

Pengaruh Work Meaning Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Perusahaan PT. Haka Tjaya Utama

Albertus Alfian¹, Youngky Marcelino Giovani², Joshua Wibisono³,
Dian Angiyatna⁴, Javier Natanael⁵, Frikson Christian Sinambela⁶

Universitas Surabaya Fakultas Psikologi

e-mail: *¹youngkymarcelinogiovanic@gmail.com, ² alfian230699@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan sering mengalami masalah dengan karyawan yang memiliki performa yang buruk. Banyak karyawan sering mengalami adanya *burnout* sehingga untuk mengurangi masalah tersebut perlunya pengembangan akan *work engagement* pada karyawan. *Work engagement* dapat mengurangi adanya *burnout* pada karyawan dan meningkatkan performa pada karyawan. PT. Haka Tjaya Utama merupakan perusahaan minuman yang mengalami masalah dalam performa karyawan yang diakibatkan oleh perasaan *work engagement* yang kurang. *Work engagement* dapat ditingkatkan dengan pengetahuan akan *work meaning*. Penelitian ini menggunakan intervensi berupa *training* pada karyawan perusahaan sehingga dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh intervensi yang diberikan bisa mempengaruhi *work meaning* dan *work engagement* pada karyawan perusahaan. Intervensi yang diberikan menggunakan acuan dari alat ukur *The Work and Meaning Work (WAMI)*. Hasil penelitian menemukan perubahan signifikan pada *work engagement* (sig. < 0.05) karyawan perusahaan namun tidak adanya perubahan pada *work meaning* (sig. > 0.05). Peneliti berasumsi bahwa hal ini dikarenakan adanya faktor lain diluar pelatihan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Pelatihan yang diberikan perlu dikembangkan agar menjadi lebih baik.

Kata kunci: *Work engagement, work meaning, burnout, performa karyawan.*

ABSTRACT

The company often had problems with employees who have low performance. Many employees often had burnout and to resolve this problem, we need the development of work engagement for employees. Work engagement could reduce the number of burnout in employees and increasing the employee's performance. PT. Haka Tjaya Utama is a beverage company that had a problem with employee's performance that caused by the feeling of lack of work engagement. Work engagement could be improved by the knowledge of work meaning. This research use training-based intervention for employees so it could increase the level of work engagement on employees. The purpose of this research is to see the impact of the intervention that was given to employees that could affect the level of work meaning and work engagement. The intervention that was given used the reference of measuring scale named The Work and Meaning Work (WAMI). The result of this research found that there is a significant change for work engagement (sig. < 0.05) on employees but there isn't change toward work meaning (sig. > 0.05). Researchers assumed that it was caused by another factor outside the training which affects the result of this research. The training that was given should be improved to be better.

Keywords: *Work engagement, work meaning, burnout, performa karyawan.*

PENDAHULUAN

Perusahaan sering dihadapkan dengan masalah pengaturan karyawan-karyawan perusahaan. Salah satu masalah perusahaan yang sering terjadi adalah performa karyawan yang rendah (Diawati et al., 2019). Perusahaan harus dapat memiliki kontrol terhadap pengelolaan karyawan perusahaan dan performa karyawan. Performa karyawan perusahaan bisa menjadi daya tarik perusahaan sehingga penting bagi perusahaan untuk mengatur performa karyawan perusahaan (Vosloban, 2012). Target sebuah perusahaan tidak hanya mencari keuntungan

melainkan meningkatkan *work engagement* atau keterikatan kerja pada karyawan perusahaan karena *work engagement* mempengaruhi keberlangsungan perusahaan (Osborne & Hammoud, 2017). Perusahaan yang ingin untuk berdiri lama harus memiliki *work engagement* yang cukup. *Work engagement* sangat penting untuk ditingkatkan dalam perusahaan karena *work engagement* yang rendah dapat menyebabkan munculnya *burnout* (Schaufeli, 2012). *Work engagement* dapat meningkatkan performa karyawan dalam bekerja sehari-hari dan mengurangi terjadinya *burnout* (Reijseger et al., 2010).

