

KEY EXPERIENCES TO JOB-BASED PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP: GAMBARAN PROSES KARYAWAN MENJADI LEBIH BERTANGGUNG JAWAB

Meiwati¹ & P. Tommy Y. S. Suyasa²

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: meiwatigowandi@gmail.com

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: tommys@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 14-04-2019, revisi: 6-09-2019, diterima untuk diterbitkan : 3-10-2023

ABSTRACT

Psychological ownership is important for an organization or company. When employees feel like they are owners, their relationship with the company will change, influencing how they think, work, make decisions, and increase their sense of responsibility for their work. Three key experiences that shape psychological ownership are experienced control, intimate knowing, and investment of self. However, limited research has examined these three key experiences simultaneously, and none has identified which one has the strongest influence on job-based psychological ownership. This study involved 310 manufacturing industry employees. Job-based psychological ownership variable was measured using six Likert-scale questions, while the three key experiences variables were measured using Likert scale questions: experienced control dimension (22 questions), intimate knowing dimension (4 questions), and investment of self dimension (5 questions). The data were examined using multiple regression analysis. The results indicate that investment of self has the strongest influence on psychological ownership, followed by intimate knowing and experienced control. This means that the more time, energy, and attention dedicated (investment of self), the understanding of the job deeply (intimate knowing), and the employee's ability to finish their work (experienced control), the higher the job-based psychological ownership. The findings of this study should contribute to enriching the literature on psychological ownership and become a reference for organizational leaders to give opportunities for employees to invest through self-dedication and to contribute their ideas to projects. Employees who have developed psychological ownership are likely to perform their tasks optimally.

Keywords: *psychological ownership, job-based psychological ownership, experienced control, intimate knowing, investment of self*

ABSTRAK

Psychological ownership menjadi term penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Ketika karyawan merasa seperti seorang *owner*, maka hubungan mereka dengan perusahaan akan berubah dan hal itu dapat memengaruhi cara mereka berpikir, bekerja, mengambil keputusan, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Terdapat tiga *key experiences* yang membentuk *psychological ownership*, yaitu *experienced control*, *intimate knowing*, dan *investment of self*. Namun, masih sedikit penelitian tentang ketiga *key experiences* secara bersamaan dan belum ada penelitian yang menunjukkan *key experiences* dengan pengaruh terkuat terhadap *job-based psychological ownership*. Penelitian ini dilaksanakan pada 310 karyawan industri manufaktur. Variabel *job-based psychological ownership* diukur menggunakan 6 butir pertanyaan berskala Likert, sedangkan variabel *key experiences* diukur dengan skala Likert, dengan dimensi *experienced control* menggunakan 22 butir pertanyaan, dimensi *intimate knowing* menggunakan 4 butir pertanyaan, dan dimensi *investment of self* menggunakan 5 butir pertanyaan. Data yang diperoleh kemudian diuji menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *investment of self* memiliki pengaruh terbesar terhadap *psychological ownership*, diikuti oleh *intimate knowing* dan *experienced control*. Artinya semakin banyak waktu, energi, dan perhatian yang didedikasikan (*investment of self*), pemahaman tentang pekerjaan dan segala hal yang berhubungan dengannya (*intimate knowing*), dan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya (*experienced control*), maka semakin tinggi *job-based psychological ownership*. Temuan penelitian ini hendaknya turut berkontribusi dalam memperkaya literatur terkait *psychological ownership* dan menjadi acuan bagi pengurus organisasi untuk memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk berinvestasi dalam bentuk dedikasi diri dan menuangkan ide/gagasan mereka pada sebuah proyek. Karyawan yang sudah mengembangkan *psychological ownership* berkemungkinan besar untuk melakukan tugas dengan maksimal.

