegakan peraturan daerah, tetapi juga memperkuat dimensi psikologis, sosial, dan budaya dalam perilaku kerja aparatur. Dalam konteks birokrasi SatPol PP yang memiliki karakter hierarkis, regulatif, dan berisiko tinggi, kebijakan organisasi perlu diarahkan pada penguatan *work meaningfulness* sebagai fondasi pembentukan sikap kerja, motivasi, kreativitas, dan komitmen pelayanan publik ASN. Penguatan makna kerja dilakukan melalui pembangunan narasi institusional bahwa tugas SatPol PP bukan semata-mata penegakan aturan, melainkan bentuk pengabdian sosial, perlindungan masyarakat, dan penjagaan ketertiban publik. Narasi tersebut dapat diinternalisasikan melalui briefing lapangan reflektif, forum berbagi pengalaman tugas, penguatan identitas profesi, serta pengakuan organisasi terhadap kontribusi sosial anggota di lapangan. Dengan pendekatan tersebut, ASN SatPol PP tidak hanya menjalankan tugas karena kewajiban birokrasi, tetapi juga karena adanya keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki legitimasi moral dan nilai sosial yang bermakna.
2. Kebijakan pembinaan ASN SatPol PP Wilayah III Cirebon juga perlu mengembangkan model *Hybrid Bureaucratic Psychological* yang mengintegrasikan stabilitas birokrasi dengan kebutuhan psikologis aparatur dalam membangun

keaktivitas kerja. Dalam konteks ini, kreativitas ASN tidak diarahkan pada kebebasan tanpa batas, melainkan pada kemampuan adaptif menyelesaikan persoalan lapangan secara efektif, humanis, dan tetap sesuai dengan ketentuan birokrasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan ruang inovasi lapangan melalui pelatihan komunikasi persuasif, simulasi penyelesaian konflik sosial, evaluasi terbuka pasca-operasi, serta mekanisme *psychological safety* yang memungkinkan pegawai menyampaikan ide dan strategi tanpa rasa takut terhadap tekanan struktural. Kebijakan tersebut penting karena temuan penelitian menunjukkan bahwa kreativitas aparatur birokrasi berkembang ketika pegawai memperoleh rasa aman psikologis, legitimasi organisasi, serta dukungan pimpinan dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, struktur birokrasi tidak diposisikan sebagai penghambat kreativitas, tetapi sebagai fondasi stabilitas organisasi yang mendukung munculnya kreativitas adaptif ASN SatPol PP.

3. Selanjutnya, implementasi kebijakan juga perlu diarahkan pada pengembangan model kepemimpinan hierarkis yang suportif dan protektif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *power distance* yang tinggi dalam organisasi SatPol PP tidak selalu dipersepsikan negatif, tetapi dapat menjadi sumber legitimasi moral dan rasa aman psikologis ketika pimpinan menjalankan fungsi perlindungan, keteladanan, dan dukungan terhadap bawahan. Oleh karena itu, kebijakan organisasi perlu memperkuat kepemimpinan birokratis yang tidak hanya menekankan kepatuhan administratif, tetapi juga membangun hubungan kerja yang adil, suportif, dan bertanggung jawab. Implementasinya dapat dilakukan melalui kehadiran pimpinan dalam operasi berisiko tinggi, pemberian perlindungan hukum terhadap anggota yang menjalankan tugas resmi, kejelasan kewenangan operasional, serta penguatan

budaya organisasi yang menempatkan pimpinan sebagai pelindung moral dan psikologis aparatur. Pendekatan ini penting untuk memperkuat *perceived behavioral control* ASN sehingga pegawai memiliki keyakinan dan keberanian moral dalam menjalankan tugas negara meskipun berada dalam struktur birokrasi yang rigid.

4. Selain itu, kebijakan pembinaan ASN SatPol PP Wilayah III Cirebon juga perlu mengintegrasikan budaya lokal Sunda dan Jawa sebagai sumber motivasi kerja aparatur. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi ASN SatPol PP lebih banyak dibentuk oleh makna sosial pekerjaan dan kontribusi terhadap masyarakat dibandingkan oleh orientasi finansial atau promosi jabatan. Nilai budaya Sunda seperti *silih asih*, *silih asah*, dan *silih asuh* membentuk solidaritas kerja, kepedulian sosial, dan tanggung jawab kolektif, sedangkan nilai budaya Jawa seperti *tepo seliro*, *rukun*, dan *nrimo* memperkuat kemampuan menjaga harmoni sosial, empati, dan kesiapan menerima konsekuensi tugas sebagai bentuk pengabdian negara. Oleh karena itu, nilai-nilai budaya lokal tersebut perlu diinternalisasikan dalam sistem pembinaan ASN melalui pendidikan dan pelatihan, pendekatan komunikasi organisasi, serta praktik kepemimpinan lapangan yang humanis dan persuasif. Dengan pendekatan ini, budaya lokal tidak hanya dipahami sebagai identitas sosial masyarakat, tetapi juga sebagai sumber daya psikologis organisasi yang memperkuat motivasi intrinsik, *work meaningfulness*, dan profesionalisme aparatur SatPol PP.
5. Secara keseluruhan, implementasi kebijakan berbasis novelty penelitian ini menghasilkan model pembinaan ASN SatPol PP Wilayah III Cirebon yang menempatkan *work meaningfulness* sebagai fondasi psikologis perilaku kerja

aparatur, kreativitas adaptif sebagai kemampuan birokratis, kepemimpinan suportif sebagai sumber legitimasi organisasi, serta budaya lokal sebagai sumber motivasi sosial ASN. Model kebijakan ini memungkinkan SatPol PP berkembang tidak hanya sebagai institusi penegakan peraturan daerah, tetapi juga sebagai organisasi pelayanan publik yang humanis, adaptif, profesional, dan memiliki legitimasi sosial yang kuat di tengah masyarakat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam memahami hasil penelitian maupun dalam pengembangan penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian ini dilakukan pada ASN Satuan Polisi Pamong Praja di wilayah Ciayumajakuning sehingga karakteristik sosial, budaya organisasi, pola kepemimpinan, serta dinamika birokrasi yang ditemukan sangat dipengaruhi oleh konteks lokal wilayah penelitian. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara statistik kepada seluruh ASN SatPol PP di Indonesia yang memiliki kondisi kelembagaan, budaya daerah, dan tingkat kompleksitas sosial yang berbeda. Meskipun demikian, penelitian ini tetap memiliki potensi generalisasi analitis karena beberapa karakteristik birokrasi SatPol PP, seperti struktur hierarkis, sistem komando, dan orientasi penegakan ketertiban umum, relatif serupa di berbagai daerah.
2. Keterbatasan kedua berkaitan dengan pendekatan teoritis yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini mengembangkan *theory of planned behavior* dan *self determination theory* melalui integrasi *work meaningfulness*, budaya lokal, dan konteks birokrasi publik. Namun demikian, penelitian ini belum sepenuhnya mengakomodasi variabel eksternal lain yang juga berpotensi mempengaruhi

perilaku kerja ASN, seperti faktor politik birokrasi, tekanan media sosial, dinamika kebijakan pemerintah daerah, perubahan regulasi, maupun pengaruh teknologi digital dan kecerdasan buatan dalam tata kelola pelayanan publik. Dengan demikian, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini masih memiliki kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual lain yang belum diteliti secara mendalam.

3. Keterbatasan ketiga terletak pada fokus penelitian yang lebih menekankan dimensi psikologis dan sosial perilaku kerja aparatur dibandingkan aspek struktural organisasi secara makro. Penelitian ini belum mengkaji secara komprehensif pengaruh sistem anggaran, distribusi sumber daya organisasi, beban kerja administratif, maupun sistem politik pemerintahan daerah terhadap pembentukan *work meaningfulness*, motivasi kerja, dan kreativitas ASN SatPol PP. Padahal, dalam praktik birokrasi publik, faktor-faktor struktural tersebut dapat mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan pembinaan SDM dan perilaku organisasi aparatur.
4. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan berbasis persepsi dan pengalaman subjektif ASN melalui observasi lapangan, wawancara, dan diskusi kelompok terarah, sehingga interpretasi terhadap makna kerja, motivasi, dan hubungan birokrasi sangat dipengaruhi oleh pengalaman personal informan. Kondisi tersebut memungkinkan adanya bias subjektivitas, terutama dalam menggambarkan hubungan antara pimpinan dan bawahan, persepsi terhadap legitimasi organisasi, serta penilaian terhadap budaya kerja di lingkungan SatPol PP. Meskipun triangulasi data telah dilakukan untuk meningkatkan validitas

temuan, kemungkinan adanya bias interpretatif tetap tidak dapat dihilangkan sepenuhnya.

