

Meaningful Work sebagai Faktor Motivasional bagi Work Engagement pada Prajurit Sekolah Pelatih Infanteri

Shinta Febrina*, Irkham Fadillah, Afini Freudwi Asri

Universitas Jenderal Achmad Yani

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *meaningful work* terhadap *work engagement* pada personil TNI AD dan PNS Militer Pusdikif Susjurbrata di Kota Cimahi. Populasi penelitian merupakan personil TNI AD dan PNS Militer yang berdinasi di Pusdikif Susjurbrata sebanyak 50 orang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan survei. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *meaningful work* yaitu *Work as Meaningful Inventory* (WAMI) yang dikembangkan oleh Steger, dkk., (2012) dengan reliabilitas sebesar 0,928 dan skala *work engagement* yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) versi 17 yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2004) dengan reliabilitas sebesar 0,751. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh *meaningful work* terhadap *work engagement* ($R=0,506$, $p\text{-value} < 0.001$). Dengan demikian, *meaningful work* merupakan predictor munculnya *work engagement*. Terdapat 70% responden yang menunjukkan derajat *meaningful work* yang tinggi dan 50% responden menunjukkan derajat *work engagement* yang tinggi. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang dapat menstimulasi makna positif dan pencapaian tujuan dalam bekerja pada pegawainya.

Kata Kunci: *Meaningful Work, Work Engagement, Personil TNI Angkatan Darat, Pegawai Negeri Sipil Militer*

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjp.v2i4.4235>

*Correspondence: Shinta Febrina

Email:

shinta.febrina@lecture.unjani.ac.id

Received: 18-06-2025

Accepted: 17-07-2025

Published: 03-08-2025



Copyright: © 2025 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/>).

Abstract: *This study aims to explain the influence of meaningful work on work engagement among personnel of the Indonesian Army (TNI AD) and military civil servants at Pusdikif Susjurbrata in Cimahi City. The study population consists of 50 TNI AD personnel and military civil servants serving at Pusdikif Susjurbrata. A survey research method approach has been followed. The measurement tools used in this study include the Work as Meaningful Inventory (WAMI) developed by Steger et al. (2012), with a reliability score of 0.928, and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17-item version developed by Schaufeli & Bakker (2004), with a reliability score of 0.751. The study results indicate a significant influence of meaningful work on work engagement ($R = 0.506$, $p\text{-value} < 0.001$). Thus, meaningful work is a predictor of work engagement. Among the respondents, 70% demonstrated a high degree of meaningful work, while 50% showed a high level of work engagement. The implication of this study is that organizations need to create a work environment that stimulates positive meaning and goal achievement for their employees.*

Keywords: *Meaningful work; Work Engagement; Indonesian Army; Military Civil Servants*

Pendahuluan

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) sebagai salah satu matra dari TNI yang merupakan komponen utama kekuatan pertahanan negara di wilayah darat bersama komponen kekuatan pertahanan NKRI lainnya diharuskan dapat memberdayakan dan memanfaatkan sumber daya yang ada. Hal tersebut dimaksudkan agar TNI AD siap dimobilisasi dan digunakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk mewujudkan kesemestaan dalam menanggulangi setiap ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan NKRI (Sancoyo et al., 2018). Seiring perkembangan zaman TNI AD memiliki slogan “Bersama Rakyat TNI Kuat” hal tersebut menjadikan upaya TNI AD untuk lebih dekat dengan masyarakat. Oleh karena itu di butuhkan para personil TNI yang dapat membantu dan melayani masyarakat.

TNI juga memiliki fungsi sebagai penangkal terhadap setiap bentuk ancaman militer dan ancaman bersenjata dari luar dan dalam negeri terhadap kedaulatan, keutuhan wilayah, dan keselamatan bangsa. Maka tidak jarang para personil TNI melakukan tindakan yang berisiko pada nyawa nya sendiri karena berusaha untuk menjaga ketertiban dan keamanan, dimana ini dianggap sebagai pemaknaan kerja sesuai dengan panggilan hati yang berdampak positif terhadap keamanan rakyat. Dalam hal ini terdapat kebermaknaan yang bisa dirasakan oleh personil TNI seperti konsep yang dijelaskan oleh Steger and Duffy (2012), yang telah mendefinisikan kebermaknaan kerja atau *meaningful work* yaitu tidak hanya sebagai pekerjaan yang bermakna, tetapi juga dihayati sebagai suatu hal yang positif, ini persis dengan tugas TNI AD yang bekerja bersama rakyat, baik itu membangun negeri, membantu rakyat yang ketika dalam bencana seperti tanah longsor, gempa bumi maupun bencana alam lainnya. Pengalaman penting seperti itu terjadi ketika seseorang mampu merefleksikan makna pekerjaannya berdasarkan nilai-nilai moral dan tujuan hidup (Putri et al., 2021).