Kata Kunci: *psychological ownership, job-based psychological ownership, experienced control, intimate knowing, investment of self*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Psychological ownership merupakan bagian dari *Positive Organizational Behaviour* (POB) (Avey et al., 2009). Beberapa peneliti menemukan bahwa *psychological ownership* berkorelasi positif dengan konstruk positif yang terdapat dalam dunia industri dan organisasi. *Psychological ownership* berkorelasi dengan komitmen organisasi, *affective commitment*, kepuasan kerja, *organization-based self-esteem*, *work engagement*, *intention to stay*, dan *extra-role behaviors* seperti OCBs, *stewardship behavior*, *voice behavior*, serta *helping behavior* (Dawkins et al., 2017).

Psychological ownership adalah salah satu variabel yang membuat *employee-owner* berbeda dari *non-owners* (Pierce & Furo, 1990 dalam Sieger et al., 2013). Karyawan yang memiliki *psychological ownership* merasa bertanggung jawab. Tanggung jawab yang dirasakan karyawan meliputi perlindungan, kepedulian, dan keinginan untuk berkorban bagi perusahaan (Pierce et al., 2001).

Psychological ownership menjadi *term* yang penting bagi PT DMG. Hal ini disebabkan adanya kepercayaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengelola perusahaan sendiri sebagai perpanjangan tangan PT DMG. Karyawan yang dipercaya untuk mengelola perusahaan akan diperlengkapi dengan pengetahuan tentang perusahaan seperti kondisi keuangan perusahaan, modal perusahaan, biaya pembelian, harga jual produk, dan sebagainya. Dengan mengetahui pengetahuan tersebut, secara tidak langsung PT DMG seperti memberitahukan rahasia bisnis perusahaannya. Oleh karena itu, penting bagi karyawan yang dipercaya untuk memiliki perasaan tanggung jawab dan *sense of burden sharing*, yakni adanya perasaan memikul beban yang sama dengan karyawan lain (Pierce et al., 2001), karena tidak menutup kemungkinan rahasia bisnis tersebut diketahui dan dicuri oleh karyawan yang berubah menjadi pesaing. Hanya ketika karyawan merasa bahwa dirinya adalah *owner*, maka hubungan mereka dengan perusahaan akan mengalami perubahan dan hal itu dapat mempengaruhi cara mereka berpikir dan mengambil keputusan bagi Perusahaan, termasuk cara karyawan dalam bekerja (Druskat & Pescosolido, 2002; Duncan, 2001; Gamble et al., 2001; Vandewalle et al., 1995; dalam Wagner et al., 2003).

Umumnya, *ownership* atau rasa kepemilikan ditujukan terhadap suatu objek/benda. Namun, “target kepemilikan” juga dapat ditujukan pada identitas nonfisik seperti konsep/gagasan, organisasi, bahkan orang lain. Perasaan tersebut dapat didukung oleh kepemilikan formal ataupun tidak, di mana individu bersedia menginvestasikan dirinya terhadap target karena target merupakan bagian dari identitas diri (Isaacs, 1933 dalam Pierce et al., 2001).

Dalam *setting* organisasi, terdapat dua hal yang dapat menjadi target *psychological ownership*, yaitu *job* dan *organization* (Mayhew et al., 2007). Pierce et al. (2004) menjelaskan bahwa terdapat korelasi antara *job-based psychological ownership* dan *organization-based psychological ownership* karena karyawan mengalami pengalaman-pengalaman dengan organisasi melalui pekerjaan. Teori yang melandasi hal tersebut adalah teori persepsi dan kognisi menggunakan perspektif “*relational*” dan “*generalization*”. Menurut Sluss dan Ashforth (2008 dalam Peng & Pierce, 2015) “*relational*” dan “*generalization*” antara dua objek dapat terjadi ketika objek tersebut memiliki keterkaitan/hubungan satu dengan yang lainnya. Berangkat dari pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa pekerjaan dan perusahaan/organisasi tempat karyawan bekerja adalah dua hal yang saling terkait/berhubungan satu dengan yang lainnya. Hubungan karyawan dengan organisasi dibentuk dari peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan

(Morgeson & Hofmann, 1999 dalam Peng & Pierce, 2015). Mengingat pentingnya *job-based psychological ownership* dalam pembentukan rasa kepemilikan terhadap organisasi (*organization-based psychological ownership*), penelitian ini akan mengkhususkan hanya pada *job-based psychological ownership*.

