

## ***Hubungan antara Meaningful Work dan Work Engagement pada Karyawan di Fakultas Psikologi Unjani***

**Endah Andriani Pratiwi<sup>1</sup>, Devy Sekar Ayu Ningrum<sup>2</sup>, dan Tri Rhindra Mayang Sari<sup>3</sup>**

*Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi<sup>1,3</sup>*

*Institut Ilmu Pendidikan dan Keguruan Siliwangi, Cimahi<sup>2</sup>*

*e-mail: endah.andriani@lecture.unjani.ac.id, devysekar@ikipsiliwangi.ac.id, trmayangsari@gmail.com*

### **Abstract**

*This study aims to determine meaningful work and work engagement of employees of the Faculty of Psychology. All employees in the organization are expected to have a sense of attachment to work and also with the organization. The method used in this research is correlational. Subjects in this study were 60 employees of the Faculty of Psychology, General Achmad Yani University (UNJANI) consisting of 25 teaching staff and 35 educational staff. The measuring instrument used in this study is to modify the measuring instrument from The Work and Meaning Inventory from Steger et al (2012) and the Utrecht Work Engagement Scale - 17 made by Scaufeli and Bakker (2003). Spearman's correlation test showed a correlation result of 0.647 ( $r = 0.647, p < .001$ ), which means that there is a significant positive relationship between meaningful work and work engagement among employees at the Faculty of Psychology, Unjani.*

**Keywords :** *Meaningful Work, University, Work Engagement, Employee*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kaitan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada pegawai Fakultas Psikologi. Semua pegawai yang ada di dalam organisasi diharapkan memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaan dan juga dengan organisasinya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Fakultas Psikologi Universitas Jenderal Achmad Yani (UNJANI) yang berjumlah 60 orang yang terdiri dari tenaga pendidik sebanyak 25 orang dan tenaga kependidikan sebanyak 35 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah memodifikasi alat ukur dari *The Work and Meaning Inventory* dari Steger et al (2012) dan *Utrecht Work Engagement Scale - 17* yang dibuat oleh Scaufeli dan Bakker (2003). Uji korelasi *spearman's* didapatkan hasil korelasi 0.647 ( $r = 0.647, p < .001$ ), artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada pegawai di Fakultas Psikologi Unjani.

**Kata kunci:** Kebermaknaan Kerja, Keterikatan Kerja, Karyawan

## **I. Pendahuluan**

Universitas merupakan organisasi yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat, dengan tujuan ikut serta dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Sehingga, menjadi penting bagi universitas memiliki tujuan dari kinerja yang dilakukan berdasarkan demi kepentingan masyarakat luas. Dalam menjalankan fungsi dan tujuannya, universitas membutuhkan peran dari ketenagaan, yang meliputi dosen sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Undang Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 12 Pasal 69 Tahun 2012). Dengan banyaknya tantangan di tempat kerja pada pegawai untuk dapat sepenuhnya bekerja dengan tujuan bagi orang lain dan memberikan pelayanan kepada orang lain,

membuat pegawai membutuhkan kebermaknaan kerja sehingga dapat dengan penuh merasa terikat pada pekerjaan mereka.

Keterlibatan menjadi kunci utama dalam meningkatkan keuntungan organisasi serta kinerja karyawan, bagi perusahaan. Hal tersebut menjadi penting bagi perusahaan untuk mengelola dan menjaga keterlibatan kerja pada karyawan (Bakker & Demerouti, 2008; Bleeker & Roodt, 2002). *Engagement* memberikan beberapa hasil positif pada karyawan selama bekerja, seperti adanya komitmen organisasi, pengurangan *turnover*, kepuasan karir, mengurangi *burnout* dan masalah kesehatan, keterikatan dengan pasangan serta perilaku proaktif (Speizer, et al dalam Bakker & Leiter, 2010).

Dalam perkembangannya, konsep engagement yang dikemukakan oleh Schaufeli et al (2002), memberikan konstruksi konseptual maupun operasional, dengan mengembangkan instrumen khusus untuk mengukur keterikatan kerja (Schaufeli & Bakker, 2003). Konstruk konseptual ini juga telah mencakup penjelasan dari istilah engagement yang lain, yaitu job engagement dan employee engagement. Schaufeli et al (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan positif, terpenuhi, berhubungan dengan pikiran dalam keadaan bekerja yang ditandai oleh adanya tiga komponen, yaitu vigor, dedication dan absorption. Vigor dikaitkan dengan perilaku energik, dedication dikaitkan dengan emosional, dan absorption dikaitkan dengan komponen kognitif.

Keterikatan kerja dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah *job resource*. Fairlie (2011) mengatakan bahwa, dalam kaitannya dengan keterikatan kerja, kebermaknaan kerja merupakan salah satu *job resource* paling penting pada diri individu untuk menghadapi *job demands* yang didapatkan selama berkerja, karena bukan hanya dapat meningkatkan keterikatan kerja pada pegawai, namun juga dapat membantu pegawai untuk memaksimalkan penggunaan dari *resource* lainnya.

