

PELATIHAN KEBERMAKNAAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PERAWAT RUMAH SAKIT X

Miranda Hiskia¹, Reny Yuniasanti^{2*}

^{1,2}Universitas Mercu Buana Yogyakarta

*¹hiskiamiranda@gmail.com, ²reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id
082298381601

Abstrak

Memberikan perawatan pasien yang luar biasa oleh perawat yang terlibat kemungkinan akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap rumah sakit. Perawat rumah sakit yang tidak termotivasi kurang menyenangkan bagi pasien, sehingga menimbulkan keluhan. Pelatihan kerja yang relevan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Penelitian ini meneliti bagaimana pelatihan kerja yang relevan memengaruhi kepuasan kerja perawat Rumah Sakit X. Penelitian ini meneliti apakah pelatihan kerja yang relevan meningkatkan keterlibatan perawat Rumah Sakit X. Perawat rawat inap Rumah Sakit X dipisahkan antara kelompok eksperimen dan kontrol untuk penyelidikan ini. Kelompok eksperimen dan kontrol masing-masing mencakup 10 orang. Individu dalam penelitian ini memiliki gelar keperawatan minimal D3, bekerja setidaknya selama 2 tahun, dan memiliki keterlibatan kerja sedang dan rendah berdasarkan skor pra-tes. Kontrol pra-tes pasca-tes digunakan dalam penyelidikan ini. Penelitian ini menggunakan skala keterlibatan kerja reliabilitas 0,93 untuk mengumpulkan data. Studi menemukan bahwa kebermaknaan pelatihan kerja meningkatkan keterlibatan kerja pada perawat rawat inap Rumah Sakit X. Selain itu, uji Mann-Whitney mengungkapkan nilai Z sebesar -3,791 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai posttest rata-rata 37,4 dibandingkan dengan pretest 22,1. Skor Work Engagement posttest kelompok kontrol dan eksperimen bervariasi. Skor kelompok eksperimen 15,50, sedangkan skor kelompok kontrol 5,50. Sebagai kesimpulan, kelompok eksperimen memiliki skor work engagement yang lebih besar daripada kelompok kontrol. Perbedaan rata-rata adalah 10,5. Temuan uji Wilcoxon mengungkapkan nilai Z sebesar -2,810 dengan signifikansi 0,005 ($p < 0,05$). Keterikatan kerja kelompok eksperimen berubah sebelum dan sesudah kebermaknaan pelatihan kerja. Studi ini diharapkan dapat membantu perawat meningkatkan keterikatan kerja dan menginspirasi penelitian lebih lanjut.

Kata Kunci: pelatihan, kebermaknaan kerja, perawat, *work engagement*

Abstract

Providing outstanding patient care by engaged nurses is likely to boost public confidence in hospitals. Unmotivated hospital nurses are less pleasant to patients, resulting in complaints. Relevant job training may boost employee engagement. This research examined how relevant work training affects Hospital X nurses' job satisfaction. This research examines whether relevant job training improves Hospital X nurses' engagement. Hospital X inpatient nurses were separated between experimental and control groups for this investigation. The experimental and control groups each included 10 persons. The individuals in this research had a minimum D3 nursing degree, worked for at least 2 years, and had medium and low work engagement based on pretest scores. Pre-test post-test control was employed in this investigation. This research used a 0.93-reliability work engagement scale to gather data. Study found that meaningfulness of job training increased work engagement in Hospital X inpatient nurses. Additionally, the Mann-Whitney test revealed a Z value of -3.791 with a significance of 0.000 ($p < 0.05$). Posttest values averaged 37.4 compared to 22.1 pretest. The posttest Work Engagement scores of the control and experimental groups vary. Experimental group scores 15.50, while control group scores 5.50. In conclusion, the experimental group had a greater work engagement score than the control group. Average difference is 10.5. Wilcoxon test findings revealed a Z value of -2.810 with a significance of 0.005 ($p < 0.05$). The experimental group's work engagement changes before and after meaningfulness of job training. This study should help nurses enhance job engagement and inspire further research.

Keyword: *engagement, meaningfulness, training, work*

Received:
20-08-2024

Revised:
25-09-2024

Accepted:
26-11-2024

Published:
30-11-2024

Sitasi APA: Hiskia, M., & Yuniasanti, R. (2024). Pelatihan kebermaknaan kerja untuk meningkatkan work engagement pada perawat rumah sakit X. *Dinamika Psikologis: Jurnal Ilmiah Psikologis*, 1(2), 126-144. doi: <https://doi.org/10.26486/jdp.v1i2.4450>

PENDAHULUAN

Berdasarkan Permenkes No. 4 tahun 2018 tentang Rumah Sakit, rumah sakit diartikan sebagai lembaga pelayanan medis dengan layanan medis komprehensif untuk individu dengan memberikan layanan perawatan di rumah sakit untuk pasien yang memerlukan perawatan intensif (rawat inap), perawatan untuk pasien yang datang dan pulang pada hari yang sama (rawat jalan), serta pelayanan darurat untuk situasi yang memerlukan penanganan segera (gawat darurat). Sebagai sebuah lembaga pelayanan kesehatan, diharapkan bahwa rumah sakit dapat memberikan layanan yang efisien, tepat, akurat, menyeluruh, dan dapat diakses oleh semua golongan masyarakat untuk mencapai tingkat kesehatan yang optimal melalui pelayanan medis yang berkualitas. Saat ini, masyarakat semakin mengasah nalarnya dan lebih teliti dalam menyeleksi institusi pelayanan kesehatan yang menawarkan standar kualitas yang unggul. Kondisi ini menjadi sebuah tantangan signifikan bagi rumah sakit di Indonesia. Kualitas layanan yang disajikan oleh rumah sakit memiliki dampak besar karena pengguna layanan akan membentuk penilaian mereka setelah menerima pelayanan tersebut.

Perawat melakukan banyak tugas perawatan kesehatan yang penting. Perawat sering memeriksa tanda-tanda vital, memberikan resep, dan merawat luka. Selain itu, mereka juga berfungsi sebagai pendidik, membantu pasien dan keluarganya memahami kondisi kesehatan dan rencana perawatan. Pemantauan kesehatan pasien merupakan bagian krusial dari tugas mereka, di mana perawat harus segera mengidentifikasi perubahan kondisi pasien dan berkolaborasi dengan dokter serta tim medis lainnya untuk merencanakan perawatan yang tepat. Dokumentasi yang akurat tentang perawatan yang diberikan juga menjadi tanggung jawab mereka, memastikan bahwa semua informasi kesehatan pasien tercatat dengan baik. Selain itu, banyak perawat mengkhususkan diri pada bidang khusus, seperti keperawatan pediatrik, gerontologi, atau perawatan kritis, yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan khusus. Semua ini menjadikan perawat sebagai garda terdepan dalam perawatan kesehatan yang efektif dan komprehensif (Cherry & Jacob, 2016).