Pusdikif Susjurbata adalah salah satu sekolah militer yang bertujuan untuk menjadi lembaga pendidikan militer dalam bidang kejuruan bagi militer dengan pangkat bintara dan tamtama. Pada dasarnya personil bintara dan tamtama yang dididik di Pusdikif Susjurbata akan di bekali beberapa teknik penting untuk menunjang kemampuan mereka saat di berada di daerah operasi. Berbeda dengan lembaga pusdikif pusat yang berada di Bandung dengan tugas tugas teori, Susjurbata merupakan kantor percabangan dari Pusdikif yang berada di kota Cimahi. Lembaga pendidikan ini adalah lembaga untuk meningkatkan kemampuan personil militer dalam pengoperasian senja taktis, materi bantuan senjata, bela Negara dan juga mempelajari kemampuan bertahan hidup di medan perang, hutan rimba, maupun lepas pantai dengan berbivak atau menggunakan peralatan yang ada di sekitar. Bagi personil TNI dan PNS militer di Pusdikif Susjurbrata, pekerjaan saat ini tidak sekedar untuk memenuhi kebutuhan material dan dasar sehari-hari, namun terdapat tujuan yang lebih penting yaitu mereka diberikan tanggung jawab untuk memfasilitasi personil bintara dan tamtama agar dapat menjadi prajurit yang handal dan kompeten. Pengalaman bermakna dalam bekerja secara psikologis akan menggerakkan sikap, dan perilaku menuju pencapaian tujuan.

Memiliki pekerjaan yang sangat menuntut dengan terbatasnya sumber daya yang tersedia membuat karyawan berisiko mengalami keluhan terkait stres yang pada akhirnya dapat menyebabkan kelelahan atau burnout (Demerouti et al., 2001). Untuk mencegah hal ini terjadi, penting untuk mencari cara yang dapat melindungi kesejahteraan karyawan sekaligus mengoptimalkan kinerja mereka. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah dengan meningkatkan makna dalam pekerjaan (May et al., 2004 dalam Hulshof et al., 2020). Kebermaknaan kerja atau *Meaningful work* didefinisikan sebagai pekerjaan yang dirasakan bernilai dan memberikan dampak positif bagi seseorang (Rosso et al., 2010). Menurut Steger et al., (2012), *meaningful work* terdiri dari tiga dimensi, yaitu: *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation*. *Positive meaning in work* mengacu pada sejauh mana seseorang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna. *Meaning making through work* menggambarkan peran pekerjaan dalam memberikan arti bagi kehidupan individu. Pekerjaan yang bermakna membantu seseorang memahami diri sendiri dan lingkungannya lebih baik, mendorong pertumbuhan pribadi, serta menghubungkan pekerjaan dengan konteks kehidupan yang lebih luas. Sementara itu, *greater good motivation* merujuk pada makna pekerjaan yang dinilai dari kontribusinya bagi kebaikan orang lain atau masyarakat. Karyawan lebih cenderung menganggap pekerjaan mereka bermakna ketika mereka sangat terlibat di dalamnya. Keterlibatan kerja bukan hanya hasil dari pekerjaan yang bermakna; tetapi juga secara aktif berkontribusi dalam penciptaannya (Fairlie, 2011; Kahn, 1990 dalam Lee & Han, 2024).