Burnout merupakan stress yang muncul akibat pekerjaan dan jika diperpanjang maka individu akan merasa tidak berkomitmen dan akhirnya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (Rosyid, 1996). Penelitian Christianty dan Widhianingtanti (2017) menemukan bahwa *burnout* mempengaruhi performa dan kinerja pada perusahaan sehingga meningkatkan *work engagement* dapat mengurangi adanya *burnout* pada karyawan perusahaan. Meningkatkan adanya *work engagement* dapat mengurangi adanya *burnout* pada karyawan perusahaan dan dapat membuat mereka lebih berkomitmen pada pekerjaannya. Upaya untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan perlu untuk dilakukan. *Work Engagement* menurut Bakker dan Leiter (2010) adalah kondisi mental yang penuh dengan emosi positif, terpenuhi keinginannya, dan fokus pada pekerjaan dimana terbagi menjadi tiga bagian yaitu *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan tiga bagian pada *work engagement*, yaitu :

1. *Vigor* sebagai kondisi individu yang penuh dengan energi, memiliki ketahanan mental saat bekerja dan kebersediaan individu menginventasikan untuk bekerja dan menghadapi masalah apapun yang terjadi saat bekerja ;
2. *Dedication* sebagai keikutsertaan individu pada pekerjaannya dan merasakan perubahan, antusiasme, inspirasi, rasa bangga, dan tantangan ; dan
3. *Absorption* sebagai kondisi konsentrasi penuh dan secara bahagia menikmati pekerjaan individu sehingga lupa akan waktu dan mengalami kesusahan untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Penelitian Leonardo et al. (2019) terkait adaptasi alat ukur WAMI dengan menggunakan bahasa spanyol yang diberikan pada 667 partisipan menemukan korelasi antara WAMI (*Work Meaning*) dengan UWES (*Work Engagement*). Hasil penelitian Leonardo et al. (2019) menemukan adanya korelasi kedua variabel yaitu *work engagement* dengan *work meaning* dengan jumlah korelasi positif yang signifikan ($r = 0,66$; $p < 0,001$). Analisis Ahmed et al. (2016) terkait hubungan *work meaning* dan *work engagement* menemukan hubungan antara kedua variabel ini dengan melihat beberapa penelitian sebelumnya. *Work engagement* memiliki hubungan dengan *work meaning* dan sebaliknya sehingga dengan meningkatkan *work meaning* dapat meningkatkan *work engagement*.

Work meaning didefinisikan sebagai pengalaman subjektif individu terkait pekerjaan yang dilakukan terasa penuh dengan makna, bersinergi atau berhubungan dengan makna dalam hidup individu dan menguntungkan kebaikan bersama (Steger, 2016). Steger et al. (2012) membagi *work meaning* menjadi tiga bagian, yaitu *Positive Meaning in Work*, *Meaning Making Through Work*, dan *Greater Good Motivation*. Steger et al. (2012) mendefinisikan tiga bagian tersebut sebagai demikian :

1. *Positive meaning in work* sebagai perasaan positif yang membuat makna dalam bekerja setiap hari. Perasaan positif ini merupakan pengalaman subjektif dari individu.
2. *Meaning making through work* sebagai pengalaman subjektif individu terkait makna dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga meningkatkan pengetahuan akan dirinya dan dunia disekitarnya.
3. *Greater good motivation* sebagai keinginan individu untuk membuat dampak baik pada orang lain di sekitarnya.

PT. Haka Tjaya Utama merupakan perusahaan minuman yang berdiri sejak 2006 di Jawa Timur. PT. Haka Tjaya Utama merupakan distributor wilayah Jawa Timur dari perusahaan minuman terkenal bernama Gopek. Perusahaan ini awalnya memiliki nama PT. Haka Triputra Jaya Perkasa lalu berganti nama menjadi PT. Haka Tjaya Utama. Perusahaan ini bertugas untuk

mengatur pengiriman barang hingga pengelolaan barang-barang. Peneliti lalu melakukan asesmen terkait masalah perusahaan dan menemukan masalah terkait performa karyawan. Peneliti lalu menentukan bentuk intervensi yang akan diberikan untuk mengatasi masalah performa karyawan perusahaan.

