

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan tuntutan untuk mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing, organisasi masa kini tidak hanya dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten, tetapi juga SDM yang benar-benar mampu terlibat secara penuh dalam pekerjaannya (Asri & Anggraini, 2022). Salah satu indikator penting dalam mengukur sejauh mana pegawai mampu memiliki keterhubungan terhadap pekerjaannya adalah melalui *work engagement* (Chen et al., 2024). *Work engagement* dijelaskan sebagai kondisi individu ketika memiliki pikiran positif, merasa puas, serta terhubung dengan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* di dalam menjalankan peran (Schaufeli et al., 2002). Dalam hal ini, individu yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi akan cenderung mampu mengekspresikan dirinya di dalam menjalankan peran, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional, sehingga membuat individu memiliki komitmen dan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi (Bakker & Leiter, 2010; Kahn, 1990).

Namun demikian, mempertahankan tingkat *work engagement* yang tinggi bukanlah hal yang mudah, terlebih di tengah dinamika perubahan global yang menuntut organisasi untuk mampu mengelola SDM secara efisien, fleksibel, dan adaptif dalam berbagai aspek. Perubahan ini mendorong organisasi untuk menyesuaikan strategi pengelolaan SDM agar tetap mampu bersaing dan memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus berkembang (Meliyanti & Gunawan, 2024). Dalam konteks ini, SDM menjadi perangkat penting bagi keberhasilan organisasi, karena pencapaian tujuan dan daya saing organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kapabilitas SDM yang dimiliki (Raymond et al., 2023).

Lebih lanjut, kualitas SDM yang baik tidak hanya mampu berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja, tetapi juga pada efisiensi operasional organisasi (Leuwol et al., 2020). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang tepat menjadi aspek penting agar para pekerja dapat memberikan kinerja dan kontribusi positif terhadap pencapaian organisasi (Werdiningsih, 2021). Salah satu strategi yang banyak digunakan untuk menjawab tantangan tersebut adalah penerapan sistem perjanjian kerja kontrak (Nata et al., 2022). Pekerja kontrak merupakan individu yang ditugaskan oleh organisasi untuk melaksanakan tugas tertentu dengan durasi kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga tidak memiliki jaminan keberlangsungan masa kerja (Dunggio & Basri, 2019). Meskipun menawarkan



ni tentu juga membawa tantangan tersendiri, khususnya dalam ranah *work engagement* pada pegawai kerja kontrak.

Ministry of Agriculture and Forestry and National Land and Spatial Planning Agency (Kementerian Pertanian dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional) merupakan pemerintahan yang menerapkan sistem kerja kontrak melalui Peraturan Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Kebijakan ini sejalan dengan Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang No. 7 Tahun 2018

tentang Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional. PPNPN merupakan pegawai tidak tetap yang diangkat untuk mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan, dibiayai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), serta tidak memiliki status kepegawaian tetap (Yaqin et al., 2023).

Meskipun penggunaan pekerja kontrak memberikan banyak manfaat bagi organisasi, khususnya dalam hal efisiensi pengelolaan SDM, tetapi sistem ini juga memiliki potensi risiko yang perlu diperhatikan. Berdasarkan penelitian terdahulu, sistem kerja kontrak memiliki dampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, terutama dalam meningkatnya stres kerja dan kecemasan jangka panjang akibat ketidakamanan masa depan karir (Wicaksono et al., 2024). Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Suherman & Siska (2024) menemukan bahwa pegawai dengan status kontrak di dalam sebuah organisasi cenderung memiliki kinerja yang kurang produktif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki status pegawai tetap. Hal ini dapat disebabkan oleh perasaan ketidakamanan kerja, sehingga menimbulkan penurunan kinerja, semangat kerja menurun, adanya keinginan untuk berpindah kerja, serta kurang *engaged* terhadap pekerjaan (Paramita et al., 2022; Tayeb et al., 2024; Yanuardanti, 2022).

