

**KONTRIBUSI *MEANINGFUL WORK* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*. STUDI
PADA GURU SMA YANG MELAKSANAKAN *WORK FROM HOME* (WFH) DI
KABUPATEN TANA TORAJA.**

SKRIPSI

Pembimbing:

**Dr. Muhammad Tamar, M.Psi
Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

Oleh:

Michelson Pakau

Q11116322



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

KONTRIBUSI MEANINGFUL WORK TERHADAP WORK ENGAGEMENT.
STUDI PADA GURU SMA YANG MELAKSANAKAN WORK FROM HOME
(WFH) DI KABUPATEN TANA TORAJA

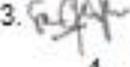
Disusun dan diajukan oleh:

MICHEL SON PAKAU
Q11116322

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 16 Agustus 2021

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Nirwana Permatasari, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	2. 
3.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Andi Tenri Pada Rustham, S.Psi., M.A	Anggota	4. 
5.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik,
Riset, dan Inovasi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Dr. dr. Irfan Idris, M.Kes
NIP. 19671103 199802 1 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

KONTRIBUSI MEANINGFUL WORK TERHADAP WORK ENGAGEMENT.
STUDI PADA GURU SMA YANG MELAKSANAKAN WORK FROM HOME
(WFH) DI KABUPATEN TANA TORAJA

disusun dan diajukan oleh:

MICHELSON PAKAU
Q11116322

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
pada tanggal 16 Agustus 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. Muhammad Tamar M. Psi
NIP. 19641231 199002 0 04

Suryadi Tandiyuk, S.Psi, M.Psi, Psikolog
NIP. 19870922 202005 3 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Manang Afandi, S.Psi, M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri dengan bantuan Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Karya tulis ini, di dalamnya tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan tercantum pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Makassar, 17 Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



Michelson Pakau

ABSTRAK

Michelson Pakau, Q11116322, Kontribusi *Meaningful Work* Terhadap *Work Engagement*. Studi Pada Guru SMA Yang Melaksanakan *Work From Home* (WFH) di Kabupaten Tana Toraja. Skripsi Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin, Makassar 2021

xviii + 63 Halaman

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* pada guru SMA yang melaksanakan *work from home* (WFH) di Kabupaten Tana Toraja. Responden dalam penelitian ini adalah 210 guru di Kabupaten Tana Toraja. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Utrecht Work Engagement Scale* dan *The Work as Meaning Inventory*. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan analisis data menunjukkan nilai $R^2 = 0,325$ dan nilai $\beta = 0,570$. Hasil ini menjelaskan bahwa *meaningful work* memiliki nilai kontribusi sebesar 32,5% terhadap *work engagement*. Semakin tinggi *psychological meaningfulness* maka semakin tinggi pula *work engagement* tenaga kependidikan Universitas Hasanuddin Makassar.

Kata Kunci: *Work Engagement, Meaningful Work*

Daftar Pustaka: 49 (1990-2020)

ABSTRACT

Michelson Pakau, Q11116322, *Meaningful Work contribution towards Work Engagement. The Study of Highschool Teachers Who Implement The Work From Home (WFH) in Kabupaten Tana Toraja. Psychology Study Program Medical Faculty Undergraduate Thesis, Universitas Hasanuddin, Makassar 2021.*

The aim of this research is to explain the contribution of meaningful work toward work engagement in high school teachers who implement work from home (WFH) in Kabupaten Tana Toraja. The measurement instruments that are used in this research is Utrecht Work Engagement Scale and The Work as Meaning Inventory. Data analysis used to test the hypothesis in this research is simple linear regression analysis.

Based on data analysis, it shows that the value of $R^2 = 0,325$ dan the value of $\beta = 0,570$. This result explains that meaningful work has 27% contribution values toward work engagement. The higher the psychological meaningfulness, therefore the higher it is the work engagement in high school teachers who implement work from home (WFH) in Kabupaten Tana Toraja.

*Key Words: Work Engagement, Meaningful Work
References : 49 (1990-2020)*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas penyertaan, berkat, serta anugerah-Nya sehingga memungkinkan penulis dalam menyelesaikan karya tulis yang berjudul “Kontribusi *Meaningful Work* terhadap *Work Engagement* Pada Guru SMA Yang Melaksanakan *Work From Home* (WFH) di Kabupaten Tana Toraja”. Dalam pengerjaan karya tulis ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membersamai penulis baik melalui dukungan materil maupun non materil sehingga karya tulis ini dapat selesai tepat pada waktunya. Melalui tulisan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada pihak yang telah terlibat dalam penyelesaian karya tulis ini. .

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGAJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 <i>Work Engagement</i>	9
2.1.1 Definisi <i>Work Engagement</i>	9
2.1.2 Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	10
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	12
2.2 <i>Meaningful Work</i>	13
2.2.1 Definisi <i>Meaningful Work</i>	13

2.2.2 Aspek <i>Meaningful Work</i>	15
2.2.3 Struktur <i>Meaningful Work</i>	15
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi <i>Meaningful Work</i>	17
2.3 Hubungan <i>Meaningful Work</i> Dengan <i>Work Engagement</i>	20
2.4 Kerangka Konseptual.....	21
2.5 Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Variabel Penelitian.....	24
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
3.3.1 Definisi Operasional <i>Meaningful Work</i>	25
3.3.2 Definisi Operasional <i>Work Engagement</i>	25
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	27
3.5.1 Instrumen Penelitian	27
3.5.2 Validitas Instrumen Penelitian	28
3.5.2.1 Validitas Skala <i>Meaningful Work</i>	28
3.5.2.2 Validitas Skala <i>Work Engagement</i>	29
3.5.3 Realibilitas Instrumen Penelitian	29
3.5.3.1 Realibilitas Skala <i>Meaningful Work</i>	29
3.5.3.2 Realibilitas Skala <i>Work Engagement</i>	30
3.6 Teknik Analisa Data.....	30
3.6.1 Analisis Data Deskriptif	30
3.6.2 Uji Asumsi.....	30
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	30

3.6.2.2 Uji Linearitas	31
3.7 Prosedur pelaksanaan.....	32
3.7.1 Tahap Persiapan	32
3.7.2 Tahap Pelaksanaan	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Karakteristik Responden.....	34
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	35
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	35
4.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	36
4.2.1 Profil <i>Work Engagement</i> Pada Responden	36
4.2.1.1 Gambaran <i>Work Engagement</i> Pada Responden.....	37
4.2.1.2 Profil <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.2.1.3 Profil <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Usia.....	39
4.2.1.4 Profil <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Status Kepegawaian	40
4.2.1.5 Profil <i>Work Engagement</i> Pada Masing-Masing Aspek.....	41
4.2.2 Profil <i>Meaningful Work</i> Pada Responden.....	42
4.2.2.1 Gambaran <i>Meaningful Work</i> Pada Responden.....	43
4.2.2.2 Profil <i>Meaningful Work</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2.2.3 Profil <i>Meaningful Work</i> Berdasarkan Usia	45
4.2.2.4 Profil <i>Meaningful Work</i> Berdasarkan Status Kepegawaian	46
4.2.2.5 Profil <i>Meaningful Work</i> Berdasarkan Masing-Masing Aspek.....	47
4.3 Uji Hipotesis	47
4.3.1 Analisis Regresi Sederhana	48
4.4 Pembahasan.....	49