Pekerjaan yang bermakna ini menjadi bagian dari identitas diri yang mendorong seseorang untuk lebih fokus pada pekerjaannya sehingga ketika bekerja tanpa sadar ia akan larut dalam pekerjaannya yang membuat waktu tidak terasa akan cepat berlalu, ini merupakan ciri dari tingginya keterikatan kerja (Prabawati, 2017). Adapun *Work engagement* atau keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan berhubungan dengan pekerjaan ditandai oleh adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan absorpsi (*absorption*) (Schaufeli et. al., 2004 dalam Strom et al., 2014)). *Vigor* merujuk pada kemauan untuk mencurahkan tenaga dan menunjukkan kegigihan dalam bekerja. *Dedication* berarti keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan serta rasa identifikasi yang tinggi dengan tugas yang dilakukan. Sementara itu, *absorption* terlihat ketika seseorang sepenuhnya fokus dan larut dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya cenderung dapat lebih diandalkan, berdedikasi dalam mempertahankan standar performa kerjanya, bertanggung jawab dalam mengelola pengembangan diri, lebih terlibat dalam tugas-tugasnya, serta menggunakan keterampilan dan kapabilitas dalam pemenuhan peran kerjanya secara lebih baik (Rothmann & Rothmann Jr, 2010). Keterikatan kerja atau *work engagement* yang dimiliki setiap personil TNI dan PNS Militer, menjadi salah satu poin penting untuk mewujudkan tugas serta fungsi yang diselenggarakan oleh kesatuan pusdikif angkatan darat. Tanpa adanya keterikatan kerja yang kuat dalam diri setiap personil, tidak akan mungkin tentara Nasional Indonesia dapat berjalan dengan maksimal dalam menjalankan tugas.

Minat untuk meneliti hubungan antara *meaningful work* dan *work engagement* terus meningkat dari tahun ke tahun. Penelitian Fairlie (2011) terhadap karyawan di Amerika

Utara mengungkapkan bahwa *meaningful work* merupakan prediktor *work engagement* yang lebih kuat dibandingkan variabel lainnya. Temuan serupa diperkuat oleh Wingerden & Stoep (2018), yang menyatakan bahwa *meaningful work* berhubungan dengan kinerja melalui peran *work engagement*. Selain itu, *meaningful work* juga terbukti terkait dengan resiliensi melalui mekanisme *work engagement* dan *job crafting* (Van Wingerden & Poell, 2019). Di antara berbagai faktor pendorong *work engagement*, kebermaknaan kerja termasuk salah satu yang memiliki pengaruh paling besar (Ahmed et al., 2016). Penelitian lainnya dilakukan oleh Sinisterra et al., (2025) pada karyawan perusahaan kimia di Spanyol, menyatakan bahwa kebermaknaan kerja merupakan antesenden yang mempengaruhi munculnya keterikatan terhadap pekerjaan. Riset tersebut juga menemukan bahwa seseorang yang dapat mengidentifikasi makna dalam aktifitas kerja hariannya memiliki kecenderungan lebih besar untuk aktif terlibat dalam organisasinya. Secara umum Beberapa hasil penelitian terdahulu juga secara konsisten menyatakan adanya keterkaitan antara *meaningful work* dengan *work engagement* (Mulyati et al., 2019, Andriani Pratiwi et al., 2021, & Wahyuni, 2019).

Meskipun telah ada penelitian mengenai *meaningful work* dan *work engagement*, namun tampaknya masih belum ada penelitian yang secara khusus membahas *meaningful work* dan *work engagement* dalam konteks institusi militer. Dengan adanya semboyan "Swa Bhuwana Paksa" yang merupakan identitas bagi Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang mengandung makna filosofis yaitu tanggung jawab TNI dalam menjaga kedaulatan dan keutuhan NKRI, maka menjadi suatu kondisi yang ideal apabila setiap prajurit TNI juga menginternalisasi semboyan ini sebagai makna positif yang memiliki kontribusi besar bagi masyarakat dan negara. Berdasarkan acuan tersebut maka kesenjangan penelitian yang diajukan yaitu *population gap*. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh *meaningful work* terhadap *work engagement* pada personil TNI dan PNS Militer Pusdiktif Susjurbata di Kota Cimahi.

Metode

Rancangan dalam penelitian ini menggunakan metode non experimental yaitu dengan memperoleh informasi tentang masalah yang akan diteliti serta menemukan alat ukur yang dapat digunakan dalam penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas yaitu untuk meneliti kemungkinan adanya sebab-akibat antar variabel. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan perhitungan statistik yang menjadikan angka sebagai pengukuran suatu informasi yang didapatkan dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah personil TNI AD dan PNS Militer di Pusdikif Susjurbata Kota Cimahi yang berjumlah 44 orang. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan total sampling. Kriteria dalam penelitian ini adalah personil TNI AD dan PNS Militer dengan status kerja tetap dan memiliki masa kerja minimal 1 (satu) tahun.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *meaningful work* dalam penelitian ini yaitu *The Work and Meaning Inventory* (WAMI) yang dikembangkan oleh Steger et al., (2012). Skala *meaningful work* ini terdiri dari 10 item dimana masing-masing item tersebut sudah mencakup dari dimensi pada *meaningful work*, yaitu *positive meaning in*

