

Pengaruh *Meaning of Work* Terhadap *Work Engagement* Pada Pengasuh di Panti Sosial

Dina Amalina*, Lita Ariani, Julaibib

Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

Abstrak: Pengasuh memiliki peran penting dalam memberikan perawatan dan pelayanan kepada lansia di Panti Sosial. Pengasuh juga memiliki tugas pekerjaan yang tidak sedikit, namun pengasuh tetap berkontribusi dalam pekerjaannya secara sukarela tanpa adanya batasan waktu dan tidak dihitung sebagai lembur. Walaupun demikian, pengasuh tetap menjalankan tugas mereka dengan baik karena sudah menganggap lansia memiliki peran tersendiri bagi mereka sehingga pekerjaan tersebut memiliki suatu makna bagi pengasuh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *meaning of work* terhadap *work engagement* pada pengasuh di panti sosial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Data akan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 29.0. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan, semakin tinggi *meaning of work* pengasuh, maka semakin meningkat pula *work engagement*. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat diimplementasikan dalam organisasi untuk meningkatkan *work engagement* dan mengoptimalkan persepsi terkait *meaning of work*.

Kata Kunci: Kebermaknaan Kerja, Keterikatan Kerja, Pengasuh

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2768>

*Correspondence: Dina Amalina

Email: dinaaamlina12@gmail.com

Received: 11-06-2024

Accepted: 14-06-2024

Published: 20-06-2024



Copyright: © 2024 by the authors.

Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY)

license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrac: Caregivers have an important role in providing care and services to the elderly in Social Institutions. Caregivers also have a lot of work duties, even so caregivers still contribute to their work voluntarily without any time limits and are counted as overtime. Caregivers continue to carry out their duties well because they consider the elderly to have a separate role for them so that the work has a meaning for the caregiver. The purpose of this research is to see at the effect of meaning of work on work engagement in caregivers in social institutions. This study uses a quantitative approach with a correlational research design. Data will be analyzed using simple linear regression with the help of SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) software version 29.0. The results of the analysis showed a significant positive influence, the higher the meaning of work of caregivers, the more increased work engagement. It is hoped that the results of this study can be implemented in organizations to increase work engagement and optimize perceptions related to the meaning of work.

Keywords: Caregiver, Meaning Of Work, Work Engagement

Pendahuluan

Panti Sosial merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Departemen Sosial yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Jenderal Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial. Panti sosial yang terdata dalam dinas sosial Provinsi Kalimantan Selatan yang tersebar di wilayah X terdapat sebanyak 38 panti. Panti sosial tersebut terbagi menjadi panti jompo yang diperuntukkan bagi lansia dan panti asuhan yang diperuntukkan bagi anak-anak yang terlantar atau tidak memiliki keluarga (Diskominfo, 2022). Peraturan Menteri Sosial RI (2012), menyebutkan bahwa tugas panti sosial adalah memberikan pelayanan dan rehabilitasi sosial agar mampu berperan aktif dalam berkehidupan masyarakat. Salah satu yang berperan dalam menjalankan tugas-tugas tersebut adalah seorang pengasuh. Pengasuh memiliki tanggung jawab yang tidak mudah dan memiliki beban yang berat.

Sebagian besar tugas pengasuh panti sosial adalah sebagai perawat kesehatan, membantu dalam aktivitas sehari-hari, pendampingan emosional, membantu mengorganisir dan memfasilitasi aktivitas sosial, serta bertanggung jawab atas kebersihan dan lingkungan. Sebagai seorang pengasuh, sudah menjadi kewajibannya untuk menjalankan tugas dalam memberikan pengasuhan yang baik kepada lansia dan bekerja dipenuhi dengan semangat serta dedikasi, bahkan totalitas dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat memiliki keterikatan kerja yang tinggi (*Work Engagement*) (Tajalla, 2019). Schaufeli menyatakan bahwa *work engagement* adalah kondisi ketika pekerja mampu merasakan kesejahteraan kerja dengan kondisi pikiran yang positif terkait pekerjaan mereka yang mencakup aspek seperti adanya kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan konsentrasi (*absorption*) (dalam Tripathi & Sharma, 2016). Konsep *work engagement* terbagi menjadi tiga faktor yang mencakup fisik, emosional, dan kognitif (May et al., 2004).