5. Keterbatasan berikutnya berkaitan dengan dimensi budaya lokal yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini berfokus pada internalisasi nilai budaya Sunda dan Jawa dalam membentuk motivasi kerja dan *work meaningfulness* ASN SatPol PP di wilayah Ciayumajakuning. Oleh karena itu, temuan mengenai pengaruh budaya lokal belum tentu memiliki kesesuaian langsung dengan konteks daerah lain di Indonesia yang memiliki nilai budaya berbeda. Dengan demikian, penelitian lanjutan diperlukan untuk menguji bagaimana budaya lokal lain di Indonesia mempengaruhi perilaku kerja ASN dalam konteks birokrasi publik.
6. Penelitian ini lebih banyak menekankan pengembangan model konseptual dan generalisasi analitis dibandingkan pengukuran efektivitas kebijakan secara longitudinal. Implementasi kebijakan berbasis *work meaningfulness*, motivasi intrinsik, dan kepemimpinan suportif yang direkomendasikan dalam penelitian ini belum diuji secara empiris dalam jangka panjang terhadap perubahan perilaku kerja, peningkatan kualitas pelayanan publik, maupun efektivitas organisasi SatPol PP secara kuantitatif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan desain longitudinal atau *mixed methods* yang mampu mengukur dampak implementasi kebijakan secara lebih komprehensif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2020). *Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. Journal of Management Studies*, 57(3), 534–560.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The Role of *perceived organizational support* and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*, 29(1), 99–118.
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). *The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations. Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity In Context*. Routledge New York, NY. Routledge.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. *Psychology and Marketing*, 26(9), 1113–1127.
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2021). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. *Current Psychology*.
- Agus Sukiyono, (2022). The Influence of Work Culture, Work Motivation and Performance Allowances on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at SatPol PP, Demak Regency. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol. 19 No. 2.
- Al-Hawari, M. A., Quratulain, S., & Melhem, S. B. (2021). How and when frontline employees' environmental values influence their green creativity? Examining the role of perceived *work meaningfulness* and green HRM practices. *Journal of Cleaner Production*, 310(May), 127598.
- Alhosani, K., & Alhashmi, S. (2024). Opportunities, challenges, and benefits of AI innovation in government services: a review. *Discov. Artif. Intell.*, 4.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(SPEC. ISS.), 491–509.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- Bankins, S., & Formosa, P. (2023). The Ethical Implications of Artificial Intelligence (AI) For Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 1–16.
- Bankins, S., & Formosa, P. (2023). The ethical implications of artificial intelligence in organizations: A review and future research agenda. *Journal of Business Ethics*, 186(2), 301–320.
- Bozeman, B., & Rainey, H. (1998). Organizational Rules and the “Bureaucratic Personality.” *American Journal of Political Science*, 42, 163.
- Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A., & Sap, S. (2020). Productive employment and decent work: The impact of AI adoption on psychological contracts, job engagement and employee trust. *Journal of Business Research*, 131, 485–494.
- Bryant, R., Lysova, E., & Khapova, S. (2023). Calling for a meaningful contribution? Bridging contributing to society with motivation theory. *Frontiers in Psychology*, 14.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2021). *perceived organizational support* Gaëtane. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Issue November). Université catholique de Louvain (Belgium).
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2023). *Perceived Organizational Support*. *Encyclopedia of Organizational Psychology*. Publisher: Edward Elgar. November 2023.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2023). *Perceived organizational support and employee well-being: A meta-analytic review*. *Journal of Vocational Behavior*, 142, 103790.
- Canboy, B., Tillou, C., Barzantny, C., Güçlü, B., & Bénichoux, F. (2021). The impact of perceived organizational support on *work meaningfulness*, *engagement*, and perceived stress in France. *European Management Journal*.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69–83.
- Chaudhary, R., & Akhouri, A. (2019). CSR perceptions and employee creativity: examining serial mediation effects of meaningfulness and work *engagement*. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 61–74.
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations: The International Journal*, 42(1), 166–179.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*.
- Daniels, M., & Greguras, G. (2014). Exploring the Nature of Power Distance. *Journal of Management*, 40, 1202–1229.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Deloitte. (2019). *Deloitte Indonesia Perspectives First Edition September 2019. September*.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2000). Subjective Well Being. In *The Science of Happiness and Life Satisfaction* (pp. 63–73).
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42–51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceive Organisational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*.

- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124.
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2020). *Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement*. Society for Human Resource Management Foundation.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley.
- Frinaldi, A., Putri, N., & Embi, M. (2023). Public Sector Performance and Digital-Governance Effectiveness Predicted by Community Happiness as a Representation of Culture. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*.
- Fuhrer, J., & Cova, F. (2021). What makes a life meaningful? Folk intuitions about the content and shape of meaningful lives. *Philosophical Psychology*, 36, 477–509.
- Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K., & Relyea, C. (2003). A social identity perspective on the relationship between perceived organizational support and organizational commitment. *Journal of Social Psychology*, 143(6), 789–791.
- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393–417.
- Han, S., Sung, M., & Suh, B. (2020). Linking Meaningfulness to Work Outcomes Through Job Characteristics and Work Engagement. In *Human Resource Development International*.
- Harmiko, G. D., Tanuwijaya, J., & Gunawan, A. (2024). The Role Of Knowledge Management, Innovation, Motivation And Job Satisfaction In Improving Employee Performance (Case: Indonesia). *International Journal of Social Service and Research*.
- He, Y.-T., Wang, M.-K., & Zheng, R. (2021). Green creativity: A bioplastic experimental study applied to fashion and textile design. *Textile Bioengineering and Informatics Symposium Proceedings, TBIS*, 183 – 190.
- Hemsworth, D., Muterera, J., Khorakian, A., & Garcia-Rivera, B. R. (2024). Exploring the Theory of Employee Planned Behavior: Job Satisfaction as a Key to Organizational Performance. *Psychological Reports*, 0(0), 1–32.
- Hemsworth, D., Mutonyi, B. R., & Sharma, P. (2024). Bureaucratic norms and employee innovative behavior in public organizations: Extending the theory of planned behavior. *Public Organization Review*, 24(1), 55–74.
- Heuer, M., Cummings, J., & Hutabarat, W. (1999). Cultural Stability or Change Among Managers in Indonesia? *Journal of International Business Studies*, 30, 599–610.
- Hjaltalin, I., & Sigurdarson, H. T. (2024). The strategic use of AI in the public sector: A public values analysis of national AI strategies. *Gov. Inf. Q.*, 41, 101914.
- Hofstede, H. (2020). *Country comparison: Indonesia*. The Culture Factor.
- Hofstede, G. (2020). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Haar, J., & Ghafoor, A. (2020). Organisational-based self-esteem, meaningful work, and creativity behaviours: A moderated mediation model with supervisor support. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 45(1), 1–18.

- Hidayat, S., Eliyana, A., & Pratama, A. S. (2023). Building creativity in the television industry: The mediating role of meaning of work. *Problems and Perspectives in Management*, 21(2), 420–431.
- Judijanto, L., Lesmana, T., & Zulfikri, A. (2024). The Effect of Employee Development Policy, Work Environment, and Transformational Leadership on Employee Creativity in Indonesia's Creative Industries. *West Science Interdisciplinary Studies*.
- Kalashnikova, O., Leontiev, D., Rasskazova, E., & Taranenko, O. (2022). Meaning of life as a resource for coping with psychological crisis: Comparisons of suicidal and non-suicidal patients. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Karlsson, M., Karlsson, F., Åström, J., & Denk, T. (2021). The effect of perceived organizational culture on employees' information security compliance. *Inf. Comput. Secur.*, 30, 382–401.
- Kim, B., & Lee, J. (2025). The Dark Sides of Artificial Intelligence Implementation: Examining How Corporate Social Responsibility Buffers the Impact of Artificial Intelligence-Induced Job Insecurity on Pro-Environmental Behavior Through Meaningfulness of Work. *Sustainable Development*.
- Kulal, A., Rahiman, H., Suvarna, H., Abhishek, N., & Dinesh, S. (2024). Enhancing Public Service Delivery Efficiency: Exploring the Impact of AI. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*.
- Kule, A., Lapian, S., Tumbel, A., & Budiarso, N. (2021). *The Role Entrepreneurial Leadership Behavior to Engage the Civil Servant Performance*.
- Langer, J., Feeney, M. K., & Lee, S. E. (2019). Employee Fit and Job Satisfaction in Bureaucratic and Entrepreneurial Work Environments. *Review of Public Personnel Administration*, 39(1), 135–155.
- Lily, Paham Ginting, Prihatin Lumbanraja and Elisabet Siahaan, (2017). The Antecedent of Work Motivation and the Effect on the Performance of Civil Servants with Job Satisfaction as Moderating Variable (A Study of Civil Servants on West Coast, North Sumatra - Indonesia). *International Journal of Economic Research*. Volume 14. Number 8. 2017.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019a). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110(July 2018), 374–389.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019b). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374–389.
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2022). *Meaningful work and well-being: Theoretical integration and future research agenda*. *Journal of Positive Psychology*, 17(4), 497–509.
- Michaelson, C. (2019). A Normative Meaning of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 170, 413–428.
- Newman, T. (2022). Understanding Trends of Collaboration and Creative Practice in the Fashion Industry: A Critical Approach Towards Curriculum Development in Higher Education. In *Creative Business Education: Exploring the Contours of Pedagogical Praxis*. Springer International Publishing.
- Newman, A., et al. (2022). *The role of perceived organizational support in creativity and innovation: A review and future research agenda*. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100882.

- Ng, T. W. H., Shao, Y., Koopmann, J., Wang, M., Hsu, D. Y., & Yim, F. H. K. (2022). The effects of idea rejection on creative self-efficacy and idea generation: Intention to remain and perceived innovation importance as moderators. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 146–163.
- Ng, T. W. H., Feldman, D. C., & Lam, S. S. K. (2022). Psychological meaningfulness and life satisfaction: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Happiness Studies*, 23(5), 2157–2178.
- Nguyen, M., Tuan, N., & Hoang, V.-N. (2019). The theory of planned behavior and knowledge sharing: A systematic review and meta-analytic structural equation modelling. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49.
- Nguyen, T. T., Mia, L., Winata, L., & Chong, V. K. (2019). Effect of transformational leadership style and management control system on managerial performance. *Journal of Business Research*, 70, 202–213.
- Nikolova, M., & Cnossen, F. (2020). What Makes *Work Meaningful* and Why Economists Should Care About it. *European Economics: Labor & Social Conditions EJournal*.
- Noordt, C., & Misuraca, G. (2022). Artificial intelligence for the public sector: results of landscaping the use of AI in government across the European Union. *Gov. Inf. Q.*, 39, 101714.
- Nurhaliza, V., & Chcm Se., M.S.M., R. A. (2022). Culture of Innovation and Creativity Value in Improving Employee Performance Through Employee Satisfaction PT. ACT INDONESIA. *Academia Open*.
- Novanto, Y., Handoyo, S., & Setiawan, J. L. (2021). Predicting the life satisfaction of Indonesian Christian employees: Examining the role of religiosity, perceived organizational support, and meaningful work. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 8(2), 189–203.
- Oyserman, D. (2006). High Power, Low Power, and Equality: Culture Beyond Individualism and Collectivism. *Journal of Consumer Psychology*, 16, 352–356.
- Panda, M., Hossain, M. M., Puri, R., & Ahmad, A. (2025). Artificial intelligence in action: shaping the future of public sector. *Digital Policy, Regulation and Governance*.
- Perdhana, M. (2015). *A Closer Look On The Masculinity/Femininity Dimension Of Thejavanese And Chinese Indonesian Female Managers*.
- Petitta, L., Probst, T., Barbaranelli, C., & Ghezzi, V. (2017). Disentangling the roles of safety climate and safety culture: Multi-level effects on the relationship between supervisor enforcement and safety compliance. *Accident; Analysis and Prevention*, 99 Pt A, 77–89.
- Prianti, D. D. (2019). The Identity Politics of Masculinity as a Colonial Legacy. *Journal of Intercultural Studies*, 40, 700–719.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (2019). *Public service and motivation revisited: A public administration perspective*. *Public Administration Review*, 79(3), 340–351.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *The Journal of Applied Psychology*, 87, 698–714.
- Rofiyanti, E., Arofah, E., Agustina, D., & Sukandi. (2021). Analysis Of The Effectiveness Of Work Planning In Improving The Performance Of Civil Service Police Unit/ SatPol PP : (Case Study: Planning Work Of Control For PKL at Pancoran Sub-District In 2020). *Ilomata International Journal of Social*