work, meaning making through work dan *greater good motivation*. Peneliti menggunakan skala likert dengan 4 pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS) dan Tidak Sesuai (TS). Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada alat ukur variabel *meaningful work* diperoleh hasil bahwa nilai Cronbach Alpha yaitu sebesar 0.928. Hasil uji validitas pada item-item di aspek *positive meaning* berkisar antara 0.644-0.819. Pada aspek *meaning making through work*, nilai hitung uji validitasnya diperoleh hasil berkisar 0.638-0.842. Selanjutnya, pada aspek *greater good motivation*, nilai hitung uji validitasnya diperoleh hasil berkisar 0.629-0.837.

Adapun untuk mengukur variabel *work engagement* digunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* versi 17 yang dikembangkan oleh Schaufeli & Bakker (2004). Jumlah item pada skala ini berjumlah 17 item yang meliputi ketiga dimensi pada *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Peneliti menggunakan skala likert dengan 4 pilihan jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS) dan Tidak Sesuai (TS). Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada alat ukur variabel *work engagement* diperoleh nilai Alpha Cronbach sebesar 0.751. Dapat dikatakan bahwa alat ukur dari variabel *meaningful work* ini reliabel. Setelah dilakukan uji validitas, pada dimensi *vigor* diperoleh hasil berkisar 0,723-0,829. Pada dimensi *dedication* nilai hitung uji validitasnya diperoleh hasil berkisar 0,534-0,837. Sedangkan pada dimensi *absorption*, nilai hitung uji validitasnya diperoleh hasil berkisar 0.762-0.899.

Hasil dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang diperoleh dari populasi tertentu berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

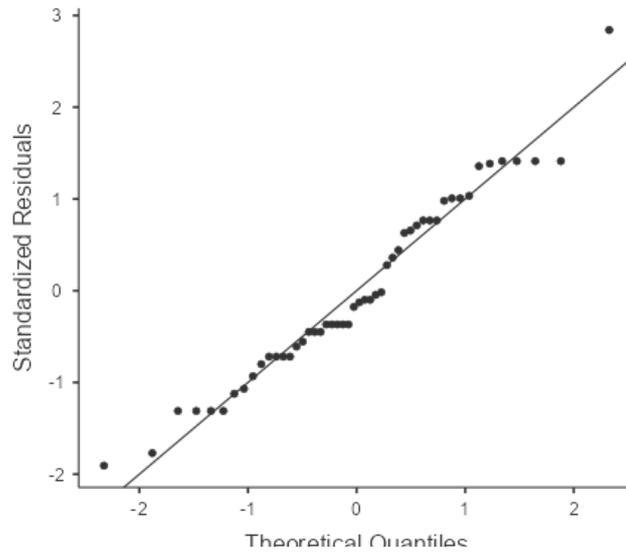
	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.967	0.179
Kolmogorov-Smirnov	0.124	0.430
Anderson-Darling	0.583	0.123

Note. Additional results provided by *moretests*

Berdasarkan table 1 hasil uji normalitas maka diperoleh hasil bahwa nilai probabilitas (signifikansi) yang diperoleh secara residual sebesar 0.430 (≥ 0.05) hasil tersebut memiliki makna bahwa data yang digunakan tersebar dengan normal atau terdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Untuk menentukan apakah data ini memiliki hubungan yang linier, peneliti menggunakan bantuan program Jamovi 2.3.26.



Gambar 1. Bagan QQ Plot

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas 1

Model Fit Measures					Overall Model Test			
Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	F	df1	df2	p
1	0.711	0.506	0.496	2.82	49.2	1	48	<.001

Uji lineritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik Q-Q plot dan dengan melihat nilai signifikan $F < 0,05$. Jika seluruh titik atau sebaran data berada dekat dengan garis diagonal, maka data dianggap memiliki hubungan yang linear. Jika nilai $F < 0,05$ maka variabel bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait

Uji Hipotesis

Tabel 3. Koefisien Determinasi Simultan

Model Fit Measures					Overall Model Test			
Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	F	df1	df2	p
1	0.711	0.506	0.496	2.82	49.2	1	48	<.001

Berdasarkan table 3 yang telah diuji menggunakan aplikasi statistik jamovi, didapatkan hasil bahwa pengaruh dari *meaningful work* yang terdiri dari tiga aspek diantaranya *positive meaning*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation*

terhadap *work engagement* dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.506 atau 50,6%. Hal tersebut mengartikan bahwa, variabel independen (*meaningful work*) dapat menjelaskan variabel dependen (*work engagement*) sebesar 50.6%.