4.5 Limitasi Penelitian	53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Skala <i>Meaningful Work</i>	27
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala <i>Work Engagement</i>	28
Tabel 3.3 Nilai Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	29
Tabel 3.4 Realibilitas Skala <i>Meaningful Work</i>	30
Tabel 3.5 Realibilitas Skala <i>work Engagement</i>	30
Tabel 3.6 Uji Normalitas	31
Tabel 3.7 Uji Linearitas <i>Meaningful Work</i> dan <i>Work Engagement</i>	31
Tabel 4.1 Deskriptif Statistik <i>Work Engagement</i>	36
Tabel 4.2 Penormaan Skala <i>Work Engagement</i>	36
Tabel 4.3 Deskripsi Statistik <i>Meaningful Work</i>	42
Tabel 4.4 Penormaan Skala <i>Meaningful Work</i>	42
Tabel 4.5 Analisis Regresi Linear Sederhana	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Gambar 4.2 Gambar Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	35
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	35
Gambar 4.4 Profil Work Engagement Secara Keseluruhan	37
Gambar 4.5 Profil Work Engagement Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Gambar 4.6 Profil <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Usia	39
Gambar 4.7 Profil <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Status Kepegawaian	40
Gambar 4.8 Profil Work Engagement Pada Masing-Masing Aspek.....	41
Gambar 4.9 Profil <i>Meaningful Work</i> Secara Keseluruhan.....	43
Gambar 4.10 Profil <i>Meaningful Work</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Gambar 4.11 Profil <i>Meaningful Work</i> Berdasarkan Usia	45
Gambar 4.12 Profil <i>Meaningful Work</i> Berdasarkan Status Kepegawaian	46
Gambar 4.13 Profil <i>Meaningful Work</i> Masing-Masing Aspek.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) ibarat roda penggerak dalam sebuah organisasi (Spector, 2012). Hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Namun, pada tahun 2021 ini manajemen sumber daya manusia dihadapkan pada sebuah situasi darurat yang disebabkan oleh pandemi Covid-19. Berdasarkan situasi tersebut, pemerintah melakukan beberapa perubahan tata kerja di semua bidang sebagai upaya untuk memutus mata rantai penyebaran Covid-19. Perubahan yang dimaksudkan ialah pelayanan yang perlu disesuaikan dengan Prosedur Tetap Penanganan Covid-19 (PROTAP Covid-19). Hal tersebut diwujudkan dalam penerapan *work from home* (WFH) yakni merupakan kegiatan bekerja dari rumah. Salah satu sektor yang menerapkan WFH adalah sektor pendidikan. Bidang pendidikan melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengumumkan bahwa instansi-instansi pendidikan wajib menerapkan WFH untuk mencegah penyebaran Covid-19 di lingkungan pendidikan.

Guru sebagai garda terdepan dalam sistem pendidikan Indonesia dituntut untuk bekerja secara profesional. Undang Undang No 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional di bidangnya yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, memberi arahan, memberi pelatihan, memberi penilaian, dan mengadakan evaluasi kepada peserta didik yang menempuh pendidikannya sejak usia dini melalui jalur formal pemerintahan berupa Sekolah Dasar hingga Sekolah Menengah. Oleh karena itu, guru dituntut untuk terikat dengan pekerjaannya meskipun dalam situasi bekerja dari rumah.

Pekerjaan yang bergerak di bidang pelayanan menuntut perasaan *engage* yang lebih tinggi. Bidang-bidang yang lebih mengutamakan pelayanan jasa seperti guru, perbankan, dan tenaga medis memerlukan emosi positif, motivasi, dan pendalaman yang lebih. Rendahnya *engagement* akan memberikan pengaruh yang buruk pada tenaga kerja dalam memberikan pelayanan (Schaufali, 2012).

Bakker, dkk. (2008) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan emosi yang positif (*positive*), memuaskan (*fulfilling*), dan memiliki motivasi afektif yang terkait dengan kesejahteraan (*well-being*) di lingkungan kerja. *Work engagement* dicirikan dengan *vigour, dedication, dan absorption*. *Vigour* ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental yang dimiliki pekerja ketika bekerja. *Dedication* mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa signifikansi, antusias, dan menyukai tantangan. *Absorption* dicirikan dengan berkonsentrasi penuh dan dengan sepenuh hati bekerja walaupun dihadapkan pada situasi yang mengganggu.

Bakker dan Leiter (2010) menggolongkan *work engagement* sebagai konsep motivasi. Ketika *work engagement* dilibatkan, pekerja akan merasa terdorong untuk berjuang menuju tujuan yang menantang, memiliki intensi untuk sukses dan juga menumbuhkan komitmen pribadi untuk melaksanakan tugas di tempat kerja. Peran *work engagement* di lingkungan kerja sangatlah penting. *Work engagement* menjadi sumber energi bagi pekerja untuk menjalankan tugas-tugasnya secara antusias dan bertanggung jawab, memberikan kapasitas dan motivasi, serta memberikan emosi positif di dalam dan di luar lingkungan kerja. Vance (2006) menyatakan bahwa semakin tinggi *work engagement* pada tenaga kerja, maka semakin tinggi pula kemungkinannya untuk bekerja ekstra dan memberikan performa yang baik dalam bekerja. Sebaliknya, ketika tenaga kerja memiliki perasaan *engaged* yang rendah,

tenaga kerja cenderung akan menampilkan kinerja yang buruk, timbulnya emosi-emosi negatif seperti kurang bersemangat, tidak berdedikasi, serta rendahnya pendalaman fokus ketika bekerja.

Perubahan situasi kerja yang biasanya dilakukan di sekolah menjadi dilaksanakan di rumah menjadi tantangan yang dihadapi guru terutama untuk menjaga produktivitas kerja. Salah satunya adalah sulit berkonsentrasi secara penuh karena adanya distraksi oleh hal-hal diluar pekerjaan. Pekerjaan dan domain rumah dapat berinteraksi secara negatif. Interaksi negatif ini menyebabkan munculnya gangguan pada pekerjaan (Reggie, 2012).