- Science, 2(3), 181-189.
- Rochmansjah, H., & Saputra, R. (2024). Decoding Public Policy: How Cultural Dynamics Shape Decision-Making in Indonesia's Political Landscape. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(C), 91–127.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2019). *On the meaning of work: A theoretical integration and review. Research in Organizational Behavior*, 39, 91–127.
- Syamsul Hidayat, Anis Eliyana, Andika Setia Pratama, Alvin Permana Emur and Bayu Kresna Nugraha, (2023). Building creativity in the television industry: The mediating role of meaning of work. *Problems and Perspectives in Management*, Volume 21, Issue 2.
- Sadeghian, S., Uhde, A., & Hassenzähl, M. (2024). The Soul of Work: Evaluation of Job Meaningfulness and Accountability in Human-AI Collaboration. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 8, 1–26.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Wiley.
- Smythe, D. (2023). *State of the global workplace: 2023 report*. Gallup Press.
- Soker, B. (2024). Leveraging Artificial Intelligence for Public Sector Decision-Making: Balancing Accountability and Efficiency in Digital Public Services. *Human Computer Interaction*.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012a). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012b). Measuring Meaningful Work. In *Journal of Career Assessment*.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2021). *Meaningful work and well-being: Advances in theory, research, and practice*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8, 89–112.
- Sull, D., Sull, C., & Zweig, B. (2022). *Toxic culture is driving the Great Resignation*. MIT Sloan Management Review, 63(2), 1–9.
- Thompson, J. A., & Bunderson, J., S. (2019). Research on Work as a Calling...and How to Make It Matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6.
- Toth-Kiraly, I., Morin, A., Bóthe, B., Rigó, A., & Orosz, G. (2020). Toward an Improved Understanding of Work Motivation Profiles. *Applied Psychology*.
- Twenge, J. M., & Campbell, S. (2012). Who are the millennials? Empirical evidence for generational differences in work values, attitudes and personality. *Managing the New Workforce: International Perspectives on the Millennial Generation*, 1–19.
- Tyssedal, J. J. (2023). Good work: The importance of caring about making a social contribution. *Politics, Philosophy & Economics*, 22, 177–196.
- Wong, G., & Birnbaum-More, P. (1994). Culture, Context and Structure: A Test on Hong Kong Banks. *Organization Studies*, 15, 123–199.
- Wu, L., Fan, A., Yang, Y., & He, Z. (2022). Tech-touch balance in the service encounter: The impact of supplementary human service on consumer responses. *International Journal of Hospitality Management*.

- Yuniawan, A., Djastuti, I., Hidayati, R., & Udin, U. (2020). *Investigating the effect of national culture and affective commitment on employee performance. An empirical study in Indonesian banking sector*. 41.
- Zainudin, H., Othman, N., & Akhir, A. W. M. (2024). Balancing Bytes and Behaviour: Integrating Technology and Human Factors in Public Sector Performance Management. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Zhang, X. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 24(5).
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice. *Academic of Management Journal*, 44(4), 682–696.

LAMPIRAN 1.

ANGKET PENELITIAN

SURAT PENGANTAR PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth.
Bapak/Ibu ASN Satuan
Polisi Pamong Praja Se-
Jawa Barat
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian dengan tema “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Meaningfulness* dan Dampaknya pada *Employee Life Satisfaction* serta *Employee Creativity*: Studi pada ASN Satuan Polisi Pamong Praja Se-Jawa Barat”, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dengan mengisi kuesioner yang telah kami sediakan.

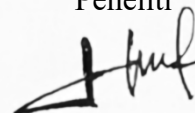
Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dapat memengaruhi rasa bermakna dalam bekerja (*work meaningfulness*), serta dampaknya terhadap kepuasan hidup (*employee life satisfaction*) dan kreativitas pegawai (*employee creativity*). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi pengembangan kebijakan, peningkatan kesejahteraan, serta optimalisasi kinerja ASN di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja se-Jawa Barat.

Adapun hal-hal penting yang perlu Bapak/Ibu ketahui:

1. Kuesioner ini hanya digunakan untuk kepentingan akademis dan penelitian.
2. Seluruh jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya, serta tidak akan digunakan selain untuk tujuan penelitian.
3. Tidak ada jawaban benar atau salah. Bapak/Ibu dipersilakan menjawab sesuai dengan kondisi dan pengalaman yang dirasakan.
4. Partisipasi Bapak/Ibu sangat berharga dalam keberhasilan penelitian ini.

Atas kesediaan dan kerja sama yang baik, kami sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya. Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi maupun pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Hormat Kami,
Kuningan, September 2025
Peneliti



(Jujun Juhedi, S.Kom., MM)
NIM. 19931007

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Meaningfulness* dan
Dampaknya pada *Employee Life Satisfaction* serta *Employee Creativity*: Studi pada
ASN Satuan Polisi Pamong Praja Se-Jawa Barat

I. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :(jika berkenan)
- b. Jenis Kelamin : ☐ Perempuan. ☐ Laki-Laki
- c. Jabatan Dalam Dinas :
- ☐ Kepala Dinas
- ☐ Sekretaris
- ☐ Kepala Bidang
- ☐ Kasi / Sub.Bagian
- ☐ Staf
- d. Usia anda saat ini:..... Tahun Bulan
- e. Lama Bekerja :
- ☐ < 1 Tahun
- ☐ ≥1 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pada lembar ini terdapat beberapa pernyataan. Kemudian Bapak/Ibu/Saudara-i mohon menjawab seluruh pernyataan. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (✓) pada kotak jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada diri Bapak/Ibu. Penelitian dilakukan dengan Skala berikut:

Skala:

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 1 = Sangat Tidak Setuju | 4 = Cukup Setuju |
| 2 = Tidak Setuju | 5 = Setuju |
| 3 = Agak Tidak Setuju | 6 = Sangat Setuju |

Perceived Organizational Support (POS)

No	Item Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya mendapat pengakuan saat berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.						
2	Saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja dari segi kesejahteraan.						
3	Saya mempunyai kesempatan yang luas untuk mengembangkan karir saya.						
4	Lingkungan kerja saya mendorong terciptanya rasa aman dan saling percaya.						
5	Organisasi memperlakukan diri saya sebagai manusia yang bermartabat.						

Work Meaningfulness (WM)

No	Item Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya menilai bahwa saya telah menemukan karier yang bermakna						
2	Saya menilai bahwa saya memiliki pemahaman yang baik mengenai faktor-faktor yang membuat pekerjaan saya bermakna						
3	Saya menilai bahwa pekerjaan saya membantu saya memahami diri saya dengan lebih baik						
4	Saya menilai bahwa pekerjaan saya membantu saya memahami lingkungan sekitar						
5	Saya menilai bahwa pekerjaan saya memberikan						

	dampak positif terhadap lingkungan sekitar						
6	Saya menilai bahwa pekerjaan saya memiliki tujuan yang lebih besar daripada sekadar kepentingan pribadi						

Employee Life Satisfaction (ELS)

No	Item Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya menilai bahwa kehidupan saya, dalam berbagai aspek, telah mendekati kondisi yang ideal						
2	Saya menilai bahwa kondisi kehidupan saya berada pada tingkat yang sangat baik						
3	Saya merasa puas terhadap kehidupan yang saya jalani						
4	Saya merasa telah memperoleh hal-hal penting yang saya butuhkan dalam hidup						
5	Saya merasa bahwa apabila saya mengulang hidup saya, saya tidak perlu mengubah banyak hal						

Employee Creativity (EC)

No	Item Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya mampu menciptakan ide baru yang bermanfaat untuk pekerjaan saya.						
2	Saya yakin bahwa ide-ide saya dapat memberikan kontribusi positif di tempat kerja.						

3	Saya tidak ragu mencoba hal-hal baru meskipun ada risiko kegagalan.						
4	Saya terus mencari cara untuk menyempurnakan proses kerja melalui <i>inovasi</i> .						
5	Saya mampu menciptakan ide baru yang bermanfaat untuk pekerjaan saya.						