Pierce et al. (2001) mengkaji tentang bagaimana anggota karyawan dapat merasakan unsur kepemilikan. Berdasarkan sejumlah penelitian terdahulu, dirumuskanlah tiga jalur utama (mekanisme) yang dapat menyebabkan munculnya *psychological ownership*. Pertama, *controlling the target* (kendali terhadap target kepemilikan). Kendali adalah karakteristik utama dalam fenomena kepemilikan. Rudmin dan Berry (1987 dalam Pierce et al., 2001) menemukan bahwa kepemilikan berarti kemampuan untuk menggunakan dan mengendalikan penggunaan objek. Dalam organisasi, pekerjaan yang memberikan otonomi lebih besar menyiratkan tingkat control yang lebih tinggi, yang kemudian meningkatkan kemungkinan munculnya perasaan kepemilikan terhadap pekerjaan tersebut. Kedua, *intimately know the target* (pengetahuan mendalam mengenai target kepemilikan). Asosiasi dengan suatu objek adalah hal yang penting dalam kepemilikan. Karena itu, kepemilikan juga seringkali dibingkai dalam istilah asosiasi. Dalam organisasi, karyawan memiliki peluang untuk mengalami proses asosiasi dalam bentuk akses terhadap informasi perusahaan seperti visi-misi, tujuan perusahaan, dan performa kerja. Selain cakupan informasi, intensitas asosiasi (misalnya masa jabatan yang panjang) juga dapat meningkatkan kemungkinan munculnya perasaan kepemilikan (Pierce et al., 2001). Ketiga, *investing the self into the target* (menginvestasikan diri pada target kepemilikan). dalam organisasi, investasi dapat berupa waktu, ide/gagasan, keterampilan, dan energi fisik, psikologis, serta intelektual. Semakin banyak investasi individu, semakin kuat *psychological ownership* mereka.

Pierce et al. (2003) kemudian menjelaskan bagaimana karyawan dapat merasakan *job-based psychological ownership* dan mengidentifikasi tiga *key experiences* yang membentuk *job-based psychological ownership*. Tiga *key experiences* tersebut adalah kendali/wewenang yang dimiliki karyawan terhadap segala aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan (*experienced control*), pengetahuan dan pemahaman karyawan yang mendalam tentang pekerjaan dan segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan (*intimate knowing*), serta waktu, energi, fokus, dan perhatian yang didedikasikan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (*investment of self*).

Masih sedikit penelitian yang meneliti ketiga *key experiences* secara bersamaan dan menghubungkannya dengan *job-based psychological ownership*. Brown et al. (2014) adalah peneliti pertama yang meneliti ketiga *key experiences* secara bersamaan. Pada tahun 2015, Bullock membuat penelitian dengan judul *the development of job-based psychological ownership* yang didasarkan oleh penelitian Brown et al. (2014). Pada penelitiannya, Bullock (2015) menjadikan tiga *key experiences* sebagai variabel mediator. Sekalipun demikian, ia menguji peran *key experiences* terhadap *job-based psychological ownership*. Dari hasil penelitiannya, diperoleh bahwa *investment of self* ($\beta = 0.448, p < 0.01$) adalah *key experiences* yang paling berpengaruh terhadap *job-based psychological ownership* diikuti oleh *experienced control* ($\beta = 0.244, p < 0.01$), terakhir *intimate knowing* ($\beta = 0.130, p < 0.01$). Urutan *key experiences* mana yang lebih berpengaruh pada penelitian Bullock (2015) berbeda dari yang dinyatakan oleh Pierce et al. (2003). Pierce et al. (2003) menyatakan *key experiences* utama yang berpengaruh terhadap *psychological ownership* adalah *experienced control* diikuti oleh *investment of self*. *Intimate knowing* merupakan *key experiences* yang paling sedikit mempengaruhi *psychological ownership*. Belum terdapat penelitian yang benar-benar ditujukan