Rumah sakit memiliki peran, fungsi, dan tanggung jawab untuk membantu masyarakat yang datang dalam keadaan sakit agar mereka bisa pulih lebih cepat saat menjalani perawatan di sana. Diharapkan oleh pasien dan masyarakat umum bahwa rumah sakit mampu memberikan layanan yang unggul, mempercepat proses kesembuhan dengan layanan yang ramah, terjangkau, penuh senyuman, sapaan hangat, serta kesiapan dalam memberikan bantuan dan dorongan agar pasien sembuh lebih cepat oleh perawatnya. Sentuhan-sentuhan psikologis dan kebersahajaan dalam pelayanan menjadi kebutuhan utama bagi pasien di rumah sakit, yang harus dipenuhi dan dihargai.

Petugas layanan kesehatan harus bekerja secara efektif untuk memberikan layanan kesehatan masyarakat yang baik. Dengan demikian, sumber daya rumah sakit sangat penting bagi program-program ini. Kenyataannya, banyak rumah sakit di Indonesia kekurangan sumber daya yang mereka butuhkan untuk bekerja dengan baik. Pasien kecewa dengan layanan rumah sakit. Paradigma JD-R (Job Demands Resource) oleh Bakker dan Leiter (2010) menyatakan bahwa pekerja yang tidak terikat atau tidak terlindungi berkinerja buruk. Perawat rumah sakit menunjukkan bagaimana pekerja yang berdedikasi bekerja dengan sukses. Untuk meningkatkan produktivitas rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan, diperlukan upaya lebih besar.

Menurut Schaufeli (2013), keterikatan kerja merupakan kondisi yang menguntungkan dan rasa terpenuhi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Nusantria (2012), pekerja yang berinvestasi secara emosional dan intelektual pada organisasi akan mengerahkan upaya terbaiknya, melampaui sasaran yang ditetapkan untuk mereka. Tiga komponen keterikatan karyawan semangat, pengabdian, dan penyerapan dijelaskan oleh Schaufeli (2013). Semangat menunjukkan bahwa pekerja bersedia mengerahkan banyak upaya untuk menyelesaikan tugas, tidak mudah lelah, dan teliti dalam pekerjaannya. Istilah "dedikasi" mengacu pada gairah karyawan terhadap pekerjaan mereka, rasa pencapaian, dan rasa tantangan serta inspirasi dari profesi mereka. Karyawan yang benar-benar menjiwai, menikmati apa yang mereka lakukan, dan berjuang untuk memisahkan diri dari pekerjaan mereka dikatakan berada dalam kondisi menyenangkan. Ketiga karakteristik ini sendiri menunjukkan bahwa karyawan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka dan akan melakukan yang terbaik untuk memajukan organisasi tempat mereka bekerja. Perilaku perawat rumah sakit menunjukkan bahwa kehadiran personel masih rendah. Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Gallup (2021), karyawan yang berada pada kategori *not engaged* cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan pekerjaan tersebut. Permasalahan terkait *work engagement* ditemukan juga pada penelitian lain yang dilakukan oleh Hafiz (2018) Tingkat keterlibatan kerja di antara pegawai ASN didokumentasikan dengan mayoritas mencapai tingkat rendah hingga sedang, yakni sekitar 77,84%. Di sisi lain, sekitar 22,16% menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Data ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai ASN masih memiliki tingkat keterlibatan kerja yang kurang optimal dalam aspek fisik, mental, dan emosional. Gallup menunjukkan bahwa 32% pekerja terlibat dalam pekerjaan mereka, sedangkan 68% tidak (Gallup, 2020). Pri & Zamralita (2017) menyebutkan berbagai tanda keterlibatan kerja yang buruk termasuk kesulitan fokus, merasa tidak bersemangat, kurang produktif, dan kurang peduli dengan pekerjaan. Keterlibatan kerja sangat penting bagi bisnis karena keterlibatan yang kuat meningkatkan kemungkinan mencapai tujuan lebih dari 70% (Sukoco, 2020). Hanya 13% pekerja di suatu bisnis yang memiliki keterlibatan kerja yang baik, sedangkan 87% memiliki

keterlibatan yang buruk. Ini menandakan bahwa ada tantangan yang signifikan dalam mencapai tingkat keterlibatan kerja yang optimal di lingkungan tersebut (Mewengkang & Panggabean, 2016). Secara spesifik, hasil temuan pada tingginya tingkat *work engagement* dari seorang perawat menunjukkan bahwa hanya sekitar 25%, sedangkan 75% sisanya menunjukkan tingkat yang rendah. Ini mencerminkan konsistensi temuan dari berbagai penelitian yang mengindikasikan bahwa *work engagement* yang mencapai tingkat tinggi hanya dialami oleh kurang dari seperempat dari subjek yang diselidiki. Karyawan seperti ini hanya menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka dan kompensasi yang mereka terima dari perusahaan, mereka terus-menerus menunggu perintah dari atasan dan sering kali merasa kelelahan saat bekerja.

Menurut Bakker dan Demerouti (2008), variabel eksternal termasuk tuntutan pekerjaan, sumber daya, dan tunjangan memengaruhi keberadaan karyawan. Sumber daya pribadi termasuk modal psikologis, kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain juga penting. Menurut Kahn (1990), selain ketersediaan dan keamanan, kebermaknaan merupakan salah satu faktor psikologis yang memengaruhi pengalaman partisipasi individu. Karyawan dengan modal psikologis yang kecil akan mengalami tekanan atau stres dan kurang termotivasi, yang akan memengaruhi keterikatan kerja mereka (Demerouti, 2007).

