

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

by Salmiyati .

Submission date: 15-Oct-2024 07:58PM (UTC+0530)

Submission ID: 2486046509

File name:

Work_Engagement_pada_Karyawan_yang_Bekerja_secara_Remote_Ditinjau_dari_Meaningful_Work.docx
(38.14K)

Word count: 4439

Character count: 28441

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

Abstract. Perubahan tatanan sistem kerja telah terjadi secara global sejak pandemi Covid-19. 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. Work engagement sendiri adalah kondisi afektif individu terhadap motivational dan pola pikir positif ketika melakukan aktivitas di lingkungan kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi work engagement, salah satunya adalah meaningful work, dimana karyawan mampu memaknai pekerjaannya, dan seberapa penting individu melakukan aktivitasnya di lingkungan kerja. Berdasarkan isu tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara meaningful work terhadap work engagement pada karyawan yang bekerja secara remote. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh antara meaningful work terhadap work engagement pada karyawan yang bekerja secara remote. Populasi pada penelitian ini adalah 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. Terdapat hubungan yang linear dan hubungan positif signifikansi antara variabel work engagement dengan meaningful work (0,051 dan 0,000). Meaningful work berperan terhadap work engagement pada karyawan yang bekerja secara remote.

Keywords: Remote Work, Perilaku Organisasi, Pasca-Pandemi

20 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. Demam, batuk kering dan kelelahan merupakan gejala Covid-19 yang paling umum terjadi. 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 dapat mengontrol pekerjaannya. Berdasarkan apa yang sudah disampaikan dari beberapa pendapat dan teori di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa 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 suatu kondisi, dimana individu merasakan secara afeksi yaitu motivasi yang positif, kepuasan dan well-being. Kemudian, vigor, dedication dan absorption sebagai pertanda bahwa adanya kondisi-kondisi yang dirasakan individu tersebut. 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 peningkatan terhadap 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 meaningful work adalah salah satu faktor memiliki kontribusi terhadap work engagement. 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 dalam pekerjaannya akan berusaha untuk menemukan makna. 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. Selanjutnya, 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.

Beberapa fenomena serta teori-teori yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti menarik kesimpulan mengenai adanya kontribusi meaningful work terhadap work engagement, sehingga pada penelitian ini ingin melihat apakah meaningful work memiliki pengaruh terhadap work engagement pada karyawan yang bekerja secara remote. Sehingga penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui ada pengaruh meaningful work terhadap pekerja 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*.

35

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kesimpulan dari penelitian berdasarkan sebuah wilayah yang secara general terdiri atas objek subjek memiliki karakteristik dan kualitas tertentu (Sugiyono, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja secara *remote*, yang jumlah populasinya tidak diketahui.

Roscoe (Azwar, 2014) menjelaskan jika sampel penelitian berjumlah antara 30 sampai 500 adalah angka yang cukup pada sebuah 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*.

Sugiyono (2018) menjelaskan mengenai teknik pengambilan sampel, dimana pada teknik *nonprobability sampling* peluang atau kesempatan tidak sama kepada anggota populasi sehingga akan dipilih setiap unsurnya untuk dijadikan sampel. *Nonprobability sampling* meliputi beberapa teknik lainnya, seperti *sampling kuota*, *sampling sistematis*, *aksidental*, *jenuh*, *purposive* dan *snowball* (Sugiyono, 2018).

Teknik *purposive sampling* digunakan pada penelitian ini 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.

7

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode wawancara dan angket survey yang dibarkan. Metode ini dilakukan untuk melihat fenomena serta masalah. Sugiyono (2018) menyebutkan pengumpulan data penelitian dapat dilakukan dengan beberapa metode yaitu wawancara, observasi, penyebaran angket, dokumentasi atau digabungkan keempat metode tersebut. Peneliti juga menyusun skala penelitian yang kemudian dibarkan dan diisi oleh responden sesuai penentuan jumlah sampel. Skala penelitian yang telah diisi oleh responden, kemudian dikumpulkan untuk diolah sehingga diperoleh hasil. Skala penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

4

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). Skoring masing-masing aitem pernyataan skala *work engagement* dapat dilihat pada tabel 2. Total jumlah aitem pada skala *work engagement* adalah 36 aitem, yang terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*.

Tabel 2.

Skoring Aitem Skala *Work Engagement*

Pilihan Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4
TS (Tidak Setuju)	2	3
S (Setuju)	3	2
SS (Sangat Setuju)	4	1

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 3.

Tabel 3.

