



Work Engagement pada Karyawan yang Bekerja secara Remote Ditinjau dari Meaningful Work

Dewi Angraini¹, Amalia Juniary², Marisy Pratiwi³

^{1,2,3}Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya, Palembang,, Indonesia

Article Info

Received:

28 Februari 2024

Accepted:

29 September 2024

Published:

30 September 2024

Abstract. Global changes in the work system order have taken place since the Covid-19 pandemic. The work system is managed remotely, and employees use the Zoom, Teams, and Skype apps to work online and manage their time outside of official organisational hours. Remote work describes the practice of employees conducting their duties from a location that is physically distant from their supervisors, resulting in minimal interaction between them. This situation results in exceptional and unpredictable working hours, leading to ambiguous boundaries between professional and personal life, which may diminish employees' sense of work engagement. One of which is the significance of meaningful work. This study seeks to assess the impact of meaningful work on the work engagement of employees operating in a remote environment. The participants in this study are individuals employed in remote work settings. The research sample consists of 152 individuals, and a trial will be conducted with 50 employees who share similar characteristics to those in the research sample. The findings of this study indicate that the hypothesis is accepted, demonstrating a significant relationship between work and work engagement among remote employees, with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$) and a R Squared value of 0.557. The data indicates that meaningful work accounts for 55.7% of work engagement, while the remaining percentage is attributed to various factors, including organisational culture, communication, managerial style, and others.

Keywords: determination, entrepreneur, work motivation

Abstrak. Pandemi Covid-19 telah merubah tatanan sistem kerja di dunia. Sistem kerja yang dilakukan adalah secara remote, dimana pengaturan waktu kerja dilakukan di luar ruang dan waktu organisasi secara formal, mereka bekerja secara online menggunakan aplikasi zoom, teams dan skype. Bekerja secara remote digambarkan pekerja melakukan aktivitas pekerjaannya dari lokasi yang terpisah fisik dari supervisor mereka sehingga jarang untuk bertemu satu dengan yang lainnya. Kondisi ini menimbulkan waktu kerja yang luar biasa dan tidak pasti sehingga berdampak pada tidak jelasnya batasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang dapat menghilangkan perasaan work engagement pada karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi work engagement adalah meaningful work. Berdasarkan isu tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara meaningful work terhadap work engagement pada karyawan yang bekerja secara remote. Jumlah dari sampel penelitian ini sebanyak 152 orang dan akan dilakukan try out pada 50 orang karyawan dengan karakteristik yang sama pada sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima sehingga terdapat hubungan yang signifikansi antara *work engagement* dengan *meaningful work* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai *R Square* 0,557 yang berarti *meaningful work* berkontribusi sebesar 55,7% terhadap *work engagement*. Faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* seperti budaya organisasi, komunikasi, gaya manajerial dan lainnya.

Kata kunci: remote work, perilaku organisasi, pasca-pandemi

Copyright © 2024 The Author(s). Published by Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia.

This is an Open Access article under the CC BY 4.0 license

Pendahuluan

Covid 19 adalah penyakit yang diakibatkan oleh virus corona yang disebut SARS-COV-2. WHO sebagai organisasi Kesehatan dunia, pertama kali melaporkan penyebaran virus tersebut di Wuhan, Cina pada tanggal 31 Desember 2019, yang kemudian virus tersebut menyebar ke seluruh dunia sehingga menciptakan pandemi

global. Virus corona menyebar dengan mudah dari satu orang ke orang lainnya melalui partikel cair saat batuk, bersin, berbicara, bernyanyi, bernapas atau bersentuhan. Gejala Covid-19 yang paling umum adalah demam, batuk kering dan kelelahan. Kemudian, sejak tanggal 28 Oktober 2022 sudah terjadi 613.410.796 kasus terkonfirmasi dan 6.518.749 terjadi kematian diakibatkan Covid-19 (WHO, 2022). Adanya kasus Covid-19 ini menjadikan pekerjaan secara remote sebagai salah satu cara yang utama untuk melakukan pekerjaan di dunia pada saat ini (Leskinen, 2022). Alam (2020) mengatakan situasi Covid-19 berdampak besar pada pengaturan cara organisasi menjalankan bisnisnya, dimana setiap orang terpaksa melakukan isolasi sesuai himbauan dari pemerintah. Jones & Schoning (2021) mengatakan banyak bisnis yang terpaksa mempekerjakan karyawannya secara WFH (Work From Home) atau dari jarak jauh (secara remote) dalam menghadapi krisis Covid-19. Kantor dan ruang kerja yang dipenuhi karyawan saat ini berpindah menggunakan aplikasi online seperti zoom, teams dan skype sehingga kondisi ini menciptakan waktu kerja yang luar biasa dan tidak pasti, hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi kepemimpinan agar tetap menjaga kepuasan kerja yang tinggi pada karyawannya. Mulki, Bardhi & Lask (2009) telah terjadi globalisasi perkembangan teknologi, dimana jenis-jenis pengaturan pekerjaan yang sifatnya tradisional telah berubah menjadi virtual dan remote.