Gangguan kerja-rumah dapat berdampak negatif ketika tuntutan dari pekerjaan dan peran keluarga tidak sesuai. Artinya bahwa partisipasi dalam satu peran mempersulit partisipasi dalam peran yang lain. Menjadi positif ketika pengalaman di satu peran meningkatkan partisipasi peran lainnya. Blom (2014) menyebutkan bahwa gangguan kerja-rumah berakaitan erat dengan dengan kelelahan yang dirasakan individu. Akan tetapi, jika gangguan tersebut bersifat positif maka individu akan merasa terikat dengan pekerjaannya (Montegmory, 2003).

Selain itu, keluarga juga dapat menjadi *resources* sekaligus *demand* bagi pekerja. Di satu sisi, keluarga dapat menjadi *social support* bagi tenaga kerja selama WFH. Namun di sisi lain, keluarga juga dapat menjadi *demand* ketika tenaga kerja dihadapkan pada peran ganda yakni sebagai anggota keluarga dan juga sebagai pekerja (Eng et al., 2010; Verweij et al, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Sofanudin, Prihastuty, Diniyanto (2021) terhadap 302 guru di Madrasah Aliah di Kabupaten Tegal, diperoleh data bahwa selama melaksanakan kegiatan belajar mengajar dari rumah (WFH) guru memiliki presentasi nilai *work engagement* yang tinggi yaitu sebanyak 87,1%. Selain itu juga

diperoleh nilai *work engagement* yang lebih tinggi pada guru laki-laki dibandingkan dengan guru perempuan.

Penelitian lain dari Dara, Eliyana, dan Hamidah (2020) terhadap 417 responden yang merupakan tenaga pendidik milenial di seluruh Indonesia yang bekerja secara WFH. Hasilnya diperoleh data bahwa *work engagement* pada tenaga pendidik milenial selama WFH berkategori tinggi. Dengan rincian *work engagement* pada tenaga pendidik laki-laki sebesar 80,50%. Sedangkan nilai *work engagement* pada tenaga pendidik perempuan sebesar 79,25%. Data-data ini menunjukkan bahwa selama guru melaksanakan WFH, *work engagement* pada guru cenderung tinggi.

Kontras dengan hal tersebut, Baker dan Demerouti (2014) dalam teori Job-Demand-Resource (JD-R) menjelaskan bahwa dalam situasi yang tidak kondusif, *work engagement* pada tenaga kerja akan cenderung menurun. Hal tersebut dikarenakan adanya tuntutan (*demand*) yang besar dengan adanya perubahan tatanan kerja yang signifikan serta adanya gangguan-gangguan yang berasal dari rumah. Penelitian dari Nikmah, Indrianti, dan Pribadi (2020) terhadap 100 perempuan yang bekerja dari rumah. Hasilnya menggambarkan bahwa tenaga kerja, terlebih khusus tenaga kerja perempuan mengalami konflik kerja-rumah yang cenderung tinggi selama melaksanakan WFH.

Purwanto (2020) menjelaskan bahwa perasaan *engaged* pada guru akan menurun dengan adanya konflik kerja-rumah. Keadaan tersebut menjadi gangguan atau distraktor bagi guru ketika bekerja dari rumah. Konflik tersebut berpotensi membuat tenaga kerja untuk mengalami kelelahan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Reggie (2012) yang menjelaskan bahwa terdapat korelasi negatif antara *work engagement* dengan konflik kerja rumah. Dimana ketika *work-family conflict* meningkat, akan mengakibatkan menurunnya *work engagement*.

Konsep tentang *work engagement* digolongkan sebagai bagian dari psikologi positif. Uraian di atas telah mengungkapkan bahwa *work engagement* menekankan pada kesejahteraan di tempat kerja. Seligman (2012) mengungkapkan bahwa untuk mencapai kesejahteraan di tempat kerjanya, individu perlu memiliki emosi positif (*positive emotion*), keterlibatan (*engagement*), hubungan (*relationship*), makna (*meaning*), dan pencapaian (*accomplishment*).

Sikap positif dan perasaan *engagement* yang dimiliki oleh pekerja bersumber dari hasil pemaknaan terhadap pekerjaannya. Ketika pekerja mampu menemukan ataupun memberikan makna terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka pekerja tersebut akan menampilkan sikap positif dan sekaligus memiliki perasaan terikat dengan organisasinya (Schaufali & Bakker, 2010). Pemaknaan (*meaning*) juga dianggap merupakan indikator penting dalam tercapainya kesejahteraan di tempat kerja (Steger, Dik, Duffi, 2012; Steger & Dik, 2009; Seligman, 2012).

Setiap individu pada dasarnya akan termotivasi untuk menemukan makna dari setiap informasi dan konteks yang ada di lingkungan sekitarnya (Baumeister & Vohs, 2002). Pencarian makna merupakan usaha seseorang untuk mencoba membangun dan meningkatkan pemahaman mereka tentang apakah kehidupan mereka penting dan masuk akal bagi mereka (Steger & Dik, 2009). Begitu pun ketika individu berada dalam lingkungan kerja. Individu akan berusaha untuk menemukan makna di dalamnya. Selain itu, makna kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pekerja Wrzenuewski, Mc Caulet, Rozin & Schwartz (1997) menyatakan bahwa baik buruknya performa kerja pekerja dipengaruhi oleh kapasitasnya dalam memaknai suatu pekerjaan.

Pratt dan Ashforth (2003) mendefinisikan makna kerja sebagai pandangan subjektif pekerja terhadap pekerjaannya. Makna kerja pekerja merupakan hasil

pemahaman mereka tentang apa yang mereka lakukan di tempat kerja serta seberapa penting apa yang mereka lakukan Wrzesniewski, Dutton, Debebe (2003). Rosso, Dekas & Wrzesniewski (2010) menyatakan bahwa sumber makna kerja pada seseorang adalah *self* (nilai-nilai pribadi, motivasi, dan kepercayaan), *other person* (rekan kerja, pemimpin, kelompok atau komunitas, dan keluarga), *the work context* (desain pekerjaan, misi organisasi, keadaan keuangan, *non-work domain*, dan budaya nasional) serta *spiritual life* (spritualitas dan *calling*).