Dalam konteks pegawai kontrak seperti PPNPN, mewujudkan tingkat *work engagement* yang optimal bukanlah hal yang mudah. Adanya status kepegawaian yang tidak tetap sering kali memunculkan perasaan tidak aman dalam bekerja, yang pada akhirnya menghambat keterlibatan pegawai secara optimal dalam pekerjaannya. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Putri & Budiani (2023) serta Ramadhanty & Rozana (2023) menunjukkan adanya hubungan signifikan dan negatif antara *job insecurity* dan *work engagement*. Artinya, semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan oleh pekerja kontrak, maka akan semakin rendah tingkat *work engagement* yang dimiliki. Lebih lanjut, perasaan ketidakpastian tersebut mampu secara signifikan mempengaruhi motivasi intrinsik karyawan, di mana dapat menghambat pemenuhan kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterikatan, sehingga mengurangi motivasi internal karyawan (Khoiroh, 2021; Shin et al., 2019).

Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Khoiroh (2021) menunjukkan tingkat *work engagement* yang tinggi pada pegawai honorer. Hasil tersebut sejalan dengan temuan wawancara awal yang dilakukan terhadap 10 orang pegawai PPNPN dan 5 orang Kepala Subseksi di Kantor ATR/BPN Provinsi Sulawesi Selatan yang membawahi langsung para pegawai PPNPN. Hasil wawancara menemukan bahwa



I mampu menyelesaikan tugas sesuai keinginan pimpinan, aktif dalam kegiatan kantor, merasa bersemangat dalam bekerja, serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, para pegawai rela untuk melakukan lembur demi mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pegawai kontrak yang *engaged* terhadap pekerjaannya, walaupun statusnya tidak tetap.

Dalam kondisi kerja yang penuh ketidakpastian, seperti yang dialami oleh pegawai PPNPN, diperlukan sebuah upaya untuk mampu mempertahankan *work engagement* pegawai (Albrecht et al., 2021). Salah satu pendekatan tersebut adalah dengan membangun persepsi atas pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*). *Meaningful work* merupakan cara pandang individu terhadap pekerjaan yang dimiliki bersifat signifikan, memiliki tujuan, serta bernilai positif bagi dirinya (Rosso et al., 2010; Steger et al., 2012). Dalam hal ini, ketika pegawai merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna, tujuan, dan kontribusi yang nyata, hal tersebut dapat memperkuat motivasi intrinsik, bahkan di tengah kondisi atau situasi pekerjaan yang tidak menentu (Shin et al., 2019). Dengan demikian, maka pengalaman kerja bermakna dapat berfungsi sebagai motivasi internal individu dalam meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaan (Steger et al., 2012).

Penelitian terkait dengan kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* telah beberapa kali dilakukan sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Pakau (2021) menunjukkan bahwa *meaningful work* berkontribusi sebesar 32,5% terhadap *work engagement* pada guru SMA yang melaksanakan *work from home* di Kabupaten Tana Toraja. Selain itu, penelitian yang dilakukan Hamzah (2019) juga menunjukkan bahwa *psychological meaningfulness* berkontribusi sebesar 27% terhadap *work engagement* pada tenaga pendidik di Universitas Hasanuddin. Kendati demikian, penelitian terkait kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* masih didominasi oleh sektor pendidikan dan swasta. Sementara itu, kajian serupa yang secara spesifik menyoroti konteks pekerja kontrak di sektor pemerintahan masih sangat terbatas. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian terkait dengan "Kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* pada pegawai PPNPN ATR/BPN Provinsi Sulawesi Selatan".

1.1.1 Tinjauan Pustaka

1.1.1.1 *Meaningful Work*

Meaningful work merupakan kondisi ketika individu menganggap bahwa sebuah pekerjaan bersifat signifikan dan memiliki nilai positif secara pribadi. Kebermaknaan kerja tidak hanya berfokus pada proses mendapatkan kesenangannya, tetapi juga berorientasi terhadap pencapaian tujuan, serta pertumbuhan diri (Rosso et al., 2010; Steger et al., 2012). Selain itu, Pratt & Ashforth (2003) mendefinisikan *meaningful work* sebagai hasil penilaian subjektif terhadap pekerjaan yang dianggap bermakna karena memiliki signifikansi dan keselarasan dengan diri individu. Signifikansi mengacu pada persepsi bahwa pekerjaan memberikan manfaat bagi orang lain, sedangkan keselarasan mengacu pada kesesuaian antara pekerjaan dengan nilai