Olson (1983) menjelaskan pekerjaan secara remote adalah pekerjaan yang dilakukan di luar ruang dan waktu organisasi secara formal. Ramage & Chalofsky (2001) juga menjelaskan pekerjaan secara remote digambarkan sebagai seorang karyawan yang bekerja dari lokasi yang terpisah secara fisik dari supervisor mereka sehingga jarang untuk bertemu satu dengan yang lainnya. International Labour Organization (2020) melaporkan bahwa saat ini dengan adanya teknologi memungkinkan pekerja untuk work from home. Pada sebuah literatur akademik work from home disebut dengan remote work, virtual work, telecommuting, e-work, shift work, flexible work dan distributed work. Tsipursky (2023) mengatakan work from home terbukti dapat mempengaruhi beberapa fungsi organisasi yaitu berkurangnya permintaan akan ruang kerja secara fisik, menurunkan biaya operasional dan menghilangkan kendala geographis. Mulki dkk (2009) menyebutkan pekerjaan secara remote telah menimbulkan kekhawatiran baru bagi pemimpin dalam membimbing karyawannya untuk menemukan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kurangnya komunikasi antar karyawan.

Berdasarkan penjelasan mengenai pekerjaan secara remote tersebut, maka salah satu jenis pekerjaan yang banyak dilakukan akibat pandemic Covid-19 adalah pengaturan kerja secara fleksibel. Hal ini terjadi pada sistem kerja yang ada di Indonesia. Shockley & Allen (2007) mengatakan system kerja yang dilakukan secara fleksibel memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan di luar batas waktu atau tempat sesuai hari kerja yang formal. Jika dilihat, maka kondisi ini sesuai dengan sistem kerja yang dilakukan secara remote. Chen & Fulmer (2017) menjelaskan pengaturan kerja secara fleksibel memungkinkan untuk tidak jelasnya batasan antara fisik dan psikologis, kemudian karyawan juga tidak dapat memberikan batasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kosek, Lautsch & Eaton (2006) mengatakan tidak adanya batasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi mengakibatkan karyawan akan kehilangan perasaan work engagement, sehingga sangat diperlukan bagi karyawan untuk tetap bisa menjaga batasan tersebut agar tidak mengganggu salah satu perannya. Urgagol & Patrick (2018) mengatakan sistem pengaturan kerja secara fleksibel mampu meningkatkan work engagement, karena karyawan yang mendapatkan kebebasan dalam pengaturan kerjanya akan memiliki sumber daya untuk mencapai tujuan kerja, dan memiliki kontrol terhadap pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan ketika karyawan mampu memanfaatkan dengan baik sistem kerja yang fleksibel dalam mengontrol pekerjaannya, maka dapat mempengaruhi perasaan work engagement pada karyawan.

Bakker & Demerouti (2014) menjelaskan work engagement adalah sebuah kondisi mental individu memiliki perasaan yang penuh dengan energi secara fisik (vigor), memiliki antusias terhadap pekerjaan (dedication), dan secara mendalam terlibat pada aktivitas pekerjaan (absorption). Utami & Mardawati (2022) menjelaskan bahwa work engagement adalah kondisi yang dirasakan individu secara afektif motivational positif, memuaskan dan well-being, kemudian hal ini ditandai dengan adanya vigor, dedication dan absorption. Selanjutnya juga dijelaskan bahwa work engagement menjadi isu yang menarik untuk diteliti pada bidang psikologi industri dan organisasi. Seppala (2013) menjelaskan work engagement adalah sebuah konstruk atau

pola pikir positif individu terhadap pekerjaan. Landy & Conte (2013) lebih lanjut menjelaskan karyawan yang merasa work engagement akan cenderung memiliki tingkat energi, antusias dan identifikasi yang tinggi terhadap pekerjaan. Maka dari itu, karyawan yang merasa work engagement akan cenderung tenggelam dalam tuntutan pekerjaan mereka, akan tetapi mereka tidak merasakan kelelahan karena mampu mengidentifikasi dengan pekerjaannya. Goran (2016) mengatakan salah satu factor yang berkontribusi terhadap work engagement adalah meaningful work yang terbentuk dari sumber daya individu. Bakker *et al.* (2008) mendefinisikan work engagement adalah kondisi individu yang memiliki motivasi dan pola pikir positif terhadap pekerjaannya.