Penelitian dilakukan dengan melakukan wawancara awal pada pemilik PT. Haka Tjaya Utama. Hasil wawancara menemukan adanya kurangnya performa dari karyawan perusahaan diakibatkan kurangnya semangat dan tingginya *burnout* pada karyawan perusahaan PT. Haka Tjaya Utama. Penelitian ini melakukan intervensi berupa *training* yang bertujuan meningkatkan *work meaning* pada karyawan perusahaan agar meningkatkan performa perusahaan.

Training yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan *work meaning* pada karyawan sehingga dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan. *Training* dibuat dalam bentuk diskusi dan materi. Peneliti menyediakan materi terkait aspek dari “The Work and Meaning Work (WAMI)” yaitu *Positive Meaning in Work*, *Meaning Making Through Work*, dan *Greater Good Motivation*. Peneliti lalu memberikan pertanyaan-pertanyaan agar partisipan dapat melakukan refleksi dan diskusi. Diskusi dilakukan agar dapat meningkatkan hubungan antar karyawan sehingga mampu mempermudah peneliti untuk meningkatkan *work meaning* dari karyawan perusahaan. Intervensi yang diberikan sudah mendapatkan izin dari pemilik perusahaan PT. Haka Tjaya Utama. Intervensi yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi online berupa *Zoom*. Hal ini dilakukan untuk memenuhi protokol kesehatan *COVID-19*. Peneliti lalu membuat modul untuk mempermudah *training* yang diberikan secara *online*. Intervensi ini bertujuan untuk meningkatkan adanya *work engagement* dengan cara meningkatkan *work meaning* pada karyawan perusahaan melalui intervensi berupa *training* berbentuk diskusi secara *online*. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh intervensi dengan menggunakan acuan dari alat ukur The Work and Meaning Work (WAMI) terhadap *work meaning* dan *work engagement* pada karyawan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian berupa *one group pretest-posttest design* sesuai dengan tujuan penelitian. Desain penelitian hanya menggunakan satu kelompok yang diberikan *training*. Pemberian kuesioner dilakukan sebelum dan setelah *training* lalu dilakukan analisis terkait *pretest* dan *posttest* kelompok partisipan. Alasan peneliti menggunakan desain penelitian ini karena tujuan penelitian ini untuk meningkatkan *work engagement* dan *work meaning* pada karyawan sehingga perlu dilakukan pada semua partisipan perusahaan yang bersedia mengikuti.

Partisipan Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik sampling *accidental sampling*. Peneliti kebetulan mengambil partisipan dari PT. Haka Tjaya Utama karena telah melakukan asesmen awal di perusahaan tersebut. Partisipan merupakan karyawan PT. Haka Tjaya Utama yang bersedia mengikuti *training* yang diberikan. Pelaksanaan *training* diikuti oleh 15 partisipan namun hanya 7 partisipan yang mengisi *posttest* yang diberikan. Hal ini membuat analisis tidak dilakukan pada 15 orang melainkan hanya 7 orang saja.

Teknik Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan sebelum dan setelah *training* yang diberikan dalam bentuk *pretest* dan *posttest*. Alat ukur yang digunakan adalah *The Work and Meaning Inventory* (WAMI) untuk mengukur tingkat *work meaning* dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) untuk mengukur tingkat *work engagement*.

The Work and Meaning Inventory (WAMI) merupakan alat ukur *work meaning* yang dibuat oleh Steger, Dik, dan Duffy pada tahun 2012. WAMI memiliki 10 butir dengan tiga dimensi, yaitu

positive meaning in work, meaning making through work, dan greater good motivation. WAMI menggunakan skala likert dari Sangat Tidak Sesuai (1) hingga Sangat Sesuai (5). Penjelasan terkait WAMI dapat dilihat pada tabel 1. (Steger et al., 2012).

