

Keterkaitan Motivasi Pribadi, Komitmen Karyawan, dan Flow, Dimoderasi Faktor Demografi (Studi pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal di Solo Raya)

The Relation of Personal Motivation, Employee Commitment, and Flow, are Moderated Demographic Factors (a Study on Waroeng Spesial Sambal Employee in Solo Raya)

Rebecca Widyaningtyas Indirasari & Asri Laksmi Riani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret
rebeccaindiraa@gmail.com

ABSTRACT

The study conducted to investigate the positive relationship of personal motivation to flow, flow to employee commitment, and personal motivation to employee commitment, the relationship between personal motivation and employee commitment mediated by flow, the moderation of demographic factors on the relationship of personal motivation to flow, flow to employee commitment, and personal motivation to employee commitment. The study was conducted on 253 employees of Waroeng Spesial Sambal in Solo Raya using a convenience sampling technique with a questionnaire. The Exploratory Factor Analysis (EFA) method is used for validity testing and the Cronbach's Alpha method for reliability testing with SmartPLS 3 software. The model was tested using Goodness of Fit (GoF). Hypothesis was tested using t-test method, and bootstrapping to examine the indirect effect. The Multigroup Analysis (MGA) method was used to test the moderation effect of demographic factors. The results showed that the personal motivation gave positive effect to flow, flow gave positive effect to employee commitment, personal motivation gave positive effect to employee commitment, flow mediates relation of personal motivation on employee commitment. Most of the demographic factors (age, gender, length of work) were not affect the relationship of variables, except the gender moderated the relationship of personal motivation to flow and length of work moderated the relationship of personal motivation to employee commitment.

Keyword: employee commitment, personal motivation, flow, demographic factors, restaurant

PENDAHULUAN

Dalam praktik pengelolaan organisasi bisnis maupun organisasi publik, kreativitas, inovasi, loyalitas, dan komitmen organisasional merupakan performansi perusahaan yang dibentuk dari hasil berbagai aktivitas manajemen yang berfokus pada pengelolaan sumber daya organisasi. Dalam hal ini sumber daya organisasi ada yang bersifat *tangible* antara lain modal usaha, keseluruhan aset, dan infrastruktur fisik, maupun bersifat *intangible* yang berupa aset pengetahuan, pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan keahlian (Sawarjuwono et al., 2003).

Komitmen organisasi atau komitmen karyawan merupakan keinginan karyawan untuk bertahan sebagai bagian dari organisasi diuraikan Meyer dan Allen, 1993 dalam Colquitt, LePine, dan Wesson (2011). Karyawan yang berkomitmen tinggi menjadi aset berharga bagi organisasi. Bagi pemberi kerja, hal tersebut dapat mewujudkan rasa percaya dan aman sehingga komponen yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan perlu untuk diketahui.

Pada penelitian di beberapa organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi secara positif oleh motivasi (Gondokusumo dan Sutanto,

2015; Asy'ary, 2018). Oleh Robbins dan Judge (2008:166) motivasi dimaknai sebagai keinginan seseorang dalam memenuhi kebutuhan individunya dengan bersedia mengeluarkan upaya yang lebih tinggi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sementara Hasibuan (2001) menyatakan bahwa secara umum motivasi kerja dapat diperoleh dari ikatan kekuatan pendorong, baik dari luar maupun muncul dari dalam diri seseorang.

Sumber daya manusia bersifat dinamis, sehingga motivasi seseorang dalam melakukan kegiatan juga bervariasi. Motivasi ialah proses psikologi yang menggambarkan terjadinya interaksi antara persepsi, kebutuhan, sikap, dan keputusan pada seseorang dalam berperilaku agar kebutuhannya terpenuhi (Wahjosumidjo, 1992). Perasaan senang yang timbul saat seseorang melakukan kegiatan (bekerja) merupakan energi yang akan berkemampuan untuk seseorang mencapai kapasitasnya. Suatu keadaan di mana seseorang melebur dalam suatu kegiatan yang disukainya, dan pengalaman tersebut menimbulkan suatu kesenangan tersendiri yang membuatnya bersedia melakukannya lagi sekalipun membutuhkan pengorbanan, demi mengalami sensasi rasa yang timbul saat melakukan kegiatan tersebut dinyatakan dengan istilah *flow* (Csikzentmihalyi, 2008).

Dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia cenderung mengalami berbagai perubahan, melingkupi angkatan kerja, jabatan, dunia kerja, teknologi, dan globalisasi (Dessler, 1997). Perubahan pada angkatan kerja, misalnya semakin bertambah tenaga kerja wanita dan tenaga kerja dengan usia bukan angkatan kerja yang memasuki dunia kerja, serta berkurangnya tenaga kerja karena tuntutan keahlian tertentu. Faktor demografi tersebut berkontribusi memengaruhi hubungan motivasi pribadi terhadap komitmen karyawan.

Tiap organisasi memiliki karakteristik yang khas sehingga memerlukan sumber daya manusia dengan kriteria sesuai tujuan organisasi tersebut. Waroeng Spesial Sambal bergerak dalam usaha jasa makanan, dengan kebutuhan karyawan yang berkomitmen tinggi. Beberapa faktor diduga memengaruhi komitmen karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian dengan tujuan mendapatkan bukti empirik bahwa pada karyawan di organisasi tersebut, motivasi pribadi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan, *flow* berperan memediasi hubungan antara motivasi pribadi dengan komitmen karyawan, dan faktor demografi berperan memoderasi pada hubungan tersebut.

LANDASAN TEORI

Robbins dan Judge (2009) memahami komitmen organisasional sebagai kondisi keberpihakan karyawan terhadap suatu organisasi berikut tujuannya dan berkeinginan menjaga keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Karyawan akan bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi dan berupaya untuk tetap bertahan. Schermerhorn (2010) menyatakan komitmen organisasi adalah loyalitas atau kesetiaan seseorang atau individu kepada organisasinya. Dengan memiliki komitmen organisasi tinggi, seseorang akan mengikatkan diri dan bangga menjadi anggota organisasi.

Motivasi melukiskan keinginan seseorang untuk melakukan usaha atau upaya mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuannya guna memuaskan kebutuhannya (Robbins dan Judge, 2008). Terry dan Rue (2009) mendefinisikan motivasi pribadi adalah alasan dari seorang itu sendiri yang ingin

menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat. Pada umumnya, seorang karyawan berkeinginan untuk diapresiasi secara penuh, dilibatkan dalam pekerjaan, mendapatkan keamanan kerja, dan upah yang baik (Wiley, 1997).

Csikzentmihalyi (1996) memperkenalkan konsep *flow*. Ia membangun sebuah teori tentang pengalaman optimal yang berdasar pada konsep *flow*, yaitu suatu keadaan di mana seseorang melebur dalam suatu kegiatan yang disukai, dan pengalaman tersebut menimbulkan suatu kesenangan tersendiri yang membuat orang itu akan melakukannya lagi sekalipun hal itu memakan biaya, hanya untuk mengalami sensasi rasa yang timbul ketika melakukan kegiatan tersebut (Csikzentmihalyi, 2008). Definisi serupa dinyatakan oleh Bakker (2008) bahwa *flow* ialah suatu kondisi seseorang menjadi benar-benar tenggelam pada suatu kegiatan secara sadar, dan dengan intens menikmatinya. Kondisi *flow* mencakup gairah, konsentrasi, dan minat yang intens untuk melakukan pekerjaan yang mengarah terjadinya pengalaman menyenangkan, dengan aktif mengerahkan segala kemampuannya untuk memenuhi tugasnya. Dalam melakukan kegiatannya, seseorang yang mengalami *flow* menjadi *in the zone*, melebur dan menjadi satu dengan apa yang dilakukannya secara total dan benar-benar terfokus pada kegiatannya (Martin dan Jackson, 2008).

Beberapa faktor mampu memengaruhi komitmen karyawan, yaitu faktor individu yang berhubungan dengan modal yang dimiliki sumber daya manusia itu sendiri maupun kegiatan yang berhubungan dengan komitmen karyawan. Usia dapat menjadi salah satu faktor seorang karyawan yang memberikan pengaruh di dalam organisasi. Menurut Bappenas, rentang usia produktif yaitu 15-64 tahun. Pada tahun 2018, tercakup tiga generasi yaitu *baby boomers* yang berusia 54-72 tahun, generasi X yang berusia 42-53 tahun, dan generasi Y yang berusia 21-41 tahun.