Work engagement berpotensi untuk membantu pekerja untuk menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka sehingga mampu mengurangi rasa kelelahan kerja. Sehingga *engagement* dianggap sebagai pendekatan yang secara aktif berperan dan mendasar pada kinerja yang bertujuan untuk keberlanjutan instansi terkait. Hal tersebut terjadi karena adanya tingkat energi yang cukup tinggi oleh pekerja, memiliki antusias terhadap pekerjaan, dan sering melibatkan diri secara mendalam dalam pekerjaan (Lo & Becker, 1979).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah satu pengasuh yang berinisial M. Subjek M telah bekerja di panti sosial sejak tahun 2013 sampai sekarang dan merupakan pengasuh honorer. Subjek M bekerja dari pagi hingga petang dan tidak menutup kemungkinan subjek M memberikan pelayanan kepada lansia di luar jam kerja sehingga harus siap siaga selama 24 jam. Subjek M menjelaskan bahwa tugas-tugas

pengasuh adalah seperti memandikan, memasang pakaian, memberikan makan, membantu menopang lansia yang sudah tidak berdaya, pendampingan dan melayani lansia. Subjek M mengasuh sebanyak delapan lansia yang mengalami gangguan. Subjek M juga menjelaskan bahwa dia memiliki kesadaran atas pekerjaannya sehingga tugasnya adalah melayani lansia dan bersedia memberikan waktu pelayanan kapanpun dibutuhkan walau tidak dihitung sebagai lembur. Subjek M mampu berkontribusi dengan sukarela pada pekerjaannya, salah satu contohnya adalah subjek M tidak mengambil libur cuti sepenuhnya karena subjek memikirkan kondisi lansia yang tidak bisa ditinggal oleh pengasuh.

Bahkan ketika covid-19, pengasuh tetap merawat dan memberikan pengasuhan yang terbaik kepada lansia yang terdampak walaupun subjek memiliki rasa kekhawatiran pada penyebaran virus, namun subjek tetap menjalankan tugasnya dengan baik karena adanya kedekatan pengasuh kepada lansia dan tugas kerja. Subjek M menjelaskan bahwa tidak sedikit kendala yang ditemui subjek selama bekerja, tetapi subjek menganggap bahwa hal itu merupakan suatu tantangan ketika mengurus dan merawat lansia. Subjek M merasa ada kesenangan sendiri ketika mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi dan saat melihat lansia dengan keadaan yang baik secara individu atau antar sesama lansia. Adapun alasan subjek M bertahan selama ini dalam bekerja sebagai pengasuh karena sudah menganggap lansia sebagai keluarga dan orang tua sendiri dan sudah memiliki banyak teman sehingga merasa betah dengan lingkungan pekerjaan.

Peneliti juga mewawancarai subjek N, subjek merupakan pengasuh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sudah bekerja sejak tahun 2003. Subjek N mengasuh sebanyak delapan lansia dengan berbagai macam karakter. Subjek N mengatakan bahwa masing-masing wisma diisi oleh satu pengasuh. Adapun lansia yang diasuh sebanyak 8 hingga 12 orang. Selama subjek N bekerja belum pernah menemukan pengasuh yang berhenti dari pekerjaannya. Subjek N menyatakan bahwa selama bekerja banyak sekali permasalahan yang dihadapi dalam mengurus lansia dan hal tersebut cukup menguras tenaga dan emosi. Namun, subjek N berkata dia harus melakukan pekerjaannya karena merasa bertanggung jawab sebagai seorang pengasuh. Subjek N juga menyatakan bahwa dia menganggap lansia yang tinggal di panti seperti orang tua sendiri.

Pengasuh mempunyai peran penting dalam memberikan perawatan dan bantuan kepada penghuni panti seperti orang tua lanjut usia. Mereka bertugas dalam menjamin keselamatan, kesejahteraan, dan pertumbuhan penghuninya. Pengasuh juga akan menghadapi sejumlah kesulitan, termasuk stres mental dan fisik, jam kerja yang panjang, dan sumber daya yang terbatas. Namun, mereka mempunyai kemampuan untuk

memberikan dampak positif bagi kehidupan lansia ataupun kehidupan mereka sendiri. Melalui beberapa program pelatihan dan jam terbang yang cukup lama dapat memberikan pemahaman kepada pengasuh dalam memahami perkembangan emosional dan sosial mereka (Kusumawati & Widyastuti, 2015). Gabungan pemikiran, sikap, dan keyakinan yang dimiliki seseorang mengenai hakikat dan pemahaman terhadap pekerjaan disebut dengan makna bekerja (*Meaning of Work*) (MOW Internasional Research Team, 1987). *Meaning of work* atau *meaningful work* adalah di mana karyawan menganggap sebuah pekerjaan yang dibayar atau tidak dibayar, atau sebuah fungsi di perusahaan yang memiliki makna, tujuan, atau keduanya, dapat diartikan sebagai pekerjaan yang bermakna atau pekerjaan yang berarti (Steger, 2016). Steger (2016), menyatakan karyawan yang terlibat dalam pekerjaan yang bermakna atau menemukan makna dalam pekerjaan mereka akan sangat dihargai, dan hal ini kemungkinan besar akan mengarah pada peningkatan *engagement*. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan yang bermakna juga dapat mengembangkan hubungan kerja yang positif dengan para pemimpin.