Ketika seorang karyawan memperlihatkan tingkat *work engagement* yang tinggi, hal tersebut tercermin dalam perilaku yang terfokus pada pencapaian tujuan, dedikasi yang kuat dalam menyelesaikan tugas dengan semangat yang menggebu, serta rasa antusiasme yang berarti dan kebanggaan terhadap hasil yang telah dicapai. (Salanova & Schaufeli, 2008), Karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaan, atau *work engagement*-nya rendah, seringkali menampilkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan yang dapat tercermin dari kesulitan dalam berkonsentrasi, kurangnya antusiasme, dan kecenderungan untuk menggunakan waktu kerja secara kurang produktif. Sebaliknya, karyawan yang merasa terhubung dengan pekerjaan mereka biasanya menunjukkan perilaku positif dalam lingkungan kerja, seperti membantu rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas mereka. Ini adalah contoh dari apa yang disebut sebagai *organizational citizenship behavior*, seperti yang dijelaskan oleh Handayani (2016).

Menurut May, Gilson, dan Harter (2004), suasana kerja yang bahagia merupakan hal terpenting bagi kinerja karyawan. Fairlie (2011) menemukan bahwa pekerjaan yang bermakna memotivasi karyawan dan memengaruhi sifat-sifat yang berhubungan dengan pekerjaan. Kecenderungan seseorang untuk menganggap pekerjaan mereka sebagai profesi, panggilan, atau panggilan hati merekalah yang membuat pekerjaan menjadi bermakna, menurut Wrzesniewski, McCauley, Rozin, dan Schwartz (1997). Ketika karyawan melihat pekerjaan sebagai panggilan hati, memiliki sifat-sifat pribadi, dan merasa terhubung dengan sesuatu yang lebih tinggi dan

pekerjaan itu sendiri, mereka menemukan makna dalam pekerjaan mereka (Fairlie 2011). Staf sipil Pemerintah Kota Surakarta dipelajari tentang bagaimana pelatihan kerja yang relevan meningkatkan keinginan karyawan (Hidayat, 2018).

Survei ini melibatkan 44 pejabat publik Pemerintah Kota Surakarta. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan ukuran keterlibatan kerja karyawan. Studi serupa oleh Firdaus (2017) menunjukkan bahwa tujuan kerja meningkatkan kontinuitas. Peneliti ini menggunakan eksperimen kuantitatif dengan relawan perawatan. Berdasarkan dilema yang dikemukakan, penelitian ini meneliti bagaimana pelatihan kerja yang bermakna memengaruhi Rumah Sakit. Penelitian ini berhipotesis bahwa kelompok eksperimen dan kontrol terlibat dalam pekerjaan secara berbeda. Setelah perlakuan, kelompok eksperimen bekerja lebih keras daripada kelompok kontrol. Keterlibatan kerja dalam kelompok eksperimen berubah sebelum dan sesudah pelatihan kerja yang bermakna. Pelatihan meningkatkan keterlibatan kerja dalam kelompok eksperimen.

METODE

Penelitian ini menggunakan pretest-posttest control group. Sugiyono (2010) menyatakan bahwa desain ini digunakan dalam penelitian karena peneliti menginginkan dua kelompok, kelompok kontrol dan kelompok eksperimen, untuk mengikuti pretest sebelum kelompok eksperimen menerima pelatihan dan kelompok kontrol tidak. Kemudian kelompok kontrol dan kelompok eksperimen mengikuti posttest, dan hasilnya dibandingkan untuk mengevaluasi dampak perlakuan. Desain ini mengontrol konsistensi historis proaktif melalui pretest dan posttest. Pretest dan posttest harus sama untuk membandingkan hasil (Seniati, Yulianti, & Setiadi, 2011).

Penelitian ini melibatkan Rumah Sakit Skala Keterlibatan Kerja Utrecht (UWES, Schaufeli dan Bakker, 2004) memiliki 9 pertanyaan dan mengukur gairah, pengabdian, dan pekerjaan. Karena tidak ada eliminasi item, pengujian validitas UWES di banyak negara telah menunjukkan validitas yang baik. Schaufeli dan Bakker (2004) melaporkan bahwa Eronbach alpha (α) UWES adalah 0,82 untuk vigor, 0,89 untuk faithfulness, 0,83 untuk absorption, dan 0,93 overall. Karena Septiana (2021) telah menguji alat ukur, peneliti tidak melakukannya. Penelitian ini menggunakan skala work and meaning inventory (WAMI) milik Steger, Dik, dan Duffy (2012) yang diperbarui oleh Agustina (2019) yang memuat 10 elemen yang menunjukkan peningkatan motivasi baik, makna penciptaan melalui pekerjaan, dan makna positif. Peneliti Indonesia Agustina (2019) menemukan reliabilitas skala WAMI sebesar 0,905.

Tahapan pertama dalam penelitian ini dimulai dengan menghubungi Rumah Sakit X terkait izin penelitian. Peneliti menyiapkan proposal dan surat izin penelitian yang kemudian dikirimkan ke Rumah Sakit X. Selanjutnya, peneliti membuat janji untuk menyampaikan proses alur penelitian yang akan dilaksanakan. Peneliti mengadakan studi pendahuluan lapangan dengan melakukan pengumpulan informasi melalui dua metode utama, yakni observasi langsung dan wawancara terfokus dengan sejumlah perawat yang bertugas di Rumah Sakit X. Proses pengumpulan data ini tidak hanya terbatas pada interaksi langsung dengan responden. Modul Kebermaknaan kerja disusun menggunakan teori Steger, Dik, dan Duffy (2012) tentang kebaikan yang lebih tinggi (motivasi yang lebih baik), menjadikan pekerjaan bermakna (makna yang dihasilkan melalui kerja), dan kebermaknaan positif. Praktisi (pendapat ahli) meneliti kebermaknaan modul pelatihan kerja sebelum menggunakannya untuk intervensi. Fasilitator studi ini mengetahui teknik pelatihan yang tepat.