Schaufali & Bakker (2010) mengungkapkan perasaan work engagement dan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan berasal dari bagaimana seorang karyawan mampu memaknai pekerjaannya, ketika seorang karyawan mampu menemukan makna terhadap pekerjaannya yang disebut dengan meaningful work, maka karyawan tersebut akan memiliki sikap positif dan perasaan work engagement. Steger & Dik (2009) menjelaskan ketika individu berusaha untuk mencari sebuah makna, maka akan berusaha untuk meningkatkan pemahaman mengenai apakah kehidupan penting dan masuk akal bagi individu tersebut. Hal ini juga terjadi di lingkungan kerja, dimana individu akan berusaha untuk menemukan makna dalam pekerjaannya. Pratt & Ashforth (2003) menyebutkan definisi dari meaningful work yaitu sebuah pandangan subjektif dari individu terhadap pekerjaannya, seberapa penting dengan apa yang mereka lakukan di tempat kerja. Hackman & Oldham (1976) menjelaskan definisi meaningful work adalah persepsi individu mengenai peran dan tanggung jawab pentingnya dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Steger *et al.* (2012) menjelaskan tiga aspek dari meaningful work yaitu positive meaning, meaning-making through work dan greater good motivations.

Covid-19 telah membawa perubahan – perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Salah satu perubahan yang terjadi adalah sistem kerja yang dilakukan secara remote. Sistem kerja ini menuntut karyawan bekerja dengan waktu dan ruang kerja yang fleksibel, dimana karyawan dapat bekerja darimana saja, tidak harus di lokasi kantor yang formal. Hal ini tentu saja berdampak pada tidak jelasnya batasan antara fisik dan psikologis, dan juga batasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga ini dapat menghilangkan perasaan work engagement pada karyawan. Hal ini tentu saja menjadi urgensi dalam penelitian ini karena apabila karyawan mampu memanfaatkan sistem kerja yang fleksibel dengan baik, dan mampu mengontrol pekerjaannya, maka dapat mempengaruhi perasaan work engagement nya, dan ini akan berpengaruh pada kinerja, kepuasan kerja, juga well-being dari karyawan.

Berdasarkan fenomena dan beberapa teori serta penelitian yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa meaningful work memiliki kontribusi terhadap work engagement, sehingga peneliti tertarik untuk melihat apakah meaningful work memiliki pengaruh terhadap work engagement pada karyawan yang bekerja secara remote. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh meaningful work terhadap work engagement pada karyawan yang bekerja secara remote.

Metode

Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dari *Work engagement* adalah kondisi afeksi yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja secara remote, dimana mereka merasa termotivasi saat bekerja dan memiliki pola pikir positif terhadap pekerjaan. Karyawan yang bekerja secara remote akan cenderung memiliki tingkat energi, antusias dan identifikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. *Work Engagement* pada penelitian ini akan diukur berdasarkan aspek-aspek work engagement yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2003), yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption*. Meaningful work pada penelitian ini akan diukur menggunakan aspek-aspek meaningful work yang dikemukakan oleh Steger *et al.* (2012) yaitu *positive meaning in work*, *meaning making through work*, *greater good motivations*.

Kemudian, definisi operasional dari *meaningful work* adalah pandangan subjektif yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja secara remote, dimana mereka berusaha menemukan makna pada pekerjaan tentang seberapa penting yang mereka lakukan di tempat kerja. *Meaningful work* pada penelitian ini diukur

menggunakan aspek dari *meaningful work* yang dikemukakan oleh Steger, dkk (2012) yaitu *positive meaning in work, meaning making through work, greater good motivations*.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja secara *remote*. Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui. Jumlah sampel pada penelitian ini mengacu pada teori Roscoe (Azwar, 2014) yang berpendapat bahwa jumlah sampel berkisar antara 30 sampai 500 sampel merupakan angka yang cukup dalam penelitian. Hal ini menjadi salah satu pertimbangan mengingat jumlah populasi penelitian yang tidak diketahui serta adanya keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian, seperti tenaga, waktu, biaya, serta berbagai sumber daya lainnya. Berkenaan dengan hal tersebut, peneliti memutuskan untuk menggunakan total sampel penelitian sebanyak 152 orang serta jumlah sampel uji coba (*try out*) sebanyak 76 orang.

Teknik sampling pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018) bahwa *nonprobability sampling* merupakan Teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang tidak sama bagi setiap anggota populasi atau setiap unsur untuk dipilih sebagai sampel. *Nonprobability sampling* meliputi beberapa teknik lainnya, seperti sampling kuota, sampling sistematis, aksidental, jenuh, purposive dan snowball (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan sampel penelitiannya didasarkan pada karakteristik tertentu. Adapun karakteristik dari *sample* adalah sebagai berikut karyawan yang bekerja secara *remote*.