Dengan demikian, *meaningful work* dapat dipahami persepsi terhadap pekerjaan yang dipandang bermakna, signifikan, serta tas, nilai dan tujuan pribadi.

kerja terbentuk dari hasil evaluasi subjektif individu terkait an dengan tujuan pribadi, nilai yang dianut, serta relevansi upan individu. Oleh karena itu, tingkat pemaknaan terhadap

pekerjaan berbeda-beda setiap individu, tergantung konteks pekerjaan, pengalaman, serta sistem nilai yang dimiliki (Pratt & Ashforth, 2003; Steger et al., 2012). Lebih lanjut, dengan adanya pemaknaan terhadap pekerjaan membuat individu berupaya meningkatkan keterikatan dan kinerja di tempat kerja. Hal ini disebabkan karena individu lebih berfokus pada pencapaian tujuan dan pemecahan masalah dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, dengan adanya *meaningful work* membuat individu bersedia untuk mengidentifikasi dirinya ke dalam pekerjaan yang berakibat meningkatnya keterikatan kerja terhadap pekerjaan (Fouché et al., 2017; Roselawati & Mulyana, 2023).

Steger et al. (2012) membagi dimensi *meaningful work* menjadi tiga, yakni:

- 1) *Positive meaning in work*, merupakan hasil evaluasi subjektif individu terhadap pengalaman kerja yang dirasakan, di mana individu memandang pekerjaannya memiliki nilai dan makna pribadi. Aspek ini menggambarkan cara individu menilai pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dan bermakna. Pemaknaan positif yang diberikan individu mampu berpengaruh terhadap performa di tempat kerja.
- 2) *Meaning making through in work*, merupakan proses individu membangun makna hidup melalui pekerjaan yang dilakukan. Dalam konteks ini, *meaningful work* tidak hanya memberikan makna terhadap aktivitas pekerjaan, tetapi juga terhadap pembentukan makna hidup secara luas, melalui pemahaman diri, pertumbuhan pribadi, serta refleksi terhadap dunia sekitar. Oleh karena itu, Sebuah pekerjaan tidak akan menjadi bermakna ketika individu tidak memandang kehidupannya bermakna secara keseluruhan. Aspek *meaning making through in work* membantu individu untuk menangkap konteks yang lebih luas dibandingkan hanya sekadar pekerjaan mereka.
- 3) *Greater good motivations*, merupakan keinginan untuk memberikan dampak positif bagi kebaikan yang jauh lebih besar secara konsisten terkait pengalaman kerja yang bermakna. *Greater good motivation* berkaitan dengan konsep panggilan individu untuk memberikan manfaat terhadap orang lain. *Greater good motivations* mencerminkan gagasan bahwa pekerjaan akan lebih bermakna ketika memiliki dampak yang lebih luas kepada orang lain.

1.1.1.2 Work Engagement

Work engagement merupakan kondisi psikologis positif ketika individu merasa terhubung dengan pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi, serta *absorption*. Individu yang *engaged* cenderung menikmati pekerjaan, merasa termotivasi, serta bersedia menginvestasikan waktu dan energi untuk menjalankan peran secara optimal. Keterlibatan yang dirasakan individu berkaitan dengan kondisi afektif dan kognitif yang bersifat persisten, serta tidak berfokus pada individu, atau perilaku tertentu (Albrecht, 2010; Bakker & Leiter, 2004).

engaged merupakan bentuk motivasi intrinsik individu dalam bekerja. Ketika individu memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, cenderung lebih fokus, gigih, dan tangguh dalam menghadapi tantangan kerja, serta lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku positif



dalam bekerja, seperti inisiatif yang baik, komitmen terhadap pekerjaan, serta perilaku *extra-role* (Bakker & Leiter, 2010). Selain itu, *work engagement* dapat membantu untuk memenuhi kebutuhan psikologis individu dalam menjalankan peran, serta membuat individu lebih berani untuk mengekspresikan dirinya dalam menjalankan peran (Kahn, 1990).