Jenis kelamin mulai berkembang memberikan peran dari berlangsungnya keterkaitan antara berbagai sekat biologis, ekonomis, teknologi, dan kendala sosial lainnya (World Bank, 2005). Pada era globalisasi ini, jenis kelamin menjadi salah satu faktor pengaruh yang diperhatikan dalam berbagai hal, karena semakin banyaknya pekerja wanita dan terjadinya fenomena penyetaraan *gender* yang terbuka.

Lama bekerja yaitu total waktu karyawan dipekerjakan bagi organisasi atau disebut juga dengan masa kerja. Menurut Aryee et al. yang dikutip dalam English et al. (2010), masa kerja terbagi dalam tiga tahapan karir, yaitu 1) masa percobaan, biasanya hanya berlangsung selama kurang dari dua tahun, 2) masa stabilisasi, berlangsung selama dua hingga sepuluh tahun, 3) masa pemeliharaan, di mana seseorang sudah bekerja selama lebih dari sepuluh tahun.

Motivasi intrinsik merupakan ketertarikan dan kesenangan pribadi pada suatu hal yang diperlihatkan melalui perilakunya (Waterman, 2005). Penelitian Watson (2017) menunjukkan bahwa motivasi pribadi karyawan yang berupa rasa aman, kesetiaan, keterlibatan sosial akan memengaruhi keterlibatan dan kebahagiaan karyawan dalam pekerjaan. Dalam melakukan kegiatannya, karyawan merasa *in the zone*, melebur dan menjadi satu terhadap apa yang dilakukannya dengan totalitas hingga benar-benar terfokus pada kegiatannya (Martin and Jackson, 2008). Adanya motivasi intrinsik pada karyawan dalam melakukan sesuatu yang membuatnya bahagia akan menjadi suatu pengalaman penting dalam keadaan *flow*. Tujuan melakukan aktivitas tersebut adalah merasakan luapan rasa kebahagiaan yang timbul melalui aktivitas yang dilakukannya.

Penelitian Meyer and Allen, 1993 dalam dalam Colquitt, LePine, dan Wesson (2011) menyatakan faktor demografi yaitu usia dan jenis kelamin, serta faktor organisasional

seperti lama bekerja, memiliki hubungan yang kuat pada komitmen karyawan. Mathieu dan Zajac (1990) dalam penelitiannya menemukan komitmen karyawan laki-laki lebih tinggi dibanding karyawan perempuan, dan lama bekerja serta tantangan pekerjaan menyebabkan terbentuknya komitmen karyawan. Maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Motivasi pribadi berhubungan positif terhadap *flow*

H₂: *Flow* berhubungan positif terhadap komitmen karyawan

H₃: Motivasi pribadi berhubungan positif terhadap komitmen karyawan

H₄: *Flow* memediasi hubungan antara motivasi pribadi dengan komitmen karyawan

H_{5a}: Faktor demografi memoderasi hubungan antara motivasi pribadi dengan *flow*

H_{5b}: Faktor demografi memoderasi hubungan antara *flow* dengan komitmen karyawan

H_{5c}: Faktor demografi memoderasi hubungan antara motivasi pribadi dengan komitmen karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian bersifat *cross sectional*, dikerjakan pada bulan Januari sampai dengan Maret 2019. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di 14 cabang Waroeng Spesial Sambal (WSS) di Solo Raya yang tersebar di Surakarta, Karanganyar, Sukoharjo, Klaten, Boyolali, Sragen, dan Wonogiri dengan berbagai bidang kerja. Populasi ditetapkan oleh peneliti sebagai area generalisasi atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan kekhasan (Sugiyono, 2010). Populasi ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi sebanyak 553 orang karyawan.

Sugiyono (2012) menyatakan populasi memiliki bagian dari jumlah dan kekhasan yang disebut sampel. Sampel adalah karyawan Waroeng Spesial Sambal di Solo Raya. Jumlah sampel didasarkan pada penentuan jumlah sampel melihat pada Tabel Krejcie yang menyebutkan bahwa jika populasi 553 orang, maka sampel yang diambil sebanyak 226 orang. Sampel diperbanyak dengan menambah tiga sampel pada setiap warung untuk berjaga-jaga sehingga penelitian membutuhkan 268 sampel, menggunakan teknik *convenience sampling* untuk menetapkan sampel responden.