LAMPIRAN 2

DATA RESPONDEN

No	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	POSISI	LAMA BEKERJA
1	INDRA NUGRAHA ISHAK, S.STP., M.Si.	Laki-Laki	49	Sekretaris	3
2	HENDRAYANA, SE., M.Si.	Laki-Laki	46	Kepala Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah	4
3	MOHAMAD AGUNG ANUGRAH, A.MI..	Laki-Laki	54	Kepala Bidang Ketertiban Umum Dan Ketentraman Masyarakat	5
4	NASRUL HELMI, SE.	Laki-Laki	53	Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat	5
5	SAMAN, S.STP, M.Si.	Laki-Laki	41	Kepala Seksi Bina Potensi Masyarakat	9
6	EMAN SULAEMAN, S.Sos.	Laki-Laki	56	Kepala Seksi Penyelidikan Dan Penyidikan	9
7	KURNADI, S.Sos.	Laki-Laki	49	Kepala Seksi Satuan Perlindungan Masyarakat	4
8	AWAN KOMARUDIN, S.IP.	Laki-Laki	50	Kepala Seksi Teknis Fungsional	5
9	AHMAD, S.IP.	Laki-Laki	56	Pengawas Teknis Keamanan	5
10	UUS USMARA, S.Sos.	Laki-Laki	54	Kepala Sub Bagian Tu Uptd Pemadam Kebakaran	3
11	RATNA PUJANTI, SE.	Perempuan	44	Analisis Kerjasama	5
12	EMON SULAEMAN, SE.	Laki-Laki	49	Pol Pp Ahli Muda	3
13	SUTARDI, SE.	Laki-Laki	52	Analisis Kebakaran	4
14	NANANG MOHAMAD NASIRIN, S.IP.	Laki-Laki	45	Penyuluh Bencana	4
15	DEDE BUDIARTO SUMARNA, S.Sos.	Laki-Laki	45	Penyusun Rencana Kebutuhan Sarana Dan Prasarana	2
16	UCI ADRUSI, SE.	Perempuan	50	Pol Pp Ahli Pertama	8
17	DAYAT HIDAYAT, SE.	Laki-Laki	50	Penyuluh Bencana	4
18	MAMAN SUDIRMAN, S.IP.	Laki-Laki	51	Analisis Perencanaan, Evaluasi Dan Pelaporan	4
19	NANA SURYANA, S.IP.	Laki-Laki	49	Analisis Keamanan	4
20	ELIS FARIDA YANI, SE.	Perempuan	46	Pengelola Kepegawaian	4
21	AJAT SUDRAJAT, S.IP.	Laki-Laki	48	Pol Pp Ahli Pertama	4
22	DENI SUSANTO, S.IP.	Laki-Laki	41	Pol Pp Ahli Pertama	6
23	SUMIATI, S.E.	Perempuan	50	Verifikator Keuangan	5
24	TONO HARTONO, S.IP.	Laki-Laki	48	Pengendali Teknis Keamanan	5
25	KUSNADI, S.IP.	Laki-Laki	49	Pengendali Teknis Keamanan	5
26	SARDI, S.IP.	Laki-Laki	44	Pol Pp Ahli Pertama	4
27	LINA MARLINA, S.Sos.	Perempuan	45	Bendahara	2
28	HENI TRIYANI, S.IP.	Perempuan	41	Pengadministrasi Umum	5
29	SIGIT NUGRAHA, S.IP.	Laki-Laki	47	Pengadministrasi Perencanaan Dan Program	4
30	TOTOY	Laki-Laki	54	Pengemudi Mobil Pemadam Kebakaran	5
31	SALIM SUTISNA	Laki-Laki	53	Pranata Pasukan Pengamanan Dalam	5
32	TATANG SUDIANA	Laki-Laki	52	Pranata Pasukan Pengamanan Dalam	5
33	DIAN SUHENDAR	Perempuan	43	Pengemudi Mobil Pemadam Kebakaran	5
34	DANNY RAMDHANI FIRMANSYAH	Laki-Laki	44	Pranata Pasukan Pengamanan Dalam	5
35	YANDI HERDIYANDI	Laki-Laki	47	Juru Pungut Retribusi	5
36	UDIN SOLEHUDIN	Laki-Laki	46	Pengadministrasi Umum	5
37	TATA NURHIKMAN	Laki-Laki	46	Pranata Pasukan Pengamanan Dalam	2
38	IKIN SADIKIN	Laki-Laki	44	Pengemudi Mobil Pemadam	4

				Kebakaran	
39	LUDI AMALUDIN	Laki-Laki	42	Pranata Pasukan Pengamanan Dalam	4
40	UCU ADRIA KUSWANDI	Laki-Laki	51	Pranata Pasukan Pengamanan Dalam	4
41	SULAEMAN	Laki-Laki	50	Pol Pp Terampil	8
42	ADANG	Laki-Laki	41	Pranata Perlindungan Masyarakat	5
43	DODI SUKARDI	Laki-Laki	44	Pranata Pasukan Pengamanan Dalam	5
44	WARAS	Laki-Laki	38	Pranata Pasukan Pengamanan Dalam	5
45	MUHAMMAD IMAM SAPUTRA	Laki-Laki	23	Pemula - Pemadam Kebakaran	2
46	MUHAMMAD FAHRI RAMADHAN	Laki-Laki	24	Pemula - Pemadam Kebakaran	2
47	RUDI HARTONO	Laki-Laki	46	Pemula - Pemadam Kebakaran	2
48	SALWA AULYA	Perempuan	26	Pemula - Pemadam Kebakaran	2
49	MUHAMMAD FEBRY LAKSANA PUTRA, S.H..	Laki-Laki	26	Pemula - Pemadam Kebakaran	2
50	IDIT HADITISNO	Laki-Laki	49	Pemula - Pemadam Kebakaran	2
51	DWI SAPUTRA	Laki-Laki	30	Pemula - Pemadam Kebakaran	2
52	ALAN PRASETIYO, S.Kom..	Laki-Laki	31	Pemula - Pemadam Kebakaran	2
53	CUCU JENIAH	Perempuan	36	Pemula - Pemadam Kebakaran	2
54	ADI SETIYAWAN	Laki-Laki	35	Pemula - Pemadam Kebakaran	2
55	ANDRIE PUSPIANDY	Laki-Laki	34	Pemula - Pemadam Kebakaran	2
56	GUNAWAN	Laki-Laki	35	Pemula - Pemadam Kebakaran	2
57	ACHMAD JAELANI, S.Kom..	Laki-Laki	34	Pemula - Pemadam Kebakaran	2
58	WAWAN SETIAWAN	Laki-Laki	37	Pemula - Pemadam Kebakaran	2
59	ADI KARYADI	Laki-Laki	38	Pemula - Pemadam Kebakaran	2
60	NOVA RUDIAN	Perempuan	37	Pemula - Pemadam Kebakaran	2
61	EDI SISWOYO SAP	Laki-Laki	59	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja	37
62	Drs HERBINAWAN	Laki-Laki	57	Polisi Pamong Praja Ahli Muda	31
63	MUHAMMAD LUTHFY IQBAL SE, MSi	Laki-Laki	49	Kepala Bidang Ketentraman Dan Ketertiban Umum Masyarakat	17
64	ANITA SULISTIAWATI SH	Perempuan	49	Polisi Pamong Praja Ahli Muda	27
65	HERU RAMDONA S.Sos	Laki-Laki	54	Kepala Seksi Patroli, Pengamanan Dan Pengawasan	30
66	KOSIMIN SH	Perempuan	50	Kepala Seksi Perencanaan Dan Penyediaan Penyidik Pegawai Negeri Sipil	21
67	DIDIN NURUDIN S.Pd, MM	Laki-Laki	52	Analisis Kebijakan Ahli Muda	22
68	YUDI PRIATNA SE	Laki-Laki	45	Polisi Pamong Praja Ahli Pertama	15
69	IYAS SE	Perempuan	53	Polisi Pamong Praja Ahli Pertama	19
70	MOHAMAD ARIF SE	Laki-Laki	51	Polisi Pamong Praja Ahli Pertama	19
71	ARYO WIGUNA S.Kom	Laki-Laki	39	Polisi Pamong Praja Ahli Pertama	19
72	SUPRAPTO SE	Laki-Laki	52	Polisi Pamong Praja Ahli Pertama	19
73	MOHAMAD EKO PUJA PERMANA	Laki-Laki	42	Polisi Pamong Praja Terampil	19
74	RAKIM	Laki-Laki	53	Polisi Pamong Praja Terampil	18
75	SUKIMAN	Laki-Laki	38	Polisi Pamong Praja Terampil	25
76	TAUFIK CAHYANI	Laki-Laki	44	Polisi Pamong Praja Terampil	24
77	SUPARYADI	Laki-Laki	45	Polisi Pamong Praja Terampil	21
78	CONI RETNOSARI A.Md	Perempuan	28	Penata Kelola Keamanan Dan Ketertiban	7
79	NOVA ELIANA A.Md	Perempuan	39	Polisi Pamong Praja Terampil	6
80	DODI IRAWAN A.Md.AB	Laki-Laki	35	Polisi Pamong Praja Terampil	6
81	ROAYANI A.Md.A.B.	Perempuan	29	Polisi Pamong Praja Terampil	6
82	GITA ANGELLINA TARIGAN A.Md.M	Perempuan	26	Polisi Pamong Praja Terampil	6
83	UDIN CASUDIN, SH., M.Si	Laki-Laki	46	Sekretaris	17
84	Drs. H. SHOLEHUDIN	Laki-Laki	36	Kabid Perlindungan Masyarakat	14
85	JONI TAKARASEL, SE, MM	Laki-Laki	31	Kabid Pemadam Kebakaran	11

86	EKO PRAWOTO, SE	Laki-Laki	37	Kabid Tibumtranmas	17
87	ROKMANI SUGENG S, S.Pd., M.Si	Laki-Laki	29	Kelompok Substansi Sarana Dan Prasarana	16
88	Dra. TRINA NURGIAWATI, M.Si	Perempuan	47	Kasubbag Perencanaan Dan Evaluasi	24
89	AAN NURHASANAH, A.Md	Perempuan	53	Kasubbag Umum Dan Kepegawaian	26
90	Drs. KODIM	Laki-Laki	52	Kasi Operasi & Pengendalian	18
91	IMAH SUNIMAH, S.Hut	Laki-Laki	34	Kasi Penyelamatan Dan Evakuasi	3
92	HENDI CASWADI, S.IP	Laki-Laki	50	Kelompok Substansi Perlindungan Masyarakat	25
93	AC. HARMAN ARIEF, S.IP	Laki-Laki	46	Kasi Kerjasama	16
94	RUJITO, SH	Laki-Laki	54	Kasi Pengembangan Kapasitas	6
95	UPI SUPianto, S.IP., M.SI	Laki-Laki	46	Kepala Seksi Pelatihan Dan Pencegahan Kebakaran	23
96	MUHAMMAD HALIM FAJAR, ST	Laki-Laki	27	Kasi Kesiapsiagaan Dan Kewaspadaan Dini	23
97	HERI SUHERI, S.IP., M.Si	Laki-Laki	26	Kasubbag Keuangan	2
98	MUHAMMAD ALI, SH	Laki-Laki	47	Kepala Seksi Bina Potensi Masyarakat	17
99	ABDUL RASMIN, S.IP	Laki-Laki	55	Analisis Perencanaan Evaluasi Dan Pelaporan	7
100	CARMIN, S.IP	Laki-Laki	33	Pengelola Kepegawaian	3
101	MULYONO, SH	Laki-Laki	37	Bendahara	5
102	SUKANDAR	Laki-Laki	27	Pengelola Sarana Dan Prasarana Kantor	30
103	RUDI SANTOSO	Laki-Laki	46	Pengelola Keuangan	16
104	HENDI SATORI	Laki-Laki	34	Pengelola Bahan Perencanaan Laporan	16
105	WAHYUNI SYARIFFUDIN	Laki-Laki	45	Pengelola Sarana Dan Prasarana Kantor	8
106	IIN DAINAH	Perempuan	35	Pengelola Surat	11
107	AWAN SARI	Perempuan	54	Pengelola Surat	14
108	SRI SUDARWATI	Perempuan	28	Pengelola Gaji	28
109	KHAERUL AGUSPRIYATNO, S.IP	Laki-Laki	46	Penyidik	27
110	EDI JUNAEDI, S.IP	Laki-Laki	44	Penyidik	22
111	KARWIN, S.IP	Laki-Laki	40	Penyidik	11
112	HARTAMAN, S.IP	Laki-Laki	27	Penyidik	10
113	TRI HARJO	Laki-Laki	43	Pengelola Data Penyidikan Dan Barang Hasil Penindakan	24
114	RASMINIH	Perempuan	29	Pengelola Kegiatan Dan Anggaran	25
115	WARNOTO, SE	Laki-Laki	33	Pranata Perlindungan Masyarakat	24
116	KARWAN	Laki-Laki	41	Pengelola Pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan	16
117	UMARUDIN	Laki-Laki	29	Pengelola Kegiatan Dan Anggaran	21
118	ERUDIN	Laki-Laki	57	Pengelola Informasi Kerjasama	13
119	ANDI INDRA SUHAENDI	Laki-Laki	37	Pengelola Pengendalian Dan Operasional	22
120	MUH. SYAMSUL ALI M	Laki-Laki	57	Pengelola Sarana Dan Prasarana Kantor	17
121	KARYONO, SH., M.Si	Laki-Laki	31	Petugas Keamanan	29
122	NASIR, S.IP	Laki-Laki	47	Petugas Keamanan	7
123	H.ABDUROKHMAN	Laki-Laki	46	Petugas Keamanan	26
124	H. IMAM USTADI, S.Si., M.Si.	Laki-Laki	57	Kepala Satuan	19
125	H. TARSIDI, S.Pd., M.Pd	Laki-Laki	56	Sekretaris	20
126	H. SISYANTO, SE., M.Si	Laki-Laki	57	Kabid Linmas	17
127	SUS SABARTO, AP	Laki-Laki	52	Kabid Gakperunda	14
128	SOKO GURUNING GEMI, ST, MT	Laki-Laki	43	Kabid Tibumtranmas	5
129	BAMBANG EKA YUDHISTIRA, S.Sos	Laki-Laki	49	Kasi Pembinaan, Pengawasan Dan Penyuluhan	9
130	APIP SIROJUDIN, SH	Laki-Laki	47	Kasi Penyidikan Dan Penyelidikan	7