Terkait dengan pentingnya makna kerja, Steger & Dik (2009) menyatakan bahwa makna kerja memberikan keuntungan bagi pekerja dan juga bagi organisasi. Pekerja yang menganggap pekerjaannya bermakna menampilkan sikap kerja yang baik, *self-efficacy* yang baik terkait dengan perkembangan karir, termotivasi secara intrinsik untuk bekerja, memiliki kepuasan kerja yang lebih besar, serta memiliki pemaknaan terhadap hidup yang lebih baik. Selain itu, individu akan memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi, sosialisasi yang lebih baik, lebih efisien, menghabiskan waktu lebih pada pekerjaan mereka, dan dapat menjalin kerjasama antar pekerja dengan lebih baik. Secara tidak langsung, hal tersebut berdampak baik bagi organisasi seperti menurunnya potensi *turnover*, meningkatkan moral, meningkatnya produktifitas organisasi, peningkatan *organizational citizenship behavior*, dan performa kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan data hasil survey dari Universal Global Workforce Happiness Index (2016), Indonesia menempati peringkat 45 dari 57 negara. Data tersebut memperlihatkan bahwa saat ini angkatan kerja Indonesia memiliki tingkat kebahagiaan di lingkungan kerja yang rendah. Angkatan tenaga kerja Indonesia digolongkan sebagai *seeker* atau individu yang tidak puas dengan tempat kerjanya dan selalu mencari perubahan baru. Survey lain dilakukan oleh Effendy &

Widianingtanti (2020) memperlihatkan bahwa tenaga kerja yang berusia 40 tahun ke bawah memiliki *meaning* yang rendah.

Penelitian terkait dengan *meaningful work* dan *work engagement* telah beberapa kali dilakukan sebelumnya. Penelitian dari Nurhayati Hamzah (2019) tentang kontribusi *psychological meaningfulness* terhadap *work engagement* pada tenaga pendidik di Universitas Hasanuddin. Hasilnya diperoleh bahwa *psychological meaningfulness* berkontribusi sebesar 27% terhadap *work engagement* tenaga pendidik di Universitas Hasanuddin. Terdapat pula penelitian dari Rina Mulyati (2020) terkait dengan hubungan *meaningful work* dengan *work engagement*. Penelitian metaanalisis terhadap 30 studi yang melibatkan total subjek sebanyak 11,794. Hasilnya diperoleh nilai korelasi sebesar 0,5619 atau memiliki korelasi positif dan moderat. Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk meneliti kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* pada guru SMA yang melaksanakan *work from home* di Kabupaten Tana Toraja

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu seberapa besar kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* pada guru SMA yang melaksanakan *work from home* di Kabupaten Tana Toraja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu, untuk memberikan gambaran tentang kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* pada guru SMA yang melaksanakan *work from home* di Kabupaten Tana Toraja

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi keilmuan psikologi khususnya di bidang industri dan organisasi dengan memperkaya literatur mengenai kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement*. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi tambahan pada penelitian-penelitian selanjutnya tentang *meaningful work* dan *work engagement*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Manfaat penelitian dari aspek praktis bagi peneliti adalah peneliti mengetahui lebih dalam mengenai *meaningful work* dan *work engagement*. Selain itu, penelitian ini menjadi sarana untuk pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama berada di bangku kuliah.

2) Bagi Organisasi

Bagi organisasi terkait yaitu SMA di Kabupaten Tana Toraja, dan secara umum, Pemerintah Daerah Kabupaten Tana Toraja dan Dinas Pendidikan Kabupaten Tana Toraja, penelitian ini kiranya dapat menjadi bahan pertimbangan ataupun sebagai masukan terkait dengan *meaningful work* dan *work engagement* pada guru yang dapat digunakan untuk pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Tana Toraja kedepannya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini, peneliti akan membahas tentang definisi dan dasar teori yang berkaitan dengan variabel penelitian.

2.1 Work Engagement

2.1.1 Definisi Work Engagement

Work engagement didefinisikan oleh Kahn (1990) sebagai pemanfaatan diri anggota organisasi untuk peran pekerjaan yang dilakukannya. Dalam *engagement*, pekerja menggunakan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan perannya masing-masing. *Engagement* akan memberikan hasil yang positif, baik di tingkat individu (pertumbuhan dan perkembangan pribadi) maupun di tingkat organisasi (pertumbuhan dan perkembangan organisasi).

Work engagement merupakan keadaan keterlibatan yang energik dan secara pribadi *fulfilling* dengan aktivitas yang meningkatkan rasa efikasi profesional pada pekerja. *Engagement* dicirikan dengan adanya energi (*energy*), keterlibatan (*involvement*), dan keyakinan (*efficacy*). *Work engagement* merupakan antipati yang positif untuk mencegah munculnya *burnout* pada pekerja (Maslach dan Leiter, 2008).

Keberadaan *work engagement* bagi pekerja menjadi sumber energi yang dibawa ke dalam lingkungan kerja. *Work engagement* didefinisikan sebagai sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan secara afeksi termotivasi terkait dengan kesejahteraan kerjanya. Pekerja yang *engaged* akan merasa pekerjaan yang dilakukan lebih menyenangkan. Kesenangan ini akan tercermin dalam

perilakunya di tempat kerja. Para peneliti meyakini bahwa *engagement* melibatkan dimensi energi dan identifikasi (Bakker & Leiter, 2010).

Work engagement dalam dunia kerja adalah kelekatan emosional positif yang dimiliki pekerja yang meliputi dimensi kognitif, afektif, dan perilaku yang ditunjukkan sebagai bentuk komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi sehingga bersedia bertahan dan bekerja memberikan kemampuannya untuk membantu perusahaan mencapai kesuksesan. *Work engagement* melibatkan komponen *behavioral-energetic*, *emotional*, dan *cognitive*. *Work engagement* memungkinkan pekerja untuk dapat terlibat dalam peran yang lebih (*extra role behavior*), inisiatif (*personal initiative*), keterlibatan kerja (*job involvement*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), sikap kerja positif (*positive affectivity*), *flow*, *workaholism* (Schaufeli dan Bakker, 2004)

Schaufeli dan Salanova (2011) membedakan *work engagement* menjadi 3 tipe berdasarkan pada objeknya yakni *habitual engagement*, *day-level work engagement* dan *task engagement*. *Habitual engagement* mengacu pada sikap *engagement* terhadap pekerjaan secara umum dan menyeluruh. *Day-level work engagement* mengacu pada sikap *engagement* yang muncul pada hari kerja tertentu. Sedangkan *task engagement* mengacu pada *engagement* terhadap tugas tertentu yang tersedia di dalam pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah keterikatan tenaga kerja terhadap pekerjaannya baik secara fisik, kognitif, maupun emosional yang kemudian tercermin dalam sikap kerja yang penuh semangat, berdedikasi, dan memiliki fokus yang tinggi.

2.1.2. Aspek-Aspek Work Engagement

Schaufeli dan Bakker (2004) mengemukakan bahwa terdapat 3 aspek dari *work engagement*. Aspek-aspek tersebut ialah *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

1) *Vigor*

Vigor dicirikan oleh tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan. pekerja yang mendapat skor tinggi dalam aspek *vigor* biasanya memiliki banyak energi, semangat, dan stamina saat bekerja, sedangkan pekerja yang mendapat skor rendah dalam semangat memiliki energi, semangat, dan stamina yang lebih sedikit dalam pekerjaannya.