Penelitian Guo dan Hou (2022), memperoleh hasil bahwa meningkatkan kebermaknaan kerja pada kepemimpinan dapat meningkatkan signifikansi keterikatan kerja mereka. Penelitian Imran et al. (2020), memperoleh bahwa persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dengan perkembangan, kemajuan, dan keterlibatan kerja karyawan. Terlebih lagi yang dirasakan bersifat organisasional dukungan secara tidak langsung memengaruhi keterlibatan kerja melalui perkembangan yang baik. Penelitian da Gloria Lima Leonardo et al. (2019) menunjukkan bahwa *meaning of work* memiliki hubungan positif, kuat dan signifikan dengan *work engagement*. Penelitian Van Wingerden et al. (2017) memperoleh bahwa intervensi sumber daya personal mempunyai pengaruh kausal positif terhadap keterlibatan kerja. Penelitian Ahmed et al. (2016) menyatakan bahwa beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan pentingnya dan signifikansi terhadap penelitian ini. *Work meaning* memiliki hubungan dengan *work engagement* dan sebaliknya sehingga dengan meningkatkan *work meaning* dapat meningkatkan *work engagement*.

Berdasarkan apa yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *meaning of work* terhadap *work engagement* pada pengasuh di panti sosial. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *meaning of work* terhadap *work engagement* pada pengasuh di panti sosial. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan wawasan pembaca dalam memahami peran dan pentingnya *meaning of work* terhadap *work engagement* dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

Work Engagement

Penelitian ini menggunakan pengertian *work engagement* yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). *Work engagement* didefinisikan Schaufeli dan Bakker (2004) sebagai berikut :

“a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption. Rather than a momentary and specific state, engagement refers to a more persistent and pervasive affective-cognitive state that is not focused on any particular object, event, individual, or behavior.”

Definisi tersebut menjelaskan bahwa *work engagement* adalah kondisi pikiran yang menyenangkan dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor, dedication* dan *absorption*. Schaufeli dan Bakker (2004) mengungkapkan bahwa *engagement* adalah keadaan afektif-kognitif yang berkelanjutan dan tulus yang terpaku pada hal-hal, keadaan, kondisi, atau tindakan, bukan pada keadaan tertentu yang bersifat sementara. Kahn (1990) mendefinisikan *engagement* pada karyawan didefinisikan sebagai penguasaan mereka terhadap fungsi mereka di tempat kerja, di mana mereka akan menghubungkan diri mereka dengan pekerjaan mereka dan bekerja sambil mengekspresikan diri mereka secara fisik, mental, dan emosional. Selanjutnya Pri dan Zamralita (2018) mendefinisikan *work engagement* apabila seorang individu dianggap terlibat dalam pekerjaannya, jika mereka mampu berhubungan secara psikologis dengan pekerjaan tersebut dan percaya bahwa kinerja mereka penting bagi organisasi dan diri mereka sendiri.

Adapun aspek-aspek *work engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu (1) *vigor* (semangat) adalah kemampuan untuk bekerja dengan energi dan pikiran yang besar, keberanian untuk mengambil risiko dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi kemunduran, (2) *dedication* (dedikasi) adalah keadaan memiliki rasa tujuan yang mendalam, kegembiraan, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan dalam pekerjaan seseorang, dan (3) *absorption* (penghayatan) dapat didefinisikan sebagai pengalaman positif karyawan yang dikombinasikan dengan fokus penuh saat bekerja.

Salah satu teori yang paling sering digunakan untuk menggambarkan *work engagement* adalah teori *job demand-resources* (Breevaart et al., 2014). Teori ini menemukan bahwa terdapat beberapa prediktor dari *work engagement* yaitu *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*. *Job demands* yaitu sejauh mana tempat kerja menyajikan stimulus yang menuntut dan memerintah yang memerlukan reaksi dikenal sebagai tuntutan pekerjaan. Sementara itu, komponen organisasi, sosial, psikologis, dan fisik dari pekerjaan disebut sebagai *job resources*. Sedangkan, evaluasi diri yang baik terhadap ketahanan mental seseorang dan sentimen terhadap kapasitas seseorang untuk berhasil mengatur dan mempengaruhi lingkungannya disebut sebagai *personal resources* (Bakker et al., 2011).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah keadaan seseorang dengan motivasi yang positif dan adanya pemenuhan diri pada pekerjaan yang dicirikan dengan adanya *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan).