Tabel 1. Ringkasan Modul Pelatihan Kebermaknaan Kerja

Waktu	Sesi	Topik Bahasan	Tujuan	Strategi Pembelajaran
15 menit	Pembukaan dan <i>Overview</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembukaan b. Perkenalan diri c. Kontrak Belajar d. <i>Overview</i> Pelatihan e. Makna kerja bagi perawat 	Membantu peserta untuk saling mengenal dengan fasilitator pelatihan maupun antar peserta	<ul style="list-style-type: none"> a. Diskusi b. Ceramah
45 Menit	Sesi I <i>Positive Meaning in Work</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Pentingnya memaknai pekerjaan secara positif b. Bagaimana mengatasi permasalahan pada pekerjaan c. Seberapa bermakna pekerjaan bagi perawat 	Peserta juga mampu memaknai pekerjaan secara positif dan peserta mampu memahami solusi dari permasalahan dan tantangan yang dihadapi dalam sebuah pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Sharing b. Diskusi c. Ceramah
45 Menit	Sesi II <i>Meaning Making Through Work</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Bagaimana cara memperoleh makna dari pekerjaan b. Bagaimana cara agar pekerjaan dapat membuat perawat berkembang lebih baik 	Peserta mampu memahami cara yang dapat dilakukan dalam memaknai pekerjaan sebagai suatu pengalaman yang berarti	<ul style="list-style-type: none"> a. Sharing b. Diskusi c. Ceramah
		<ul style="list-style-type: none"> a. Bagaimana cara memotivasi diri untuk melakukan 	Peserta mampu memotivasi dirinya untuk melakukan	<ul style="list-style-type: none"> a. Sharing b. Diskusi c. Ceramah

45 Menit	Sesi III <i>Greater Good Motivation</i>	pekerjaan dengan baik b. Bagaimana cara berbuat baik melalui pekerjaan	pekerjaan dengan baik. Peserta mampu menjadikan pekerjaan sebagai media untuk melakukan yang terbaik terhadap orang lain.
15 Menit	Penutup (Kesimpulan dan Evaluasi Pelatihan)	a. Kesimpulan Pelatihan b. Evaluasi Pelatihan c. Rencana Tindakan	Membantu peserta untuk mengevaluasi bagaimana mereka bekerja selama ini, menarik kesimpulan dari training yang diberikan, menilai seberapa jauh peserta memahami materi yang diberikan pada saat training
			a. Sharing b. Evaluasi Tertulis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik Uji Non Parametrik karena jumlah individu di bawah 30 orang. Pengolahan data penelitian ini menggunakan SPSS 25. Penelitian ini memiliki beberapa analisis, antara lain:

Uji Mann-Whitney digunakan untuk membandingkan nilai keterikatan kerja kelompok eksperimen dan kelompok kontrol setelah ujian. Analisis menggunakan uji Wilcoxon untuk menilai apakah pelatihan kerja yang relevan mempengaruhi hasil pra-uji dan pasca-uji pada kelompok eksperimen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi yang perlu dilakukan sebelum uji hipotesis yaitu uji normalitas. Adapun hasil uji normalitas yang telah dilakukan sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov			
	<i>statistic</i>	df	sig	
<i>Work Engagement</i>	Pretest Eksperimen	219	10	192
	Posttest Eksperimen	233	10	132

Dalam penelitian ini untuk uji normalitas menggunakan teknik analisis Kolmogorov-Smirnov (KS-Z) dengan hasil yang didapatkan pada variabel stres akademik diperoleh K-S Z =

0,219 dengan signifikansi 192 ($p > 0,050$), berarti sebaran data pretest eksperimen mengikuti sebaran data yang tidak terdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel optimisme didapatkan K-S $Z = 0,233$ dengan signifikansi 0,132 ($p < 0,050$), sehingga sebaran data posttest eksperimen tidak terdistribusi normal. Menurut Hadi (2017), apabila jumlah subjek $N > 30$, maka dapat tetap melanjutkan perhitungan ke tahap hipotesis dikarenakan jumlah subjek dalam penelitian ini sebesar $N = 122 (> 30)$.

Pelatihan Kebermaknaan Kerja pada perawat rumah sakit X dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan *work engagement*. Pelatihan kebermaknaan kerja diberikan pada karyawan yang sesuai dengan karakteristik yang sudah ditentukan. Karakteristik karyawan tersebut yaitu perawat yang bekerja di ruang rawat inap rumah sakit X, perawat yang bekerja diatas 2 tahun, dan perawat yang masih berstatus kontrak. Penelitian ini melibatkan 20 orang perawat yang dibagi dalam 2 kelompok, yaitu 10 orang kelompok eksperimen dan 10 orang kelompok kontrol

Tabel 3. Kategorisasi Subjek Penelitian

Nama	Usia	Masa Kerja
AF	31	2
AW	23	2
CSI	32	2
E	24	2
F	25	2
HO	27	2
IF	25	2
MI	35	3
NK	28	4
T	30	4

Data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis adalah data yang diperoleh dari skor pada *pretest* dan *posttest* yang menggunakan skala *work engagement*. Skor total tersebut kemudian diklasifikasikan berdasarkan kategorisasi pengukuran *work engagement* untuk mengetahui tinggi-rendahnya skor subjek. Kategorisasi pengukuran dibuat berdasarkan statistik hipotetik, karena menggunakan alat ukur sebagai acuan, yakni tinggi rendahnya skor subjek tergantung dari posisinya pada rentang skor yang memungkinkan diperoleh pada sebuah alat ukur (Widhiarso, 2014).

Pada penelitian ini, sakala *work engagement* terdiri 9 aitem dengan 5 pilihan jawaban yaitu, Selalu = 5, Sering = 4, Kadang-kadang = 3, Jarang = 2, dan Tidak Pernah = 1. Jumlah aitem pada skala *work engagement* berjumlah 9 aitem, sehingga skor minimal yang bisa didapatkan adalah $9 \times 1 = 9$ dan skor maksimal yang bisa didapatkan adalah $9 \times 5 = 45$, sehingga jarak hipotetiknya adalah $45-9 = 36$. Dengan demikian setiap satuan deviasi standarnya bernilai $36;36 = 6$ dan rata-rata teoritik adalah $\mu = (45+9):2 = 27$. Skor subjek dikategorikan ke dalam 3 yaitu tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 4. Kategorisasi Subjek Kelompok Eksperimen

Rumus Interval	Interval	Kategori	Pretest		Posttest			
			f	%	mean	f	%	mean
$X \geq (\mu+1\sigma)$	$X \geq 33$	Tinggi	0	0		9	90	37,4
$(\mu - 1\sigma) < X < (\mu+1\sigma)$	$21 < X < 33$	Sedang	6	60		1	10	
$X \leq (\mu-1\sigma)$	$X \leq 21$	Rendah	4	40	22,1	0	0	
			Min= 13 SD= 4,383		Max=30	Min= 33 SD=4,115		Max=45