131	BENY MULYONO, S.Kom., M.Si	Laki-Laki	48	Kasubag PEP	6
132	LIA LISTIADEWI, SH., M.H	Perempuan	50	Kasubag Umum Dan Kepegawaian	10
133	RIA AGUSTINA, SE	Perempuan	44	Kasi Satlinmas	2
134	SA'DI HIDAYAT, SH	Laki-Laki	43	Kasi Kerjasama	7
135	DHANNY FITRI, S.Sos	Perempuan	47	Kasubbag Keuangan Dan Aset	5
136	WISMA WIJAYA, SE	Laki-Laki	43	Kasi Operasi Dan Pengendalian	5
137	SUSANTO, S. A.P	Laki-Laki	47	Fungsional Pol Pp Ahli Muda	6
138	MUHAEMIN, S.A.P	Laki-Laki	49	Fungsional Pol Pp Pertama	9
139	YUSUP, SH	Laki-Laki	46	Fungsional Pol Pp Pertama	8
140	IRMA SUGIARTI, SE	Perempuan	42	Fungsional Pol Pp Pertama	5
141	IMRON ROSADI, SE	Laki-Laki	47	Fungsional Pol Pp Pertama	6
142	AMIM SANTONO, SE	Laki-Laki	47	Fungsional Pol Pp Pertama	6
143	RUDIYANTO, SE	Laki-Laki	44	Penyuluh Pemasyarakatan	6
144	PENDI MUSRAHIM, SE	Laki-Laki	41	Fungsional Pol Pp Pertama	7
145	SAIPUL MUSTOPA, S.A.P	Laki-Laki	43	Analisis Kerjasama	6
146	UMAR PADRI, S.Sos	Laki-Laki	30	Fungsional Pol Pp Pertama	3
147	NURCAHYA SETIAWAN	Perempuan	45	Pengadministrasi Umum	5
148	MUIN DRAWALI	Laki-Laki	56	Fungsional Pol Pp Pelaksana Terampil	12
149	SUBIANTO	Laki-Laki	56	Fungsional Pol Pp Pelaksana Terampil	14
150	YOYOH SUPRIYATIN	Perempuan	41	Pengelola Keuangan	3
151	CADISA	Perempuan	44	Pengelola Akuntansi	8
152	BASIR	Laki-Laki	43	Pengelola Keuangan	5
153	SAHRUDIN	Laki-Laki	39	Pengelola Keuangan	2
154	LILIS HIDAYATI, S.ST.	Perempuan	54	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian	29
155	SUKIMAN, S.Sos., M.A.P.	Laki-Laki	54	Sekretaris	26
156	RACHMAT KARTONO, S.STP., M.Si.	Laki-Laki	40	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran	16
157	MOHAMAD WAHIDIN, S.Sos, M.Si	Laki-Laki	55	Kepala Bidang Penegakan Perundang-Undangan Daerah	28
158	H. YAYA SUNARYA, S.Pd	Laki-Laki	52	Kepala Bidang Ketertiban Umum Dan Ketentraman Masyarakat	19
159	HARIS ABDUL RACHMAN, S.IP	Laki-Laki	41	Kepala Bidang Perlindungan Masyarakat Dan Sumber Daya Aparatur	16
160	RADEN DODY MOCHAMAD KUDRAT, S.E.	Laki-Laki	54	Kepala Seksi Operasi Dan Pengendalian	27
161	LILI KOSASIH, S.Sos.	Perempuan	49	Kepala Seksi Pembinaan Dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur	17
162	MEIGI HENDRIANA, S.Sos	Perempuan	41	Perencana Ahli Muda Sekretariat	16
163	ASEP ZAENAL ALIWARDAYA, S.AP.	Laki-Laki	53	Kepala Seksi Perlindungan Masyarakat	15
164	PUJA GUSTIAN ANANDI, S.E	Perempuan	43	Kepala Bidang Pemadam Kebakaran	14
165	RADEN MASHUD KAMAWIJAYA	Laki-Laki	55	Kepala Seksi Pencegahan Dan Kesiapsiagaan	26
166	MEMET SLAMET, SE.	Laki-Laki	50	Kepala Seksi Penyelidikan Dan Penyidikan	20
167	EKWANTO SUSETYO, A.Md	Laki-Laki	44	Kepala Seksi Kerjasama	14
168	NIA EVA KUSWANTI, S.Pd.	Laki-Laki	45	Kepala Sub Bagian Keuangan	13
169	JUHANI	Laki-Laki	58	Pengelola Keamanan Dan Ketertiban Seksi Operasi Dan Pengendalian	29
170	ENDANG SUKANDAR, SE.	Laki-Laki	50	Kepala Seksi Penanggulangan, Penyelamatan Dan Evakuasi	24

LAMPIRAN 4

DATA HASIL PENELITIAN

No	<i>Perceived Organizational Support</i>						<i>Work Meaningfulness</i>						
	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS	WM1	WM2	WM3	WM4	WM5	WM6	WM
1	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	5	5	34
2	6	6	6	5	6	29	6	6	6	5	6	6	35
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
4	5	6	6	6	6	29	5	6	6	6	6	5	34
5	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	5	4	33
6	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	2	4	25
7	6	6	6	4	6	28	6	6	6	4	6	6	34
8	4	5	5	5	6	25	4	5	5	5	6	6	31
9	6	6	6	6	5	29	6	6	6	6	5	4	33
10	5	3	4	5	3	20	5	3	4	5	4	4	25
11	5	4	4	5	4	22	5	4	4	5	5	4	27
12	6	6	6	5	6	29	6	6	6	5	6	5	34
13	4	4	4	6	5	23	4	4	4	6	3	4	25
14	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	6	6	29
15	5	3	5	6	6	25	3	3	4	3	3	3	19
16	5	4	5	6	6	26	5	4	5	6	5	5	30
17	6	6	6	4	5	27	6	6	6	4	5	5	32
18	5	4	4	6	5	24	5	5	5	5	5	5	30
19	6	6	6	5	6	29	6	6	6	6	6	6	36
20	4	4	3	6	5	22	5	5	5	5	5	5	30
21	6	4	4	4	5	23	5	5	5	5	5	5	30

No	<i>Perceived Organizational Support</i>						<i>Work Meaningfulness</i>						
	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS	WM1	WM2	WM3	WM4	WM5	WM6	WM
22	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	4	4	20
23	6	6	6	6	6	30	5	5	5	5	4	6	30
24	6	4	6	5	6	27	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	6	5	26	6	6	5	5	6	6	34
26	6	4	6	4	6	26	6	4	4	4	6	6	30
27	5	4	5	4	5	23	3	3	4	4	3	4	21
28	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	3	5	28
29	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	2	3	16
30	3	4	3	4	4	18	3	3	4	4	3	3	20
31	6	6	6	5	6	29	5	5	6	5	6	6	33
32	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	5	4	33
33	5	5	6	6	6	28	6	6	6	6	6	6	36
34	5	5	6	5	6	27	4	6	5	5	6	5	31
35	6	4	5	6	6	27	5	5	5	6	5	5	31
36	6	5	5	6	6	28	5	5	6	5	5	5	31
37	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36
38	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	5	4	28
39	5	5	6	6	6	28	6	5	6	6	5	6	34
40	5	5	6	6	6	28	6	6	6	6	5	5	34
41	5	5	6	5	6	27	6	5	6	5	5	6	33
42	4	5	6	5	5	25	4	5	4	5	5	4	27
43	5	5	6	5	5	26	5	5	5	5	5	4	29
44	4	5	6	6	6	27	6	5	5	5	5	6	32

No	<i>Perceived Organizational Support</i>						<i>Work Meaningfulness</i>						
	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS	WM1	WM2	WM3	WM4	WM5	WM6	WM
45	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36
46	4	5	6	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
47	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	5	4	26
48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
49	5	2	3	5	4	19	5	5	5	5	5	5	30
50	5	4	3	6	6	24	6	6	6	6	6	4	34
51	5	5	5	6	5	26	6	6	6	6	6	6	36
52	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36
53	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	28
54	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36
55	5	4	5	6	6	26	5	5	5	5	5	5	30
56	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	4	6	34
57	3	3	3	3	5	17	4	4	4	4	4	3	23
58	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	3	3	22
59	4	4	4	4	6	22	6	6	6	6	6	6	36
60	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36
61	4	4	3	3	5	19	5	5	5	5	4	5	29
62	4	3	3	3	5	18	5	5	5	5	4	5	29
63	4	3	3	6	5	21	4	4	4	4	3	3	22
64	4	4	4	6	6	24	4	4	4	4	4	5	25
65	2	2	2	3	3	12	3	3	4	4	4	3	21
66	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24
67	5	5	5	6	6	27	6	6	6	5	3	4	30