Parris (2015) mengemukakan bahwa karyawan yang bekerja secara *remote* adalah individu yang melakukan tugas-tugas pekerjaannya di luar lingkungan kantor konvensional, termasuk bekerja dari rumah, sebuah kedai kopi, atau lokasi lain yang tidak dianggap sebagai kantor tradisional. Hal serupa disampaikan oleh Abdulgafar (2021) bahwa seorang pekerja *remote*, sama seperti karyawan lain dari suatu perusahaan, mereka adalah karyawan yang bekerja di luar lokasi kantor pusat, seperti bekerja dari rumah, saat liburan, di ruang kerja bersama (*co-working space*), di kedai kopi, atau tempat lain yang memungkinkan mereka untuk mengakses alat-alat kerja mereka. Nickson & Siddons (2012) juga menyatakan bahwa karyawan yang bekerja secara *remote* adalah karyawan yang biasanya bekerja dari rumah atau di lokasi klien dan hanya menghabiskan sedikit waktu di kantor perusahaan.

Nowakowski (2019) mengemukakan hal serupa bahwa pekerja *remote* adalah individu yang tidak perlu berada di lingkungan kantor fisik untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan biasanya berkomunikasi secara tidak langsung dengan rekan-rekan mereka setiap hari, misalnya mereka dapat bekerja dari rumah mereka masing-masing. Lazarova (2020) menambahkan bahwa pengaturan *remote work* dapat sangat bervariasi untuk setiap tempatnya, mereka dapat mengimplementasikan sistem kerja *remote work* sepenuhnya (*full remote*) atau *remote work* sebagian (*partially remote*), dan mereka dapat melakukannya dari berbagai tempat, seperti rumah, *co-working space*, serta berada jauh dari tempat organisasi mereka bekerja atau klien yang mereka layani.

Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2018) menjelaskan teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, penyebaran angket, dokumentasi atau gabungan keempatnya. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan penyebaran angket survey untuk mengetahui fenomena dan permasalahan, kemudian skala penelitian disusun peneliti untuk disebar dan diisi oleh responden sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan. Skala penelitian dikumpulkan kembali untuk diolah dan dilihat hasilnya. Skala penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Skala *Work Engagement*

Work engagement pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *work engagement* yang aitemnya disusun peneliti berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2010) yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption*. *Blueprint* sebaran aitem skala *work engagement* ditunjukkan dalam tabel 1.

Tabel 1.

Blue Print Skala *work engagement*

Aspek	Penomoran aitem		Target	Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
<i>Vigor</i>	4,10,18,26,34,36	2,6,17,22,29,33	6	12
<i>Dedication</i>	1,8,12,16,21,27	7,14,20,28,31,35	6	12
<i>Absorption</i>	5,11,13,23,25,32	3,9,15,19,24,30	6	12
Total Aitem	18	18	18	36

Skala *work engagement* dibuat dengan menggunakan model skala *Likert* dengan menggunakan empat kategori jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). Total jumlah aitem pada skala *work engagement* adalah 36 aitem, yang terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*.

Skala *Meaningful Work*

Meaningful work pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *meaningful work* yang aitemnya disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek *meaningful work* dari Steger *et al.* (2012) yaitu *positive meaning in work*, *meaning making through work*, *greater good motivations*. *Blueprint* sebaran aitem skala *Meaningful work* ditunjukkan dalam tabel 2.

Tabel 2.

Blue Print Skala *Meaningful Work*

Aspek	Penomoran aitem		Target	Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
<i>Positive Meaning</i>	2,6,17,22,29,33	4,10,18,26,34,36	6	18
<i>Meaning – making Through Work</i>	7,14,20,28,31,35	1,8,12,16,21,27	6	18
<i>Greater Good Motivation</i>	3,9,15,19,24,30	5,11,13,23,25,32	6	18
Total Aitem	18	18	18	36

Skala *meaningful work* dibuat dengan menggunakan model skala *Likert* dengan menggunakan empat kategori jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). Total jumlah aitem pada skala *meaningful work* adalah 36 aitem, yang terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*.

Pada penelitian ini untuk skala *work engagement* dan *meaningful work* dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Adapun pengujian validitas dengan menggunakan *corrected item-total correlation* melalui bantuan alat IBM SPSS Statistics 26. Aitem dapat dikatakan valid jika memiliki koefisien korelasi setidaknya 0,3 ($r \geq 0,3$) dan dikatakan tidak valid jika tidak mencapai angka 0,3 ($r < 0,3$) (Sugiyono, 2016). Pada pengujian reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach's melalui bantuan alat IBM SPSS Statistics 26. Koefisien reliabilitas akan berkisar pada rentang 0 s.d 1.00 dimana jika koefisien reliabilitasnya mendekati angka 1.00, maka hasilnya dapat dikatakan semakin reliabel (Azwar, 2019). Nilai reliabilitas dengan menggunakan Alpha Cronbach's akan dikatakan reliabel jika nilai $\geq 0,7$.