Definisi Operasional Variabel

Komitmen karyawan merupakan variabel dependen, oleh Kreitner and Kinicki (2005:274) diartikan sebagai gambaran seseorang yang menandakan dirinya sesuai organisasi serta terikat pada visi organisasi. Variabel ini diukur menggunakan 21 pertanyaan yang diadopsi dari Williams and Anderson (1991). Motivasi pribadi merupakan variabel independen, menurut Terry and Rue (2009) digambarkan sebagai alasan seseorang ingin menyelesaikan pekerjaan dengan semangat. Variabel ini diukur menggunakan 10 pertanyaan yang diadaptasi dari Wiley (1997).

Flow merupakan variabel mediasi, yang bermakna sebagai keadaan seseorang yang terhanyut oleh aktivitasnya sehingga merasa perhatiannya tidak akan terganggu oleh hal lain (Csikszentmihalyi, 1997). Variabel *flow* diukur menggunakan 13 pertanyaan yang

diadopsi dari Bakker (2008). Faktor demografi ditetapkan sebagai variabel moderasi, yang meliputi lama bekerja, usia, dan jenis kelamin. Ketiga faktor tersebut dikenakan pada masing-masing hipotesis untuk mengetahui apakah variabel moderasi ini memberikan pengaruh memperkuat atau memperlemah terhadap hipotesis.

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Peneliti menghimpun data primer melalui kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan WSS, berisi pertanyaan tentang identitas responden dan 44 pertanyaan berkaitan dengan variabel yang diukur. Respon dikategorikan dengan menggunakan pengukuran skala *likert* yang dimodifikasi ke dalam empat skala (Hadi, 1991) yaitu: jawaban sangat setuju (SS) = skor 4, setuju (S) = skor 3, tidak setuju (TS) = skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) = skor 1.

Peneliti menggunakan sumber data yang dikumpulkan oleh pihak lain dalam penelitiannya disebut data sekunder (Sekaran, 2006). Peneliti memperoleh data sekunder dari manajemen WSS, berupa informasi tentang pola rekrutmen karyawan dan tugas pokok karyawan pada tiap-tiap bagian pekerjaan.

Metode Analisis Data

Sebaran karakteristik demografi responden (usia, jenis kelamin, dan lama bekerja) dianalisis secara deskriptif. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk uji instrumen (Sugiyono, 2012). Uji validitas menggunakan *Exploratory Factor Analysis (EFA)* dilakukan dengan teknik *Outer Loading*. Menurut Hair et al. (2017:144) indikator dengan *outer loading* 0,40 - 0,70 boleh dipertimbangkan. Teknik *Composite Reliability (CR)* digunakan untuk uji reliabilitas. Jika pada analisis *CR* nilai koefisien *alpha* > 0,60 dinyatakan reliabilitas baik/andal (Sekaran, 2006).

Teknik *Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* digunakan dalam uji model. Teknik tersebut berbasis regresi untuk pembangunan model yang berfungsi sebagai prediksi. Langkah analisis data dan pemodelan *PLS-SEM* meliputi: a) perancangan model pengukuran (*outer model*), b) uji kesesuaian model. Uji *outer model* (Ghozali, 2006) menggunakan kriteria yaitu: nilai *convergen validity* yang merupakan nilai *factor loading* variabel laten diharapkan > 0,5, nilai *CR* > 0,8 mempunyai reliabilitas tinggi, nilai AVE direkomendasikan > 0,5 dan nilai *cronbach's alpha* yang diharapkan > 0,6.

Uji kesesuaian model (*Goodness of Fit Model=GoF*) dengan kriteria: 0,10 (kecil), 0,25 (sedang), dan 0,36 (besar). Selain itu, juga diukur nilai Q^2 untuk mengetahui nilai observasi dan estimasi parameternya yang dihasilkan berdasarkan model. Rentang nilai Q^2 yaitu $0 < Q^2 < 1$. Model dinyatakan baik jika nilai Q^2 hampir sama = 1.