untuk meneliti *key experiences* mana yang paling kuat mempengaruhi terbentuknya *job-based psychological ownership*.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *key experiences* (*experienced control*, *intimate knowing*, *investment of self*) berperan terhadap *job-based psychological ownership*. Jika *key experiences* dapat memprediksi/berperan sebagai prediktor dari *job-based psychological ownership*, manakah aspek *key experiences* yang paling besar peranannya/kontribusinya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada 11 perusahaan manufaktur anak grup dari PT DMG yang berlokasi di kota Cimahi dan kabupaten Sidareja. Subjek penelitian adalah karyawan tetap di perusahaan atau yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun yang memiliki rentang usia antara 18 - 65 tahun. Jumlah kuesioner yang memenuhi syarat dan dapat digunakan sebanyak 310 kuesioner.

Gambaran demografis subjek penelitian dilihat dari jenis kelamin didapati partisipan laki-laki sebanyak 51.6% dan sisanya adalah partisipan perempuan sebanyak 48.4%. Dilihat dari status pendidikan terakhir mayoritas memiliki pendidikan SMK sebanyak 34.5%, SMU sebanyak 30.6%, sisanya adalah Diploma dan SMP. Dilihat dari lokasi instansi tempat bekerja, partisipan yang bekerja di kota Cimahi sebanyak 62.3% dan sisanya di Kabupaten Sidareja sebanyak 37.7%. Dilihat dari level jabatan, mayoritas partisipan berada pada level jabatan sebagai staf sebanyak 51% dan sisanya supervisor/kepala bagian, operator sebanyak, dan manager.

Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu *job-based psychological ownership* dan *key experiences*. Untuk mengukur *job-based psychological ownership*, penelitian ini menggunakan 6 butir pernyataan yang diadaptasi dari alat ukur yang dikembangkan oleh Brown et al. (2011 dalam Pierce & Jussila, 2011). Contoh butir adalah “Salah satu sumber kepuasan terbesar dalam hidup saya berasal dari pekerjaan saya saat ini”. Respon partisipan terhadap alat ukur menggunakan skala Likert dengan rentang 1-4, di mana 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 4 menunjukkan sangat setuju. Kuesioner ini memiliki nilai reliabilitas 0.619.

Skala *key experiences* dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga dimensi yaitu kendali/wewenang yang dimiliki karyawan atas pekerjaannya (*experienced control*); pengetahuan dan pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya (*intimate knowing*); serta waktu dan energi yang didedikasikan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (*investment of self*). Untuk mengukur variabel kendali/wewenang yang dimiliki karyawan terhadap segala aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan (*experienced control*), peneliti menggunakan 22 butir pernyataan yang diadaptasi dari alat ukur yang dikembangkan oleh Dwyer dan Ganster (1991). Contoh butir adalah “Seberapa besar wewenang (kendali) yang Anda miliki untuk menentukan banyaknya pekerjaan yang dapat Anda selesaikan setiap harinya?”. Respon partisipan terhadap alat ukur menggunakan skala Likert dengan rentang 1-4, di mana angka 1 menunjukkan sangat sedikit dan 4 menunjukkan sangat banyak. Kuesioner ini memiliki nilai reliabilitas 0.826.

Untuk mengukur variabel pengetahuan dan pemahaman karyawan yang mendalam tentang pekerjaan dan segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan (*intimate knowing*), penelitian ini menggunakan 4 butir pernyataan yang diadaptasi dari alat ukur yang dikembangkan oleh Brown et al. (2014). Contoh butir adalah “Saya sangat mengenal segala hal yang berhubungan dengan tugas/pekerjaan saya saat ini”. Respon partisipan terhadap alat ukur menggunakan skala Likert

dengan rentang 1-4, di mana angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 4 menunjukkan sangat setuju. Kuesioner ini memiliki nilai reliabilitas 0.839.