Utrecht Work Engagement Scale (UWES) merupakan alat ukur *work engagement* yang dibuat oleh Schaufeli dan Bakker pada tahun 2004. UWES awalnya memiliki 24 butir namun peneliti menggunakan UWES versi 17 butir. UWES memiliki tiga dimensi, yaitu *vigor, dedication, dan absorption*. UWES menggunakan skala likert dari Sangat Tidak Sesuai (1) hingga Sangat Sesuai (5). Penjelasan terkait UWES dapat dilihat pada tabel 2. (Schaufeli dan Bakker, 2004).

Tabel 1
Blueprint the Work and Meaning Inventory (WAMI)

| Dimensi | Nomor Item | | Jumlah |
|-----------------------------|------------|-------------|--------|
| | Favorable | Unfavorable | |
| Positive meaning in Work | 1, 4, 5, 8 | - | 4 |
| Meaning making through work | 2, 7, 9 | - | 3 |
| Greater good motivation | 6, 10 | 3 | 3 |

Tabel 2
Blueprint Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

| Dimensi | Nomor Item | | Jumlah |
|------------|---------------------|-------------|--------|
| | Favorable | Unfavorable | |
| Vigor | 1, 4, 8, 12, 15, 17 | - | 6 |
| Dedication | 2, 5, 7, 10, 13 | - | 5 |
| Absorption | 3, 6, 9, 11, 14, 16 | - | 6 |

Prosedur Pelatihan Penelitian

Pelatihan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan *work meaning* dari karyawan perusahaan. Pelatihan ini berlangsung selama lima jam yang terdiri dari tiga sesi. Ketiga sesi ini menggunakan metode materi, diskusi, dan refleksi diri. Diskusi diberikan agar mengurangi kebosanan dan meningkatkan keaktifan partisipan. Materi yang digunakan tidak terlalu banyak sehingga waktu untuk melakukan diskusi dan refleksi diri lebih banyak. Asesmen dilakukan untuk melihat masalah pada perusahaan dan apa yang menyebabkan masalah tersebut.

Peneliti mempersiapkan modul, *powerpoint, zoom meeting, kuesioner pre-post test* melalui *google form, dan rundown*. Peneliti lalu membuat surat ijin pelaksanaan intervensi berupa *training* untuk diberikan kepada perusahaan. Peneliti mendapatkan persetujuan untuk melaksanakan *training* pada karyawan perusahaan yang bersedia. Modul yang diberikan menggunakan acuan dari alat ukur *The Work and Meaning Inventory (WAMI)*. Peneliti menentukan jadwal pelaksanaan *training* dengan bantuan pihak perusahaan yang membantu mengirimkan informasi jadwal pelaksanaan kepada karyawan perusahaan.

Pelaksanaan *training* dimulai dengan memberikan *pretest* dan diakhiri dengan pemberian *posttest*. Peneliti juga meminta saran dan evaluasi terhadap pelatihan ini di akhir pelatihan. Modul yang dikerjakan diberikan pada partisipan. Peneliti memberikan hadiah berupa pulsa Rp 50.000,- pada partisipan yang beruntung. Penjelasan terkait pelatihan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Blueprint materi dan sesi pelatihan training work meaning

| Sesi | Durasi | Penjelasan |
|-----------|-----------|--|
| Pre-test | 15 Menit | Pengisian kuesioner WAMI dan UWES Tujuan : Mengambil data sebelum dilakukan intervensi sehingga mendapatkan data awal pada partisipan. Metode : Survey |
| I | 105 Menit | Being Positive in Work Tujuan : Partisipan memahami konsep dari bersikap positif dalam bekerja dan mampu mengimplementasikannya pada pekerjaan sehari-hari. Metode : Ceramah, diskusi, sharing, Refleksi diri Dimensi : <i>positive meaning in work</i> |
| II | 65 Menit | Finding Meaning in Work Tujuan : Partisipan dapat memahami konsep dan pentingnya arti dalam pekerjaan sehingga mampu untuk menemukan arti pekerjaan bagi dirinya. Metode : Ceramah, diskusi, sharing, refleksi diri. Dimensi : <i>meaning making through work</i> |
| III | 75 Menit | Work for Life and Others Tujuan : Partisipan dapat memahami konsep bekerja demi kebaikan orang lain dan mengimplementasikan pada kehidupannya. Metode : Ceramah, studi kasus, video, diskusi, sharing, refleksi diri. Dimensi : <i>greater good motivation</i> |
| Post-test | 15 Menit | Pengisian kuesioner WAMI dan UWES Tujuan : Mengambil data setelah dilakukan intervensi dan melihat perubahan dan dampak yang dialami. Melihat evaluasi dan saran terkait pelatihan yang diberikan. Metode : Survey |