Pada skala *work engagement* terdapat 8 butir aitem dengan nilai *corrected item total correlation* $r < 0,3$ yaitu pada aitem nomor 2, 4, 5, 14, 15, 24, 27, 32 sehingga dinyatakan gugur karena tidak valid. Selebihnya terdapat 28 butir aitem lain yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item total correlation* $r \geq 0,3$. Jumlah tersebut menunjukkan angka yang melebihi target aitem yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya. Sehingga peneliti memilih aitem dengan nilai *corrected item total correlation* tertinggi (Azwar, 2014). Terdapat 18 aitem valid dengan nilai rentang *corrected item-total correlation* $0,452 \leq r \leq 0,695$. Aitem-

aitem lain dengan jumlah 10 aitem dinyatakan gugur karena memiliki nilai *corrected item – total correlation* yang lebih rendah, yaitu aitem dengan nomor 6, 9, 12, 20, 21, 22, 25, 28, 29, 34. Pada skala *meaningful work* terdapat 1 butir aitem dengan nilai *corrected item total correlation* $r < 0,3$ yaitu pada aitem nomor 18 sehingga dinyatakan gugur karena tidak valid. Selebihnya terdapat 35 butir aitem lain yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item total correlation* $r \geq 0,3$. Jumlah tersebut menunjukkan angka yang melebihi target aitem yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya. Sehingga peneliti memilih aitem dengan nilai *corrected item total correlation* tertinggi (Azwar, 2014). Terdapat 18 aitem valid dengan nilai rentang *corrected item-total correlation* $0,489 \leq r \leq 0,851$. Aitem-aitem lain dengan jumlah 17 aitem dinyatakan gugur karena memiliki nilai *corrected item – total correlation* yang lebih rendah, yaitu aitem dengan nomor 6, 8, 9, 10, 11, 13, 16, 18, 23, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 34, 35.

Selanjutnya untuk pengujian reliabilitas pada skala *work engagement* adalah 0,904. Setelah dilakukan pengguguran aitem, peneliti kembali melakukan uji reliabilitas dengan total aitem 18 butir dan mendapatkan hasil nilai Alpha Cronbach sebesar 0,908. Pengujian reliabilitas pada skala *meaningful work* adalah 951. Setelah dilakukan pengguguran aitem hasil nilai *Alpha Cronbach*nya adalah 0,947 dengan total aitem 18 butir.

Hasil

Kategorisasi Data

Kategorisasi pada variabel *work engagement* ditentukan berdasarkan skor total subjek pada skala *work engagement*. Jumlah aitem keseluruhan pada skala *work engagement* berjumlah 18 aitem dengan nilai median sebesar 45. Berdasarkan hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa subjek dengan kategori *work engagement* tinggi berjumlah 135 orang (88,8%) dan sisanya berkategori rendah dengan jumlah 17 orang (11,2%). Kategorisasi pada variabel *meaningful work* ditentukan berdasarkan skor keseluruhan subjek pada skala *meaningful work*. Total jumlah item pada skala *meaningful work* adalah 18 dengan median skor sebesar 45. Berdasarkan hasil pengelompokan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 127 orang (83,6%) dalam kategori *meaningful work* tinggi, sedangkan sisanya sebanyak 25 orang (16,4%) termasuk dalam kategori *meaningful work* rendah.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil tabel 3, uji normalitas dilakukan pada setiap variabel dan berdasarkan data tersebut masing-masing variabel berdistribusi normal. Pada variabel *work engagement* dengan nilai K-SZ sebesar 0,070 dan signifikansi 0,067 ($P > 0,05$), kemudian variabel *meaningful work* dengan nilai K-SZ sebesar 0,072 dan signifikansi 0,051 ($p > 0,05$).

Tabel 3.

Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	K-SZ	Sig	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	0,070	0,067	Normal
<i>Meaningful Work</i>	0,072	0,051	Normal

Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linearitas dapat dikatakan bahwa variabel-variabel penelitian memiliki hubungan antarvariabel yang linier dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Uji Hipotesis

Metode regresi digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis di penelitian ini. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa untuk memprediksi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, hipotesis penelitian dianalisis dengan menggunakan metode regresi. Pengaruh *meaningful work* sebagai variabel bebas terhadap *work engagement* sebagai variabel terikat dapat diketahui menggunakan Teknik analisis regresi sederhana. Pada tabel 9 dapat dilihat hasil uji hipotesis variabel *meaningful work* dan *work*

engagement terdapat nilai R yaitu 0,744, maka dapat disimpulkan adanya hubungan positif antara *meaningful work* dengan *work engagement*. Berdasarkan hal tersebut artinya hipotesis pada penelitian dapat dikatakan diterima, dimana ada peran *meaningful work* terhadap *work engagement* pada karyawan yang bekerja secara remote. R (*squared*) menunjukkan nilai 0,557 artinya persentase kontribusi *meaningful work* sebagai variabel bebas terhadap *work engagement* sebagai variabel terikat sebesar 55,7%, sedangkan sisanya 44,3% dapat dikatakan kontribusi terhadap variabel *work engagement* berasal dari faktor-faktor lainnya.