Uji hipotesis merupakan uji signifikansi non-parametrik yang didasarkan pada hasil *Resampling Bootstrap* pada *PLS-SEM*. Hasil uji hipotesis dinyatakan dalam tabel *path coefficient*. Arah hubungan antar variabel didasarkan pada nilai *original sample*. Kriteria signifikansi ditetapkan berdasarkan nilai *T-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Uji variabel mediasi menggunakan metode dan pengukuran yang sama dengan uji hipotesis namun dilihat pada nilai *indirect effect*. Uji variabel moderasi menggunakan metode *Multi-Group Analysis (MGA) PLS-SEM*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Jumlah kuesioner yang didistribusikan sebanyak 268 kuesioner pada 14 cabang Waroeng Spesial Sambal di Solo Raya. Sebanyak 15 kuesioner tidak dapat digunakan

karena rusak. Sehingga hanya 253 kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

Proporsi jumlah responden berdasarkan perbedaan kelompok usia hampir seimbang. Sedangkan proporsi responden laki-laki lebih besar dibanding perempuan dengan jumlah sebanyak 148 orang atau sebesar 58,50%. Responden berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 238 orang atau sebesar 94,07%, sesuai standar minimal yang ditetapkan saat rekrutmen pekerja pada Waroeng Spesial Sambal di Solo Raya.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 memperlihatkan hasil uji validitas yang menggunakan teknik *outer loading* yang mensyaratkan nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	<i>Flow</i>	Komitmen Karyawan	Motivasi Pribadi
FL1	0,759		
FL3	0,814		
FL5	0,755		
FL6	0,674		
FL7	0,693		
FL8	0,684		
FL11	0,669		
FL12	0,720		
KK1		0,722	
KK3		0,640	
KK4		0,642	
KK7		0,750	
KK9		0,808	
KK14		0,632	
KK16		0,689	
KK17		0,663	
KK19		0,710	
KK21		0,804	
MP1			0,716
MP2			0,730
MP3			0,673
MP4			0,722
MP6			0,662
MP7			0,678
MP9			0,797
MP10			0,691

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Menurut Hair *et al.* (2017) nilai *outer loading* 0,4 - 0,70 masih dapat dipertimbangkan. Hasil uji validitas menunjukkan hanya 26 pernyataan dari 44

pernyataan dalam kuesioner yang memenuhi syarat valid, nilai *outer loading* yang diperoleh sebesar 0,632 hingga 0,814. Sisanya sebanyak 18 pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>CR</i>	<i>AVE</i>
Motivasi Pribadi	0,859	0,863	0,890	0,504
Komitmen Karyawan	0,892	0,903	0,909	0,502
<i>Flow</i>	0,868	0,869	0,897	0,522

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada Tabel 2 menampakkan variabel Komitmen Karyawan, Motivasi Pribadi, dan *Flow* menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,8 yang dapat dianggap memiliki tingkat reliabilitas sangat andal. Pada ketiga variabel nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh secara berturut-turut 0,892; 0,859; dan 0,868 yang berarti jika dilakukan pengukuran ulang memiliki tingkat konsistensi masing-masing sebesar 89,2%, 85,9%, dan 86,8%.

Hasil Uji Model

Tabel 3. Hasil Uji *Goodness of Fit Model*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>CR</i>	<i>AVE</i>	R^2
Motivasi Pribadi	0,859	0,863	0,890	0,504	
<i>Flow</i>	0,868	0,869	0,897	0,522	0,315
Komitmen Karyawan	0,892	0,903	0,909	0,502	0,139

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pengukuran kesesuaian model menggunakan perhitungan nilai *Goodness of Fit (GoF)*. Nilai GoF yang diperoleh sebesar 0,339 yang dapat dikategorikan ukuran sedang yaitu dengan nilai minimum 0,25. Hal ini menunjukkan model penelitian memiliki kemampuan sedang atau cukup baik dalam menjelaskan data.

Model struktural digunakan untuk menggambarkan nilai observasi yang diperoleh dari model dan nilai pendugaan parameternya. Nilai Q^2 diperoleh sebesar 0,410 yang berarti memiliki relevansi pendugaan model yang baik karena nilainya lebih besar dari nol (>0).

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4 menunjukkan nilai *T-statistic* pada seluruh hubungan antar variabel bernilai > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Hal ini berarti antar variabel memiliki hubungan yang signifikan. Nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, sehingga terbukti motivasi pribadi berpengaruh positif terhadap *flow*, *flow* berpengaruh positif terhadap komitmen

karyawan, motivasi pribadi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Berdasarkan hasil uji tersebut terbukti H1, H2, dan H3 didukung.