Meaning of Work

Steger et al. (2012), menjelaskan bahwa *meaning of work* adalah ketika seorang individu yang menemukan tujuan dalam pekerjaannya mungkin melihat makna pekerjaannya secara keseluruhan. Pekerjaan yang dibayar atau tidak dibayar yang memiliki tujuan, memiliki manfaat, atau penting bagi karyawan dianggap sebagai *meaning of work* (Steger, 2016). Sebagian besar waktu seseorang dihabiskan di tempat kerja, yang menjadikannya komponen penting dalam mengembangkan tujuan hidup yang lebih dalam. Hal ini menyiratkan bahwa kemampuan seseorang untuk memberikan makna pada pekerjaannya akan berkontribusi pada kemampuannya untuk memberikan tujuan pada kehidupannya secara umum (Steger & Dik, 2009). *Meaning of work* juga dapat digambarkan sebagai pemahaman seorang pekerja mengenai apa yang akan dan telah dilakukannya dalam pekerjaannya. Secara signifikansi memahami tugas, otonomi, umpan balik, remunerasi, pengawasan, karakteristik fisik lingkungan kerja, dan masalah keuangan seperti jaminan sosial, fasilitas, dan promosi semuanya dapat berdampak. Ciri-ciri mendasar seorang individu, seperti keragaman keterampilan, identitas tugas, dan relevansi tugas juga dapat memengaruhi makna kerja (Ardichvili & Kuchinke, 2009).

Beberapa aspek *meaning of work* yaitu (1) *positive meaning in work*, di mana seseorang menganggap bahwa pekerjaan mereka merupakan salah satu hal yang penting dan berarti. Mereka selalu menilai pengalaman secara subjektif sehingga memiliki arti bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna tersendiri, (2) *meaning making through work* adalah ketika seseorang dapat melihat konteks kebermaknaan secara lebih luas sehingga memiliki arti bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat membantu diri mereka untuk berkembang menjadi lebih baik, dan (3) *greater good motivation* adalah pekerjaan yang dianggap bermakna apabila benar-benar memiliki "arti" sehingga memiliki manfaat yang besar bagi orang lain ataupun lingkungan (Steger & Dik, 2009).

Berdasarkan pemaparan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *meaning of work* adalah seseorang yang mampu memahami makna atau arti dari pekerjaannya. Kebermaknaan di sini tidak hanya berorientasi pada kesenangan pekerja itu sendiri, namun terhadap perkembangan diri, tujuan pekerjaan, dan kebermanfaat bagi orang sekitar dan lingkungan.

Dinamika Keterkaitan antara Meaning of Work dengan Work Engagement

Meaning of work memiliki keterkaitan dan dampak positif terhadap *work engagement* karena ketika karyawan memiliki keterlibatan yang tinggi maka akan menampilkan kinerja yang baik karena karyawan tersebut menikmati pekerjaannya (Diniyati & Sudarma, 2018). *Meaning of work* diyakini dapat memenuhi kebutuhan psikologis dalam mencapai tujuan dan rasa memiliki terhadap pekerjaan sehingga mendorong karyawan memiliki *work engagement* yang baik (Wang & Xu, 2019). Karyawan yang memiliki rasa *meaning of work* akan termotivasi untuk berinvestasi lebih besar dalam peran kerja mereka, yaitu *engagement*. Karyawan merasa bahwa dengan melakukan hal tersebut, mereka akan lebih mampu melindungi dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka (Fletcher, 2019). Ketika karyawan menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna tertentu, maka mereka akan lebih bersemangat dan memiliki kesiapan dalam berdedikasi dengan pekerjaan mereka (Voswinkel, 2020).

Berdasarkan beberapa penjelasan pada dinamika di atas, dapat disimpulkan bahwa *meaning of work* berpengaruh pada *work engagement* karena semakin tinggi seseorang mampu memaknai pekerjaannya, maka semakin tinggi juga keterikatan mereka pada pekerjaannya yang disebabkan oleh adanya dedikasi, semangat, dan penghayatan dalam menjalankan pekerjaan.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Desain korelasional adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa adanya pengaruh dari variabel lainnya. Desain ini digunakan untuk mengungkap pengaruh *meaning of work* terhadap *work engagement* pada pengasuh di panti sosial.