Manusia memiliki dorongan motivasi utama, salah satunya meliputi usaha yang dilakukan manusia untuk menyadari dan mencari makna dalam kehidupannya. Hal tersebut memberikan kemungkinan setiap individu untuk dapat memberikan makna pada setiap hal yang berkaitan dengan hidupnya, termasuk pada pekerjaan yang dijalankan. Frankl (1984) menekankan bahwa pekerjaan dapat menjadi suatu lambang dari aktivitas manusia yang sangat bermakna.

*Meaning* merupakan konsep hubungan yang tidak dapat dihindari dari keberadaan seseorang, mencakup tempat kerja sebagai bagian yang tidak dapat dielakkan oleh seseorang (Geldenhuis et al, 2014). Kebermaknaan kerja diperoleh saat individu mengetahui usaha yang dilakukan berhasil mendukung tujuan yang jelas dalam organisasi dan memberikan

kontribusi yang lebih besar. Kebermaknaan kerja merupakan suatu cara seorang pegawai dalam mengekspresikan makna dan tujuan hidupnya melalui aktivitas kerja, yang mana mengambil sebagian besar waktu pegawai (Steger et al, 2012). Kebermaknaan kerja memiliki peranan terhadap performa dan hasil kerja karyawan.

Pandangan - padangan teoretis mengatakan bahwa beberapa proses psikologis seperti perasaan memiliki kewajiban, merasakan bermakna dan suasana hati yang positif bertindak sebagai sumber daya kerja yang apabila terpenuhi maka berakibat pada pengalaman keterikatan kerja karyawan. Pengalaman bermakna dalam berkerja secara psikologis akan menggerakkan sikap, perilaku dan kelekatan dengan pekerjaan yang pada akhirnya mejadi pendorong yang paling penting untuk keterikatan kerja (Mulyati dkk, 2019). Saat karyawan menilai bahwa pekerjaan mereka memiliki makna, maka karyawan cenderung akan mengerahkan segenap kekuatan yang dimiliki (Van Wingerden J & Van der Stoep J, 2018).

Keberadaan kebermaknaan kerja juga tidak terlepas pada pegawai di Universitas. Melihat dari keadaan tempat kerja, universitas merupakan tempat kerja yang unik untuk karyawan, karena tanpa disadari perkembangan yang ada pada universitas terus berkembang. Universitas tidak jarang seringkali mendapatkan kritikan yang berkaitan dengan keadaan akademik. Sehingga, dibutuhkan perspektif kebermaknaan kerja dari seluruh bagian yang berada pada universitas (Riivari et al, 2018). Keadaan Universitas yang merupakan organisasi bersifat publik, memberikan dampak pada ambiguitas tujuan dari pegawai. Dalam organisasi yang memiliki kompleksitas dan ambiguitas tujuan, dapat memberikan kesulitan bagi pegawai untuk mengerti dan paham mengenai kontribusi yang spesifik dari pekerjaan mereka untuk organisasi atau lingkungan sosial. Berakibat pada perasaan kurang keberartian pegawai dari pekerjaan mereka (Tummers & Knies, 2013).

## II. Tinjauan Teoritis

Penjelasan kebermaknaan kerja yang dikemukakan oleh Steger et al (2012) merupakan pengembangan dari definisi yang dikonsepskan oleh Rosso et al (2010). Rosso et al (2010) mendefinisikan kebermaknaan kerja adalah pengalaman kerja sebagai sesuatu yang signifikan dan memegang lebih banyak *positive meaning* bagi individu. Namun, Steger et al (2012) mengembang definisi tersebut menjadi, kebermaknaan kerja ialah membuat makna kerja itu sendiri dan keinginan untuk berkontribusi secara optimal, serta valensi positif dari kebermaknaan kerja memiliki fokus pada *eudemonic* (berorientasi pertumbuhan dan tujuan) dibandingkan dengan *hedonic* (berorientasi kesenangan).

Steger et al (2012) melibatkan *calling* dalam penyusunan konsep mengenai kebermaknaan kerja, yang mana ia menjelaskan *calling* sebagai lebih dari konstruk spesifik yang berada di bawah payung dari kebermaknaan kerja. Steger & Dik (2010), menyatakan bahwa kebermaknaan kerja merupakan lambang dari sebuah kesempatan untuk melebihi batasan maksimal dari usaha dan keberhasilan seseorang, sebagai salah satu cara untuk meningkatkan well-being dari seseorang dengan organisasi. Untuk dapat memahami kebermaknaan kerja maka Steger et al (2012) mengkonsepkan model *three-dimensional* dari kebermaknaan kerja yang dapat juga dikatakan sebagai aspek dari kebermaknaan kerja, yaitu *positive meaning (PM) in work*, *meaning making (MM) through work*, dan *greater good (GG) motivational*.

***Positive Meaning (PM) in Work***, pengalaman subjektif yang dimaknai bahwa apa yang sedang mereka lakukan memiliki arti signifikan secara positif bagi mereka. Komponen ini secara jelas merupakan refleksi dari ide mengenai *psychological meaningfulness* yang telah menjadi bagian dari keadaan psikologis di tempat kerja sejak konsep mengenai model *job characteristics*. Pada komponen ini, harus termasuk penggambaran mengenai perasaan (*sense*) yang seseorang buat mengenai pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang berarti dan bermakna. ***Meaning Making (MM) Through Work***, komponen ini berhubungan dengan cara yang spesifik yang mana kebermaknaan kerja memberikan keuntungan bagi *meaning in life* seseorang, serta membantu seseorang untuk menggambarkan konteks hidup yang lebih luas dari pekerjaan mereka. ***Greater Good (GG) Motivation***, keinginan untuk memberikan pengaruh yang positif bagi sesuatu yang lebih baik. Aspek ini juga mencerminkan ide yang sering ada bahwa pekerjaan sangat meaningful jika pekerjaan tersebut memiliki dampak yang lebih luas bagi orang lain.