Tabel 4. *Path Coefficient*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>p-value</i>
Motivasi Pribadi - Flow	0,561	0,571	0,046	12,236	0,000
Flow - Komitmen Karyawan	0,187	0,192	0,081	2,316	0,021
Motivasi Pribadi - Komitmen Karyawan	0,235	0,246	0,074	3,178	0,002

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji mediasi pada tabel *indirect effect* menunjukkan nilai *T-statistic* > 1,96 yaitu 2,175 dengan *p-value* < 0,05 yaitu 0,03 yang berarti variabel *flow* terbukti memediasi hubungan variabel motivasi pribadi terhadap komitmen karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi pribadi berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen karyawan melalui *flow*. Berdasarkan hasil uji tersebut terbukti H4 didukung.

Lampiran 1 memperlihatkan faktor jenis kelamin secara signifikan memoderasi hubungan variabel motivasi pribadi terhadap *flow* dengan *p-value* 0,033, sedangkan untuk faktor lama bekerja terbukti secara signifikan memoderasi hubungan variabel motivasi pribadi terhadap komitmen karyawan dengan *p-value* 0,038. Faktor usia terbukti tidak signifikan memoderasi semua hubungan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada karyawan Waroeng Spesial Sambal di Solo Raya, motivasi pribadi karyawan memengaruhi keterlibatan pekerja mengalami *flow*. Karyawan yang mengalami *flow* akan lebih berkomitmen pada organisasinya. Motivasi pribadi memengaruhi secara langsung tingkat komitmen karyawan pada organisasinya. Secara tidak langsung, motivasi pribadi memengaruhi tingkat komitmen karyawan melalui *flow*.

Faktor usia tidak berpengaruh pada seluruh hubungan antar variabel motivasi pribadi, komitmen karyawan, dan *flow*, sehingga tidak terdapat perbedaan antara karyawan berusia kurang dari 25 tahun dan lebih dari 25 tahun. Faktor jenis kelamin berpengaruh pada hubungan motivasi pribadi terhadap *flow* yang lebih diperkuat oleh jenis kelamin laki-laki. Faktor lama bekerja berpengaruh pada hubungan motivasi pribadi terhadap komitmen karyawan, di mana karyawan yang bekerja kurang dari 3,4 tahun lebih kuat dibanding karyawan yang telah bekerja lebih dari 3,4 tahun.

Saran

Peran manajer diperlukan untuk memberikan motivasi ekstrinsik berupa dorongan, semangat, dan tindakan lainnya yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, sehingga peningkatan motivasi karyawan akan meningkatkan pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Motivasi ekstrinsik terutama diberikan untuk karyawan yang telah bekerja lebih dari 3,4 tahun.

Organisasi perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga memberikan kesempatan bagi karyawannya mengalami *flow*, dan secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen karyawan. Organisasi perlu memberikan kesempatan lebih besar bagi karyawan perempuan untuk mengalami *flow* dibandingkan karyawan laki-laki. Bagi karyawan perempuan yang telah bekerja lebih dari 3,4 tahun diperlukan motivasi dari organisasi dan kesempatan mengalami *flow* untuk meningkatkan komitmennya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asy'ari, A.H. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. *Jurnal Karimah STIE AMKOP Makassar*. Vol. 3 (4): 820-831.
- Bakker, A. B. 2008. The Work-Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 72 (3): 400-414.
- Bappenas. 2018. *Proyeksi Penduduk Indonesia Tahun 2010-2035*. https://www.bappenas.go.id/files/5413/9148/4109/Proyeksi_Penduduk_Indonesia_2010-2035.pdf. Diakses 10 Desember 2018.
- Colquitt, J.A., Jeffery A. LePine, Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace Second Edition*. New York: The McGraw- Hill Companies Inc.
- Csikszentmihalyi, M. 1996. *Creativity: Flow and The Psychology of Discovery and Invention*. New York: Harper Collins.
- Csikszentmihalyi, M. 1997. Finding Flow: The Psychology of Engagement with Everyday Life. *Psychology Today*.
- Csikszentmihalyi, M. 2008. *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. HarperCollins e-books.
- Dessler, Gary. 1997. *Management Sumber Daya Manusia*. Terj. Benyamin Molan. Jakarta: PT Prenhallind.
- English, B., D. Morrison, D., and C. Chalon. 2010. Moderator Effects of Organizational Tenure on The Relationship between Psychological Climate and Affective Commitment. *Journal of Management Development*. Vol. 29 (4): 394-408.
- Ghozali, I. (2006). *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*.
- Gondokusumo, S dan E. M. Sutanto. 2015. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. Vol. 17 (2): 186-196.
- Hadi, S. 1991. *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai*. Yogyakarta: FP UGM.
- Hair, J. F., G. T. M. Hult, C.M. Ringle, M. Sarstedt. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. 2nd Edition. Thousand Oaks: Sage.
- Kreitner, R. and A. Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Terj. Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Martin, A. J. and S.A. Jackson. 2008. Brief Approaches to Assessing Task Absorption and