Untuk mengukur variabel waktu, energi, fokus, perhatian yang didedikasikan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (*investment of self*), peneliti menggunakan 5 butir pernyataan yang diadaptasi dari alat ukur yang dikembangkan oleh (Brown et al., 2014). Contoh butir adalah “Saya menginvestasikan sebagian besar waktu (hidup) saya untuk menekuni pekerjaan saat ini”. Respon partisipan terhadap alat ukur menggunakan skala Likert dengan rentang 1-4, di mana angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 4 menunjukkan sangat setuju. Kuesioner ini memiliki nilai reliabilitas 0.72.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis peran *experienced control*, *intimate knowing*, dan *investment of self* terhadap *psychological ownership* dilakukan dengan menggunakan uji regresi berganda (*multiple regression*). Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa *experienced control* secara signifikan memprediksi *job-based psychological ownership* ($\beta = 0.172$, $t = 3.167$ dengan $p < 0.05$), *intimate knowing* secara signifikan memprediksi *job-based psychological ownership* ($\beta = 0.267$, $t = 5.031$ dengan $p < 0.05$), dan *investment of self* secara signifikan memprediksi *job-based psychological ownership* ($\beta = 0.280$, $t = 5.280$ dengan $p < 0.05$).

Untuk mengevaluasi dimensi *key experiences* yang paling besar kontribusinya terhadap *job-based psychological ownership* digunakan uji regresi berganda (*multiple regression*). Hasil tersebut seperti ditunjukkan pada Tabel 1. Data yang ada menunjukkan terdapatnya korelasi antara dimensi *key experiences* (*experienced control*, *intimate knowing*, serta *investment of self*) dan *job-based psychological ownership* ($R = 0.548$). *Experienced control*, *intimate knowing*, serta *investment of self* secara bersama-sama mempengaruhi *job-based psychological ownership* sebesar 30% ($F = 43.729$, $p < 0.05$). Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Pierce dan Jussila (2011) bahwa *key experiences* merupakan *direct causes of psychological ownership*. *Key experiences* berhubungan dengan motif yang membentuk *psychological ownership*. Motif adalah sesuatu yang berada dalam diri individu yang menjadi aktif pada waktu yang berbeda-beda dengan tingkatan yang bervariasi pada saat seseorang berinteraksi dengan target yang dianggap potensial menjadi target kepemilikan. Saat motif tersebut aktif, hal itulah yang menjadi alasan terbentuknya *psychological ownership* terhadap target.

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Berganda Job-based Psychological Ownership

Dimensi Key Experiences	Job-based Psychological Ownership			
	R	R ²	F	p
<i>Experienced control, intimate knowing, serta investment of self</i>	0.548	0.300	43.729	0.00

Tabel 2 memperlihatkan bahwa *investment of self* memberikan kontribusi terbesar terhadap *job-based psychological ownership* dengan angka 28%. Diikuti oleh *intimate knowing* sebesar 26.7% dan *experienced control* sebesar 17.2% (kolom *beta standardized coefficients*). Persamaan regresi dengan menggunakan metode kuadrat terkecil kriteria (*least squares criterion*) terlihat pada kolom *beta unstandardized coefficients* (Tabel 2) adalah:

$$Y' = 1.045 + 0.188 X_1 + 0.202 X_2 + 0.243 X_3$$

di mana:

Job-based psychological ownership = 1.045 + 0.188 *experienced control* + 0.202 *intimate knowing* + 0.243 *investment of self*. Berdasarkan besarnya konstanta yang ada pada ketiga aspek/dimensi, maka *investment of self* memberikan sumbangan terbesar terhadap *job-based psychological ownership*.