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). Skoring masing-masing aitem pernyataan skala *meaningful work* dapat dilihat pada table 4. Total jumlah

aitem pada skala *meaningful work* adalah 36 aitem, yang terdiri dari 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable*.

Tabel 1.
Skoring Aitem Skala Meaningful Work

Pilihan Jawaban	Favorable	Unfavorable
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4
TS (Tidak Setuju)	2	3
S (Setuju)	3	2
SS (Sangat Setuju)	4	1

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 $\geq 0,7$.

Nilai *corrected item total correlation* $r < 0,3$ pada skala *work engagement* didapatkan 8 butir aitem yaitu pada nomor aitem 2, 4, 5, 14, 15, 24, 27, 32. Pada 8 butir aitem ini dinyatakan tidak valid sehingga gugur tidak dapat diteruskan menjadi aitem pada penelitian. Kemudian, butir yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item total correlation* $r \geq 0,3$ terdapat 28 butir. Hal ini melebihi ketentuan dari target aitem yang sudah disusun peneliti, kemudian peneliti melakukan seleksi kembali berdasarkan nilai *corrected item total correlation* yang tertinggi. Ada 18 aitem terpilih yang memiliki nilai rentang *corrected item-total correlation* $0,452 \leq r \leq 0,695$ sisanya 10 aitem dinyatakan gugur karena memiliki nilai *corrected item – total correlation* lebih rendah. Adapun 10 aitem tersebut yaitu nomor 6, 9, 12, 20, 21, 22, 25, 28, 29, 34.

Pada skala *meaningful work* terdapat aitem no 18 yang memiliki nilai *corrected item total correlation* $r < 0,3$, maka aitem tersebut gugur dan tidak valid. Sehingga sisanya 35 butir aitem dikatakan tidak gugur dan valid karena nilai *corrected item total correlation* $r \geq 0,3$, namun jumlahnya melebihi target aitem yang telah direncanakan peneliti sehingga peneliti melakukan seleksi kembali terhadap butir aitem yang memiliki nilai *corrected item total correlation* tertinggi. Maka, didapatkan butir aitem yang memiliki rentang nilai *corrected item total correlation* $0,489 \leq r \leq 0,851$, sedangkan 17 butir aitem yang lainnya tidak dapat dilanjutkan untuk penelitian karena memiliki *corrected item – total correlation* lebih rendah sehingga dinyatakan gugur. Adapun ke 17 aitem tersebut adalah nomor 6,8,9,10, 11, 13, 16, 18, 23, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 34, 35.

Pada uji reliabilitas pada skala *work engagement* hasil nilai Alpha Cronbachnya sebesar 0,908, sedangkan untuk skala *meaningful work* sebesar 0,947. Nilai Alpha Cronbach ini didapat setelah aitem yang tidak valid digugurkan sehingga dilakukan pengujian reliabilitas hanya dengan menggunakan 18 aitem pada masing-masing skala *work engagement* dan *meaningful work*.

Results and Discussion

Pada Tabel 5 dapat dilihat hasil kategorisasi variabel *work engagement* yaitu berada pada kategorisasi yang tinggi pada subjek penelitian ini dengan frekuensi sebanyak 135 subjek dan persentase sebesar 88,8%.

Tabel 5.

Kategorisasi Subjek Penelitian pada Variabel *Work Engagement*.

Formulasi	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 45$	Rendah	17	11,2%
$X \geq 45$	Tinggi	135	88,8%

Meaningful Work

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 data tersebut, berikut adalah kategorisasi variabel *meaningful work* pada tabel 6.

Tabel 6.

Kategorisasi Subjek Penelitian pada Variabel *Meaningful Work*

Formulasi	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 45$	Rendah	25	16,4%
$X \geq 45$	Tinggi	127	83,6%

Tabel 6 menjelaskan bahwa kategori *meaningful work* pada subjek di penelitian ini berada pada kategori yang tinggi dengan frekuensi 127 orang dan persentase sebesar 83,6%

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil tabel 7, uji normalitas menunjukkan signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,005$), maka data terdistribusi normal.

Tabel 7.

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

Pada tabel 8 data menunjukkan variabel pada penelitian ini yaitu *work engagement* dan *meaningful work* memiliki hubungan linier dan signifikan. Adapun nilai signifikansinya sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian

Variabel	Linieritas		Keterangan
	F	Sig	
<i>Work Engagement – Meaningful Work</i>	197,010	0,000	Linier

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 diketi 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 0,533 artinya persentase kontribusi *meaningful work* sebagai variabel bebas terhadap *work engagement* sebagai variabel terikat sebesar 55,3%, sedangkan sisanya 44,7% dapat dikatakan kontribusi terhadap variabel *work engagement* berasal dari faktor-faktor lainnya.