- Enhanced Subjective Experience: Examining 'Short' and 'Core' Flow in Diverse Performance Domains. *Motivation and Emotion*. Vol.32: 141-157.
- Mathieu, J.E. and D.M. Zajac. 1990. A Review and Metalysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. Vol.108 (2): 171-194.
- Robbin, S. and T. Judge. 2009. *Organizational Behavior 13th Edition*. New Jersey: Pearson International Edition.
- Sawarjuwono, Tjiptohadi, dan A. P. Kadir. 2003. Intelektul Capital: Pengukuran dan Pelaporan. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*. Vol.5 (1): 35-57.
- Schermerhorn, J. R. 2010. *Introduction to Management 10th Edition*. Asia: John Wiley & Sons Inc.
- Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. & Leslie W. Rue. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Terj. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Waterman, A.S. 2005. When Effort is Enjoyed: Two Studies of Intrinsic Motivation for Personality Salient Activities. *Journal Motivation and Emotion* Vol. 29 (3): 165-178
- Watson, AW. B. Taheri. S. Glasgow. K. D O'Gorman. 2017. Branded Restaurants Employees' Personal Motivation, Flow and Commitment: The Role of Age, Gender and Length of Service. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Wiley, C. 1997. What Motivates Employees According to Over 40 Years of Motivation Surveys. *International Journal of Manpower*. Vol. 18 (3): 263-280.
- Williams, L. J. and S.L. Anderson. 1991. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Redictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*. Vol. 17 (3): 601-617.
- World Bank. 2005. *Gender Issues and Best Practices in Land Administration Projects : A Synthesis Report*. Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/8355> License: CC BY 3.0 IGO." Diakses 5 Desember 2018.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Uji Moderasi

<i>Path</i>	<i>Path Coefficient</i>	<i>p-value</i>	<i>Path Coefficient</i>	<i>p-value</i>	<i>Path Coefficient-diff</i>	<i>p-Value</i>
Usia	<25 tahun		>25 tahun		(<25 tahun - >25 tahun))	(<25 tahun vs >25 tahun)
Motivasi Pribadi - Flow	0,622	0,000	0,509	0,000	0,113	0,109
Flow - Komitmen Karyawan	0,071	0,605	0,288	0,008	0,217	0,889
Motivasi Pribadi - Komitmen Karyawan	0,350	0,002	0,138	0,299	0,213	0,102
Jenis Kelamin	Laki-laki		Perempuan		(Laki-laki - Perempuan))	(Laki-laki vs Perempuan)
Motivasi Pribadi - Flow	0,640	0,000	0,477	0,000	0,164	0,033
Flow - Komitmen Karyawan	0,194	0,117	0,176	0,188	0,018	0,457
Motivasi Pribadi - Komitmen Karyawan	0,219	0,059	0,278	0,013	0,059	0,648
Lama Bekerja	<3,4 tahun		>3,4 tahun		(<3,4 tahun - >3,4 tahun))	(<3,4 tahun vs >3,4 tahun)
Motivasi Pribadi - Flow	0,528	0,000	0,606	0,000	0,078	0,806
Flow - Komitmen Karyawan	0,101	0,344	0,300	0,031	0,199	0,884
Motivasi Pribadi - Komitmen Karyawan	0,410	0,000	0,090	0,585	0,320	0,038

Sumber: Data primer yang diolah, 2019