Tabel 2

Hasil Uji Regresi Dimensi Key Experiences Terhadap Job-based Psychological Ownership

Dimensi Key Experiences	Job-based Psychological Ownership			
	Beta Unstandardized	Beta Standardized	t	p
(Constant)	1.045	-	6.318	0.000
<i>Experienced control</i>	0.188	0.172	3.167	0.002
<i>Intimate knowing</i>	0.202	0.267	5.031	0.000
<i>Investment of self</i>	0.243	0.280	5.280	0.000

Penjelasan mengenai *key experiences* yang paling besar kontribusinya terhadap *job-based psychological ownership* dijelaskan melalui pembahasan di bawah ini. *Investment of self* merupakan *key experiences* yang paling berpengaruh terhadap terbentuknya *job-based psychological ownership* dijelaskan oleh Pierce et al. (2003). Pierce et al. (2003) menyebutkan bahwa *psychological ownership* akan semakin kuat dan lebih sering dirasakan individu, saat dua atau seluruh motif yang melandasi terbentuknya *psychological ownership* aktif. *Investment of self* memunculkan dua motif yang melandasi terbentuknya *psychological ownership*, yaitu *self-identity* (Dittmar, 1992; Mead, 1934; Porteous, 1976; dalam Brown et al., 2014) karena target/objek menjadi ekspresi dari diri dan *having a place/home* sebagai akibat dari *self-investment* yang dilakukan (Heidegger, 1967; Polanyi, 1962 dalam Brown et al., 2014). Individu yang menginvestasikan waktu dan energi terhadap target/objek (*investment of self*) akan merasa bahwa target/objek dan dirinya adalah satu kesatuan karena target/objek seakan berasal dari dalam diri dan individu dapat melihat hasil dari pekerjaan yang dilakukannya (Csikszentmihalyi Rochberg-Halton, 1981 dalam Bullock, 2015). Hal ini dapat langsung dialami oleh individu.

Key experiences berikutnya yang berpengaruh terhadap terbentuknya *job-based psychological ownership* adalah *intimate knowing* dan terakhir adalah *experienced control*. Hasil penelitian untuk *intimate knowing* dan *experienced control* pada penelitian ini berbeda dari penelitian yang dilakukan Bullock (2015) di mana dalam penelitian Bullock (2015) *key experiences* yang paling berpengaruh adalah *investment of self* diikuti oleh *experienced control* dan *intimate knowing*. Penjelasan mengenai hal tersebut dapat dijelaskan berdasarkan karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh sampel penelitian. Sampel dalam penelitian Bullock (2015) berasal dari berbagai industri sehingga karakteristik pekerjaan yang dilakukan sampel beraneka ragam. Dalam penelitian ini seluruh sampel berasal dari satu perusahaan yang sama yaitu manufaktur. Karakteristik pekerjaan karyawan manufaktur cenderung monoton/rutin. Karyawan melakukan pekerjaan yang sama setiap saat dan setiap harinya. Pierce dan Jussila (2011) mengatakan bahwa *intimate knowing* membutuhkan proses di mana individu perlu membangun hubungan dengan target/objek. Dengan melakukan pekerjaan yang sama setiap saat dan setiap harinya dapat membuat karyawan merasakan memiliki hubungan dengan pekerjaan tersebut. Hubungan atau kedekatan psikologis antara karyawan dan pekerjaan membuat karyawan senang karena karyawan memiliki pengetahuan mendalam tentang pekerjaan (Beaglehole, 1932 dalam Pierce et al., 2003). Hubungan atau kedekatan psikologis yang ada juga membuat pekerjaan diinternalisasi oleh karyawan dan pekerjaan menjadi bagian dari identitas diri/*self-identity* (McCracken, 1986

dalam Pierce et al., 2003). Oleh sebab itulah pada penelitian ini *intimate knowing* lebih berpengaruh pada terbentuknya *job-based psychological ownership*.