Konsep awal mengenai keterikatan kerja merupakan pengembangan dari konsep *engagement* oleh Khan (1990), namun dalam konsep *engagement* Khan (1990) terdapat beberapa kelemahan, yaitu konsep ini belum teruji secara empirik pada konteks dan kelompok yang berbeda, serta tidak adanya model operasional. Terdapat beberapa istilah saat membahas mengenai *engagement*, yaitu *job engagement*, *employee engagement*, dan keterikatan kerja. Namun, istilah keterikatan kerja telah dapat mencakup penjelasan dari *job engagement (vigor dan absorption)* dan *employee engagement (dedication)*. Schaufeli, et al (2002), mengusulkan konsep keterikatan kerja yang didefinisikan sebagai keadaan positif, terpenuhi, berhubungan dengan pikiran dalam keadaan bekerja yang ditandai oleh adanya tiga komponen, yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

**Vigor**, mengacu pada tingkat energi yang tinggi dan mental seseorang dalam melakukan uaya kembali dari keterpurukan ketikan bekerja, kemauan seseorang untuk melakukan usaha yang keras dalam pekerjaannya, serta ketekunan seseorang daaat menghadapi situasi yang sulit. **Dedication**, dikarakteristikan dengan keterlibatan psikologis yang kuat dalam suatu pekerjaan, ditampilkan dalam perasaan signifikan, antusias, inspirasi, bangga dan tantangan. Individu yang memiliki *dedication*, terdapat rasa bangga dan antusias dalam dirinya. Individu berfikir bahwa bekerja merupakan sesuatu yang menyenangkan bagi mereka. **Absorption**, mengacu pada kemampuan untuk konsentrasi penuh pada pekerjaan yang sedang dilakukan dan tenggelam dalam pekerjaannya. Individu yang memiliki *absorption* akan merasa waktu berlalu begitu cepat selama mengerjakan pekerjaannya. Individu juga terikat secara kognitif dengan pekerjaannya

Adapun hipotesa yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada pegawai Fakultas Psikologi UNJANI”.

### **III. Metode**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi, yaitu untuk mengetahui hubungan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada pegawai di Fakultas Psikologi Unjani. Penelitian korelasional mengukur kuatnya suatu hubungan anatara beberapa variable tertentu serta arah dari hubungan tersebut (Graziano, 2014). Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Fakultas Psikologi Unjani yang berjumlah 60 orang yang terdiri dari tenaga pendidik sebanyak 25 orang dan tenaga kependidikan sebanyak 35 orang. Pemilihan partisipan dilakukan dengan teknik *total sampling*, dengan mempertimbangkan bahwa jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2007).

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala *likert*, dengan tujuan untuk mengukur sikap atau persepsi seseorang mengenai dirinya ataupun kelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal (Silalahi, 2012). Alat ukur kebermaknaan kerja diadopsi dari alat ukur *The Work and Meaning Inventory* (WAMI) yang dibuat oleh Steger, Dik dan Duffy (2012) sedangkan alat ukur keterikatan kerja, di adopsi dari *The Utrech Work engagement Scale* (UWES) yang disusun oleh Schaufeli & Bakker (2003).

Alat ukur *The Work and Meaning Inventory* (WAMI) memiliki 10 item yang mengukur komponen dari Kebermaknaan kerja, yaitu *positive meaning (PM) in work*,

*meaning making (MM) through work* dan *greater good (GG) motivations*. Alat ukur *The Work and Meaning Inventory (WAMI)* memiliki internal konsistensi reliabilitas sebesar 0.93 dengan tingkatan validitas yang solid (Steger, 2012). Alat ukur Keterikatan kerja pada awalnya UWES berjumlah 24 item, namun setelah dilakukan evaluasi psikometri, 7 item dihilangkan sehingga tersisa 17 item (Schaufeli & Bakker, 2003). Pada UWES-17, terdapat 17 item dengan *vigor* diwakili dalam 6 item, *dedication* diwakili dalam 5 item dan *absorption* diwakili dalam 6 item. Alat ukur ini telah diuji coba di 11 negara (Schaufeli & Bakker, 2003). UWES memiliki reliabilitas sebesar 0,93 dan validitas berkisar antara 0,80 sampai dengan 0,90 (UWES Preliminary Manual, 2004). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji korelasi *Spearman's Rho* dengan bantuan program *Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP)* versi 0.11.1.0.

#### IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada karyawan di Fakultas Psikologi Unjani yang berjumlah 60 orang, berikut adalah gambarannya:

**Tabel I.** Gambaran mengenai nilai rata-rata dari kedua variable (aspek serta komponen)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>Kebermaknaan kerja</b>	60	24	50	44.80	4.433
<b>Aspek Positive Meaning</b>	60	8	20	17.88	1.869
<b>Aspek Meaning Making</b>	60	8	15	13.25	1.514
<b>Aspek Greater Good</b>	60	8	15	13.67	1.580
<b>Keterikatan kerja</b>	60	60	102	87.43	9.439
<b>Komponen Vigor</b>	60	18	36	30.43	4.315
<b>Komponen Dedication</b>	60	15	30	26.75	3.327
<b>Komponen Absorption</b>	60	19	36	30.25	3.843
<b>Valid N (listwise)</b>	60				

**Tabel II.** Kategorisasi variable

Kebermaknaan kerja				Keterikatan kerja			
Kategorisasi	Rentang	Frekuensi	Persentase	Kategorisasi	Rentang	Frekuensi	Persentase
<b>Rendah</b>	< 43	18	30%	<b>Rendah</b>	< 83	18	30%
<b>Sedang</b>	43 - 47	24	40%	<b>Sedang</b>	83 - 92	22	37%
<b>Tinggi</b>	> 47	18	30%	<b>Tinggi</b>	> 92	20	33%
<b>Total</b>		60	100%	<b>Total</b>		60	100%

**Tabel III.** Hubungan antara Kebermaknaan kerja *dengan* Keterikatan kerja

	Spearman's rho	p-value
Total MW – Total WE	0.647 ***	< .001

Note . all tests one-tailed, for positive correlation  
\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ , one-tailed

Berdasarkan tabel I ditemukan bahwa aspek *positive meaning* memiliki dominansi paling tinggi pada pegawai dari semua aspek Kebermaknaan kerja, dengan nilai rata – rata

17,88 dan aspek *meaning making* memiliki dominansi paling rendah pada pegawai, dengan nilai rata – rata 13,25. Pada komponen dari Keterikatan kerja, komponen *vigor* memiliki dominansi paling tinggi dengan nilai 30,43, sedangkan dominansi paling rendah pada komponen *dedication* dengan nilai rata – rata 26,75.

Berdasarkan tabel II, menunjukkan hasil kategorisasi kebermanaknaan kerja dan keterikatan kerja pada pegawai fakultas psikologi, dengan  $m=44,80$  dan  $SD=4,43$  untuk kebermanaknaan kerja, sedangkan  $m=87,43$  dan  $SD=9,43$  untuk keterikatan kerja. Dapat diartikan bahwa kebermanaknaan kerja dan keterikatan kerja pada pegawai fakultas psikologi masuk dalam kategori sedang.

Selanjutnya berdasarkan Tabel III, dijelaskan bahwa hubungan antara kebermanaknaan kerja dengan keterikatan kerja melalui pengujian korelasi *Spearman Rank* didapatkan hasil  $r_{(60)} = .647, p < .001$ . Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang positif yang signifikan antara kebermanaknaan kerja dengan keterikatan kerja, dengan korelasi yang tergolong sedang.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 60 responden pegawai Fakultas Psikologi UNJANI, didapatkan temuan utama yaitu hasil signifikan sebesar 0.647. Hasil  $0.647 < 0,05$  ini menunjukkan bahwa hasil penelitian signifikan. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebermanaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada pegawai Fakultas Psikologi UNJANI dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.647. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,647 yang didapatkan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa hubungan antara kebermanaknaan kerja dengan keterikatan kerja termasuk dalam korelasi yang tergolong sedang. Hal ini berarti bahwa saat pegawai memiliki kebermanaknaan kerja yang sedang, maka kecenderungan *engaged* karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan juga sedang, hal ini berlaku berkebalikan.

Pada saat pegawai menganggap bahwa pekerjaan mereka memberi dampak pada pengembangan lingkungan, merasa pekerjaan mereka memiliki kontribusi pada pengembangan diri, serta memahami bahwa pekerjaan mereka memiliki makna secara keseluruhan bagi hidupnya. Ketika pegawai merasakan hal ini, pegawai mempunyai kemampuan untuk menghadapi tantangan, emosi dan ketakutannya. Kemudian kemampuan pegawai tersebut menjadikan pegawai lebih terikat dengan pekerjaannya yang dilakukannya, hal itu terlihat dari pegawai merasa bersemangat dalam berkerja, merasa senang saat berkerja dengan sungguh – sungguh, dan perasaan bangga dengan pekerjaannya mereka. Ketika seseorang memiliki kebermanaknaan dalam pekerjaannya, menjadikan ia lebih dekat dengan organisasi, sehingga semakin dalam keterikatan mereka dengan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004). Temuan dalam penelitian ini, sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh

Hoole & Jackie (2015) dimana ketika seseorang merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna akan berpengaruh pada sikap pantang menyerah yang membuatnya menjadi lebih terikat dengan pekerjaan mereka.