Schaufeli et. al. (2006) membagi dimensi *work engagement* menjadi tiga, yakni:

1. *Vigor*, merupakan kondisi ketika individu memiliki tingkat energi dan resiliensi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan. *Vigor* ditandai dengan adanya semangat yang tinggi dalam menjalankan peran, serta ketekunan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Individu dengan skor *vigor* yang tinggi cenderung menunjukkan semangat dan antusiasme dalam bekerja, serta tidak mudah menyerah ketika mendapatkan hambatan. Sebaliknya, individu dengan skor *vigor* yang rendah cenderung mudah mengeluh, bahkan kesulitan saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan.
2. *Dedication*, merupakan kondisi ketika individu menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang dianggap memiliki signifikansi, menantang, serta membanggakan. *Dedication* mengacu pada bentuk keterlibatan yang sangat kuat, di mana tidak hanya mencakup kondisi kognitif atau kepercayaan, tetapi juga berkaitan dengan dimensi afektif individu. Individu dengan tingkat *dedication* yang tinggi akan menganggap pekerjaannya bermakna, penuh tantangan, serta memiliki perasaan antusiasme terhadap pekerjaan. Sebaliknya, tingkat *dedication* yang rendah membuat individu mudah merasa bosan terhadap pekerjaan.
3. *Absorption*, merupakan kondisi ketika individu terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan, yang ditandai dengan perasaan waktu berlalu begitu cepat, kesulitan untuk berhenti atau meninggalkan pekerjaan, serta adanya kenikmatan dalam mengerjakan pekerjaan. Kondisi tersebut terkadang membuat individu mencapai fase *flow*, yaitu kondisi optimal dalam bekerja yang ditandai dengan pikiran jernih, keterlibatan penuh, mudah berkonsentrasi, hilangnya kesadaran diri, serta kenikmatan intrinsik dalam menjalankan pekerjaan. Dalam fase tersebut, individu tidak hanya menyelesaikan tugas dengan optimal, tetapi juga merasakan kepuasan psikologis yang berasal dari aktivitas pekerjaan yang dilakukan.

1.1.1.3 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN)

Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) merupakan pegawai tidak tetap yang memperoleh penghasilan dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) (Yaqin et al., 2023). Berdasarkan Peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2018 menjelaskan bahwa Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) merupakan



an pegawai lain yang diangkat dalam jangka waktu tertentu dan
 ggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Terdapat
 calon anggota PPNPN, yakni warga negara Indonesia, berusia
 endidikan paling rendah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau
 rani dan rohani, serta berkelakuan baik. Jenis pekerjaan yang
 oleh PPNPN adalah pekerjaan teknis dan administratif, serta

merupakan pekerjaan yang bersifat dukungan bagi pelaksanaan tugas dan fungsi pada masing-masing satuan kerja.

1.1.1.4 Hubungan Antar Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dengan menggunakan teori *personal engagement*. *Personal engagement* adalah bentuk ekspresi diri individu melalui perilaku yang ditunjukkan saat mengerjakan tugas, yang bertujuan untuk membangun hubungan dengan pekerjaan maupun orang lain. *Personal engagement* mencakup kehadiran fisik, kognitif, emosional, serta partisipasi aktif individu di dalam menjalankan peran (Kahn, 1990).

Individu yang *engaged* di dalam pekerjaan memiliki tiga karakteristik utama, yakni *say* (memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang positif), *stay* (memiliki keinginan untuk bertahan dalam pekerjaannya), serta *strive* (bersedia memberikan waktu lebih dan menunjukkan inisiatif untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya) (Schaufeli, 2013). Selain itu, individu yang *engaged* akan cenderung untuk mengekspresikan dirinya di dalam peran, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional. Kemampuan untuk mengekspresikan diri dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan dan kreativitas individu terhadap pekerjaan, serta memungkinkan individu untuk menunjukkan identitas, pemikiran, serta perasaan yang autentik (Kahn, 1990).