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis uji hipotesis. Uji hipotesis memerlukan uji normalitas dan uji homogenitas untuk menentukan data yang diambil termasuk data yang parametrik atau non-parametrik. Data dapat dikatakan parametrik jika pada uji normalitas ditemukan sig. lebih dari 0,05 (sig. > 0,05) pada nilai Kolmogorov-Smirnov. Analisis selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis terkait adanya perbedaan antara data *pretest* dengan data *posttest* setelah menentukan jenis data parametrik atau non-parametrik. Data yang parametrik akan menggunakan teknik analisis *Dependent Sample T-Test* dan Data yang non-parametrik akan menggunakan teknik analisis *Wilcoxon signed rank test*. Analisis yang dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan adanya peningkatan dan penurunan pada beberapa partisipan yang mengisi *pretest* dan *posttest*. Data terkait peningkatan dan penurunan partisipan dapat dilihat pada Tabel 4. Penelitian ini menemukan partisipan yang telah diberikan *training* meningkatkan *work engagement* dan *work meaning* dan ada partisipan yang telah diberikan *training* menurunkan *work engagement* dan *work meaning*. Tabel 5 menunjukkan adanya peningkatan rata-rata pada *pretest* dan *posttest*. Peningkatan pada WAMI berdasarkan rata-rata yaitu enam sedangkan pada UWES yaitu sembilan. Hal ini dapat disimpulkan memang terjadi peningkatan jika dilihat dari data rata-rata dari kedua alat ukur yang diambil dari *pretest* dan *posttest*.

Tabel 4
Distribusi Frekuensi data *pretest* dan *posttest*.

| No. | Pretest WAMI | Posttest WAMI | Keterangan | Pretest UWES | Posttest UWES | Keterangan |
|-----|--------------|---------------|------------|--------------|---------------|------------|
| 1. | 43 | 46 | Naik | 66 | 85 | Naik |
| 2. | 47 | 39 | Turun | 71 | 73 | Naik |
| 3. | 25 | 47 | Naik | 57 | 70 | Naik |
| 4. | 44 | 47 | Naik | 69 | 78 | Naik |
| 5. | 34 | 38 | Naik | 59 | 71 | Naik |
| 6. | 38 | 42 | Naik | 59 | 62 | Naik |
| 7. | 37 | 50 | Naik | 64 | 80 | Naik |

Tabel 4.1 menunjukkan hampir semua partisipan memiliki peningkatan pada tingkat *work engagement* (UWES) dan *work meaning* (WAMI). Partisipan nomor dua memiliki penurunan pada tingkat *work meaning* sebesar 8 poin. Peneliti berasumsi bahwa hal tersebut disebabkan karena partisipan nomor dua mungkin melihat *training* yang diberikan tidak terlalu berdampak pada kehidupannya. Rata-rata partisipan menjawab adanya peningkatan tingkat *work engagement* dan *work meaning*.

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data dapat dikatakan normal dan tersebar merata atau tidak. Uji normalitas menggunakan nilai Kolmogorov-Smirnov. Data dapat dikatakan normal jika analisis data menemukan signifikansi diatas 0,05 (sig. > 0.05). Tabel 5 Menunjukkan adanya data yang normal dari penggunaan skor WAMI dan UWES yang dilihat dari *pretest* dan *posttest*. Hasil analisis menemukan bahwa persebaran data dapat dikatakan normal karena signifikansi semua variabel lebih dari 0.05 (sig > 0.05). Analisis yang dilakukan pada data ini menggunakan uji parametrik karena data yang diambil merupakan data dengan sebaran atau distribusi yang normal.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Mean | SD | Kolmogorov-Smirnov | Keterangan |
|---------------|---------|---------|--------------------|------------|
| Pretest WAMI | 38.2857 | 5.41163 | 0.200 | Normal |
| Posttest WAMI | 44.1429 | 7.55929 | 0.200 | Normal |
| Pretest UWES | 63.5714 | 7.38725 | 0.200 | Normal |
| Pretest UWES | 72.1249 | 4.52506 | 0.200 | Normal |