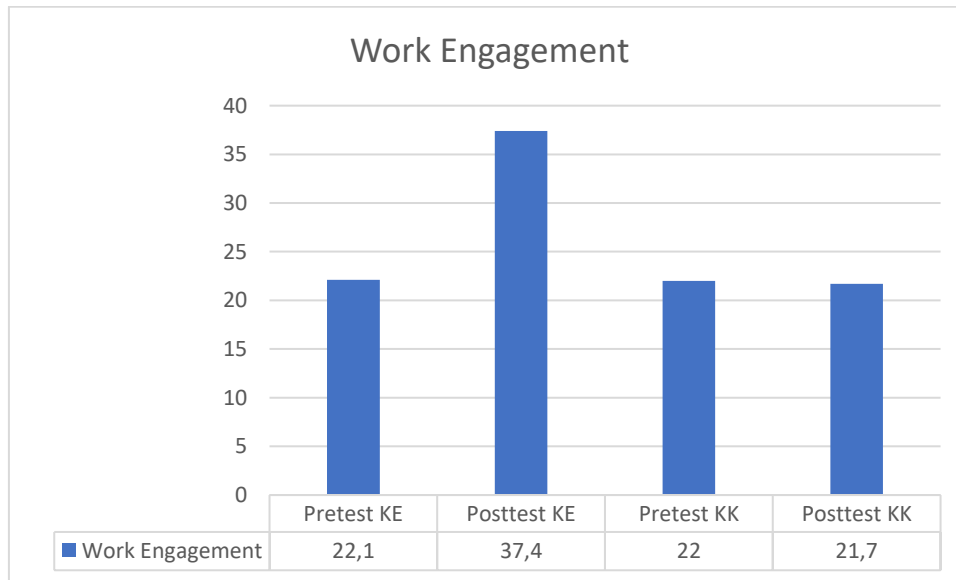
Tabel 5. Kategorisasi Subjek Kelompok Kontrol

Rumus Interval	Interval	Kategori	Pretest		Posttest			
			f	%	mean	f	%	mean
$X \geq (\mu+1\sigma)$	$X \geq 33$	Tinggi	0	0		0	0	21,7
$(\mu - 1\sigma) < X < (\mu+1\sigma)$	$21 < X < 33$	Sedang	6	60		5	50	
$X \leq (\mu-1\sigma)$	$X \leq 21$	Rendah	4	40	22	5	50	
			Min= 13 SD= 5.033		Max=27	Min= 12 SD=5.458		Max=28

Berdasarkan tabel 3, dapat ditemukan ada peningkatan *work engagement* antara *pretest* dan *posttest* pada kelompok eksperimen. Hal tersebut dapat terlihat dari perbedaan jumlah dan persentase pada *pretest* juga *posttest*, yaitu pada *pretest* terdapat 4 orang pada kategori rendah dan 6 orang pada kategori sedang yang kemudian meningkat pada *posttest* dengan 1 orang pada kategori sedang dan 9 orang pada kategori tinggi. Sedangkan pada kelompok kontrol tidak ada perbedaan yang signifikan pada jumlah dan persentasi pada *pretest* dan *posttest*, yaitu pada *pretest* terdapat 4 orang pada kategori rendah dan 6 orang pada kategori sedang yang kemudian pada *posttest* dengan 5 orang pada kategori sedang dan 5 orang pada kategori rendah. Data pada tabel diatas menunjukkan ada perubahan *work engagement* setelah diberikan pelatihan

Kebermaknaan Kerja. Data tersebut juga didukung oleh perubahan mean yang ditunjukkan pada grafik 1.

Grafik 1. Perbedaan Rata-Rata Sebelum dan Sesudah Pelatihan Kebermaknaan Kerja



Untuk mengetahui *work engagement* subyek pada saat *pretest* dan *posttest* secara lebih detail maka dilakukan pengukuran pada masing-masing dimensi *work engagement*. Berdasarkan jumlah item soal pada setiap dimensi *work engagement*, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Vigor*

Jumlah item pada dimensi *vigor* berjumlah 3 aitem, sehingga skor minimal yang bisa didapatkan adalah $3 \times 1 = 3$ dan skor maksimal yang bisa didapatkan adalah $3 \times 5 = 15$, sehingga jarak hipotetiknya adalah $15 - 3 = 12$. Dengan demikian setiap satuan deviasi standarnya bernilai $12 : 6 = 2$ dan rata-rata teoritik adalah $\mu = (15 + 3) : 2 = 9$. Skor subyek dikategorikan ke dalam 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 6. Kategorisasi Aspek Vigor

Rumus Interval	Interval	Kategori	Pretest			Posttest		
			f	%	\bar{X}	f	%	\bar{X}
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 11$	Tinggi	0	0		9	90	12,50
$(\mu - 1\sigma) < X < (\mu + 1\sigma)$	$7 < X < 11$	Sedang	4	40		1	10	
$X \leq (\mu - 1\sigma)$	$X \leq 7$	Rendah	6	60	7,10	0	0	
						Min=	10	
						Min= 5	Max=10	
						SD=1,853	Max=15	
							SD=1,354	

Tabel 6 menunjukkan bahwa dalam *pretest* dimensi *Vigor* tidak ada subyek pada kategori tinggi, 4 subyek pada kategori sedang, dan 6 subyek pada kategori rendah. Setelah diberikan pelatihan Kebermaknaan Kerja, terjadi peningkatan pada *posttest* yang ditunjukkan dengan adanya 9 subyek yang berada pada kategori tinggi dan 1 subyek di kategori sedang. Peningkatan ini ditunjukkan juga oleh adanya peningkatan pada rata-rata empiris, yaitu rata-rata empiris pada *pretest* sebesar 7,10 meningkat 12,50 pada *posttest*. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bahwa ada peningkatan pada dimensi *Vigor*, menunjukkan tingkat energi yang tinggi, keberanian mental dan tekun dalam menjalani tugas.