Terdapat tiga kondisi psikologis yang menjadi alasan individu untuk *engaged* atau *disengaged* terhadap pekerjaannya, yakni *psychological meaningfulness*, *psychological safety*, dan *psychological availability*. *Psychological meaningfulness* merupakan perasaan yang muncul ketika individu menganggap bahwa usaha yang telah dilakukan, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional mendapatkan imbalan atau hasil yang memuaskan. Individu mampu mencapai *psychological meaningfulness* ketika merasa berharga, berguna, serta bernilai seolah telah membuat sebuah perbedaan dan tidak dianggap remeh oleh lingkungan. Individu akan merasa berguna atau berharga ketika memiliki kemampuan untuk memberikan bantuan kepada orang lain, berkontribusi terhadap pekerjaannya, serta secara terbuka menerima dukungan atau penghargaan dari orang lain (Kahn, 1990).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiyanti et. al. (2022) menunjukkan bahwa *psychological meaningfulness* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pada karyawan *call center* PT. XYZ. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fridayanti et al. (2022) yang menemukan bahwa *meaningful work* memberikan pengaruh terhadap *work engagement* pada guru honorer sekolah dasar negeri di Kecamatan Pangandaran. Kedua hasil penelitian di atas sesuai dengan temuan oleh Meng et al. (2022) bahwa *psychological meaningfulness* merupakan sebuah pengalaman kerja memiliki kaitan dengan tingkat *work engagement*. Individu cenderung lebih memilih terlibat pada situasi kerja yang memiliki psikologi yang lebih tinggi dibandingkan situasi kerja yang rendah (Kahn, 1990).



Meaningful work terbentuk ketika individu memiliki keinginan untuk memahami diri, organisasi, serta cara untuk menyelaraskan diri dengan tujuan organisasi (Steger & Dik, 2009). Individu yang memiliki pemahaman terkait dirinya memiliki kecenderungan untuk menginvestasikan dirinya terhadap pekerjaannya (Bouckennooghe et al., 2021). Ketika individu lebih terlibat di dalam pekerjaannya, maka akan memengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan peran (Kahn, 1990)..

Lebih lanjut, individu dengan tingkat *meaningful work* yang baik juga dapat memberikan beberapa manfaat, baik secara personal, sosial, maupun organisasi. Hal tersebut tergambarkan dari tingginya komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja. Selain itu, individu dengan *meaningful work* yang baik juga memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaan yang rendah, tingkat ketidakhadiran yang rendah, peningkatan perilaku dalam peran, serta adanya *extra role* yang dilakukan oleh pekerja (Blustein et al., 2023). Selain itu, individu dengan tingkat *meaningfulness* yang tinggi juga akan memperoleh energi ketika bekerja (*vigor*), mudah fokus, dan terlibat dalam pekerjaannya (*absorption*), serta memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang menumbuhkan antusiasme, inspirasi, serta kebanggaan terhadap pekerjaan (*dedication*) (Johnson & Jiang, 2016).

1.2 Tujuan dan Manfaat

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* pada pegawai PPNN di Kantor ATR/ BPN Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun manfaat penelitian ini, yakni secara teoritis diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait dengan *meaningful work* dan *work engagement*, serta dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya. Selanjutnya, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan wawasan dan pengetahuan para pembaca terkait dengan kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* pada pegawai PPNN. Bagi organisasi, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran terkait kondisi *meaningful work* dan *work engagement* pada pegawai PPNN di instansi pemerintahan. Dengan demikian, organisasi dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk melakukan pelatihan dan pengembangan sebagai upaya meningkatkan *meaningful work* dan *work engagement* pada pekerjaannya agar para pekerja dapat lebih terhubung dengan peran di dalam organisasi.



BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis dan Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Pendekatan kuantitatif berfokus pada analisis data numerik (angka) yang diperoleh melalui pengukuran dan pengolahan statistik. Pada penelitian kuantitatif hubungan variabel dinyatakan secara korelasional atau struktural yang diuji secara empirik. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan oleh peneliti (Azwar, 2018). Berdasarkan hal tersebut, maka pendekatan kuantitatif diharapkan mampu menjelaskan kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* pada pegawai PPNPN di Kantor ATR/BPN Provinsi Sulawesi Selatan.

Desain penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional digunakan untuk melakukan pengujian kekuatan hubungan antara dua variabel yang ingin diteliti tanpa melakukan manipulasi terhadap variabilitas pada variabel-variabel yang bersangkutan. Desain korelasional berfokus untuk melihat hubungan atau kontribusi antarvariabel (Azwar, 2018). Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menggunakan desain korelasional untuk menjelaskan kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* pada pegawai PPNPN di Kantor ATR/BPN Provinsi Sulawesi Selatan.