No	<i>Perceived Organizational Support</i>						<i>Work Meaningfulness</i>						
	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS	WM1	WM2	WM3	WM4	WM5	WM6	WM
68	3	3	3	6	5	20	5	5	5	5	5	5	30
69	5	5	5	6	5	26	6	6	6	6	6	6	36
70	6	6	6	6	5	29	6	6	6	6	6	6	36
71	6	6	6	5	6	29	6	6	6	6	6	6	36
72	6	6	6	5	6	29	5	4	6	6	4	5	30
73	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	5	5	34
74	6	6	6	5	6	29	6	5	6	6	6	6	35
75	5	5	5	5	5	25	6	5	5	5	5	5	31
76	5	6	6	6	6	29	6	6	6	6	6	5	35
77	6	6	6	6	6	30	5	6	6	6	5	4	32
78	5	5	5	4	4	23	3	4	4	3	2	4	20
79	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36
80	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36
81	5	5	5	6	5	26	5	5	5	6	5	4	30
82	3	3	3	3	3	15	4	5	4	3	4	4	24
83	4	4	4	5	4	21	5	4	5	5	5	4	28
84	6	6	6	5	6	29	6	5	6	5	6	5	33
85	5	5	5	5	5	25	5	5	5	6	5	5	31
86	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	3	4	25
87	5	5	5	5	5	25	5	6	6	6	6	6	35
88	6	6	6	6	6	30	3	6	5	6	5	5	30
89	5	4	3	5	4	21	5	5	5	5	5	5	30
90	6	6	4	6	6	28	6	6	6	6	6	6	36

No	<i>Perceived Organizational Support</i>						<i>Work Meaningfulness</i>						
	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS	WM1	WM2	WM3	WM4	WM5	WM6	WM
91	5	6	3	6	6	26	6	6	6	6	6	4	34
92	5	5	5	6	5	26	6	6	6	6	6	6	36
93	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	4	3	22
94	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36
95	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36
96	5	6	5	6	6	28	5	5	5	5	5	5	30
97	6	6	6	5	6	29	6	6	6	6	4	6	34
98	5	5	4	6	5	25	4	4	4	5	4	3	24
99	5	5	4	6	5	25	4	4	4	5	3	3	23
100	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36
101	6	6	5	6	6	29	6	6	6	6	6	6	36
102	5	5	5	6	5	26	5	5	5	5	4	5	29
103	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29
104	5	5	4	6	5	25	4	4	5	5	3	3	24
105	6	6	6	6	6	30	4	4	5	5	4	5	27
106	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29
107	5	5	6	6	5	27	4	4	5	5	4	4	26
108	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	3	4	25
109	6	6	6	6	6	30	6	6	5	5	5	5	32
110	6	6	6	6	6	30	6	6	5	5	3	4	29
111	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
112	5	5	5	6	5	26	6	6	6	6	6	6	36
113	5	5	6	6	5	27	6	6	6	6	6	6	36

No	<i>Perceived Organizational Support</i>						<i>Work Meaningfulness</i>						
	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS	WM1	WM2	WM3	WM4	WM5	WM6	WM
114	6	6	5	6	6	29	6	6	6	6	6	6	36
115	6	6	6	6	6	30	4	4	6	6	4	5	29
116	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	5	5	34
117	6	5	6	6	6	29	5	5	6	6	6	6	34
118	5	5	5	5	5	25	6	5	5	5	5	5	31
119	6	6	6	5	6	29	5	6	5	5	6	5	32
120	6	4	5	6	6	27	5	5	5	5	5	4	29
121	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	2	4	25
122	6	5	5	6	6	28	6	6	6	6	6	6	36
123	6	5	5	6	6	28	6	6	6	6	6	6	36
124	5	5	5	6	5	26	5	6	6	6	5	4	32
125	3	2	4	3	3	15	5	3	4	4	4	4	24
126	5	5	5	5	5	25	5	5	6	5	5	5	31
127	5	5	5	5	5	25	5	6	6	6	5	5	33
128	5	5	6	5	5	26	4	5	5	4	4	4	26
129	3	6	6	6	6	27	6	6	6	6	4	6	34
130	4	4	5	5	6	24	5	5	5	5	5	5	30
131	5	5	5	6	5	26	5	6	6	5	6	6	34
132	4	4	6	4	6	24	4	4	6	4	6	6	30
133	4	4	4	4	5	21	4	6	6	4	3	4	27
134	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	3	5	27
135	3	3	4	3	3	16	3	3	3	4	2	3	18
136	5	5	6	5	5	26	5	6	6	5	5	6	33

No	<i>Perceived Organizational Support</i>						<i>Work Meaningfulness</i>						
	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS	WM1	WM2	WM3	WM4	WM5	WM6	WM
137	5	5	5	5	6	26	5	5	5	5	6	6	32
138	6	6	6	6	6	30	5	6	6	6	5	4	32
139	6	6	6	6	6	30	5	5	5	5	6	6	32
140	5	5	6	5	6	27	4	5	5	4	5	5	28
141	6	6	5	6	6	29	4	5	5	5	5	5	29
142	6	6	5	6	6	29	5	6	5	5	5	5	31
143	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	6	6	36
144	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	25
145	6	6	6	6	6	30	6	6	6	5	5	6	34
146	6	6	6	6	6	30	5	6	6	5	5	5	32
147	5	5	6	5	6	27	4	4	5	6	5	5	29
148	5	5	6	5	6	27	4	4	4	4	5	5	26
149	5	5	5	5	5	25	6	6	5	5	5	6	33
150	4	4	4	4	4	20	4	6	6	5	6	5	32
151	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	6	6	31
152	3	3	4	3	4	17	5	5	5	5	5	6	31
153	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	5	28
154	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	5	28
155	4	4	3	4	3	18	4	4	5	5	5	6	29
156	6	6	6	6	6	30	5	6	6	6	4	4	31
157	5	5	6	5	6	27	4	5	5	4	6	6	30
158	4	4	5	4	5	22	5	5	6	6	6	6	34
159	5	5	5	5	5	25	5	5	4	3	4	5	26

No	<i>Perceived Organizational Support</i>						<i>Work Meaningfulness</i>						
	POS1	POS2	POS3	POS4	POS5	POS	WM1	WM2	WM3	WM4	WM5	WM6	WM
160	6	6	6	6	6	30	6	5	5	5	6	6	33
161	6	6	6	6	6	30	5	6	6	5	6	6	34
162	5	5	5	5	5	25	5	5	6	4	6	4	30
163	6	6	6	6	6	30	6	5	5	5	5	5	31
164	6	6	6	6	6	30	4	5	6	5	5	6	31
165	5	5	5	5	5	25	5	5	4	3	4	5	26
166	6	6	6	6	6	30	6	5	5	5	6	6	33
167	6	6	6	6	6	30	5	6	6	5	6	6	34
168	5	5	5	5	5	25	5	5	6	4	6	4	30
169	6	6	6	6	6	30	6	5	5	5	5	5	31
170	4	4	3	4	4	19	4	4	3	3	3	4	21
M	5.12	4.99	5.09	5.27	5.35	5.16	5.05	5.10	5.21	5.09	4.90	4.99	5.06

No	<i>Employee Life Satisfaction</i>						<i>Employee Creativity</i>				
	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	EC	EC	EC	EC	EC
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
1	6	6	5	6	6	29	5	6	6	6	23
2	6	6	5	6	6	29	6	6	6	5	23
3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
4	5	6	6	5	5	27	5	6	6	6	23
5	6	6	4	6	6	28	6	6	6	6	24
6	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	19
7	6	6	4	6	6	28	6	6	6	4	22

No	<i>Employee Life Satisfaction</i>						<i>Employee Creativity</i>				
	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	EC	EC	EC	EC	EC
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
8	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	19
9	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	24
10	5	3	4	5	5	22	5	4	5	5	19
11	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	18
12	6	6	6	6	6	30	6	6	6	5	23
13	4	4	4	4	4	20	5	5	5	6	21
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17
15	3	3	4	3	3	16	3	3	4	4	14
16	5	4	5	5	5	24	5	4	5	6	20
17	6	6	6	6	6	30	6	6	5	5	22
18	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	18
19	6	6	6	6	6	30	6	6	6	5	23
20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	6	17
21	6	4	4	6	6	26	6	4	4	4	18
22	4	3	4	4	4	19	4	4	3	4	15
23	6	6	6	6	6	30	4	4	4	5	17
24	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	18
25	5	5	5	5	5	25	6	6	5	6	23
26	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	17
27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
29	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	13

No	<i>Employee Life Satisfaction</i>						<i>Employee Creativity</i>				
	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	EC	EC	EC	EC	EC
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
30	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	15
31	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20
32	6	6	6	6	6	30	5	5	5	6	21
33	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	17
34	5	4	5	4	5	23	4	3	3	5	15
35	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16
36	5	6	5	5	5	26	6	5	5	6	22
37	6	6	4	6	6	28	6	6	6	6	24
38	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
39	6	6	6	5	6	29	6	4	5	6	21
40	5	6	6	5	5	27	5	5	5	5	20
41	5	6	5	6	5	27	5	6	4	5	20
42	4	5	6	5	4	24	4	4	4	5	17
43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
44	5	6	6	4	5	26	5	4	4	5	18
45	6	6	5	6	6	29	4	5	4	6	19
46	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	16
47	4	5	5	4	4	22	3	3	3	3	12
48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
49	5	5	4	3	5	22	3	3	3	3	12
50	4	6	6	4	4	24	3	3	3	3	12
51	6	6	6	6	6	30	5	4	4	4	17

No	<i>Employee Life Satisfaction</i>						<i>Employee Creativity</i>				
	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	EC	EC	EC	EC	EC
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
52	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	12
53	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
54	6	6	6	6	6	30	4	4	4	4	16
55	5	4	5	6	6	26	6	5	5	6	22
56	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	24
57	3	3	3	3	5	17	3	3	3	3	12
58	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
59	4	4	4	4	6	22	4	4	4	4	16
60	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	24
61	4	4	3	3	5	19	4	4	3	3	14
62	5	3	3	3	5	19	5	6	5	6	22
63	4	3	3	6	5	21	4	5	5	5	19
64	4	4	4	6	6	24	4	4	4	6	18
65	3	2	2	3	3	13	5	4	5	5	19
66	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16
67	6	5	5	5	5	26	5	5	5	6	21
68	5	3	3	3	3	17	6	6	5	5	22
69	6	5	5	5	5	26	5	6	6	6	23
70	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	24
71	6	6	6	6	6	30	6	6	6	5	23
72	5	6	6	6	6	29	5	6	6	5	22
73	6	6	6	5	5	28	6	6	6	6	24