Ketika kebutuhan fundamental individu untuk memiliki kebermaknaan kerja terpenuhi maka sangat logis bila hal tersebut berdampak positif terhadap keterlibatan mereka dalam bekerja. kebermaknaan kerja menjadi sumber daya pekerjaan (*job resource*) karena kebermaknaan kerja menstimulasi *a sense of comprehension* yaitu pemahaman mengenai perasaan seseorang dalam organisasi (Steger & Dik, 2010). Hal ini menghasilkan dampak positif terhadap keterikatan kerja (Mulyati dkk, 2019). Pemberian makna pada pekerjaan tersebut, dijadikan *job resource* yang signifikan oleh pegawai. Pegawai yang menyadari bahwa pekerjaan mereka bermakna, akan melihat secara lebih luas bahwa mereka memiliki kepentingan dalam organisasi dengan mempertimbangkan usaha yang telah mereka lakukan (Oliver & Rothmann, 2007). Temuan pada penelitian ini, serupa dengan temuan Fairlie (2011) karena mendapatkan hasil yang signifikan. Penelitian tersebut dilakukan dalam keadaan yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu pada seting industri. Hal ini membuktikan bahwa korelasi positif kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja tidak hanya terdapat dalam seting pendidikan, namun dalam seting industri akan menghasilkan korelasi yang sama. Dari penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian Fairlie (2011) menghasilkan koefisien korelasi yang tidak terlalu jauh, koefisien korelasi pada penelitian ini memiliki korelasi sedang, sedangkan koefisien korelasi Fairlie (2011) memiliki korelasi yang tinggi yaitu 0,77. Peneliti menduga hal ini terjadi karena penelitian ini memiliki jumlah yang tidak terlalu besar, dibandingkan dengan penelitian Fairlie (2011).

Keadaan kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja yang sedang, dapat disebabkan oleh faktor lain, seperti *job crafting*. *Job crafting* dijelaskan sebagai perubahan-perubahan yang dilakukan seseorang atas inisiatif karyawan melalui *bottom-up* dalam mendesain kembali cara dan hubungan mereka bekerja (Berg et al, 2013). Mulyati dkk (2019) menemukan bahwa *job crafting* menjadi sangat penting saat terjadi perubahan karakteristik, jenis bahkan lingkungan dalam dunia kerja, karena karyawan dapat memodifikasi lingkungan atau pekerjaan agar mendapatkan kembali makna dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyati dkk (2019) merupakan penelitian antara *job crafting*, kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja menggunakan model JD-R. JD-R model menjelaskan bahwa keterikatan kerja dapat diprediksi dari hasil kombinasi karakteristik pekerjaan, berupa sumber daya pekerjaan dengan karakteristik individu yang berupa sumber daya pribadi. Kebermaknaan kerja berada pada posisi sebagai mekanisme

psikologis, sebagai dasar dari hubungan antara sumber daya kerja, sumber daya pribadi dan keterikatan kerja.

Hasil dari penelitian terhadap kondisi kebermaknaan kerja pada pegawai Fakultas Psikologi UNJANI, menemukan bahwa kebermaknaan kerja pegawai berada pada kategori sedang. Kebermaknaan kerja yang sedang, menunjukkan keberadaan yang cukup dari keberartian dalam pekerjaan. Kebermaknaan kerja yang sedang, memiliki ciri – ciri yaitu pegawai cukup mampu memberikan pemikiran dan perilaku yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta cukup mendapat kesempatan untuk mengembangkan dan berinovasi. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan masih belum memiliki cukup kesempatan karena instansi belum sepenuhnya memberikan kebebasan pegawai dalam membuat inovasi baru baik dalam cara mengerjakan ataupun dalam standar hasil dari pekerjaan. Namun pegawai telah memahami dan menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan, memiliki dampak terutama pada perkembangan mahasiswa.

Berdasarkan hasil skor rata – rata dari aspek kebermaknaan kerja, terlihat bahwa aspek *positive meaning* memberikan kontribusi dominan dalam keadaan *meaningfull work* pegawai. Hal ini menandakan bahwa rata – rata pegawai telah menemukan karir yang sesuai dengan apa yang mereka harapkan, pegawai telah mengerti bahwa pekerjaan mereka berperan penting dalam memberikan arti di hidup mereka, dan pegawai melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang sudah memuaskan bagi mereka. Hal tersebut sebagai cara pegawai untuk membuat makna melalui pekerjaan mereka sendiri sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal pada organisasi.

Sedangkan hasil skor rata – rata dari aspek *meaning making* memberikan kontribusi yang rendah pada keadaan kebermaknaan kerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa pegawai tidak merasakan dampak terhadap pekerjaan dan pengembangan kepribadiannya. Pegawai juga tidak melihat bahwa melalui pekerjaan pegawai dapat lebih memahami karakter dirinya, sehingga pegawai tidak melihat bahwa pengembangan yang mereka lakukan melalui pekerjaan dapat memberikan hal-hal disekitarnya menjadi lebih penting. Pegawai belum dapat memberikan inovasi dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan, serta belum dapat memanfaatkan sumber disekitar untuk mengembangkan cara penyelesaian pekerjaan.

Rosso et al (2010) menyatakan bahwa keberadaan kebermaknaan kerja pada pegawai bersumber pada *the self, other person* dan *the work context*. Sumber yang sangat timbul pada organisasi adalah keberadaan dari *other person* dan *the work context*. Sumber *other person* merupakan sumber dari bagaimana interaksi dan hubungan individu dengan orang atau kelompok lain, terutama dalam lingkungan kerja yang terbagi menjadi *coworkers, leaders,*

*group and communities*, serta *family*. Sedangkan sumber *the work context* merupakan sumber dari bagaimana keadaan dari pekerjaan itu sendiri, yang terbagi menjadi *design of job task*, *organizational mission*, *financial circumstances*, *non-work domains*, serta *national culture*.