2) *Dedication*

Dedication mengacu pada keterlibatan kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa signifikansi, antusias, inspiratif, kebanggaan, dan tantangan. pekerja yang mendapat nilai tinggi dalam aspek *dedication* menganggap pekerjaannya bermakna, mengidentifikasinya dengan baik, dapat menginspirasi, dianggap sebagai tantangan yang harus dihadapi, serta pekerja akan merasa antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Sementara itu, pekerja yang mendapat skor rendah tidak mengidentifikasi pekerjaannya sebagai sebuah pekerjaan yang bermakna, menginspirasi, ataupun menantang.

3) *Absorption*

Absorption ditandai dengan berkonsentrasi penuh dan dengan senang hati asyik dengan pekerjaan walaupun waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan pekerja yang mendapat nilai tinggi aspek *absorption* merasa bahwa pekerjaan mereka menyenangkan. pekerja merasa 'tenggelam' dalam pekerjaan mereka dan akan merasa kesulitan melepaskan diri pekerjaan tersebut. Pekerja akan berfokus pada pekerjaan dan melupakan atau menghiraukan rintangan-rintangan di sekitar. Pekerja yang mendapat nilai rendah dalam penyerapan tidak merasa asyik atau tenggelam dalam

pekerjaan, merasa tidak terikat dan dengan mudah melepaskan diri dari pekerjaan. Selain itu, pekerja juga dapat dengan mudah teralihkan oleh hal-hal disekitar.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Engagement

Bakker dan Demerouti (2008) menyatakan bahwa terdapat 2 faktor yang berpengaruh terhadap *work engagement*. Faktor tersebut meliputi *job resources* dan *personal resources*.

1. *Job resources*

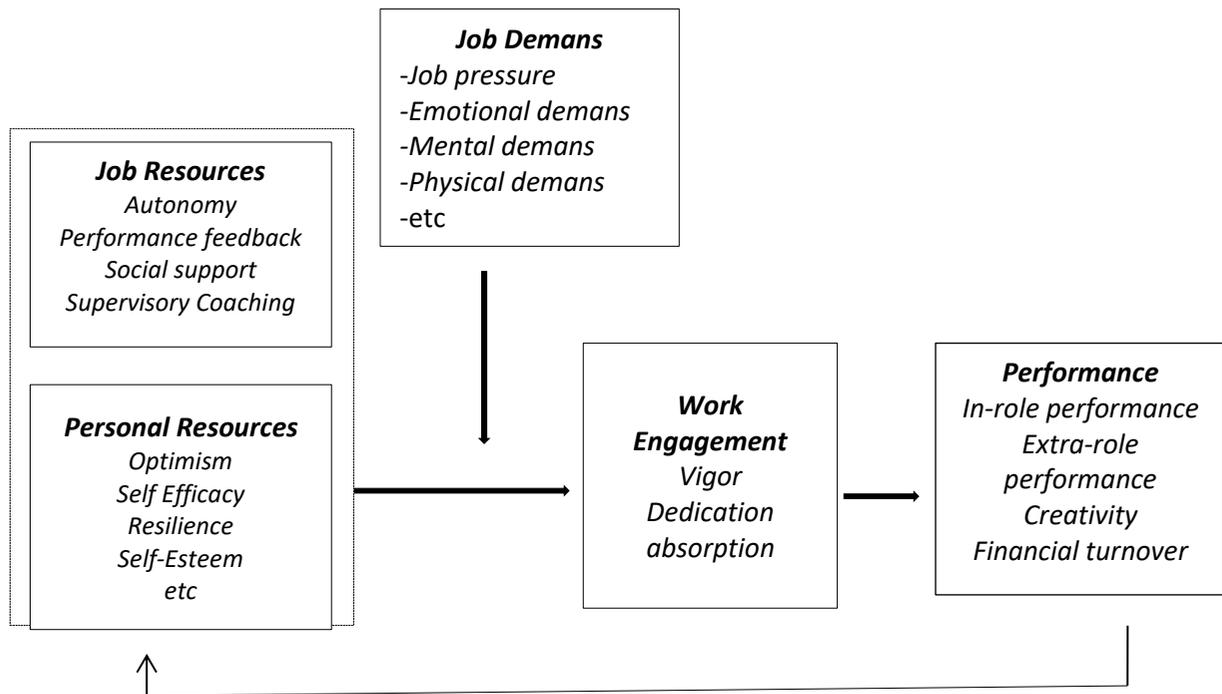
Job resources mengacu kondisi kerja yang menyediakan sumber daya bagi pekerja. Secara spesifik, *job resources* mengacu pada aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang berfungsi dalam mencapai tujuan terkait pekerjaan, mengurangi tuntutan dan biaya terkait, serta merangsang pertumbuhan dan perkembangan pribadi. *Job resources* bagi pekerja dapat menjadi sumber motivasi intrinsik dan juga motivasi ekstrinsik. Sebagai motivasi intrinsik, *job resources* mendorong pertumbuhan, pembelajaran dan perkembangan pribadi pekerja. Sebagai motivasi ekstrinsik, *job resources* berperan dalam pencapaian tujuan kerja. *Job resources* di lingkungan kerja dapat dibagi kedalam beberapa tingkatan seperti tingkatan organisasi (pendapatan, kesempatan pengembangan karir, keamanan dalam bekerja), interpersonal dan hubungan sosial (supervisor dan dukungan rekan kerja), organisasi kerja (kejelasan peran kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan), tugas pekerjaan (umpan balik, kemampuan, otonomi).

2. *Personal resources*

Personal resources adalah evaluasi diri positif yang terkait dengan resiliensi dan mengacu pada kemampuan individu untuk berhasil mengontrol dan berdampak pada lingkungan mereka (Hobfoll *et al*, dalam Bakker & Demerouti, 2008). *Personal resources* merupakan keadaan yang dapat berkembang, dan dikembangkan serta

dikelola untuk peningkatan prestasi kerja. *Personal resources* seperti efikasi diri, harga diri berbasis organisasi, dan optimisme berdampak signifikan terhadap *engagement*.

3. Gambaran *Job-Personal Resources* terhadap *work engagement*



Sumber: Bakker & Demerouti (2008)

2.2 Meaningful Work

2.2.1 Definisi *Meaningful Work*

Pratt and Ashforth (2003) mendefinisikan makna kerja sebagai pemaknaan subjektif individu terhadap pekerjaannya. Setiap individu berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan tujuan, nilai, serta harga diri. Walaupun bentuk motivasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut berbeda pada setiap individu (misalnya, menghasilkan uang, membantu orang lain, melakukan pekerjaan keagamaan), namun prinsip dasarnya tetap sama yaitu individu perlu menemukan cara untuk

menafsirkan tujuan atau makna yang lebih dalam dari apa yang mereka lakukan. Steger, Dik, dan Duffi (2012) mengangkat topik *meaningful work* sebagai konsep payung dari makna kerja (*work meaning*), kebermaknaan kerja (*meaningfulness work*) dan konsep yang menyangkut tentang makna pekerjaan secara umum.