No	<i>Employee Life Satisfaction</i>						<i>Employee Creativity</i>				
	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	EC	EC	EC	EC	EC
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
74	6	6	6	6	6	30	6	6	6	5	23
75	6	6	6	6	6	30	6	5	5	5	21
76	6	6	5	5	5	27	6	6	6	6	24
77	5	5	5	5	5	25	5	6	6	5	22
78	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	16
79	6	6	6	6	6	30	6	6	6	5	23
80	6	6	5	5	5	27	6	5	6	5	22
81	5	6	6	6	6	29	5	6	5	6	22
82	5	4	5	4	4	22	5	3	4	5	17
83	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	17
84	5	5	6	6	6	28	6	6	6	5	23
85	5	5	5	5	5	25	5	5	6	5	21
86	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	18
87	5	6	6	4	6	27	4	4	4	4	16
88	5	5	5	4	5	24	5	3	5	5	18
89	5	4	4	3	3	19	6	5	6	6	23
90	4	6	6	3	6	25	5	5	6	5	21
91	4	6	6	4	6	26	3	3	3	3	12
92	6	6	6	6	6	30	5	4	4	4	17
93	3	4	4	3	4	18	4	4	5	5	18
94	6	6	6	6	6	30	5	5	5	5	20
95	5	6	5	4	6	26	4	4	4	4	16

No	<i>Employee Life Satisfaction</i>						<i>Employee Creativity</i>				
	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	EC	EC	EC	EC	EC
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
96	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	19
97	6	5	5	6	5	27	6	6	6	6	24
98	4	5	4	4	4	21	3	3	3	3	12
99	3	4	3	3	3	16	5	5	5	5	20
100	5	6	5	5	5	26	4	4	4	4	16
101	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	24
102	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	14
103	5	6	5	5	5	26	4	3	3	3	13
104	5	6	5	5	5	26	4	3	3	3	13
105	5	6	5	5	5	26	4	4	4	4	16
106	4	5	4	4	4	21	5	5	5	6	21
107	5	6	5	5	5	26	4	4	4	4	16
108	4	6	4	4	4	22	3	3	3	3	12
109	6	6	5	5	6	28	6	6	6	6	24
110	4	6	4	4	4	22	5	5	5	5	20
111	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	18
112	6	6	6	6	6	30	5	5	5	6	21
113	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	24
114	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	24
115	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	24
116	5	6	5	5	5	26	6	6	6	6	24
117	6	6	6	6	6	30	6	6	6	6	24

No	<i>Employee Life Satisfaction</i>						<i>Employee Creativity</i>				
	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	EC	EC	EC	EC	EC
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
118	6	6	6	6	6	30	6	5	5	5	21
119	5	6	5	5	5	26	5	5	4	6	20
120	5	5	5	5	5	25	6	5	5	6	22
121	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	19
122	6	6	6	6	6	30	4	6	4	6	20
123	6	6	6	6	6	30	5	6	4	6	21
124	5	6	6	6	5	28	5	6	5	6	22
125	5	3	5	4	5	22	5	4	6	5	20
126	5	5	6	5	5	26	5	5	6	5	21
127	5	6	6	6	6	29	6	6	3	5	20
128	4	5	5	4	4	22	4	4	3	4	15
129	6	6	6	6	6	30	3	6	6	6	21
130	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18
131	5	6	6	5	5	27	5	5	5	6	21
132	4	4	6	4	4	22	4	4	6	4	18
133	4	6	6	4	4	24	4	4	4	4	16
134	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20
135	3	3	5	4	4	19	5	5	4	4	18
136	5	6	6	6	6	29	5	5	6	5	21
137	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
138	5	6	6	6	6	29	5	5	5	6	21
139	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	18

No	<i>Employee Life Satisfaction</i>						<i>Employee Creativity</i>				
	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	EC	EC	EC	EC	EC
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
140	4	6	6	4	4	24	5	6	6	5	22
141	4	5	5	5	5	24	6	4	5	4	19
142	5	6	5	5	5	26	5	5	4	6	20
143	6	6	6	6	6	30	5	6	5	6	22
144	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
145	6	6	6	5	5	28	5	4	5	6	20
146	5	6	6	5	5	27	5	5	5	5	20
147	4	4	5	6	6	25	5	4	4	6	19
148	4	4	4	4	4	20	6	5	4	5	20
149	6	6	5	5	5	27	6	5	6	6	23
150	4	6	6	5	6	27	5	6	6	5	22
151	5	4	5	5	5	24	5	6	5	6	22
152	5	5	5	5	5	25	5	6	6	6	23
153	6	6	6	6	6	30	4	5	5	5	19
154	6	6	6	6	6	30	5	5	6	4	20
155	4	4	4	4	4	20	6	5	6	5	22
156	4	3	4	4	4	19	6	4	5	4	19
157	6	5	6	6	6	29	5	5	5	5	20
158	3	4	3	3	3	16	6	5	5	6	22
159	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	20
160	4	5	4	4	4	21	6	6	5	6	23
161	5	5	5	5	5	25	6	6	6	6	24

No	<i>Employee Life Satisfaction</i>						<i>Employee Creativity</i>				
	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	ELS	EC	EC	EC	EC	EC
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	
162	6	5	6	6	6	29	5	5	5	5	20
163	4	5	4	4	3	20	6	6	6	6	24
164	3	4	3	3	4	17	6	6	6	6	24
165	4	5	4	4	4	21	6	5	6	5	22
166	4	5	4	4	4	21	6	6	5	6	23
167	5	5	5	5	5	25	6	6	6	6	24
168	6	5	6	6	6	29	5	5	5	5	20
169	4	5	4	4	3	20	6	6	6	6	24
170	3	4	3	3	4	17	4	5	4	5	18
M	4.92	5.09	4.96	4.87	5.01	4.97	4.94	4.86	4.85	5.01	4.92

LAMPIRAN 4

HASIL UJI MODEL PENGUKURAN DAN MODEL STRUTURAL

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
WM <--- POS	.580	.080	7.224	***	
ELS <--- POS	.051	.121	.424	.671	
ELS <--- WM	.908	.179	5.078	***	
EC <--- WM	.363	.146	2.491	.013	
EC <--- POS	.192	.114	1.689	.091	
ELS3 <--- ELS	1.000				
POS2 <--- POS	1.181	.086	13.807	***	
POS1 <--- POS	1.000				
WM3 <--- WM	1.312	.137	9.583	***	
WM4 <--- WM	1.035	.127	8.179	***	
WM5 <--- WM	1.206	.117	10.289	***	
WM6 <--- WM	1.000				
WM2 <--- WM	1.256	.140	9.000	***	
PO5 <--- POS	.837	.072	11.658	***	
ELS5 <--- ELS	.914	.104	8.792	***	
EC2 <--- EC	1.313	.119	11.019	***	
EC3 <--- EC	1.109	.108	10.281	***	
EC4 <--- EC	1.000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
WM <--- POS	.726
ELS <--- POS	.049
ELS <--- WM	.696
EC <--- WM	.314
EC <--- POS	.208
ELS3 <--- ELS	.818
POS2 <--- POS	.898
POS1 <--- POS	.845
WM3 <--- WM	.928
WM4 <--- WM	.737
WM5 <--- WM	.667
WM6 <--- WM	.637
WM2 <--- WM	.837
POS5 <--- POS	.780
ELS5 <--- ELS	.793
EC2 <--- EC	.940
EC3 <--- EC	.790
EC4 <--- EC	.742

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
WM <--- POS	.726	.610	.815	.010
ELS <--- POS	.049	-.310	.355	.761
ELS <--- WM	.696	.430	1.003	.010
EC <--- WM	.314	.053	.593	.024
EC <--- POS	.208	-.092	.449	.105
ELS3 <--- ELS	.818	.702	.929	.010
POS2 <--- POS	.898	.844	.947	.010
POS1 <--- POS	.845	.713	.930	.010
WM3 <--- WM	.928	.884	.965	.010
WM4 <--- WM	.737	.649	.819	.010
WM5 <--- WM	.667	.550	.744	.010
WM6 <--- WM	.637	.494	.745	.010
WM2 <--- WM	.837	.769	.906	.010
POS5 <--- POS	.780	.686	.847	.010
ELS5 <--- ELS	.793	.646	.891	.010
EC2 <--- EC	.940	.863	1.008	.010
EC3 <--- EC	.790	.691	.881	.010
EC4 <--- EC	.742	.629	.843	.010

Boot strep 200 kali dengan taraf signifikansi 0,05

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	POS	WM	EC	ELS
WM	.726	.000	.000	.000
EC	.436	.314	.000	.000
ELS	.554	.696	.000	.000

LAMPIRAN 5

HASIL UJI ASUMSI

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
ELS5	3.000	6.000	-.578	-3.076	-.451	-1.201
EC2	3.000	6.000	-.342	-1.822	-.897	-2.388
EC3	3.000	6.000	-.390	-2.077	-.825	-2.195
EC4	3.000	6.000	-.652	-3.471	-.398	-1.059
POS5	3.000	6.000	-1.198	-6.377	1.072	2.852
WM2	3.000	6.000	-.654	-3.480	-.457	-1.215
WM6	3.000	6.000	-.509	-2.709	-.713	-1.898
WM5	2.000	6.000	-.848	-4.515	.028	.073
WM4	3.000	6.000	-.674	-3.590	-.090	-.240
WM3	2.000	6.000	-.899	-4.786	.507	1.348
POS1	2.000	6.000	-.919	-4.891	.542	1.441
POS2	2.000	6.000	-.827	-4.402	.254	.675
ELS3	2.000	6.000	-.552	-2.940	-.451	-1.201
Multivariate					27.116	8.951

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
129	37.098	.000	.066
132	35.859	.001	.005
49	31.136	.003	.018

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
15	30.897	.003	.003
133	29.932	.005	.001
50	28.988	.007	.001
65	28.027	.009	.001
82	27.389	.011	.001
68	26.183	.016	.002
7	25.967	.017	.001
10	25.873	.018	.000
64	25.210	.022	.000
52	24.731	.025	.000
26	24.585	.026	.000
135	24.538	.027	.000
155	24.491	.027	.000
29	24.360	.028	.000
127	24.161	.030	.000
158	23.662	.034	.000
57	23.266	.039	.000
125	22.294	.051	.000
78	21.998	.055	.000
88	21.856	.058	.000
91	21.116	.071	.001
59	20.529	.083	.004