Variabel Penelitian

Identifikasi variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel bebas (X) yaitu *meaning of work* dan variabel terikat (Y) yaitu *work engagement*. *Meaning of work* (X) merupakan seseorang mampu memahami makna atau arti dari pekerjaannya. Kebermaknaan di sini tidak hanya berorientasi pada kesenangan pekerja itu sendiri, namun terhadap pada perkembangan diri, tujuan pekerjaan, dan kebermanfaat bagi orang sekitar dan lingkungan. Sedangkan *work engagement* (Y) merupakan keadaan seseorang dengan motivasi yang positif dan adanya pemenuhan diri pada pekerjaan yang dicirikan dengan adanya *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi).

Responden Penelitian

Pada penelitian ini, populasi yang digunakan merupakan seluruh pegawai yang bekerja di Panti Perlindungan dan Rehabilitas Sosial Lanjut Usia Budi Sejahtera. Populasi yang terdapat di panti ini sebanyak 90 orang. Subjek penelitian atau disebut dengan responden pada penelitian ini ditentukan dengan teknik *purposive sampling*, merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau karakteristik tertentu (Sugiyono, 2013). Adapun karakteristik yang ditentukan oleh peneliti adalah pengasuh yang berinteraksi secara langsung dengan lansia. Berdasarkan data yang ditemukan peneliti terdapat 38 pengasuh yang memenuhi karakteristik.

Berdasarkan hasil dari penyebaran instrument penelitian dapat diperoleh data demografi subjek yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan status pekerjaan yang disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1: Data Demografi Responden

Karakteristik	N	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	14	37%
Perempuan	24	63%
Usia		
20-30 tahun	10	26%
31-40 tahun	19	50%
41-50 tahun	9	24%
Pendidikan Terakhir		
SMA	11	29%
D3	10	26%
S1	17	45%
Status Pekerjaan		
ASN	10	26%
Honoror	28	74%

Instrumen Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala variabel *work engagement* dan *meaning of work*. Adapun skala pengukuran yang akan digunakan peneliti adalah skala *likert*. Sugiyono (2013), menjelaskan bahwa skala *likert* merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena yang telah ditetapkan oleh peneliti. Alat ukur yang digunakan peneliti telah digunakan pada penelitian sebelumnya sehingga peneliti hanya melakukan uji reliabilitas tetapi tidak dilakukan uji validitas. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi dan keakuratan alat ukur. Koefisien reliabilitas memiliki rentang skor 0-1, semakin mendekati angka 1 maka semakin menunjukkan hasil yang reliabel (Periantalo, 2019).

Skala pada *work engagement* menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker untuk mengukur *work engagement*

yang terdiri dari tiga aspek, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan). Skala ini diadaptasi oleh Kristiana et al. (2019), dengan uji validitas menggunakan model analisis Rasch untuk menguji reliabilitas menunjukkan bahwa skala ini mempunyai nilai reliabilitas yang tergolong tinggi baik pada aitem ataupun person tanpa bergantung pada jumlah responden. Total item yang nilai reliabilitas pada skala UWES-9 memperoleh hasil 0,85. Adapun hasil nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* pada penelitian ini sebesar 0,913. Skala ini terdiri dari sembilan aitem dengan tujuh pilihan respons yaitu 0-6 (tidak pernah-selalu).

Skala *meaning of work* menggunakan alat ukur *The Work and Meaning Inventory* (WAMI) yang dikembangkan Steger, Dik dan Duffy (2012). Skala ini diadaptasi oleh Novanto et al. (2021) menunjukkan uji validitas dengan melihat nilai *Cross-Loading* dan *Fornell-Kriteria Larcker* yang memperoleh hasil bahwa validitas diskriminan struktural pada model ini telah terpenuhi. Adapun hasil nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* pada penelitian ini sebesar 0,635. Skala ini digunakan untuk mengukur *meaning of work* yang mengacu pada tiga aspek yang terdiri dari *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation*.