Selanjutnya, berdasarkan hasil skor masing-masing subyek penelitian pada dimensi *Vigor* saat *pretest* dan *posttest*, ditemukan bahwa semua subyek menunjukkan tingkat energi yang tinggi, keberanian mental yang kuat dalam menjalani tugas, kesediaan untuk mengalokasikan waktu dan usaha yang besar dalam pekerjaan seseorang, serta ketekunan yang tahan uji ketika dihadapkan pada tantangan dan masalahsetelah diberikan pelatihan Kebermaknaan Kerja.

b. *Dedication*

Jumlah item pada dimensi *dedication* berjumlah 3 aitem, sehingga skor minimal yang bisa didapatkan adalah $3 \times 1 = 3$ dan skor maksimal yang bisa didapatkan adalah $3 \times 5 = 15$, sehingga jarak hipotetiknya adalah $15-3 = 12$. Dengan demikian setiap satuan deviasi standarnya bernilai $12:6 = 2$ dan rata-rata teoritik adalah $\mu = (15+3):2 = 9$. Skor subyek dikategorikan ke dalam 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 7. Kategorisasi Aspek Dedication

Rumus Interval	Interval	Kategori	Pretest		Posttest			
			f	%	\bar{X}	f	%	\bar{X}
$X \geq (\mu+1\sigma)$	$X \geq 11$	Tinggi	1	10		9	90	13,20
$(\mu - 1\sigma) < X < (\mu+1\sigma)$	$7 < X < 11$	Sedang	2	20		1	10	
$X \leq (\mu-1\sigma)$	$X \leq 7$	Rendah	7	70	7,60	0	0	
			Min= 5	Max=12	Min= 11	Max=15		
			SD=2,507		SD=1,619			

Tabel 7 menunjukkan bahwa dalam *pretest* dimensi *Dedication* terdapat 1 subyek pada kategori tinggi, 2 subyek pada kategori sedang, dan 7 subyek pada kategori rendah. Setelah diberikan pelatihan Kebermaknaan Kerja, terjadi peningkatan pada *posttest* yang ditunjukkan dengan adanya 9 subyek yang berada pada kategori tinggi dan 1 subyek di kategori sedang. Peningkatan ini ditunjukkan juga oleh adanya peningkatan pada rata-rata empiris, yaitu rata-rata empiris pada *pretest* sebesar 7,60 meningkat 13,20 pada *posttest*.

Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bahwa ada peningkatan pada dimensi *Dedication*, menunjukkan semangat yang tinggi, inspirasi yang kuat, kebanggaan, dan juga tantangan yang menantang.

Selanjutnya, berdasarkan hasil skor masing-masing subyek penelitian pada dimensi *Dedication* saat *pretest* dan *posttest*, ditemukan bahwa semua subyek terdapat peningkatan semangat yang tinggi, inspirasi yang kuat, kebanggaan, dan juga tantangan yang menantang setelah diberikan pelatihan Kebermaknaan Kerja.

c. *Absorption*

Jumlah item pada dimensi *absorption* berjumlah 3 aitem, sehingga skor minimal yang bisa didapatkan adalah $3 \times 1 = 3$ dan skor maksimal yang bisa didapatkan adalah $3 \times 5 = 15$, sehingga jarak hipotetiknya adalah $15 - 3 = 12$. Dengan demikian setiap satuan deviasi standarnya bernilai $12:6 = 2$ dan rata-rata teoritik adalah $\mu = (15+3):2 = 9$. Skor subyek dikategorikan ke dalam 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 8. Kategorisasi Aspek Absorption

Rumus Interval	Interval	Kategori	Pretest			Posttest		
			f	%	\bar{X}	f	%	\bar{X}
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 11$	Tinggi	0	0		5	50	11,70
$(\mu - 1\sigma) < X < (\mu + 1\sigma)$	$7 < X < 11$	Sedang	5	50		5	50	
$X \leq (\mu - 1\sigma)$	$X \leq 7$	Rendah	5	50	7,40	0	0	
			Min= 5 SD=1,776		Max=10	Min= 10 SD=2,058		Max=15

Tabel 8 menunjukkan bahwa dalam *pretest* dimensi *Absorption* tidak ada subyek pada kategori tinggi, 5 subyek pada kategori sedang, dan 5 subyek pada kategori rendah. Setelah diberikan pelatihan Kebermaknaan Kerja, terjadi peningkatan pada *posttest* yang ditunjukkan dengan adanya 5 subyek yang berada pada kategori tinggi dan 5 subyek di kategori sedang. Peningkatan ini ditunjukkan juga oleh adanya peningkatan pada rata-rata empiris, yaitu rata-rata empiris pada *pretest* sebesar 7,40 meningkat 11,70 pada *posttest*. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bahwa ada peningkatan pada dimensi *Absorption*, menunjukkan sepenuhnya fokus dan terlibat dalam suatu aktivitas dengan penuh kesukaan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil skor masing-masing subyek penelitian pada dimensi *Absorption* saat *pretest* dan *posttest*, ditemukan bahwa semua subyek terdapat peningkatan fokus dan terlibat dalam suatu aktivitas dengan penuh kesukaan. Saat berada dalam kondisi ini, waktu terasa berlalu dengan cepat karena intensitas dan kecintaan terhadap apa yang sedang dilakukan. Orang yang mengalami hal ini mungkin menghadapi kesulitan untuk melepaskan diri

dari pekerjaan atau aktivitas yang sedang dilakukan karena keterlibatan dan keasyikan yang begitu mendalam setelah diberikan pelatihan kebermaknaan kerja.

Penelitian ini menggunakan uji Mann Whitney-U untuk membandingkan nilai keterikatan kerja pascates kelompok eksperimen yang menerima pelatihan kerja bermakna dan kelompok kontrol yang tidak menerima pelatihan kerja bermakna. Lihat temuan Mann Whitney-U pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Mann-Whitney U

Mann-Whitney U	.000
Wilcoxon W	55.0000
Z	-3.788
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	.000 ^b

	Kelompok	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Work Engagement	Kelompok Eksperimen	10	15.50	155.00
	Kelompok Kontrol	10	5.50	55.00
	Total	20		

Berdasarkan uji Mann-Whitney, ditemukan nilai Z sebesar -3,788 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kelompok kontrol dan kelompok eksperimen memiliki tingkat Keterlibatan Kerja pasca-tes yang berbeda. Kelompok eksperimen memperoleh skor 15,50, sedangkan kelompok kontrol memperoleh skor 5,50. Berdasarkan tabel di atas, kelompok eksperimen memiliki skor keterlibatan kerja yang lebih besar daripada kelompok kontrol. Selisih rata-rata adalah 10,5. Hipotesis kedua menggunakan uji Wilcoxon untuk membandingkan keterlibatan kerja sebelum dan sesudah pelatihan kerja yang bermakna pada kelompok eksperimen. Hasil uji Wilcoxon terdapat pada tabel di bawah ini :

Tabel 10. Hasil Uji Wilcoxon

Z	<u>-2.810^b</u>
Asymp. Sig. (2-tailed)	<u>.005</u>

Berdasarkan hasil uji *Wilcoxon*, ditemukan nilai Z sebesar -2,810 dengan signifikansi sebesar 0,005 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada perubahan *Work Engagement* pada kelompok eksperimen sebelum dan sesudah diberikan pelatihan kebermaknaan kerja.