Experienced control merupakan *key experiences* terakhir berperan terhadap terbentuknya *job-based psychological ownership*. Hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan yang dilakukan karyawan manufaktur cenderung monoton/rutin. Karyawan melakukan pekerjaan yang sama setiap saat dan setiap harinya. Hackman dan Oldham (1975 dalam O'Driscoll et al., 2006) mengemukakan bahwa pekerjaan yang monoton/rutin tidak membutuhkan otonomi yang tinggi. Padahal untuk mengalami *personal control (experienced control)* salah satu hal yang dapat mempercepat hal tersebut adalah adanya otonomi yang tinggi (O'Driscoll et al., 2006; Pierce et al., 2004). Pierce dan Jussila (2011) menambahkan pendapat O'Driscoll et al. (2006) dan Pierce et al. (2004) bahwa pekerjaan yang monoton/rutin membuat karyawan lebih sulit merasakan perasaan kompeten sebagai akibat dari kemampuannya. Kesuksesan dalam penyelesaian tugas dinilai karyawan merupakan akibat sistem yang dibuat oleh orang lain bukan karena dirinya. Pekerjaan yang monoton/rutin mempunyai kesan sulit untuk dikendalikan oleh karyawan dan mudah untuk dilakukan karena hanya merupakan pengulangan. Sebagai akibatnya motif *efficacy-effectance* hanya terpuaskan sedikit. Oleh karena itulah *experienced control* karyawan terhadap pekerjaannya dalam penelitian ini lebih kecil dibandingkan dua dimensi *key experiences* lainnya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *experienced control*, *intimate knowing*, dan *investment of self* secara signifikan memprediksi *job-based psychological ownership*. Kendali/wewenang yang dimiliki karyawan (*experienced control*) mempengaruhi perasaan kepemilikan karyawan terhadap tugas, tanggung jawab, dan pekerjaannya saat ini. Pengetahuan dan pemahaman karyawan (*intimate knowing*) mempengaruhi perasaan kepemilikan karyawan terhadap tugas, tanggung jawab, dan pekerjaannya saat ini. Demikian juga dengan waktu, energi, fokus, perhatian yang didedikasikan oleh karyawan (*investment of self*) mempengaruhi perasaan kepemilikan karyawan terhadap tugas, tanggung jawab, dan pekerjaannya saat ini.

Experienced control, *intimate knowing*, dan *investment of self* secara bersama-sama signifikan memprediksi *job-based psychological ownership*. *Investment of self* merupakan aspek *key experiences* yang paling besar peranan/kontribusinya terhadap *job-based psychological ownership*. Diikuti oleh *intimate knowing* dan terakhir *experienced control*. Hasil yang diperoleh untuk peran dimensi *key experiences* yang paling besar peranan/kontribusinya terhadap *job-based psychological ownership* memberikan kontribusi terhadap literatur *psychological ownership* karena belum terdapat penelitian sebelumnya yang benar-benar bertujuan untuk meneliti uji peran aspek/dimensi *key experiences* yang paling besar peranan/kontribusinya.

Dedikasi/pengorbanan karyawan dalam hal waktu untuk pekerjaannya (*investment of self*) membuka peluang/kesempatan bagi karyawan untuk menggali informasi sebanyak mungkin mengenai tugas/pekerjaannya (*intimate knowing*). Semakin banyak informasi mengenai tugas/pekerjaan yang dimiliki karyawan merupakan tanda bahwa karyawan semakin memiliki pengetahuan/pemahaman mengenai tugas/pekerjaannya. Pengetahuan/pemahaman mengenai tugas membuat tugas menjadi lebih mudah untuk diselesaikan. Tugas yang mudah diselesaikan tersebut pada hakikatnya adalah objek yang terletak/berada di luar diri. Objek itu dapat dikendalikan dan menjadi representasi dari diri individu yang mengendalikannya (*experienced control*). Dengan kata lain, objek tersebut menjadi bentuk dari perluasan diri (*extended of self*). Bentuk perluasan diri (*extended of self*) diidentifikasi sebagai bagian dari diri sendiri atau

dirasakan sebagai sesuatu kondisi psikologis pribadi (*psychological ownership*). Hal ini disebabkan karena pekerjaan merupakan salah satu sumber kepuasan dalam hidup seorang karyawan. Dalam menjalankan pekerjaannya karyawan melakukannya dengan sepenuh hati/penuh penghayatan (Brown et al., 2011 dalam Pierce & Jussila, 2011).