Prosedur dan Analisis Data

Penelitian ini dilakukan beberapa tahap agar berkesinambungan dengan prosedur penelitian yang telah ditetapkan. Peneliti akan menyebarkan kuisioner secara langsung kepada subyek. Saat data telah terkumpul, peneliti akan melakukan *input* data ke aplikasi lunak berupa Ms. Excel. Setelah itu peneliti akan melakukan uji hipotesis menggunakan uji analisis regresi linear sederhana yaitu salah satu cara untuk memprediksi nilai dari suatu variabel dari hasil satu variabel prediktor. Regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*meaning of work*) terhadap variabel terikat (*work engagement*) (Sugiyono, 2013). Sebelum menguji analisis data, maka dilakukan uji asumsi terlebih dahulu yaitu menggunakan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan teknik *Kolmogorov Smirnov* untuk mendapatkan hasil yang normal menggunakan sistematisa apabila signifikansi > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa berdistribusi normal. Begitu juga sebaliknya, apabila signifikansi < 0,05 maka hasil yang didapatkan tidak berdistribusi normal (Azwar, 2021).

Selanjutnya uji linearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang linear antara variabel *meaning of work* dengan *work engagement*. Pada penelitian ini uji linearitas akan dianalisis menggunakan *software statistic* yaitu SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 29.0 dengan melihat hasil signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang

diperoleh $< 0,05$, maka kedua variabel pada penelitian ini dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear (Periantalo, 2019).

Hipotesis diuji menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi merupakan salah satu teknik untuk memprediksi suatu variabel hasil dari variabel prediktor (regresi sederhana). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain (Periantalo, 2019).

Hasil dan Pembahasan

Uji asumsi dilakukan untuk memenuhi syarat statistika dalam penelitian kuantitatif. Uji asumsi untuk regresi linear sederhana terbagi menjadi dua jenis, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residu data secara normal atau tidak, karena model regresi dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai dengan residu dan terdistribusi secara normal. Uji normalitas dilakukan dengan teknik *Kolmogorov Smirnov* untuk mendapatkan hasil yang normal menggunakan sistematis apabila signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal. Begitu juga sebaliknya, apabila signifikansi $< 0,05$ maka hasil yang didapatkan tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal ($KS = 0,087, p = 0,200$).

Uji linearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara variabel satu dan lainnya. Adapun uji linearitas pada penelitian ini menggunakan model *Via Annova* dengan melihat nilai *F-Linearity* dan *F-Deviation from Linearity*, di mana apabila hasil nilai signifikansi ($p < 0,05$) maka model uji linearitas ini cocok untuk digunakan. Jika nilai *Deviation from Linearity* ($p > 0,05$), maka data dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear. *Deviation from Linearity* diuji untuk menunjukkan sejauh mana model analisa kita menyimpang dari model linear. Sehingga apabila memperoleh hasil yang tidak signifikan ($p > 0,05$), maka data dapat dikatakan linear.

Berdasarkan uji linearitas diperoleh *F-Deviation from Linearity* berada pada rentang ($F = 1,534; p = 0,183$) sehingga menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Uji asumsi pada linearitas dapat diperkuat dengan melihat *F-Linearity* yang berada pada rentang ($F = 53.455; p < 0,05$) sehingga memperoleh hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh menghasilkan bahwa hubungan antar variabel telah memenuhi asumsi linear, sehingga persyaratan untuk uji linearitas dapat terpenuhi. Kemudian uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana.

Uji hipotesis dengan uji regresi linear sederhana ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *meaning of work* memiliki pengaruh positif terhadap *work*

engagement ($b = 1,774$, $SE = 0,256$, $p < 0,05$). Adapun besaran peran *meaning of work* terhadap *work engagement* sebesar 56,4%.

Berdasarkan hasil analisa mengenai pengaruh *meaning of work* terhadap *work engagement* diperoleh nilai *R Square* yaitu 56,4% yang menunjukkan yaitu terdapat pengaruh antara dua variabel yang artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu ada pengaruh *meaning of work* terhadap *work engagement* pada pengasuh di panti sosial. Berdasarkan uji korelasi, *meaning of work* dan *work engagement* memiliki hubungan yang positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *meaning of work* seseorang, maka semakin meningkat *work engagement*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *meaning of work* seseorang, maka akan semakin rendah pula *work engagement*.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fridayanti et al. (2022) yang menyatakan bahwa *meaning of work* dan *work engagement* memiliki hasil pengaruh yang signifikan. Selain itu, penelitian Wahyuni (2017) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *work engagement* seperti tuntutan kerja, sumber dari pekerjaan dan sumber secara personal. Hal terkait sumber secara personal yaitu *meaning of work* yang berperan sebagai faktor internal yang mengontrol dan menguasai stimulus-stimulus yang datang dari luar diri seseorang sehingga memengaruhi *work engagement*. Adapun hasil penelitian yang dilakukan Larasati et al. (2022) memperoleh hasil hipotesis bahwa *personal resources* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*.