2.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan atribut yang dapat diukur dan diamati di dalam sebuah penelitian (Tapa et al., 2024). Pada penelitian ini *meaningful work* akan menjadi variabel independen dan *work engagement* menjadi variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel yang variasinya akan memengaruhi atau menyebabkan perubahan terhadap variabel dependen, sedangkan variabel dependen merupakan variabel yang variasinya dipengaruhi oleh variabel independen (Sugiyono, 2013).

Meaningful work merupakan kondisi ketika individu menganggap bahwa sebuah pekerjaan bersifat signifikan dan bernilai positif bagi individu. Terdapat tiga dimensi *meaningful work*, yakni *positive meaning in work*, *meaning making through in work*, dan *greater good motivations* (Steger et al., 2012). Skor *meaningful work* yang tinggi menunjukkan tingkat *meaningful work* yang tinggi, sementara skor rendah mencerminkan *meaningful work* yang rendah. Pada penelitian ini *meaningful work*



sebagai keadaan ketika individu menganggap pekerjaan yang bernilai positif, serta memiliki makna dan tujuan yang diukur dengan skala *Likert*.

Work engagement atau keterlibatan kerja merupakan kondisi pikiran yang positif terhadap pekerjaan dan ditandai dengan adanya *vigor*, *absorption* (Schaufeli et al., 2006). Skor *work engagement* yang tinggi menunjukkan tingkat *work engagement* yang tinggi, sementara skor rendah

mencerminkan *work engagement* yang rendah. Pada penelitian ini *work engagement* dioperasionalkan sebagai kondisi keterlibatan diri individu dalam menjalankan peran atau pekerjaannya, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional yang diukur menggunakan skala *likert*.

2.3 Partisipan Penelitian

Populasi penelitian merupakan kelompok subjek yang hendak digeneralisir melalui penelitian. Populasi sebuah kelompok perlu memiliki karakteristik atau ciri yang membedakannya dengan kelompok lain. Ciri populasi tidak terbatas pada aspek demografi, tetapi juga berkaitan dengan aspek individual (Azwar, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di empat kantor ATR/BPN Provinsi Sulawesi Selatan, yakni kantor ATR/BPN wilayah Provinsi Sulawesi Selatan, kantor ATR/BPN Kota Makassar, kantor ATR/BPN Kabupaten Maros, dan kantor ATR/BPN Kabupaten Gowa. Berdasarkan data kepegawaian kantor ATR/BPN Provinsi Sulawesi Selatan diketahui bahwa jumlah pegawai PPNPN di empat kantor tersebut berjumlah 186 orang pegawai kontrak.

Sampel merupakan sebagian dari total jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Azwar, 2018). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PPNPN di kantor ATR/BPN Provinsi Sulawesi Selatan, kantor ATR/BPN Kota Makassar, kantor ATR/BPN Kabupaten Maros, dan kantor ATR/BPN Kabupaten Gowa. Peneliti menggunakan metode *total sampling* dalam menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Penggunaan metode *total sampling* dipilih dengan memperhatikan jumlah populasi di instansi tersebut dan juga peneliti ingin melihat lebih jauh terkait perbedaan fenomena yang terjadi di suatu instansi pemerintahan.

Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan berdasarkan data kepegawaian PPNPN di Kantor ATR/BPN Provinsi Sulawesi Selatan. Proses pengumpulan dan konfirmasi data kepegawaian dibantu oleh pegawai tetap dari masing-masing kantor, yakni Kantor Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan, Kota Makassar, Kabupaten Gowa, serta Kabupaten Maros. Berdasarkan data kepegawaian di Kantor ATR/BPN Provinsi Sulawesi Selatan diperoleh jumlah 186 orang pegawai PPNPN yang tersebar di lima instansi, yakni Kantor Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan, Kota Makassar, Kabupaten Gowa, serta Kabupaten Maros. Namun, berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan ditemukan beberapa *outlier*, sehingga data responden harus dihapuskan. Oleh karena itu, total data yang diolah pada penelitian ini berjumlah 183.



Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini, yaitu metode pengumpulan data secara *online*. Kuesioner merupakan sebuah instrumen yang biasanya digunakan untuk mengumpulkan data dari sebuah responden yang bersifat sistematis dan terstruktur (Tapa et al., 2024). Penelitian ini juga menggunakan jenis *likert* yang merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat individu atau kelompok terkait suatu fenomena tertentu.

Proses penyebaran kuesioner pada penelitian ini dibantu oleh beberapa pegawai tetap pada instansi yang diteliti. Berikut merupakan instrumen skala yang digunakan pada penelitian ini:

2.4.1 Skala *Meaningful Work*

Tingkat *meaningful work* pekerja akan diukur menggunakan skala *Work and Meaning Inventory* (WAMI) yang diadaptasi oleh Sungkit & Meiyanto (2015) pada penelitian yang dilakukan oleh Pakau (2021). Skala ini mengacu pada teori *meaningful work* Steger et al. (2012) yang terdiri atas 3 dimensi, yakni *positive meaning*, *meaning making through work*, dan *greater good motivations*. Skala pengukuran *meaningful work* berjumlah 24 aitem dengan menggunakan model skala *likert* yang terdiri atas 5 kategori, yakni sangat sesuai, sesuai, netral, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai.

Skala *meaningful work* yang diadaptasi Sungkit & Meiyanto (2015) telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas oleh Pakau (2021) terhadap kepala sekolah di Kabupaten Tana Toraja. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *goodness of fit* dengan nilai *standardized RMR* (*root mean square residual*) dengan nilai $0,050 < 0,08$ yang mengindikasikan kecocokan model yang baik. Meskipun hanya melampirkan nilai *RMR*, hasil tersebut tetap memberikan indikasi bahwa model memiliki kesesuaian yang memadai. Selain itu, hasil pengujian reliabilitas memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,907, yang mengindikasikan tingkat reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 2. 1

Blueprint Alat Ukur Meaningful Work

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1.	<i>Positive meaning</i>	1, 4, 5, 8, 17	11, 14, 22	8
2.	<i>Meaning making through work</i>	2, 7, 9, 18, 20	12, 15, 23	8
3.	<i>Greater good motivations</i>	6, 10, 16, 19, 21	3, 13, 24	8
Total		15	9	24

2.4.2 Skala *Work Engagement*

Tingkat *work engagement* pekerja akan diukur menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang diadaptasi oleh Zakaria (2019) dengan *work engagement* (Schaufeli et al., 2006). Alat ukur ini terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala pengukuran *work engagement* berjumlah 9 aitem dengan menggunakan model skala *likert* yang terdiri dari tidak pernah, hampir tidak pernah, jarang, kadang-kadang, dan selalu.



work engagement yang digunakan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas oleh Zakaria (2019) terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk

Wilayah Sulselbar. Hasil uji validitas menunjukkan nilai indeks kecocokan model, yakni CFI sebesar 0.94, GFI sebesar 0.95, TLI 0.92, dan RMSEA sebesar 0.07. Selain itu, skala *work engagement* juga memiliki konsistensi yang baik ditunjukkan dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0.79. Berikut merupakan tabel *blueprint* aitem pada skala *social desirability*.

Tabel 2. 2

Blueprint Alat Ukur Work Engagement

No	Dimensi	Aitem	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	1, 4, 8	3
2.	<i>Dedication</i>	5, 7, 10	3
3.	<i>Absorption</i>	9, 11, 14	3
Jumlah			9

2.4.3 Skala *Social Desirability*

Tingkat *social desirability* pekerja akan diukur menggunakan skala *social desirability* yang diadaptasi oleh Oktapialdi et al. (2018) dengan merujuk pada skala *social desirability scale* yang disusun oleh Reynolds (1982). Alat ukur ini terdiri atas 2 dimensi, yakni *attention* dan *denial*. Skala *social desirability scale* menggunakan model skala *likert* yang terdiri atas 4 kategori, yakni sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

Skala *social desirability* yang diadaptasi Oktapialdi et al. (2018) telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap karyawan perusahaan. Hasil uji validitas menunjukkan nilai indeks kecocokan model, yakni CFI sebesar 0.92, GFI sebesar 0.93, RMSEA sebesar 0.059, dan SRMR sebesar 0.052. Selain itu, skala *social desirability* juga memiliki konsistensi yang baik ditunjukkan dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0.76. Berikut merupakan tabel *blueprint* aitem pada skala *social desirability*.