Tabel 4. Regresi Linear Sederhana 1

Model Coefficients - Work Engagement

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate
Intercept	-5.36	4.724	-1.14	0.262	
Meaningful Work	1.08	0.154	7.01	<.001	0.711

$$Y = a + bX$$

$$Y = -5.36 + 1.08X$$

Apabila melihat persamaan regresi di atas, memiliki makna jika variabel *meaningful work* bernilai nol, maka nilai konstanta variabel *work engagement* sebesar -5,36. 1,08 menunjukkan bahwa setiap terjadi penambahan tingkat *meaningful work* maka nilai koefisien regresi *work engagement* akan meningkat sebesar 1,08.

Pembahasan

Sebagian besar individu yang berada pada fase usia dewasa menghabiskan waktunya di tempat kerja dalam jumlah yang signifikan, sehingga menjadi penting bagi individu tersebut untuk menemukan tujuan dan makna dari pekerjaan mereka (Holbeche & Springett, 2004 dalam Nawrin, 2018). Karyawan akan berpotensi untuk meninggalkan organisasi jika mereka tidak dapat mengidentifikasi makna dari pekerjaannya. Kebermaknaan kerja atau *meaningful work* adalah pemahaman individu terhadap tujuan pekerjaan mereka atau apa yang mereka yakini telah dicapai melalui pekerjaan tersebut (Vidwans & Raghvendra, 2016 dalam Siahaan & Gatari, 2020). Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diperoleh hasil yaitu *p-value* 0.001. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *meaningful work* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat terkonfirmasi. Dari hasil pengujian data menunjukkan bahwa pengaruh *meaningful work* terhadap *work engagement* sebesar 50.6% pada personil TNI AD dan PNS Militer Pusdikif Susjurbata di Kota Cimahi. Hal tersebut memberi arti bahwa, terdapat pengaruh signifikan yang positif antara *meaningful work* terhadap *work engagement*. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 50.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh peneliti pada penelitian ini.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyati et al., (2019) yang menyatakan bahwa *meaningful work* memberikan pengaruh langsung secara kuat terhadap *work engagement* pada responden generasi millennial yang bekerja di perusahaan BUMN. Selain itu, penelitian lainnya yang dilakukan oleh Isabella Roselawati & Prabandini Mulyana (2022) menunjukkan hasil yang selaras yaitu adanya keterkaitan yang erat antara *meaningful work* dan *work engagement* pada guru SMKN.

Temuan lain yang diperoleh dari penelitian tersebut adanya usaha untuk memberikan kinerja yang optimal sebagai dampak dari kebermaknaan kerja yang tinggi. Ketika karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bermakna, hal itu memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian pribadi dan profesional mereka. Mereka menjadi lebih produktif dan menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang tidak menganggap pekerjaan tersebut bermakna (Holbeche & Springett, 2003; May et al., 2004; Milliman et al., 2003; Olivier & Rothmann, 2007 dalam Faisaluddin et al., 2024).