Personal resources dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan mampu bekerja sama dalam tim dengan baik. Ketika karyawan mampu membangun kerjasama tim dengan baik dapat mendorong karyawan lebih merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan dan makna tertentu, serta menjadi lebih berenergi saat melakukan pekerjaan. Sehingga faktor tersebut dapat memengaruhi tingkat *work engagement* yang baik pada karyawan (Larasati et al., 2022). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joo dan Lee (2015) menyatakan bahwa karyawan akan merasa sangat terlibat dengan pekerjaannya, merasa puas dengan karir, dan merasa lebih banyak kebersamaan serta kesejahteraan dalam hidup apabila karyawan memiliki *perceived organizational support* (POS) dan *psychological capital* (PsyCap). Penelitian Choi et al. (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan inklusif merupakan salah satu cara efektif dalam membentuk keterlibatan karyawan. Kepemimpinan inklusif juga memiliki dampak positif terhadap hasil organisasi dengan meningkatkan *work engagement* pada karyawan.

Selanjutnya faktor lain yang memengaruhi *work engagement* dan *meaning of work* pada penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Pitoyo (2018) yang menyatakan bahwa

transformational leadership memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap *work engagement* dengan variabel intervening *meaning of work*. Hal tersebut disebabkan karena *transformational leadership* dapat menuntun karyawan dalam menemukan *meaning of work* dengan meningkatkan kualitas pekerjaan secara intrinsik baik dari pekerjaan itu sendiri ataupun lingkungan kerja, dengan cara memberikan masukan dan nasihat kepada karyawan, membantu dalam meningkatkan aktualisasi diri karyawan, dan komunikasi yang baik. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Suwardi dan Sitio (2023) di mana memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja, pengembangan diri dan *work engagement* memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Shimazu et al. (2015) yang menyatakan bahwa *work engagement* berspekulasi terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. *Work engagement* juga memengaruhi peningkatan kesehatan, kepuasan hidup, dan kinerja karyawan di masa yang akan datang. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Milan et al. (2018) memperoleh hasil bahwa dengan meningkatkan *meaning of work* dapat memberikan dampak dalam melawan stress ketika bekerja, sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan pekerja terhadap pekerjaannya. Selain itu, peneliti ini juga menemukan terdapat hubungan yang positif terhadap optimisme dan harga diri, sehingga pengasuh merasa cukup puas baik terhadap pekerjaan ataupun kehidupan pribadi mereka. Sejalan dengan penelitian Van Wingerden dan Stoep (2018) yang memperoleh hasil bahwa *meaning of work* memiliki hubungan positif terhadap kinerja yang saling berkaitan dengan *strength use*, *work engagement*, dan *performance* yang memengaruhi *work engagement*.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *meaning of work* terhadap *work engagement* pada pengasuh di panti sosial. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *meaning of work* pengasuh, maka semakin meningkat pula *work engagement*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *meaning of work* pengasuh maka semakin menurun juga *work engagement* dalam bekerja. Persepsi pengasuh terkait *meaning of work* secara langsung memengaruhi *work engagement* mereka. Ketika pengasuh memiliki *meaning of work* secara mendalam, seperti memberikan bantuan, perhatian, dan dukungan kepada lansia, pengasuh cenderung akan termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Ahmed, U., Majid, A. H. A., & Zin, M. L. M. (2016). Meaningful work and work engagement: A relationship demanding urgent attention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(8). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i8/2264>
- Ardichvili, A., & Kuchinke, K. P. (2009). International perspectives on the meanings of work and working: Current research and theory. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 155–167. <https://doi.org/10.1177/1523422309333494>
- Azwar, S. (2021). *Metode penelitian psikologi (Edisi 2)*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138–157. <https://doi.org/10.1111/joop.12041>
- Choi, S. B., Tran, T. B. H., & Park, B. I. (2015). Inclusive leadership and work engagement: Mediating roles of affective organizational commitment and creativity. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(6), 931–944. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.6.931>
- da Gloria Lima Leonardo, M., Pereira, M. M., Valentini, F., de Freitas, C. P. P., & Damásio, B. F. (2019). Adaptation of work and meaning inventory (WAMI) to the Brazilian context. *Revista Brasileira de Orientacao Profissional*, 20(1), 79–89. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p79>
- Diniyati, L., & Sudarma, K. (2018). Management analysis journal the effect of meaning of work and psychological empowerment on affective commitment with work engagement as an intervening variable. *Management Analysis Journal*, 7(2), 171–179. <https://doi.org/10.15294/maj.v7i2.23477>
- Diskominfo. (2022, December 18). Informasi banua Provinsi Kalimantan Selatan: Panti sosial. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kalimantan Selatan.
- Fletcher, L. (2019). How can personal development lead to increased engagement? The roles of meaningfulness and perceived line manager relations. *International Journal of Human Resource Management*, 30(7), 1203–1226. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1184177>
- Fridayanti., Kardinah, N., & Lestari, T. A. (2022). Teachers' work engagement: The role of perceived organizational support and meaningful work. *PSYMPATHIC: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 67–76. <https://doi.org/10.15575/psy.v9i1.15747>
- Guo, Y., & Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: The mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of*