Tabel 9.

Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Penelitian

Variabel	R	R Squared	F	Sig
Work Engagement – Meaningful Work	0,744	0,553	185,901	0,000

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

Peneliti melakukan uji beda, dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel 10. Hasil uji beda berdasarkan jenis kelamin pada variabel *work engagement* sebesar 0,176 ($p > 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa pada subjek penelitian ini tidak ada perbedaan variabel *work engagement* berdasarkan jenis kelamin. Begitu juga, pada variabel *meaningful work* menunjukkan tidak ada perbedaan *meaningful work* dilihat dari jenis kelamin subjek pada penelitian ini, karena memiliki nilai signifikansi 0,118 ($p > 0,05$).

Tabel 10.

Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

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

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

Pada tabel 11 menunjukkan hasil perbandingan berdasarkan usia yang dilakukan analisisnya oleh peneliti. Adapun nilai signifikansi pada variabel *work engagement* sebesar 0,308 ($p > 0,05$) artinya tidak ada perbedaan berdasarkan usia pada variabel *work engagement* di subjek penelitian ini. Begitu juga pada variabel *meaningful work* berdasarkan usia ditemukan tidak ada perbedaan di subjek pada penelitian ini dengan nilai signifikansi 0,284 ($p > 0,05$).

Tabel 11.

Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia

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

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

Pada tabel 12 menunjukkan hasil analisis perbedaan berdasarkan tingkat pendidikan pada variabel *work engagement* yaitu tidak ada perbedaan dengan nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,704 ($p > 0,05$), begitu juga pada tabel *meaningful work* menunjukkan tidak ada perbedaan berdasarkan tingkat pendidikan subjek, dengan nilai signifikansi 0,782 ($p > 0,05$).

Tabel 12.

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

Pada tabel 13 menunjukkan hasil analisis bahwa tidak ada perbedaan status pekerjaan pada variabel *work engagement* dengan nilai signifikansi 0,374 ($p > 0,05$), begitu juga pada variabel *meaningful work* menunjukkan tidak ada perbedaan berdasarkan status pekerjaan dilihat dari nilai signifikansi 0,593 ($p > 0,05$).

Tabel 13.

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 14, dapat dilihat bahwa variabel *work engagement* memiliki nilai signifikansi 0,727 ($p > 0,05$) artinya pada tingkat *work engagement* tidak ada perbedaan berdasarkan skema *remote work*. Begitu juga pada variabel *meaningful work* dapat disimpulkan tidak ada perbedaan berdasarkan skema *remote work* dengan nilai signifikansi 0,606 ($p > 0,05$).

Tabel 14.

Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Skema *Remote Work*

Variabel	Skema <i>Remote Work</i>	Levene's Test	Sig.	Keterangan
----------	--------------------------	---------------	------	------------

		(2-tailed)		
<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 Sumbangan Efektif *Meaningful Work* terhadap *Work Engagement*

Pada tabel 15 merupakan data sumbangan efektif *meaningful work* terhadap *work engagement*. Pada data tersebut dapat dilihat sumbangan efektif dari masing-masing dimensi pada variabel *meaningful work*. Hal ini dapat mengevaluasi seberapa besar setiap dimensi pada variabel *meaningful work* memberikan sumbangan pada *work engagement*.

Tabel 15.

Deskripsi Data Sumbangan Efektif Meaningful Work terhadap *Work Engagement*

Dimensi <i>Meaningful Work</i>	B	Cross Product	Regression	R ²
<i>Positive Meaning</i>	1,746	4440,684		
<i>Meaning-making through Work</i>	-0,377	2989,789	8258,268	66,3
<i>Greater Good Motivation</i>	0,412	3961,895		

Pada tabel 16 dapat dijelaskan sebesar 62,25% dimensi *positive meaning* memberikan sumbangan yang paling besar kepada *work engagement* dan yang memberikan sumbangan paling kecil adalah dimensi *meaning-making through work* dengan persentase sebesar 9,05%.

Tabel 16.