Meskipun kompensasi material memang berkorelasi dengan keterikatan kerja (*work engagement*), pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan dampak yang dihasilkan oleh *meaningful work*. Studi yang dilakukan oleh Fairlie (2011) mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti aktualisasi diri melalui pekerjaan, kesadaran akan tujuan hidup, pengalaman nilai-nilai pribadi dalam bekerja, kontribusi sosial melalui pekerjaan, pencapaian pribadi, serta keyakinan akan perkembangan karir optimal seringkali menjadi aspek yang terabaikan, padahal aspek-aspek tersebut berperan penting dalam mendukung adaptasi karyawan dan tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Dengan menggunakan konsep JD-R (*job-demands resources*), *meaningful work* dianggap sebagai bagian dari sumber daya pribadi yang berakibat pada peningkatan *work engagement* bagi karyawan generasi millennial. Hal ini diperkuat oleh pernyataan dari Bakker & de Vries (2021) bahwa *personal resources* atau sumber daya pribadi memainkan peran inti dalam keterlibatan kerja. Sumber daya pribadi ini termasuk sumber daya seperti *self-efficacy*, harga diri, optimisme, pengaruh positif, dan energi. Sumber daya ini meningkatkan keterlibatan kerja karena mereka meningkatkan keyakinan karyawan tentang kemampuannya dalam menangani tugas-tugasnya secara memadai dan untuk mencapai hasil yang diinginkan. *Personal resources* merupakan evaluasi diri yang positif mengenai ketahanan diri dan kemampuan individu untuk mengendalikan dan memberi dampak bagi lingkungan mereka. Seseorang yang dapat menemukan makna dalam pekerjaan mereka, akan mencurahkan diri pada tugas-tugas dengan lebih semangat, berdedikasi, dan menunjukkan keterlibatan penuh. Alhasil, mereka menjadi sepenuhnya terserap dalam aktivitas yang sedang dilakukan (Charles-Leija et al., 2023).

Berdasarkan analisa data demografi yang diperoleh terdapat 40 personil TNI AD dan 10 orang PNS Militer. Pada tingkat kebermaknaan kerja, baik personil TNI AD maupun PNS Militer sebagian besar dalam kategori tinggi dengan total 35 personil atau sebesar 70% tetapi pada personil pria masih ada sebagian orang dengan kebermaknaan kerja sedang dengan total 9 personil atau sebesar 18%. Sementara personil wanita hampir semuanya memiliki kebermaknaan kerja tinggi sebanyak 6 orang atau sebesar 12%. Dilihat dari hasil data tersebut para personil TNI maupun PNS Militer sudah memiliki kebermaknaan kerja ditunjukkan dengan memaknai pekerjaannya sebagai seorang abdi Negara merupakan pekerjaan yang berarti positif karena pekerjaannya berdampak luas tentunya dengan tujuan utama adalah melindungi Negara dan masyarakat. Namun masih ada beberapa personil yang menghayati bahwa tidak ada yang istimewa pekerjaannya, dan hanya

menganggap bahwa mereka bekerja sekedar membiayai kehidupan keluarganya. Selanjutnya terkait dengan *work engagement* yang dimiliki oleh personil TNI AD dan PNS Militer ini menunjukkan hasil yaitu 25 orang (50%) Personil TNI AD memiliki keterikatan kerja, namun pada tingkat kategori *work engagement* sedang dari personil yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 38%. Lalu pada personil wanita semuanya memiliki *work engagement* kerja pada kategori sedang dengan presentasi sebesar 12%. Dari data tersebut menandakan bahwa para personil PNS Militer wanita masih belum memiliki keterikatan kerja yang tinggi bagi pekerjaannya. Pada dasarnya para PNS Militer wanita ini memiliki semangat kerja yang tinggi ditunjukkan dengan antusiasme untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerjanya dalam aktifitas kerja harian. Meskipun demikian, mereka masih sering keberatan jika diharuskan berdinasi di luar jam kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa para PNS militer wanita ini belum menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap pekerjaannya.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *meaningful work* terhadap *work engagement* pada personil TNI AD dan PNS militer Pusdikif Susjurbata di Kota Cimahi. Berdasarkan pengolahan data, menunjukkan bahwa *meaningful work* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*. Ini berarti *meaningful work* dapat memprediksi tinggi rendahnya *work engagement* pada personil TNI AD dan PNS militer Pusdikif Susjurbata di Kota Cimahi. Makna dalam pekerjaan memiliki hubungan yang kuat dengan beberapa aspek diantaranya yaitu adanya tujuan yang jelas dalam bekerja, penghayatan mengenai nilai penting dari pekerjaan dan pengalaman pribadi dalam menjalankan pekerjaan. Adapun dampak dari kebermaknaan kerja memunculkan hal positif yaitu dorongan motivasi yang lebih kuat, optimisme dan keinginan untuk berpartisipasi aktif dalam bekerja. Implikasi dari penelitian ini ialah organisasi perlu mempertimbangkan untuk menyediakan iklim kerja yang mendorong terciptanya penghayatan mengenai pekerjaan yang bermakna. Selain itu, organisasi tampaknya perlu untuk mendesain ulang peran pekerjaan agar sejalan dengan nilai dan tujuan personal personil TNI AD dan PNS Militer. Hal tersebut dimaksudkan untuk memperkuat kebermaknaan dalam pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan keterikatan kerja. Adapun saran bagi penelitian selanjutnya yaitu menambahkan variabel lain seperti faktor-faktor personal meliputi karakter kepribadian, efikasi diri, regulasi diri, dan lain-lain.