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Penelitian

Variabel	R	R Squared	F	Sig
<i>Work Engagement – Meaningful Work</i>	0,747	0,557	190,060	0,000

Uji Beda *Work Engagement* dan *Meaningful Work* Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil uji beda yang peneliti lakukan pada tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel *work engagement* adalah 0,176 ($p > 0,05$) dan menandakan bahwa tidak ada perbedaan *work engagement* berdasarkan jenis kelamin subjek penelitian. Nilai signifikansi pada variabel *meaningful work* juga memiliki sebesar 0,118 ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *meaningful work* berdasarkan jenis kelamin subjek penelitian.

Tabel 5.
Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	Levene's Test	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	Laki-laki	0,760	0,176	Tidak ada perbedaan
	Perempuan			
<i>Meaningful Work</i>	Laki-laki	0,994	0,118	Tidak ada perbedaan
	Perempuan			

Uji Beda *Work Engagement* dan *Meaningful Work* Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil perbandingan yang dilakukan oleh peneliti pada tabel 6, ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *work engagement* adalah 0,308 ($p > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat ada perbedaan *work engagement* berdasarkan kategorisasi usia subjek penelitian. Sementara itu, nilai signifikansi untuk variabel *meaningful work* adalah 0,284 ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *meaningful work* berdasarkan kategorisasi usia subjek penelitian.

Tabel 6.
Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia

Variabel	Usia	Levene's Test	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	Dewasa Awal	0,896	0,308	Tidak ada perbedaan
	Dewasa Madya			
<i>Meaningful Work</i>	Dewasa Awal	0,890	0,284	Tidak ada perbedaan
	Dewasa Madya			

Uji Beda *Work Engagement* dan *Meaningful Work* Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil perbandingan yang dilakukan oleh peneliti pada tabel 7, didapatkan nilai signifikansi untuk variabel *work engagement* sebesar 0,704 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan dalam tingkat *work engagement* berdasarkan kategorisasi latar belakang pendidikan subjek penelitian. Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel *meaningful work* adalah 0,782 ($p > 0,05$) yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan dalam tingkat *meaningful work* berdasarkan kategorisasi latar belakang pendidikan subjek penelitian.

Tabel 7.
Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan

Variabel	Pendidikan	F	Sig.	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	SMP	0,595	0,704	Tidak ada perbedaan
	SMA/K			
	Diploma			
	S1			
	S2			
	S3			
<i>Meaningful Work</i>	SMP	0,492	0,782	Tidak ada perbedaan
	SMA/K			
	Diploma			
	S1			
	S2			
	S3			

Uji Beda *Work Engagement* dan *Meaningful Work* Berdasarkan Status Pekerjaan/Karyawan

Hasil perbandingan yang diperoleh dari analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *work engagement* adalah 0,374 ($p > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan dalam tingkat *work engagement* berdasarkan kategorisasi status pekerjaan/karyawan subjek penelitian. Selanjutnya, nilai signifikansi untuk variabel *meaningful work* adalah 0,593 ($p > 0,05$). Hal ini juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan dalam tingkat *meaningful work* berdasarkan kategorisasi status pekerjaan/karyawan subjek penelitian.

Tabel 8.
Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Pekerjaan/Karyawan

Variabel	Status Pekerjaan/Karyawan	Levene's Test	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	Karyawan Tidak Tetap/Kontrak	0,468	0,374	Tidak ada perbedaan
	Karyawan Tetap			
<i>Meaningful Work</i>	Karyawan Tidak Tetap/Kontrak	0,697	0,593	Tidak ada perbedaan
	Karyawan Tetap			

Uji Beda *Work Engagement* dan *Meaningful Work* Berdasarkan Skema *Remote Work*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 9, ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *work engagement* adalah 0,727 ($p > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan dalam tingkat *work engagement* berdasarkan kategorisasi skema *remote work* yang diikuti oleh subjek penelitian. Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel *meaningful work* adalah 0,604 ($p > 0,05$). Hal ini juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan dalam tingkat *meaningful work* berdasarkan kategorisasi skema *remote work* yang diikuti oleh subjek penelitian.