Steger, Dik, dan Duffi (2012) mendefinisikan *meaningful work* sebagai suatu pekerjaan yang berarti dan bersifat signifikan serta memiliki nilai yang positif bagi individu (*meaningfulness*). Nilai positif yang dimaksud terkandung dalam *meaningful work* ialah mencakup *eudaimonic* dan *hedonic*. Valensi *eudaimonic* mengacu pada orientasi terhadap pertumbuhan dan tujuan. Sementara valensi *hedonic* mengacu pada orientasi kesenangan atau kebahagiaan. Selain itu, Wrzesniewski (2003) menyatakan bahwa orientasi individu dalam dunia kerja juga terbagi atas orientasi pekerjaan, orientasi karir, dan orientasi panggilan. Orientasi pekerjaan memfokuskan perhatian pada keuntungan materil. Pekerjaan menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan finansial. Orientasi karir memandang pekerjaan dalam bentuk yang lebih jauh. Mengedepankan perkembangan dan kemajuan organisasi serta peningkatan jabatan dalam pekerjaannya di waktu yang akan datang. Sementara itu, orientasi panggilan tidak memfokuskan pada keuntungan finansial ataupun kemajuan karir. Dalam orientasi panggilan, pekerjaan adalah tujuan itu sendiri. Individu meyakini bahwa pekerjaan yang dilakukannya memberikan kontribusi terhadap kebaikan-kebaikan yang lebih besar dan membuat dunia menjadi tempat yang lebih baik. Rosso, Dekas, & Wrzesniewski (2010) mendefinisikan makna kerja sebagai hasil pemahaman pekerja tentang apa yang akan dan telah dilakukannya di dalam pekerjaan dan apakah pekerjaan tersebut telah sesuai dengan dirinya.

2.2.2. Dimensi *Meaningful Work*

Steger, Dik, dan Duffi (2012) mengangkat 3 dimensi dari *meaningful work*.

a. Positive meaning in work

Positive meaning in work merupakan hasil refleksi dari gagasan kebermaknaan psikologis yang telah menjadi bagian dari psikologi kerja sejak model *job characteristic* dimunculkan. *Positive meaning in work* merupakan pengalaman subjektif bahwa apa yang dilakukan seseorang bersifat signifikan bagi dirinya pribadi. Aspek ini menciptakan kesan bahwa individu menilai pekerjaan mereka penting dan bermakna. Pemaknaan positif yang dimunculkan memberikan pengaruh secara positif pula terhadap individu di tempat kerja.

b. Meaning making through work

Meaningful work membantu setiap individu secara lebih dalam memahami dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya, serta memfasilitasi perkembangan personal individu. *Meaningful work* tidak dapat dipisahkan dari *meaningful life*. Sebuah pekerjaan tidak akan menjadi bermakna jika individu tidak memandang hidupnya bermakna secara keseluruhan.

c. Greater good motivations

Greater good motivations merupakan keinginan untuk membuat dampak positif pada kebaikan yang lebih besar secara konsisten terkait dengan pengalaman kerja yang bermakna. Aspek ini memandang bahwa pekerjaan menjadi sangat bermakna bagi individu jika pekerjaan tersebut memiliki dampak yang lebih luas bagi orang lain.

2.2.3 Struktur *Meaningful Work*

Wrzesniewski, Dutton, dan Debebe (2003) menjelaskan terdapat 3 bagian dari *meaningful work* yang meliputi:

a. *Job meaning*

Terdapat 2 jenis makna yang terkait dengan *job meaning*. yang pertama merupakan makna dari tugas dan aktivitas itu sendiri, dan yang kedua yaitu makna dari evaluasi tugas dan aktivitas tersebut. Melalui pekerjaan, pekerja memahami apa yang menjadi pekerjaan mereka, serta memahami bahwa tugas dan aktivitas yang mereka lakukan merupakan bagian dari pekerjaan. Selain itu, *job meaning* juga mengacu pada evaluasi pekerja terhadap pekerjaannya. Nilai pekerjaan ini dipengaruhi oleh nilai personal individu, preferensi, serta minat.

b. *Role meaning*

Role meaning mendeskripsikan tentang pemahaman individu terkait dengan posisi atau perannya di dalam sebuah pekerjaan serta evaluasinya terkait dengan peran yang dijalankannya tersebut. Terdapat 2 aspek penting dalam *role meaning* yakni menyangkut tentang pemahaman individu tentang apa yang menjadi perannya di tempat kerja, dan pemahaman individu yang lebih baik tentang evaluasi peran kerja mereka melalui pengalaman di tempat kerja. Evaluasi semacam itu membantu individu untuk memahami kelayakan dan nilai-nilai dari peran mereka - apakah nilai peran itu positif (layak dan berharga), atau negatif (tidak layak dan tidak berharga).

c. *Self Meaning*

Self meaning merupakan pemahaman diri yang diperoleh pekerja tentang diri mereka sendiri saat bekerja. Terdapat pula 2 aspek dalam *self meaning* yakni individu merasakan atau memahami kemampuan serta kapabilitas dirinya. Selain itu individu juga melakukan evaluasi terhadap makna dirinya. Individu memahami apakah makna dirinya bersifat positif (layak dan berharga) ataukah negatif (tidak layak dan tidak berharga).

2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi *Meaningful Work*

Rosso, Dekas, dan Wrzesniewski (2010) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi makna kerja pada individu antara lain :

1. *Self*

Diri sendiri menjadi penentu munculnya *meaningful work* pada individu. *Self* meliputi :

a) *Value*

Value atau nilai kerja merupakan keinginan atau tujuan akhir dari setiap individu. Hal tersebut membuat individu merasa bahwa mereka harus mampu menggapainya melalui pekerjaan yang dilakukannya. Nilai kerja pada setiap individu berbeda-beda yang dipengaruhi oleh norma sosial, interaksi interpersonal, dan pengalaman kerja. Nilai kerja dianggap memiliki hubungan timbal balik dengan pemaknaan kerja individu.

b) *Motivation*

Motivation mengacu pada perasaan positif yang muncul pada diri individu ketika individu merasakan pekerjaannya sebagai pekerjaan yang bermakna. Motivasi internal pada individu akan meningkat beriringan dengan pemaknaan individu bahwa pekerjaannya penting. ketika individu termotivasi secara intrinsik, individu cenderung menafsirkannya sebagai tanda kesesuaian antara aktivitas kerja dengan konsep diri. Hal tersebut akan menghasilkan makna pengalaman yang lebih besar.

c) *Belief*

Belief atau keyakinan terhadap fungsi dan peran dari pekerjaan yang mereka lakukan dalam hidupnya. Hal tersebut mencakup keterlibatan dalam pekerjaan, *job centrality*, orientasi kerja, dan *calling*.