Referensi

- Ahmed, U., Majid, A. H. A., & Zin, M. M. (2016). Moderation of Meaningful Work on the Relationship of Supervisor Support and Coworker Support with Work Engagement. *The East Asian Journal of Business Management*, 6(3), 15–20. <https://doi.org/10.13106/eajbm.2016.vol6.no3.15>
- Andriani Pratiwi, E., Sekar Ayu Ningrum, D., Tri Rhindra Mayang Sari, dan, Psikologi, F., & Jenderal Achmad Yani, U. (2021). Hubungan antara Meaningful Work dan Work

- Engagement pada Karyawan di Fakultas Psikologi Unjani. *Humanitas*, 5(3), 321–336.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1523422311431679>
- Faisaluddin, F., Fitriana, E., Nugraha, Y., & Hinduan, Z. R. (2024). Does meaningful work affect affective commitment to change? Work engagement contribution. *SA Journal of Industrial Psychology*, 50. <https://doi.org/10.4102/sajip.v50i0.2143>
- Hulshof, I. L., Demerouti, E., & Le Blanc, P. M. (2020). Day-level job crafting and service-oriented task performance: The mediating role of meaningful work and work engagement. *Career Development International*, 25(4), 355–371. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2019-0111>
- Isabella Roselawati, B., & Prabandini Mulyana, O. (2022). Hubungan Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Guru Relationship between Meaningful Work and Work Engagement in Teachers. 10(01), 441–454.
- Lee, S., & Han, S. hyun (Caleb). (2024). Knowledge sharing as a cornerstone for sustainability: the dual mediating roles of job engagement and meaningful work. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2024-0125>
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan Meaningful Work sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 34. <https://doi.org/10.22146/gamajop.47964>

-
- Nawrin, R. (2018). Mediating role of meaningful work between resources and work engagement in bangladesh's private banks. *Management and Marketing*, 13(1), 777–795. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2018-0005>
- Prabawati, I. N. (2017). MEANINGFUL WORK DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA RELAWAN (Vol. 10, Issue 1).
- Putri, T., Warsindah, L., Management, J. M., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Trisakti, U. (n.d.). PENGARUH GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TERHADAP JOB SATISFACTION MELALUI GREEN WORK ENGAGEMENT, DAN MEANINGFUL WORK PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI JAKARTA. <https://publikasi.kocenin.com>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. In *Research in Organizational Behavior* (Vol. 30, Issue C, pp. 91–127). <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Rothmann, S., & Rothmann Jr, S. (2010). Factors associated with employee engagement in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.925>
- Sancoyo, Y., Juni, H., Saragih, R., & Dohamid, A. G. (n.d.). OPTIMALISASI PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN BELA NEGARA DI PUSDIKIF DALAM RANGKA MEMBANGUN KESADARAN BELA NEGARA PEMUDA INDONESIA OPTIMIZATION OF DEFEND THE STATE EDUCATION AND TRAINING IN PUSDIKIF IN ORDER TO ESTABLISH INDONESIAN YOUTH STATE AWARENESS.
- 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>
- Siahaan, F. L., & Gatari, E. (2020). Searching for meaning: The mediating role of work engagement in the relationship between meaningful work and turnover intention of Millennials. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1), 15. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>
- Sinisterra, L., Peñalver, J., & Salanova, M. (2025). Making their work mean something is step 1! Understanding the relation between meaningful work and turnover intention through the serial mediation of work and organizational engagement. *Journal of Management and Organization*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2025.10014>

-
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). In *Journal of Career Assessment* (Vol. 20, Issue 3, pp. 322–337). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Strom, D. L., Sears, K. L., & Kelly, K. M. (2014). Work Engagement: The Roles of Organizational Justice and Leadership Style in Predicting Engagement Among Employees. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(1), 71–82. <https://doi.org/10.1177/1548051813485437>
- 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). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222518>
- Van Wingerden, J., & Van Der Stoep, J. (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>
- Wahyuni, R. A. (2019). PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN TALENT MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 7).