Bila dilihat dari skor rata – rata aspek kebermaknaan kerja pada pegawai kontrak, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik, aspek *meaning making* memberikan kontribusi yang kecil pada keadaan kebermaknaan kerja. Bagi pegawai kontrak, *design of job task* merupakan sumber yang sangat mempengaruhi pegawai kontrak untuk tidak mendapatkan kesempatan dalam mengembangkan inovasi dalam bekerja. Sebagian besar pegawai kontrak merupakan pegawai yang bekerja sebagai tenaga kebersihan, asisten lab, *frondesk* serta jaga malam. Pekerjaan yang dilakukan pegawai merupakan pekerjaan yang minim *skill variety*, setiap hari pegawai bekerja sesuai dengan perintah yang diberikan dengan sedikit melibatkan pegawai dalam tugas organisasi lainnya, serta kurangnya kesempatan pegawai untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki seperti pelatihan untuk individu pegawai bukan hanya pelatihan mengenai pekerjaan pegawai.

Dikatakan bahwa Rektor memiliki harapan bagi dosen untuk mampu berpikir ‘*out of the box*’, serta mengembangkan inovasi dan kreatifitas, namun tidak sejalan dengan tuntutan nyata yang diberikan pada dosen. Sehingga, ketidaksesuaian tujuan antara universitas dengan tujuan pada dosen. Hal ini terlihat dari penjelasan tugas dosen yang tidak lebih dari mengajarkan materi. Keadaan ini dinilai oleh dosen sebagai alasan mereka untuk tidak memberikan makna pada pekerjaan mereka. Selain itu, pengembangan diri yang dilakukan oleh tenaga kependidikan masih harus dilakukan mandiri dengan kurangnya dukungan dari lembaga serta sulitnya pengembangan yang dilakukan tenaga kependidikan karena dukungan baik finansial dan emosional yang kurang diberikan oleh lembaga.

Hasil dari penelitian terhadap kondisi keterikatan kerja pada pegawai Fakultas Psikologi UNJANI, menemukan bahwa keterikatan kerja pegawai berada pada kategori sedang. Keterikatan kerja yang sedang, menunjukkan keadaan dimana pegawai merasa cukup terikat pada pekerjaan mereka. Keterikatan kerja sedang, memiliki ciri – ciri yaitu pegawai memiliki cukup energi dan semangat saat bekerja, lalu pegawai juga cukup merasa senang dalam pekerjaan mereka dan merasa terbenam dalam pekerjaan mereka, namun belum memahami bahwa pekerjaan mereka menantang.

Berdasarkan hasil skor rata – rata dari komponen keterikatan kerja, terlihat bahwa komponen *vigor* memberikan kontribusi dominan dalam keadaan keterikatan dalam kerja di pegawai Fakultas Psikologi. Hal ini menandakan bahwa rata – rata pegawai selalu merasa bersemangat dan bertenaga saat berkerja serta merasa penuh dengan energi, pegawai juga

selalu mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dalam situasi yang sulit, pegawai sering merasa ingin segera pergi bekerja saat baru bangun tidur, serta pegawai selalu tekun bekerja walaupun dalam keadaan yang penuh hambatan. Hal tersebut sebagai cara pegawai untuk lebih terikat pada pekerjaan mereka.

Sedangkan komponen *dedication* memberikan kontribusi yang rendah atau lemah pada keadaan keterikatan kerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa pegawai kurang memiliki tujuan, tidak terlalu antusias dalam bekerja karena tidak menemukan tantangan dalam bekerja, merasa bahwa pekerjaan tidak memberikan inspirasi bagi pegawai, tidak terlalu bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan, serta belum merasa antusias untuk terlibat dalam kegiatan pekerjaan.

Schaufeli & Bakker (2004) menjelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi faktor penting bagi keterikatan kerja, yaitu *job demands*, *job resource*, *silence of job resource*, dan *personal resource*. Serta dalam penelitian yang dilakukan oleh Fairlie (2011) terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi keadaan keterikatan kerja, misalnya *leadership*, *team and co-workers relationship* dan *work environment*. Namun, berdasarkan *workshop* yang peneliti hadiri dengan Bakker sebagai narasumber pada bulan November 2019, mendapatkan data bahwa *leadership* merupakan faktor utama dalam tingkatan keterikatan kerja pada pegawai. Pemimpin memiliki peran untuk mengkomunikasikan bahwa karyawan memainkan peran dalam kesuksesan perusahaan, serta menempatkan posisi bukan sebagai seseorang yang memberikan power namun juga mendorong karyawan untuk bermimpi lebih, belajar lebih dan berbuat lebih dalam pekerjaannya.