Terdapat dua saran untuk penelitian selanjutnya. Saran pertama adalah peneliti menyarankan peneliti selanjutnya menguji *multidimensional framework of psychological ownership* (Olckers, 2011) dengan menggunakan desain penelitian *mixed methods* agar terdapat hal-hal baru yang dapat dikonstruksikan terhadap konstruk *psychological ownership* terutama untuk konteks Indonesia. Penelitian mengenai topik *psychological ownership* merupakan fenomena yang memiliki kesempatan untuk di-*explore* dikarenakan masih sedikit literatur yang membahas fenomena ini. Saran kedua untuk tujuan generalisasi penelitian, peneliti lain dapat meneliti bidang industri lain misalnya meneliti karyawan jasa atau bidang-bidang industri yang lain. Hal ini dapat memberikan sumbangsih terhadap hasil penelitian ini mengingat belum banyak penelitian kuantitatif untuk topik *psychological ownership* yang meneliti dengan menggunakan sampel seperti dalam penelitian ini.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Ucapan terima kasih peneliti ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian penelitian ini. Pertama, kepada *gate keeper* yang telah memperkenalkan peneliti kepada PT DMG. Kedua, kepada PT DMG, yaitu manajemen, *general manager* PT TPN, direktur PT AAG, dan HRD yang telah berkontribusi/berpartisipasi dalam pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat selesai tepat waktu. Ketiga, kepada direktur Akademi Sekretari Budi Luhur dan *translator* yang membantu peneliti menerjemahkan alat ukur dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 173-191. <https://doi.org/10.1002/job.583>
- Brown, G., Pierce, J. L., & Crossley, C. (2014). Toward an understanding of the development of ownership feelings. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 318-338. <https://doi.org/10.1002/job.1869>
- Bullock, R. (2015). *The development of job-based psychological ownership* (Publication No. 10002516) [Doctoral dissertation, Seattle Pacific University]. ProQuest Dissertations and Theses Global. https://www.proquest.com/openview/1e05a26de5a94c6adfe1a192018eb9d2/1?pq-origsite=gsc_holar&cbl=18750
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A., & Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163-183. <https://doi.org/10.1002/job.2057>
- Dwyer, D. J., & Ganster, D. C. (1991). The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 12(7), 595-608. <https://doi.org/10.1002/job.4030120704>
- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N. M., Bramble, T., & Gardner, J. (2007). A study of the antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. *The Journal of Social Psychology*, 147(5), 477-500. <https://doi.org/10.3200/SOCP.147.5.477-500>

- O'Driscoll, M. P., Pierce, J. L., & Coghlan, A.-M. (2006). The psychology of ownership: Work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors. *Group & Organization Management*, 31(3), 388-416. <https://doi.org/10.1177/1059601104273066>
- Olckers, C. (2011). *A multi-dimensional measure of psychological ownership for South African organisations* [Doctoral dissertation, University of Pretoria]. University of Pretoria Repository.
<http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-10152011-113238/https://repository.up.ac.za/server/api/core/bitstreams/4f9f24c9-3ff3-4139-a002-bbcb96f46f6b/content>
- Peng, H., & Pierce, J. L. (2015). Job- and organization-based psychological ownership: relationship and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 151-168. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2012-0201>
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2011). *Psychological ownership and the organizational context: Theory, research evidence, and application*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9780857934451>
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management*, 26(2), 298-310. <https://doi.org/10.2307/259124>
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7(1), 84-107. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.7.1.84>
- Pierce, J. L., O'Driscoll, M. P., & Coghlan, A.-M. (2004). Work environment structure and psychological ownership: The mediating effects of control. *The Journal of Social Psychology*, 144(5), 507-534. <http://doi.org/10.3200/SOCP.144.5.507-534>
- Sieger, P., Zellweger, T., & Aquino, K. (2013). Turning agents into psychological principals: Aligning interests of non-owners through psychological ownership. *Journal of Management Studies*, 50(3), 361-388. <https://doi.org/10.1111/joms.12017>
- Wagner, S. H., Parker, C. P., & Christiansen, N. D. (2003). Employees that think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, 56(4), 847-871. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00242.x>