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
42	20.392	.086	.003
62	19.337	.113	.044
162	18.827	.129	.101
168	18.827	.129	.068
22	18.692	.133	.064
61	18.489	.140	.072
72	18.422	.142	.058
63	18.244	.148	.062
164	18.017	.157	.078
115	17.984	.158	.058
67	17.983	.158	.039
24	17.551	.175	.091
156	17.401	.182	.096
30	17.111	.194	.145
140	17.085	.195	.114
89	17.000	.199	.104
147	16.997	.199	.075
41	16.956	.201	.060
5	16.810	.208	.065
47	16.788	.209	.049
35	16.451	.226	.097
145	16.315	.233	.104

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
13	16.309	.233	.078
120	16.208	.238	.076
152	16.182	.239	.059
93	16.124	.243	.051
17	15.997	.249	.055
16	15.942	.252	.047
6	15.867	.256	.043
21	15.851	.257	.032
165	15.391	.284	.108
150	15.377	.284	.084
20	15.217	.294	.104
34	15.154	.298	.095
39	14.882	.315	.161
170	14.689	.327	.212
23	14.662	.329	.181
122	14.608	.332	.165
123	14.608	.332	.128
104	13.844	.385	.556
99	13.836	.386	.500
108	13.831	.386	.441
110	13.829	.386	.381
14	13.809	.387	.337

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
44	13.764	.391	.312
121	13.449	.414	.488
98	13.398	.418	.467
8	12.967	.450	.734
151	12.885	.457	.738
163	12.764	.466	.767
169	12.764	.466	.717
124	12.544	.484	.810
11	12.435	.492	.829
159	12.206	.511	.900
134	12.179	.513	.882
154	12.067	.522	.898
81	12.058	.523	.872
111	12.016	.526	.858
27	11.869	.538	.892
119	11.549	.565	.962
157	11.525	.567	.953
148	11.394	.578	.965
38	11.211	.593	.981
86	11.171	.597	.978
9	11.146	.599	.972
77	11.085	.604	.971

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
160	11.070	.605	.962
166	11.070	.605	.947
28	10.940	.616	.960
31	10.816	.626	.970
128	10.588	.645	.988
149	10.455	.656	.992
130	10.359	.664	.993
102	10.309	.668	.992
37	10.258	.673	.992

LAMPIRAN 6

SURAT IJIN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Jl. Sunan Giri No. 4 Telp. (0231) 320052, 321197, 321792 Fax. (0231) 320052 Psw. 274
Email : satpolpp@cirebonkab.go.id

SUMBER

45611

Sumber, 3 September 2025

Nomor : 000.9.2 / 1112 - Sekret
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Persetujuan Izin Penelitian**

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia
di
YOGYAKARTA

Menindaklanjuti surat dari Kabid Wadnas dan PK Nomor : 000.9.2/2017/Wadnas dan PK,
tanggal 2 September 2025 Perihal : Surat Keterangan Penelitian atas nama :

a.	Nama	: JUJUN JUHEDI, S. Kom., MM
b.	NIM/NPM/NIK	: 19931007
c.	Telepon/Email	: 085213898998
d.	Tempat/Tgl. Lahir	: Kuningan, 28 Juli 1989
e.	Agama	: Islam
f.	Pekerjaan	: Karyawan Honorer
g.	Alamat	: Dusun 02 RT/RW 003/005 Kel/Desa, Sidamulya Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan
h.	Peserta Penelitian	: -
i.	Maksud	: Izin Penelitian
j.	Untuk Keperluan	: Melaksanakan Penyusunan Disertasi dengan Judul : “Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Meaningfulness Dan Dampaknya Pada Employee Life Satisfaction Serta Employee Creativity: Studi Pada ASN Satuan Polisi Pamong Praja Se-Jawa Barat”.
k.	Lokasi	: Kabupaten Cirebon
l.	Lembaga/Instansi yang dituju	: Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cirebon
m.	Waktu Penelitian	: Tanggal 09 September 2025 s.d 09 Oktober 2025
n.	Status Penelitian	: Baru

maka dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya tidak keberatan/menyetujui dan mendukung kegiatan tersebut.

Demikian agar menjadi maklum dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN CIREBON



H. IMAM USTADI, S.Si., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19681121 199603 1 002

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikat Elektronik (BsE), BSSN



PEMERINTAH KABUPATEN MAJALENGKA
**SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN
PEMADAM KEBAKARAN**

Jalan Raya Cigasong – Jatiwangi, Majalengka 45476
Telepon (0233) 8291639, Email : polppmil@gmail.com
Website: <http://satpolpp.majalengkakab.go.id>

Majalengka, 3 September 2025

Nomor : 000.9/ 491 / Satpol PP dan Damkar
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Ijin Penelitian

Yth. Kepala Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia
di

MAJALENGKA

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Nomor: 1088/DEK/10/PMD/VIII/2025 tanggal 19 Agustus 2025 hal Permohonan Izin Penelitian, pada prinsipnya kami tidak keberatan dan mengijinkan Mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yaitu saudara:

Nama : **Jujun Juhedi, S.Kom., Mm**
NPM : 19931007
Program Studi : Program Studi Ekonomi Program Doktor

Untuk mengadakan penelitian dalam rangka mendapatkan data/keterangan membuat Karya Ilmiah Disertasi yang berjudul Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Work Meaningfulness dan Dampaknya pada Employee Life Satisfaction serta Employee Creativity: Studi pada ASN Satuan Polisi Pamong Praja Se-Jawa Barat.

Demikian, agar menjadi maklum dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Majalengka, September 2025
Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
dan Pemadam Kebakaran

Rachmat Kartono, S.STP., M.Si.
Pembina Tk.I
NIP. 198512232006021001



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAMAYU
**SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
DAN PEMADAM KEBAKARAN**

Jalan Veteran No. 01 Indramayu 45212, Jawa Barat
Telp/Fax. (0234) 2502033, Laman : satpolppdamkar.indramayukab.go.id
email : satpolppdamkarindramayu@gmail.com

Indramayu, 10 September 2025

Nomor : 00.9.2/ 716 Sekret
sifat : biasa
Hal : Izin Penelitian

Kepada.

Yth. Kepala Fakultas Bisnis dan Ekonomi
Universitas Islam Indonesia
Di-
YOGYAKARTA

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia Nomor : 1089/DEK/10/PMD/VIII/2025 Tanggal 19 Agustus 2025 hal permohonan izin penelitian, pada prinsipnya kami tidak keberatan dan mengijinkan mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia yaitu saudara:

Nama : JUJUN JUHEDI, S.Kom., MM
NPM : 19931007
Program Studi : Program Studi Ekonomi Program Doktor

Untuk mengadakan penelitian dalam rangka mendapatkan data/keterangan membuat karya ilmiah disertai yang berjudul Pengaruh Perceived Organization Support terhadap Work Meaningfulness dan Dampaknya pada Employee Life Satisfaction serta Employee Creativity: Studi pada ASN Satuan Polisi Pamong Praja Se-Jawa Barat.

Demikian agar menjadi maklum dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
DAN PEMADAM KEBAKARAN
KABUPATEN INDRAMAYU



TEGUH BUDIARSO, S.Sos., M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19710512 1991 01 001



PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KUNINGAN
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Jalan Dr. Ir Soekarno Telp. / Fax. (0232) 871261
KUNINGAN

Kode Pos 45552

Kuningan, 22 Agustus 2025

Nomor : 800 / 993 / Set
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Ijin Penelitian

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan
Ekonomika – Universitas Islam
Indonesia
di

TEMPAT

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 1086/DEK/10/PMD/VIII/2025 tanggal
19 Agustus 2025 perihal Permohonan Ijin Mengadakan Penelitian

Sehubungan hal tersebut, pada prinsipnya kami tidak keberatan dan
mengijinkan Mahasiswa :

Nama : Jujun Juhedi, S.Kom., MM
NIM : 19931007
Program Studi : Program Studi Ilmu Ekonomi Program Doktor
Judul Disertasi : Pengaruh Perceived Organization Support terhadap Work
Meaningfulness dan Dampaknya pada Employee Life
Satisfaction serta Employee Creativity : Studi pada ASN
Satuan Polisi Pamong Praja Se-Jawa Barat.

Untuk mengadakan Penelitian/Observasi di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten
Kuningan.

Demikian surat ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana
mestinya.

Pt. KEPALA SATPOL PP
KABUPATEN KUNINGAN

TONI KUSUMANTO, AP., M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19740714 199311 1 002

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Kuningan
2. Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kab. Kuningan



PEMERINTAH DAERAH KOTA CIREBON SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Jalan Pangeran Drajat No. 49, Cirebon 45163 Telepon (0231) 211962
Faks. (0231) 8305362 Email satpolpp@cirebonkota.go.id Website
satpolpp.cirebonkota.go.id Cirebon – 45133

Cirebon, 29 Agustus 2025

Nomor : 500.10.30.8 / 606 -Sekretariat/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Dekan Universitas Islam
Indonesia
di
Yogyakarta

Berdasarkan Surat Dekan Universitas Islam Indonesia Nomor :
1087/DEK/10/PMD/VIII/2025 Perihal : Permohonan Izin Penelitian, dengan
ini Kami memberikan ijin kepada :

Nama : Jujun Juhedi, S.Kom., MM
NIM/KTP : 19931007
Fakultas / Prodi : Program Studi Ilmu Ekonomi Program Doktor
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
Nomor HP : 085213898998

Untuk melakukan Penelitian di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon
dengan judul : "PENGARUH PRCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
TERHADAP MEANINGFULNESS DAN DAMPAKNYA PADA EMPLOYEE
LIFE SATISFACTION SERTA EMPLOYEE CREATIVITY: STUDI PADA
ASN SATUAN POLISI PAMONG PRAJA SE-JAWA BARAT".

Demikian Surat ijin Penelitian Ini disampaikan untuk dipergunakan
sebagaimana mestinya.

KEPALA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KOTA CIREBON



LAMPIRAN 7

FOTO DOKUMENTASI PENELITIAN

1. KABUPATEN CIREBON



2. KOTA CIREBON



3. KABUPATEN KUNINGAN



4. KABUPATEN MAJALENGKA



5. KABUPATEN INDRAMAYU