Bagi tenaga kependidikan, *leaders* memiliki peranan penting bagi keterikatan kerja pegawai. Hal ini didapatkan dari pernyataan pegawai saat pegawai memilih duduk di luar ruang kerja dan menunda mengerjakan pekerjaannya. Pegawai mengatakan bahwa lebih memilih bekerja saat tidak ada pemimpin dibandingkan dengan adanya pemimpin, karena pegawai kurang nyaman dengan keadaan pemimpin yang menempatkan posisinya sebagai seseorang yang mengatur dan sering menyalahkan pekerjaan pegawai. Selain itu, pegawai juga mengeluhkan pemimpin yang cenderung menyerahkan seluruh pekerjaan kepada pegawai walaupun pekerjaan tersebut merupakan kewajiban dari pemimpinnya. Pegawai menginginkan pemimpin yang menginspirasi mereka untuk terus belajar lebih dan melakukan pekerjaan lebih dengan melihat tindakan yang dilakukan oleh pemimpinnya juga.

Sedangkan bagi tenaga pendidik, keberadaan *job demands* dan *leaders* merupakan faktor yang dapat mendukung keterikatan kerja pada pegawai. Dikatakan sebelumnya bahwa dosen sebenarnya telah mendapatkan tuntutan dari pemimpin, namun hal ini dirasa masih

kurang, karena tuntutan yang diberikan hanya sebatas ucapan dan tulisan, namun tidak pada tindakan mendorong dosen untuk mencapai hal yang lebih. Sejauh ini dikatakan tenaga pendidik, bahwa pekerjaan mengajar masih sebatas memberikan materi, belum sampai pada percobaan pengaplikasian, hal ini dianggap pegawai sebagai tuntutan pekerjaan yang monoton. Selain itu pemimpin menempatkan pegawai hanya sebagai individu yang diharuskan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang diberikan oleh instansi, hal ini menjadikan pegawai tidak dapat melakukan inovasi dalam pelaksanaan tugas yang membuat pegawai tidak bisa memaksimalkan potensi yang mungkin ada pada dirinya.

Tujuan dari universitas, dapat menjadi tuntutan yang memiliki aspek negatif maupun positif. *Job demands* positif dan negatif sama – sama dapat diimbangi dengan keberadaan *job resource*. *Job demands* positif dianggap sebagai tuntutan yang menantang sehingga mendukung adanya dampak dari *job resource* terhadap keterikatan kerja. Dengan demikian *job demands* negatif dianggap sebagai tuntutan yang dapat menimbulkan stress, sehingga dibutuhkan *job resource* untuk mempertahankan keadaan keterikatan kerja.

Namun, keadaan tuntutan positif belum dirasakan keberadaannya oleh pegawai. Beberapa pegawai merasakan bahwa dari *job description* yang diberikan oleh organisasi pun belum dapat mendukung tuntutan dari universitas tersebut. Serta, organisasi kurang memberikan kesempatan pegawai untuk melakukan pengembangan dalam pemenuhan tugasnya, misalnya yang terjadi pada tenaga kependidikan yang mendapatkan pantangan dari organisasi bila pembelajaran yang dilakukan tidak sesuai dengan kebiasaan yang ada. Hal ini membuat pegawai semakin tidak ingin mengeluarkan ide atau pendapat untuk memperjelas tujuan organisasi yang ada.

Walaupun organisasi memberikan tuntutan, namun organisasi juga memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memiliki *job resource*. *Job resource* memainkan peran sebagai *intrinsic motivational role*, namun peran ini belum dilakukan oleh organisasi dengan memberikan kesempatan pegawai untuk belajar dan berkembang membuat pegawai kekurangan stimulus bagi *personal resource* yang dimiliki. Kondisi ini merupakan sesuatu yang dapat dipahami mengapa kebanyakan dari pegawai tidak terlalu antusias dan bangga dengan pekerjaan mereka, serta kurang merasa tertantang dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut sesuai dengan Schaufel dan Bakker (2004) yang mengatakan bahwa terdapat faktor penting yang dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu *job demands*, *job resource* dan *personal resource*.

## V. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada pegawai Fakultas Psikologi UNJANI, artinya semakin tinggi kebermaknaan kerja yang dimiliki maka semakin tinggi pula keterikatan kerjanya. Bila dilihat dari aspek serta komponen maka dapat disimpulkan bahwa aspek *positive meaning* merupakan aspek yang memiliki dominansi optimal pada kebermaknaan kerja pegawai Fakultas Psikologi UNJANI, sedangkan aspek *meaning making through work* merupakan aspek yang memiliki dominansi yang kurang optimal pada kebermaknaan kerja pegawai. Sedangkan pada komponen keterikatan kerja komponen *vigor* merupakan komponen yang memiliki dominansi optimal pada *work engagement* pegawai Fakultas Psikologi UNJANI. Komponen *dedication* merupakan komponen yang memiliki dominansi kurang optimal pada keterikatan kerja pegawai.