Deskripsi Sumbangan Efektif Dimensi Meaningful Work terhadap *Work Engagement*

Dimensi <i>Meaningful Work</i>	Sumbangan Efektif
<i>Positive Meaning</i>	62,25%
<i>Meaning-making through Work</i>	9,05%
<i>Greater Good Motivation</i>	13,10%

Uji Tingkat Mean pada Dimensi Variabel *Work Engagement*

Berdasarkan tabel 17, maka dapat dijelaskan beberapa dimensi pada variabel *work engagement* yang menunjukkan nilai mean terendah adalah dimensi *vigour* dengan (M = 17,39; SD = 3,485), sedangkan dimensi *dedication* menunjukkan nilai mean tertinggi yaitu (M = 19,97; SD = 3,108).

Tabel 17.

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 4 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 0,744 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 0,553, artinya menunjukkan kontribusi *meaningful work* terhadap *work engagement* sebesar 55,3%, sedangkan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. 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. Berdasarkan hasil sumbangan efektif variabel *meaningful work* terhadap *work engagement* menunjukkan dimensi *positive meaning* memberikan sumbangan terbesar yaitu 62,25%. Steger dkk (2012) menjelaskan bahwa *positive meaning work* sudah menjadi bagian dari psikologi kerja dimulai adanya model *job characteristic*. Hal ini merupakan pengalaman subjektif individu, dimana pada aspek ini individu menilai pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang penting dan bermakna, sehingga individu yang memiliki pemaknaan positif tersebut dapat berpengaruh positif juga di tempat kerja. Van Wingerden & Stoep (2017) mengatakan bahwa individu yang menganggap pekerjaannya bermakna akan lebih terlibat dalam melaksanakan tanggung jawabnya. 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.

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

ORIGINALITY REPORT

26%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	11%
2	ejournal.uin-suka.ac.id Internet Source	1%
3	pjmh.ejournal.unsri.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
5	journal.ubm.ac.id Internet Source	1%
6	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
7	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
8	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
9	ojs.uvayabjm.ac.id Internet Source	1%

10	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
11	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %
12	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
13	Yessy S, Ayu Purnamasari. "Kecerdasan Emosional Dengan Kecemasan Pada Ibu Hamil Anak Pertama Di Masa Pandemi Covid-19", Psychology Journal of Mental Health, 2022 Publication	<1 %
14	theses.ubn.ru.nl Internet Source	<1 %
15	Ismi Novenasari, Marisyah Pratiwi. "Optimisme Dengan Fear Of Success Pada Wanita Yang Bekerja Di Bank", Psychology Journal of Mental Health, 2022 Publication	<1 %
16	Verawati Salim, Achmad Irvan Dwi Putra, Yulinda Septiani Manurung. "Forgiveness dan Agreeableness pada Pelajar Sekolah Menengah Atas", PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2019 Publication	<1 %

17	afidburhanuddin.wordpress.com Internet Source	<1 %
18	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %
19	ejournals.umn.ac.id Internet Source	<1 %
20	news.okezone.com Internet Source	<1 %
21	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
22	repository.unmuha.ac.id Internet Source	<1 %
23	Amalia Hasnah, Marisyah Pratiwi. "Peran Sense Of Humor Terhadap Kesepian Pada Dewasa Awal Lajang", Psychology Journal of Mental Health, 2022 Publication	<1 %
24	docplayer.info Internet Source	<1 %
25	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
26	123dok.com Internet Source	<1 %

27	Bella Saviera, Amalia Juniary. "Keterlibatan Kerja dan Konflik Peran Ganda pada Polisi Wanita", Psychology Journal of Mental Health, 2020 Publication	<1 %
28	artikellepas18.blogspot.com Internet Source	<1 %
29	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
30	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
31	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
32	www.bbc.com Internet Source	<1 %
33	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
34	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
35	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
36	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
37	es.scribd.com Internet Source	<1 %

38

hans tobias. "CORONAVIRUS SEBAGAI
PENYAKIT MENULAR DI SELURUH DUNIA",
Open Science Framework, 2020

Publication

<1 %

39

jurnal.harianregional.com

Internet Source

<1 %

40

openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id

Internet Source

<1 %

41

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

<1 %

42

widyasari-press.com

Internet Source

<1 %

43

www.neliti.com

Internet Source

<1 %

44

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

45

Nyayu Fatima, Rachmawati Rachmawati.
"Prasangka dan Kepercayaan Masyarakat
Terhadap Pemerintahan Petahana",
Psychology Journal of Mental Health, 2022

Publication

<1 %

46

Rinda Kumala Wati, Aulia Aulia.
"Kesejahteraan psikologis, kualitas kehidupan
kerja dan keterikatan kerja pegawai BNPP",
Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan, 2021

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

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

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11