Pelatihan Kebermaknaan Kerja pada perawat rumah sakit X dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan *work engagement*. Pelatihan kebermaknaan kerja diberikan pada karyawan yang sesuai dengan karakteristik yang sudah ditentukan. Karakteristik karyawan tersebut yaitu perawat yang bekerja di ruang rawat inap rumah sakit X, perawat yang bekerja diatas 2 tahun. Penelitian ini melibatkan 20 orang perawat yang dibagi dalam 2 kelompok, yaitu 10 orang kelompok eksperimen dan 10 orang kelompok kontrol.

Perawat rumah sakit X menerima pelatihan Makna Pekerjaan untuk meningkatkan keterlibatan. Analisis statistik dan deskripsi skor menunjukkan perubahan substansial dalam keterlibatan kerja sebelum dan sesudah kursus Makna Pekerjaan, yang menunjukkan bahwa tujuannya tercapai. Temuan uji hipotesis menunjukkan perbedaan signifikan dalam keterlibatan kerja sebelum dan sesudah pelatihan Makna Pekerjaan (nilai $Z = -2,810$, $p < 0,05$), yang mendukung hipotesis penelitian. Nilai statistik ini menunjukkan keterlibatan kerja telah tumbuh secara dramatis. Hal ini menunjukkan perubahan dalam apa yang dilakukan perawat untuk pasien. Rina Mulyati (2020) meneliti makna dan kemungkinan pekerjaan dalam meta-analisis. Meta-analisis dari 30 penelitian dengan 11.794 individu menemukan hubungan yang baik antara makna pekerjaan dan lainnya. Setelah koreksi kesalahan pengambilan sampel, korelasi ini adalah 0,475 dan setelah koreksi kesalahan pengukuran, 0,562. Hasil ini menunjukkan bahwa kesinambungan pekerjaan terkait dengan makna pekerjaan di beberapa pengaturan studi. Meta-analisis data tentang pemutusan hubungan kerja dan kebermaknaan.

Selain itu penelitian ini juga menjelaskan perbedaan nilai *posttest work engagement* antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa terdapat nilai *posttest work engagement* antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol, hasil tersebut menunjukkan rata-rata tingkat *work engagement* kelompok eksperimen dengan skor 15.50 dan rata-rata tingkat *work engagement* kelompok kontrol dengan skor 5.50. Hasil ini menunjukkan tingkat *work engagement* kelompok eksperimen yang diberikan pelatihan kebermaknaan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok kontrol yang tidak diberikan pelatihan kebermaknaan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan kebermaknaan kerja dapat meningkatkan *work engagement* perawat rumah sakit X.

Pada dimensi *Vigor* ditemukan pada rata-rata sebelum diberikan pelatihan kebermaknaan kerja sebesar 7,10 meningkat menjadi 12,50 setelah diberikan pelatihan kebermaknaan kerja. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bahwa ada peningkatan pada dimensi *Vigor*, menunjukkan tingkat energi yang tinggi, keberanian mental yang kuat dalam menjalani tugas, kesediaan untuk mengalokasikan waktu dan usaha yang besar dalam pekerjaan seseorang, serta ketekunan yang tahan uji ketika dihadapkan pada tantangan dan masalah setelah diberikan pelatihan kebermaknaan kerja.

Pada dimensi *Dedication* ditemukan pada rata-rata sebelum diberikan pelatihan kebermaknaan kerja sebesar 7,60 meningkat menjadi 13,20 setelah diberikan pelatihan kebermaknaan kerja. Selanjutnya, berdasarkan hasil skor masing-masing subyek penelitian pada dimensi *Dedication* ditemukan bahwa semua subyek terdapat peningkatan semangat yang tinggi, inspirasi yang kuat, kebanggaan, dan juga tantangan yang menantang setelah diberikan pelatihan kebermaknaan kerja.

Pada dimensi *Absorption* ditemukan pada rata-rata sebelum diberikan pelatihan kebermaknaan kerja sebesar 7,40 meningkat menjadi 11,70 setelah diberikan pelatihan kebermaknaan kerja. Selanjutnya, berdasarkan hasil skor masing-masing subyek penelitian pada dimensi *Absorption* ditemukan bahwa semua subyek terdapat peningkatan fokus dan terlibat dalam suatu aktivitas dengan penuh kesukaan. Saat berada dalam kondisi ini, waktu terasa berlalu dengan cepat karena intensitas dan kecintaan terhadap apa yang sedang dilakukan. Orang yang mengalami hal ini mungkin menghadapi kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan atau aktivitas yang sedang dilakukan karena keterlibatan dan keasyikan yang begitu mendalam setelah diberikan pelatihan kebermaknaan kerja. Evaluasi pelatihan dan analisis statistik meningkatkan keterlibatan perawat dalam pekerjaan. Berdasarkan penilaian respons, peserta studi menganggap konten tersebut relevan dengan pekerjaan mereka dan berharga. Penjelasan yang jelas dan metodis, pengetahuan yang luas, dan sikap yang baik juga ditunjukkan oleh para pelatih. Selain itu, hasil evaluasi pengetahuan menunjukkan bahwa ada peningkatan skor pengetahuan sebelum dan sesudah diberikan pelatihan Kebermaknaan Kerja, yang menunjukkan bahwa subyek penelitian memahami materi yang diberikan selama pelatihan.

Pada pelatihan ini terdapat kelemahan yaitu keterbatasan waktu subjek dalam mengikuti pelatihan, sehingga pelatihan dibuat secara singkat. Sedangkan pada penelitian sebelumnya pelatihan diberikan dalam waktu 3 hari. Saran untuk peneliti selanjutnya dapat memberikan pelatihan kebermaknaan kerja dengan waktu yang lebih panjang. Hal ini dapat membuat peserta pelatihan memahami materi yang diberikan dalam pelatihan dengan mudah.