Tabel 9.
Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Skema *Remote Work*

Variabel	Skema <i>Remote Work</i>	Levene's Test	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	<i>Partially Remote Work (Hybrid)</i>	0,172	0,727	Tidak ada perbedaan
	<i>Fully Remote Work</i>			
<i>Meaningful Work</i>	<i>Partially Remote Work (Hybrid)</i>	0,759	0,604	Tidak ada perbedaan
	<i>Fully Remote Work</i>			

Uji Tingkat Mean pada Dimensi Variabel *Work Engagement*

Dari hasil tabel 10, dapat dilihat bahwa dimensi *vigour* pada variabel *work engagement* memiliki nilai *mean* yang paling rendah ($M = 17,39$; $SD = 3,485$) dibandingkan dengan dimensi *dedication* dan *absorption*. Kemudian dimensi *dedication* merupakan dimensi yang memiliki nilai *mean* paling tinggi ($M = 19,97$; $SD = 3,108$) dibandingkan dengan dimensi lainnya.

Tabel 10.
Hasil Uji Mean Dimensi Variabel *Work Engagement*

Dimensi	Mean	Standar Deviasi
<i>Vigour</i>	17,39	3,485
<i>Dedication</i>	19,97	3,108
<i>Absorption</i>	18,59	3,561

Pembahasan

Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima yaitu ada hubungan positif yang signifikan antara variabel *meaningful work* dengan variabel *work engagement* pada karyawan yang bekerja secara *remote*. Hal ini dapat dilihat dari nilai R sebesar 0,747 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) untuk variabel *meaningful work* terhadap *work engagement*, sehingga juga menunjukkan ada peran *meaningful work* terhadap *work engagement* pada karyawan yang bekerja secara *remote*. Adapun persentase pengaruh variabel *meaningful work* terhadap *work engagement* adalah sebesar R^2 0,557, artinya menunjukkan kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* sebesar 55,7%, sedangkan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Lockwood (2007) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu adanya komunikasi dalam organisasi, budaya di tempat kerja, gaya kepemimpinan pada manajerial, dimana dapat mempengaruhi kepercayaan dan penghargaan serta penilaian atau reputasi terhadap perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan Steger dkk (2012) yang menemukan bahwa individu yang memiliki *meaningful work* akan meningkatkan *work engagement*. Fairlie (2011) dalam studinya pada karyawan perusahaan di Amerika Utara menunjukkan bahwa *meaningful work* mempengaruhi *work engagement*. Rothman dan Buys (2011) juga menemukan bahwa *meaningful work* dapat mempengaruhi *work engagement*. Karyawan yang mengalami kebermaknaan dalam pekerjaan dalam kata lain *meaningful work* akan merasa lebih nyaman dalam meningkatkan dedikasi, *absorption* dan semangat dalam bekerja (Ahmed, Majid & Zin, 2016).

Pada penelitian ini berdasarkan hasil kategorisasi dari variabel *work engagement* menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja secara *remote* menunjukkan *work engagement* yang tinggi dengan persentase sebesar 88,8%. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan Ardiansyah, Apriliana, Nadzifah, Febrianti dan Pramesti (2023) bahwa berdasarkan hasil penelitiannya pekerja secara *remote* berpengaruh terhadap motivasinya ketika bekerja dari rumah (*work from home*), ini artinya bekerja secara *remote* akan lebih produktif dan memiliki daya juang yang baik, hal ini dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan.

Kemudian, pada hasil uji mean dari dimensi variabel *work engagement* didapat hasil mean terendah yaitu pada dimensi *vigour* sebesar 17,39. Schaufeli dan Baker (2003) menjelaskan pengertian *vigour* sendiri yaitu seberapa besar energi dan daya tahan individu serta usaha dan kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi kesulitan agar tidak mudah menyerah ketika bekerja. Maka, berdasarkan hasil dan pengertian tersebut bagi karyawan yang bekerja secara *remote* diharapkan mampu untuk tetap menjaga stabilitas energi dan daya tahannya agar tidak mudah untuk menyerah ketika menghadapi kesulitan atau tantangan pada pekerjaan. Bagi organisasi atau Perusahaan juga bisa memberikan dukungan atau kebijakan agar karyawan tetap memiliki energi dan daya tahan yang baik.

Kesimpulan

Hasil uji normalitas menunjukkan hasil bahwa data variabel work engagement dan meaningful work berdistribusi normal. Terdapat hubungan yang linear dan hubungan positif signifikansi linearity antara kedua variabel. Meaningful work berperan terhadap work engagement pada karyawan yang bekerja secara remote.