2. *Others*

a) Rekan kerja

Hubungan interpersonal yang erat dengan rekan kerja dapat berdampak positif pada persepsi kebermaknaan jika memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengekspresikan dan memperkuat identitas yang dihargai di tempat kerja.

b) Pimpinan

pemimpin menetapkan misi, sasaran, tujuan, dan identitas. Hal tersebut memengaruhi persepsi mereka tentang makna pekerjaan mereka. Selain itu gaya kepemimpinan seorang pimpinan berdampak pada pemaknaan individu terhadap pekerjaannya.

c) Keluarga

Keluarga dapat membebani pekerjaan seseorang melalui tuntutan akan waktu, energi, dan sumber daya ekonomi. Secara khusus, karena tuntutan keuangan dari keluarga meningkat, penghargaan ekonomi menjadi lebih menonjol dan pekerjaan cenderung lebih bermakna secara ekonomi. Selain itu, keluarga juga dapat meningkatkan makna positif kerja dengan memberikan lingkungan yang mendukung dan santai di mana seseorang dapat pulih dari tuntutan pekerjaan.

d) Grup dan komunitas

Individu cenderung mengkategorisasikan dirinya berdasarkan pada komunitasnya. Grup dan komunitas secara empiris berhubungan dengan pemaknaan individu terhadap pekerjaannya.

3. *Work context*

Terdapat beberapa faktor dari konteks pekerjaan yang berpengaruh terhadap pemaknaan individu pada pekerjaannya, meliputi:

a) *Design of job tasks*

Karakteristik spesifik suatu pekerjaan menentukan kebermaknaan yang dialami dari pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang memungkinkan tingkat otonomi yang lebih tinggi, variasi keterampilan, identitas, dan signifikansi tugas telah terbukti mengarah pada kebermaknaan pekerjaan. Berkontribusi positif terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja.

b) *Organizational mission*

Organizational mission memegang peranan penting terkait dengan bagaimana individu menginterpretasikan makna pekerjaan. *Organizational mission* merupakan representasi dari tujuan dasar, nilai, dan tujuan yang didedikasikan untuk organisasi. *Organizational mission* berfungsi sebagai sumber makna sejauh individu mempersepsikan kesesuaian antara nilai-nilai dan ideologinya dengan organisasi.

c) *Financial circumstances*

Pekerja dengan kebutuhan finansial yang lebih besar lebih fokus pada nilai ekonomi pekerjaan daripada pekerja lain. Kemiskinan merupakan situasi yang dapat membatasi makna yang ditemukan dalam pekerjaan

d) *Non-work domain*

Individu berusaha membuat pekerjaan menjadi lebih bermakna dengan mengubahnya menjadi bukan sekedar pekerjaan, namun juga menjadi dikaitkan dengan domain-domain lain di luar pekerjaan seperti hobby.

e) *National culture*

Kekuatan sosial dan budaya yang luas memiliki pengaruh yang kuat terhadap makna yang dibuat oleh individu. Setiap kebudayaan di berbagai belahan dunia memiliki perbedaan dalam memandang makna pekerjaan.

2.3 Kontribusi *Meaningful Work* terhadap *Work Engagement*

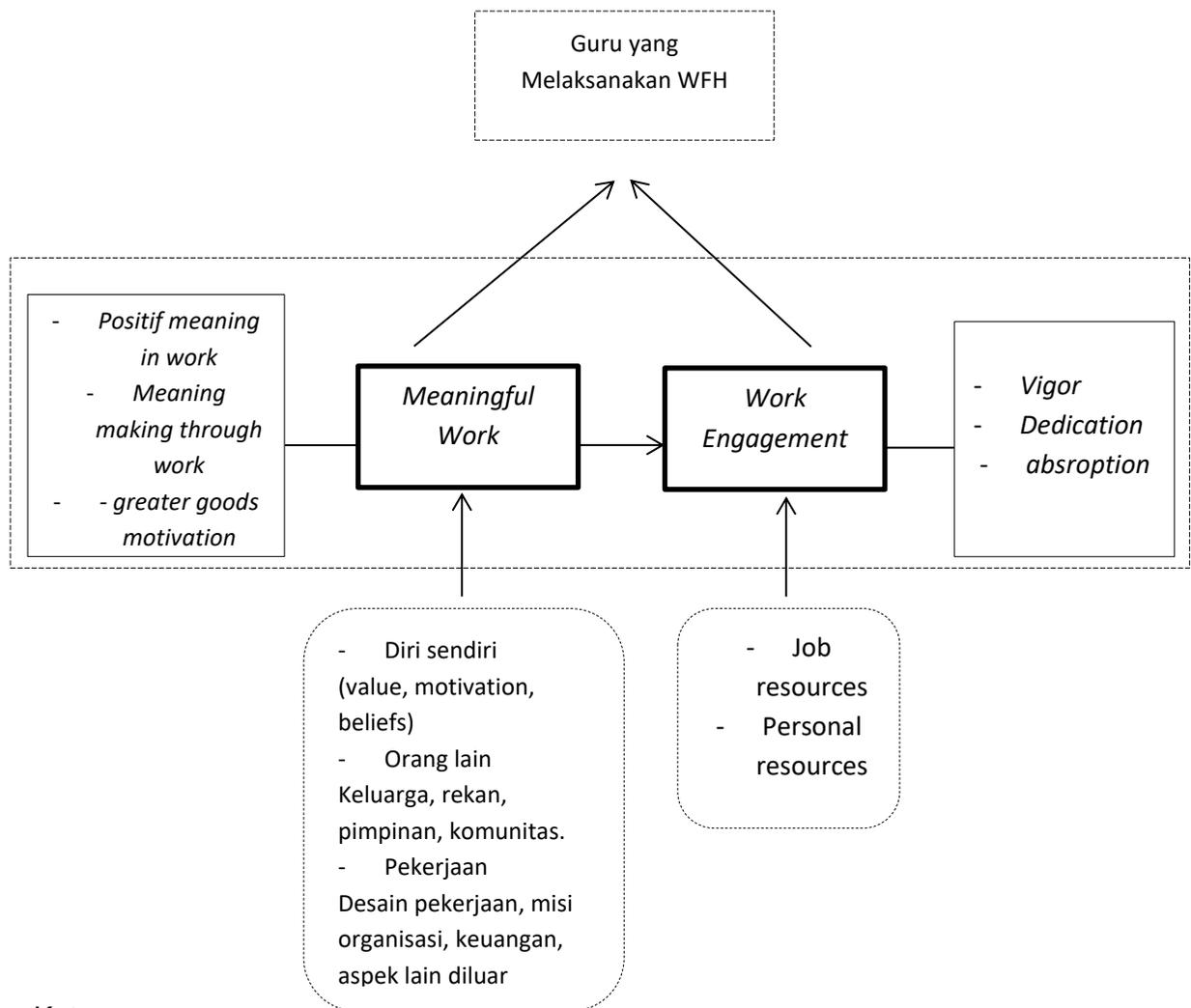
Model *personal engagement* dari Khan (1990) mengusulkan 3 kondisi psikologis yang mempengaruhi perasaan *engaged* dan *disengaged* pada tenaga kerja. Kondisi tersebut meliputi *meaningfulness*, *safety*, dan *availability*. *Meaningfulness* merupakan perasaan yang dialami oleh individu baik yang bersifat fisik, emosi, maupun kognitif. Individu merasakan kebermaknaan ketika individu merasakan kelayakan, kebergunaan, serta kebernilaian dari pekerjaannya. Secara garis besar, individu yang memiliki perasaan *engaged* dicirikan dengan tingkat *meaningfulness* yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang merasa tidak *engaged* dengan pekerjaannya. Model ini diperkuat oleh penelitian May, Gilson, dan Harter (2004). Penelitian ini menganalisis model *personal engagement* yang diusulkan oleh Khan. Hasilnya didapatkan bahwa ketiga kondisi psikologis yakni *meaningfulness*, *safety*, dan *availability* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *engagement*. *Meaningfulness* menunjukkan hubungan yang paling kuat.