Tabel 2. 3

Blueprint Alat Ukur Social Desirability

No	Dimensi	Aitem	Jumlah
1.	<i>Attention</i>	9,10,11,12,13,14,15,16	8
2.	<i>Denial</i>	1,2,3,4,5,6,7,8	8
Jumlah			16

2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis deskriptif, uji asumsi, dan uji hipotesis. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan deskripsi



variabel yang diperoleh pada kelompok subjek penelitian. Hasil sanya disajikan dalam bentuk frekuensi, persentase, tabulasi bentuk grafik dan *chart* atau statistik-statistik kelompok (Azwar, in ini, analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data *meaningful work* terhadap *work engagement* pada populasi

yang diteliti. Analisis deskriptif pada penelitian ini akan menggunakan Microsoft Excel.

Uji asumsi merupakan tes yang dilakukan dengan tujuan memastikan data yang digunakan dalam analisis statistik memenuhi syarat untuk dilakukannya analisis parametrik (Field, 2009). Proses uji asumsi pada penelitian ini akan menggunakan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas merupakan salah satu jenis uji asumsi yang digunakan untuk mengetahui bahwa data telah terdistribusi secara normal atau tidak (Rodliyah, 2021). Sementara itu, uji linearitas merupakan sebuah tes untuk memastikan pola hubungan antara variabel *independent* dan *dependent*. Penggunaan uji asumsi linearitas biasanya digunakan pada jenis penelitian korelasi dan regresi linear (Sihotang, 2023).

Proses pelaksanaan uji asumsi akan dilanjutkan dengan pelaksanaan uji hipotesis. Uji hipotesis merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat perbedaan signifikansi atau hubungan antara variabel di dalam penelitian. Tujuan dilakukannya uji hipotesis adalah untuk menguji hipotesis awal penelitian, menjawab pertanyaan penelitian, serta merumuskan kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh (Tapa et al., 2024). Uji hipotesis yang digunakan di dalam penelitian ini, yakni analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana berguna untuk memprediksi variabel dependen menggunakan data dari variabel independen, mengidentifikasi pola hubungan, serta menganalisis kekuatan hubungan antara dua variabel (Field, 2009; Tapa et al., 2024).

2.6 Prosedur Penelitian

Tahapan pertama yang dilakukan oleh peneliti, yaitu persiapan penelitian. Pada tahap ini, peneliti melakukan penyusunan proposal penelitian sesuai dengan tema masalah yang ditemukan. Selain itu, peneliti juga melakukan pengambilan data awal berupa kondisi dan jumlah pegawai PPNN di kantor ATR/BPN, terkhusus di kantor ATR/BPN Kota Makassar, Kabupaten Gowa, Kabupaten Maros, dan juga kantor wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Tahap akhir persiapan dilakukan dengan mempersiapkan instrumen skala pengukuran yang akan digunakan.

Tahapan penelitian yang kedua, yaitu pengumpulan data. Tahap pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan data sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala pengukuran variabel *meaningful work* dan *work engagement*. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* kepada responden.

Tahapan berikutnya adalah melakukan analisis data. Pada tahap ini, peneliti akan memeriksa dan menganalisis data yang telah dikumpulkan. Proses analisis



memastikan data telah terdistribusi secara normal. Selain itu, mengidentifikasi dan mengeliminasi data *outlier* serta memastikan data dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian. Data selanjutnya akan dianalisis lebih lanjut melalui uji asumsi dan uji linearitas menggunakan aplikasi IBM SPSS *Statistics* versi 26 dalam penelitian. Hasil dari analisis ini akan dijelaskan secara rinci dan disusun dalam laporan penelitian.

Tahap akhir dalam proses penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah penyusunan laporan penelitian. Pada tahap ini, peneliti akan menyusun laporan penelitian sesuai dengan pedoman yang telah diberikan serta masukan dari dosen pembimbing. Laporan ini akan terdiri dari lima bab yang terstruktur dengan baik dan akan dilengkapi dengan lampiran-lampiran yang relevan selama penelitian berlangsung.