- Contemporary Hospitality Management, 34(5), 1649–1667. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2021-1082>
- Handayani, W. P. P., & Pitoyo, D. J. (2018). Pengaruh transformational leadership terhadap work engagement yang dimediasi oleh meaning of work dan personal resource. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 3(2), 105–117. <https://doi.org/10.30737/ekonika>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/JOITMC6030082>
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206–221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kristiana, I. F., Fajrianthi, F., & Purwono, U. (2019). Analisis rasch dalam utrecht work engagement scale-9 (Uwes-9) versi bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Kusumawati, F. T., & Widyastuti, R. H. (2015). Hubungan beban pengasuh dengan tingkat stres pengasuh lansia di Panti Werdha Semarang. (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Larasati, P. H. G., Srimulyani, V. A., & Farida, F. A. (2022). Peran mediasi meaning of work dan personal resource pada pengaruh transformational leadership terhadap work engagement. *Among Makarti*, 15(2), 150–167. <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v15i2.302>
- Lo, K. Y., & Becker, D. E. (1979). Pore-pressure response beneath a ring foundation on clay. *Canadian Geotechnical Journal*, 16(3), 551–566. <https://doi.org/10.1139/t79-060>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Milan, B. M., Vindel, A. C., Doriga, P. L., Medrano, L. A., & Breitbart, W. (2018). Meaning of work and personal protective factors among palliative professionals. *Palliative and Supportive Care*, 1–7. <https://doi.org/10.1017/S147895151800113X>
- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. Academic Press.
- Novanto, Y., Handoyo, S., & Setiawan, J. L. (2021). Predicting the life satisfaction of Indonesian christian employees: Examining the role of religiosity, perceived organizational support, and meaningful work. *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*, X(X), XX–XX. DOI: 10.24854/jpu189
- Peraturan Menteri Sosial RI. (2012). Peraturan Menteri Sosial Nomor 08 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pendataan dan Pengelolaan Data Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial

- dan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial. 1–7.
<http://peraturan.go.id/inc/view/11e6c5bb4146bec08414313431373532.html>
- Periantalo, J. (2019). Penelitian kuantitatif psikologi. Pustaka Pelajar.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295.
<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Steger, M. F. (2016). Creating meaning and purpose at work. In L. G. Oades, M. F. Steger, A. D. Fave, & J. Passmoer (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work* (pp. 60–81). Wiley.
<https://doi.org/10.1002/9781118977620.ch5>
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303–320.
<https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x>
- 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>
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kualitatif dan R and D. Alfabeta.
- Suwardi., & Sitio, V. S. S. (2023). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, pengembangan diri, dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Divisi WOW! Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 40(1), 26-39.
- Tajalla, L. (2019). Caregiver pengasuh lansia di panti jompo husnul khotimah Madiun. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya). Retrieved from <http://digilib.uinsa.ac.id/35113>
- Tripathi, D. J. P., & Sharma, M. S. (2016). The key to improve performance: Employee engagement. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(10), 19–25.
<https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- Van Wingerden, J., & Stoep, J. V. D. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLOS ONE*, 13(6), 1-11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51–67. <https://doi.org/10.1002/hrm.21758>
- Voswinkel, S. (2020). Meaningful work. *Comparative Sociology*, 19(6), 741–755.
<https://doi.org/10.1163/15691330-12341529>
- Wahyuni, M. (2017). Pengaruh makna kerja dan occupational self efficacy terhadap work engagement pada dosen tetap. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 39-47.

Wang, Z., & Xu, H. (2019). When and for whom ethical leadership is more effective in eliciting work meaningfulness and positive attitudes: The moderating roles of core self-evaluation and perceived organizational support. *Journal of Business Ethics*, 156, 919-940. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3563-x>