Terdapat pula penelitian dari Johnson dan Jiang (2016) yang menunjukkan hubungan positif antara *meaningful work* dengan *engagement*. Organisasi berperan dalam menumbuhkan rasa kebermaknaan untuk memfasilitasi tumbuhnya *engagement* pada karyawan. Penelitian dari Fairlie (2011) juga menunjukkan hubungan yang kuat antara karakteristik *meaningful work* dengan *engagement*.

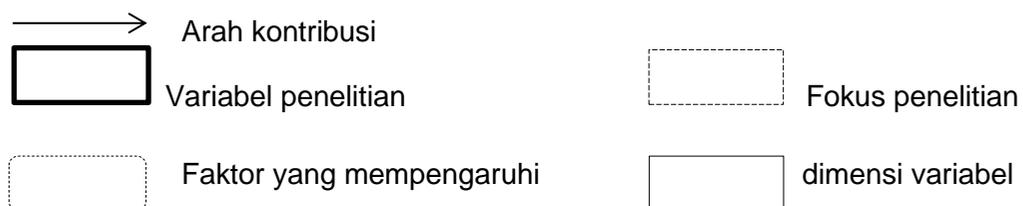
Meaningfulness muncul ketika individu mengejar tujuan penting dalam konteks memahami diri sendiri, organisasi, dan bagaimana individu selaras dengan tujuan organisasinya. Pekerja dengan pemahaman yang jelas tentang dirinya akan cenderung menginvestasikan dirinya secara fisik, mental, dan emosional ke dalam pekerjaan (Kahn, 1990; Steger & Dik, 2010). Lebih lanjut lagi, Johnson dan Jiang (2017) menjelaskan bahwa pekerja yang memiliki tingkat *meaningfulness* yang

tinggi baik secara fisik maupun mental akan memperoleh energi (*vigor*) dari pekerjaannya, dapat fokus dan memberi perhatian penuh pada pekerjaannya (*absorption*), serta akan bersemangat, bangga, dan terinspirasi oleh pekerjaannya (*dedication*).

2.4 Kerangka Konseptual



Keterangan :



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual di atas menunjukkan kondisi yang sedang terjadi pada guru yang melaksanakan *work from home* (WFH) di Kabupaten Tana Toraja. Untuk dapat melaksanakan tugas dan kerjanya dengan optimal di lingkungan kerjanya, Guru seyogianya memiliki perasaan terikat (*engagement*) dengan pekerjaannya. Perasaan *engagement* pada guru akan tercermin dalam perilaku kerja dan berdampak secara fisik, kognitif, dan emosional ke dalam pekerjaannya (Bakker dan Leiter, 2010). Terlebih khusus dalam situasi pandemi covid-19 dan penerapan WFH saat ini.

Work engagement didefinisikan sebagai perasaan *fulfilling*, positif dan terikat yang dialami oleh pekerja dalam pekerjaannya. Pekerja yang *engaged* akan merasa pekerjaan yang dilakukan lebih menyenangkan. Kesenangan ini akan tercermin dalam perilaku kerja (Bakker dan Leiter, 2010). Bakker dan Schaufeli (2004) menyatakan bahwa terdapat 3 aspek dalam variabel *work engagement*. Aspek tersebut meliputi *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (pendalaman fokus). Oleh karena itu, perasaan *engage* pada diri pekerja akan menunjang kinerja yang optimal serta memberikan kesejahteraan di lingkungan kerjanya.

Sikap positif dan perasaan *engagement* yang dimiliki oleh pekerja bersumber dari hasil pemaknaan terhadap pekerjaannya. Ketika pekerja mampu menemukan ataupun memberikan makna terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka pekerja tersebut akan menampilkan sikap positif dan sekaligus memiliki perasaan terikat dengan organisasinya (Schaufali & Bakker, 2010). Setiap individu pada dasarnya akan termotivasi untuk menemukan makna dari setiap informasi dan konteks yang ada di lingkungan sekitarnya (Baumeister & Vohs, 2002).

Steger, Dik, dan Duffi (2012) mendefinisikan *meaningful work* sebagai suatu pekerjaan yang berarti dan bersifat signifikan serta memiliki nilai yang positif bagi individu (*meaningfulness*). Steger menjelaskan bahwa terdapat 3 dimensi dalam *meaningful work* yang mencakup *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater goods motivation*.

Lebih lanjut, Khan (1990) dalam model *personal engagement* menyatakan terdapat 3 kondisi psikologis yang mempengaruhi *engagement* pada pekerja. Kondisi tersebut meliputi *meaningfulness*, *safety*, dan *availability*. *Meaningfulness* merupakan perasaan yang dialami oleh individu baik yang bersifat fisik, emosi, maupun kognitif. Beberapa penelitian sebelumnya telah memperlihatkan hubungan antara kedua variabel ini (Fairli, 2011; Hoole & Bonnema, 2015; Geldenhuis & Laba, 2014; dan Rina Mulyati, 2020). Penelitian ini ingin meneliti lebih lanjut terkait dengan kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* pada guru SMA yang melaksanakan *work from home* (WFH) di Kabupaten Tana Toraja

2.5 Hipotesis Penelitian

H₀ : Tidak terdapat kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* pada guru SMA yang melaksanakan *work from home* di Kabupaten Tana Toraja

H₁ : Terdapat kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* pada guru SMA yang melaksanakan *work from home* di Kabupaten Tana Toraja