Referensi

- Abdulgafar, T. (2021). *Meaning of Remote Work & 28 Terms You Need To Know*. Retrieved November 22, 2022, from <https://krisp.ai/blog/remote-work-meaning/>
- Adriansyah, M, A., Apriliana, F., Nadzifah, E, R., Febrianti, A, A., Pramesti, S, A. (2023). Overview of work engagement with remote worker. *International Journal of Social Science and Business*. Vol 7, Number 1, pp. 124-130.
- Ahmed, U., Majid, A, H., Zin, M, D, L, M. (2016). Meaningful work and work engagement: Relationship demanding urgent attention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol 6, No. 8.
- Alam, M. (2020). Organisational processes and COVID-19 pandemic: implications for job design. *Journal of Accounting & Organizational Change*. Emerald Publishing Limited 1832-5912. DOI 10.1108/jAOC-08-2020-0121.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi II). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Metode penelitian psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. Dalam Chen, P. Y., & Cooper, C. L. (Eds.). *Wellbeing: A complete reference guide*, (pp. 1-28). John Wiley & Sons. <http://dx.doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, Arnold B., Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*. 29(2). 147–154. <https://doi.org/10.1002/job.515>
- Chen, Y., Fulmer, I. S. (2017). Fine-tuning what we know about employees' experience with flexible work arrangements and their job attitudes. *Human Resource Management*. 57(1). 381-395. <https://doi.org/10.1002/hrm.21849>
- 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.
- Goran, O. S. S. (2016). *Hubungan makna kerja panggilan dengan keterikatan kerja pada penyiar radio di Surabaya* [Presentasi paper]. Seminar Nasional dan Gelar Produk SENASPRO 2016, UMM, Indonesia.
- International Labour Organization. (2020). An employers' Guide on Working from Home in Response to the Outbreak of COVID-19. In *International Labour Organization*.
- Jones, S., Schöning, M. (2021). Employee Job Satisfaction During Remote Work: The Impact of Transformational Leadership. *Effective Executive*. 24(3). 65-72.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*. 68(2). 347-367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Landy, F. J., Conte, J. M. (2013). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology* (4 th ed). New Jersey, USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Leskinen, R. (2022). *Advantages and disadvantages of remote work and its implicaitons on leadership*. Masters Thesis, University of Oulu. Pp. 67.

- Mulki, J., Bardhi, F., Lassk, F.G. (2009). Set Up Remote Workers to Thrive. *MITSloan Management Review*. 51(1). 63–69.
- Nickson, D., Siddons, S. (2012). *Remote working: Linking People and Organizations*. New York: Routledge.
- Nowakowski, L. (2019). *Generational Differences in Remote Work*. Theses. Westetn Michigan University.
- Parris, J. (2015). *What's Your Company's Definition of Remote Work?* Retrieved November 27, 2022, from <https://remote.co/whats-your-companys-definition-of-remote-work/>
- Pratt, M.G., Ashforth, B.E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. Dalam K.S. Cameron, J.E. Dutton, & R.E. Quinn (ds.), *Positive Organizational Scholarship* (pp.309-327). San Francisco: Berret-Koehler Publisher, Inc.
- Ramage, S. D., Chalofsky, N. E. (2001). *A Leadership Transition: An Examination of the Transition from Face-to-face Leadership to Remote Leadership in a Retail Sales Context*. Associate Professor of Human and Organizational Learning. Dissertation. The George Washington University
- Schaufeli, W., Bakker, A. (2003). *UWES Utrecht Work Engagement Scale*. *Utrecht: Occupational Health Psychology Unit*. Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 10-24
- Steger, M.F. & Dik, B.J. (2009) If One is Looking for Meaning in Life, Does it Help to Find Meaning in Work?, *Journal of Applied Psychology: Health and Wellbeing*. 1(3). 303-320.
- 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. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Seppälä, P. (2013). *Work engagement: Psychometrical, psychosocial, and psychophysiological approach*. Jyväskylä, Finland: Jyväskylä Printing House.
- Shockley, K. M., Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 71(3). 479-493. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.006>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, P.D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tsipursky, G. (2023, February). Is The End Of Remote Work Jobs Approaching? *Forbes*.
- Ugargol, J. D., Patrick, H. A. (2018). The relationship of workplace flexibility to employee engagement among information technology employees in India. *South Asian Journal of Human Resources Management*. 5(1).40-55. <https://doi.org/10.1177/2322093718767469>
- Urtami, P, Mardawan, O. (2022). Pengaruh Mindfulness terhadap Work Engagement pada Pekerja Startup Digital di Indonesia. *Jurnal Riset Psikologi*. 2(2). 61-66. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.834>
- Van Wingerden, J., Poell, R. F. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PLoS ONE*, 14(9), 1-13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222518>
- [WHO] World Health Organization. (2022). *Coronavirus disease (COVID-19) pandemic*. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>