## Daftar Pustaka

- Ahmed, U., Abdul Majid, A. H., & Mohd Zin, M. L. (2016). *Meaningfull work and Work Engagement: A Relationship Demanding Urgent Attention. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(8), 116-122. doi: 10.6007/IJARBS/v6-i8/2264
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Bailey, e. a. (2019). *A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. Human Resource Development Review*, 18(1), 83 - 113. doi: 10.1177/1534484318804653
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Toward a Model of Work Engagement. Journal Career Development International*, 13(3), 209-223. doi: 10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. USA: Psychology Press.
- Berg, Justin. M., Dutton, Jane. E., & Wrzesniewski, Amy. (2013). *Job Crafting and Meaningful Work*. In B.J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace*, 81 – 104. Washington, DC: American Psychological Association. doi:
- Both-Nwabuwe, J. M., Dijkstra, M. T., & Beersma, B. (2017). *Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful Work. Frontiers in Psychology*, 8, 1-14. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01658

- Chungtai, A. A. (2010). *Fostering Work Engagement Through State and Trait Trust: Evidence from Irish University Research Centers*. Thesis, Irish University.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2011). *Statistics Without Maths for Psychology* (Vol. Fifth edition). Harlow: Pearson Education Limited.
- Fairlie, P. (2011). *Meaningful Work, Employee Engagement, and Other Key Employee Outcomes: Implications for Human Resource Development*. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508-525. doi: 10.1177/1523422311431679
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fouche, E., Rothmann, S., & Van der Vyver, C. (2017). *Antecedents and Outcomes of Meaningful Work Among School Teachers*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1-10. doi: 10.4102/sajip.v43i0.1398
- Gallup. (2017). *State of the Global Workplace*. New York, NY 10019: Gallup Press.
- Geldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). *Meaningful Work, Work Engagement and Organisational Commitment*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10. doi: 10.4102/sajip.v40i1.1098
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). *Work Engagement and Meaningful Work Across Generational Cohorts*. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-11. doi: 10.4102/sajhrm.v13i1.681
- Kahn, W. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724. doi: 10.5465/256287
- Kular, e. a. (2008). *Employee Engagement: A Literature Review*. Kingston University.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). *The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37. doi: 10.1348/096317904322915892
- Medhurst, A., & Albrecht, S. (2011). *Salesperson Engagement and Performance: A Theoretical Model*. *Journal of Management & Organization*, 17(3), 398-411. doi: 10.5172/jmo.2011.17.3.398
- Mulyati, Rina., Fathul Himam., Bagus Riyono., & Fendy Suhariadi. (2019). *Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan Meaningful Work sebagai*

- Mediator. *Gajah Mada Journal of Psychology (GAMAJOP)*, 5(1), 34 - 49. doi: 10.22146/gamajop.47964
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Harlow: Person Education Limited.
- Oades, L. G., Steger, M. F., Fave, A. D., & Passmore, J. (2017). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*. UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Olivier, A., & Rothmann, S. (2007). *Antecedents of Work Engagement in Multinational Oil Company*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 49-56. doi: 10.4102/sajip.v33i3.396
- Pri, R., & Zamralita. (2017, October). Gambaran *Work Engagement* pada Karyawan di PT EG (*manufacturing industry*). *Jurnal muara ilmu sosial, humaniora dan seni*, 1(2), 295-303. doi: 10.24912/jmishumsen.v1i2.981
- Riivari, E., Malin, V., Jääskelä, P., & Lukkari, T. (2018). *University as A Workplace: Searching for Meaningful Work*. *Teaching in Higher Education*, 25(1), 1-19. doi: 10.1080/13562517.2018.1563061
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). *Job Engagement: Why It's Important and How to Improve It*. *Employee Relations Today*, 29(3), 21-29. doi: 10.1002/ert.10048
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). *Full Engagement: The Integration of employee Engagement and Psychological Well-Being*. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), 324-336. doi: 10.1108/01437731011043348
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). *On The Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review*. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. doi: 10.1016/j.riob.2010.09.001
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sampel Confirmatory Factor Analysis Approach*. *Journal of Happiness Studies : An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293 – 315. doi: 10.1002/job.248

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schnell, T., Höge, T., & Pollet, E. (2013). *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to Furthering Research and Promoting Good Practice. The Journal of Positive Psychology*, 13(3), 295 – 296. doi: 10.1080/17439760.2016.1262624
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Steger, M. F & Dik, B. J. (2010). *Work as Meaning. Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, 131 - 142. Oxford, UK : Oxford University Press. doi: 10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0011
- Steger, M.F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., & Menger, L.M. (2012). *Engaging in Work Even When It Is Meaningless: Positive Affective Disposition and Meaningful Work Interact in Relation to Work Engagement. Journal of Career Assessment*, 21(3), 348-361. doi: 10.1177/1069072712471517
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). Journal of Career Assessment*, 20(3), 322 - 337. doi: 10.1177/1069072711436160
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tummers, L. G., & Knies, E. (2013). *Leadership and Meaningful Work in the Public Sector. Public Administration Review*, 73(6), 859-868. doi: 10.1111/puar.12138
- Van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. (2018). *The Motivational Potential of Meaningful Work: Relationships with Strengths Use, Work Engagement, and Performance. PLoS ONE*, 13(6), 1-11. doi: 10.1371/journal.pone.0197599
- Van Zyl, L., Deacon, E., & Rothmann, S. (2010). *Towards Happiness: Experiences of Work-Role Fit, Meaningfulness and Work Engagement of Industrial/Organisational Psychology in South Africa. SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-10. doi: 10.4102/sajip.v36i1.890
- Verheij, L. (2019). *Why Meaningful Work Is Influenced by Motivational and Social Work Characteristics*. Thesis, Radboud University Nijmegen, Nijmegen School of Management.