KONTRIBUSI TEORITIS DAN ATAU PRAKTIS

Penelitian ini secara umum diharapkan mampu memberikan referensi dalam pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan serta hasilnya dapat dijadikan acuan ataupun diperbaharui bagi penelitian selanjutnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi khususnya yang berkaitan dengan kebermaknaan kerja dan *work engagement*. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan nilai *post-test work engagement* pada kelompok eksperimen yang diberikan pelatihan kebermaknaan kerja dengan kelompok kontrol yang tidak diberikan pelatihan kebermaknaan kerja. Kelompok eksperimen memiliki Tingkat *work engagement* yang

lebih tinggi daripada kelompok control, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan kebermaknaan kerja dapat meningkatkan *work engagement* pada perawat rumah sakit X.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement*. Northampton: Edward Elgar Press.
- Amin, F. M. (2015). *Pengaruh job resources dan workplace spirituality terhadap work engagement* (Bachelor's thesis). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Fakultas Psikologi.
- Andini, R. C., & Kurniawan, I. N. (2014). *Kesejahteraan spiritual dan work engagement: Studi pendahuluan* (Naskah publikasi, tidak diterbitkan). Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.
- Anggiadinata, N. S. (2015). *Peran theistic sanctification of work terhadap work engagement pada karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) TBK* (Skripsi). Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Ayul, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources, dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2016). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B. (2017). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220–236.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2017). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2016). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2018). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Brummelhuis, L. L. T. (2015). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 555–564.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2018). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 16.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2015). Work engagement: A handbook of essential theory and research (Edited by Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter). *Personnel Psychology*, 65(1), 181–196.
- Belcsik, A., & Machova, R. (2016). Knowledge sharing problems from the viewpoint of intergeneration management. In *ICMLG2016 - 4th International Conference on Management, Leadership and Governance: ICMLG2016* (p. 42). Academic Conferences and Publishing Limited.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2016). Job crafting and meaningful work. In *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81–104).

- Chen, C. Y., Yen, C. H., & Tsai, F. C. (2017). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21–28. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.006>
- DelCampo, R. G., Haggerty, L. A., Hanley, M. J., & Knippel, L. A. (2016). *Managing the multigenerational workforce: From the GI generation to the millennials*. Burlington: Gower Publishing Company.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- Fazriati, N. F., & Budiono. (2017). Pengaruh job crafting terhadap work engagement yang dimediasi oleh person-job fit pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3).
- Gallup. (2017). *State of the global workplace: Employee engagement insights for business leaders worldwide*. Gallup Press.
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83–96.
- Hafiz, M. (2018). Peran ke bersyukur terhadap work engagement pada pegawai aparatur sipil negara Kabupaten Sintang, Provinsi Kalimantan Barat (*Tesis tidak dipublikasikan*). Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2016). “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119–127. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>
- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2018). Kepuasan kerja sebagai faktor terbentuknya sikap kerja pegawai negeri sipil kantor kecamatan Klampis, Bangkalan. *Journal of Management Studies*, 12(2), 167–187.
- Hasibuan, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hobart, B. (2014). *Understanding Generation Y*. Princeton One, Skillman, New Jersey.
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generation cohorts. *Journal of Human Resources Management*, 13(1). <https://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.681>
- Howe, N., & Strauss, W. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*.
- Juniartika, R., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). Efektivitas pelatihan kebermaknaan kerja untuk meningkatkan keterikatan karyawan pada perawat. *MEDIAPSI*, 6(1), 26–36. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2020.006.01.4>
- Jurkiewicz, C. L. (2018). Generation X and the public employee. *Public Personnel Management*, 29(1), 55. <https://doi.org/10.1177/009102600002900105>
- Klein, L., & Msw, M. (2019). From generation to generation: Changing behavioral perceptions and expectations in Jewish nonprofits. *Journal of Jewish Communal Service*, 84(3), 325–334.
- Lestari, W., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran tuntutan pekerjaan (job demand) dan dukungan pekerjaan (job resources) pada pegawai Institusi X DKI Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 134–143.
- Luthans, F., & Larson, M. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2).
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2017). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.

- Melwengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work engagement karyawan MRN terhadap implementasi aplikasi data analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa*, 5(1), 1–14.
- Muljiasih, E., & Zelnita, R. I. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. In *Seminar Nasional dan Call for Papers*. Fakultas Ekonomi Unisbank.
- Nugroho, S., Muljiasih, E., & Prihatsanti. (2018). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. Bank Mega regional area Semarang. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 12(2).
- Nurindra, A. M. (2016). Peranan tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Psikologika*, 21(1).
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Among Makarti*, 9(18).
- Puspita, M. D. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (calling) dengan keterikatan kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1(1), 1–17.
- Priyono. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Taman Sidoarjo: Zifatama.
- Ozcelik, G. (2015). Engagement and retention of the millennial generation in the workplace through internal branding. *International Journal of Business and Management*, 10(3). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p99>
- Rahmawati, A. N. (2016). Hubungan antara work engagement dan work-family conflict yang dimoderasi oleh conscientiousness (Studi pada karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Juanda Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2).
- Riananda, Y. R., & Noviati, N. P. (2018). Hubungan antara persepsi karyawan terhadap asertivitas pimpinan dengan tingkat work engagement pada PT. PLN (Persero) wilayah NTB cabang X. *Naskah Publikasi (diterbitkan)*. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Ridho, M. T., & Kurniawan, I. N. (2015). Job crafting dan work engagement: Studi pendahuluan. *Naskah publikasi (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.
- Saks, A. M. (2016). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sari, W. A. I., & Kurniawan, I. N. (2015). Peran tawakal kepada Allah dan job crafting dalam work engagement karyawan. *Naskah publikasi (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Prodi Psikologi, FPISB, UII.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2018). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2018). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2017). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Schullery, N. M. (2013). Workplace engagement and generational differences in values. *Business Communication Quarterly*, 76(2), 252–265. <https://doi.org/10.1177/1080569913476543>

- Steiger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54-68).
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(1), 173-186.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2016). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group and Organizational Management*, *38*, 427-454.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *24*(6), 914-928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Tirtaputra, A., Tjiel, L. T., & Salim, F. (2017). Persepsi terhadap beban kerja dengan turnover intention pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, *13*(2). Retrieved from <http://ejournal.unisuka.ac.id/index.php/psikologi/article/viewFile/4238/persepsi>
- Tjultju, Y., & Sulwatno. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A., & Haryanti, K. (2017). Kebermaknaan kerja dan karakteristik pekerjaan pada generasi X dan Y. *Prosiding Temu Ilmiah Nasional APIO 2017*, 163-173.
- Woo, B., & Chelladurai, P. (2018). Dynamics of perceived support and work attitudes: The case of fitness club employees. *Human Resource Management Research*, *2*(1), 6-18. <https://doi.org/10.5923/j.hrnr.20120201.0>
- Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2012). Daily work engagement: The significance of within-person fluctuations. In A. B. Bakker & K. Daniels (Eds.), *A day in the life of a happy worker* (pp. 25-40).