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis menggunakan data parametrik

| Variabel | Sig. (2-tailed) | Keterangan |
|----------|-------------------|---------------------|
| WAMI | 0.149 | Tidak ada perubahan |
| UWES | 0.005 | Ada perubahan |

Tabel 4.3 menggunakan teknik analisis *dependent sample t-test* karena data parametrik. Hipotesis terkait adanya perubahan pada *pretest* dengan *posttest* dapat diterima jika signifikansi lebih dari 0.05. Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya perbedaan signifikan pada *work engagement* karyawan perusahaan dengan signifikansi 0.005. Variabel *work meaning* terlihat tidak adanya perubahan dari *pretest* dengan *posttest*. Signifikansi pada alat ukur WAMI untuk mengukur *work meaning* terlihat dibawah 0.05 sehingga dapat dikatakan tidak adanya perubahan.

Peneliti menyimpulkan bahwa perubahan tingkat *work engagement* tidak hanya disebabkan oleh *work meaning* saja. Penelitian Rakhim (2020) menemukan faktor lain yang menyebabkan meningkatnya *work engagement* yaitu *job resources* (lingkungan kerja, penghargaan, tantangan, dan sebagainya) dan *personal resources* (*self-efficacy* pada karyawan). Peneliti berasumsi bahwa

dalam pelaksanaan intervensi berupa *training* adanya faktor lain yang menyebabkan meningkatnya *work engagement*. Beberapa asumsi peneliti yaitu adanya keinginan partisipan untuk dilihat oleh pimpinannya, *reward* atau penghargaan akibat mengikuti *training*, dan partisipan melihat *training* yang diberikan meningkatkan *work engagement* bukan *work meaning*.

Penelitian ini menemukan partisipan mengalami perubahan pada *work engagement* namun tidak mengalami perubahan terhadap *work meaning*. Penelitian Leonardo et al. (2019) menemukan adanya korelasi antara *work engagement* dengan *work meaning*. Penelitian yang dilakukan ini tidak sejalan dengan penelitian Leonardo et al. pada tahun 2019. Hal ini dikarenakan oleh meningkatnya *work engagement* tidak disebabkan oleh *work engagement* melainkan hal lain. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan analisis Ahmed et al. (2016) yang mengatakan bahwa adanya hubungan antara *work engagement* dengan *work meaning*. Intervensi berbasis *training* ini dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan namun kurang mampu meningkatkan *work meaning* pada karyawan.

Kelebihan penelitian ini adalah Adanya relasi yang erat antara salah satu peneliti dengan partisipan lainnya. Hal ini membuat perasaan cemas dan takut dapat hilang karena sudah mengenal salah satu peneliti. Penelitian ini juga dibuat diskusi dan terbuka untuk penyampaian pikiran sehingga membuat partisipan tidak merasa bahwa *training* yang diberikan dalam bentuk ceramah. Hal ini juga mengurangi kebosanan partisipan dikarenakan kebanyakan partisipan memiliki usia dewasa.

Keterbatasan penelitian ini adalah bentuk intervensi *training* yang dilakukan secara online dikarenakan mengikuti protokol kesehatan *COVID-19*. Bentuk kegiatan yang dilakukan juga sangat tidak memungkinkan karena penggunaan *ice breaking* dibatalkan karena kondisi online dan keraguan peneliti diakibatkan oleh kurangnya kuota internet. Keterbatasan lainnya yaitu kurangnya partisipan yang bersedia untuk mengikuti *training* ini karena kesibukkan karyawan perusahaan diluar jam kerja. Beberapa karyawan juga mengambil jam kerja tambahan sehingga tidak mampu untuk mengikuti *training* ini. Kurang aktifnya karyawan perusahaan juga menjadi kendala bagi peneliti dalam melaksanakan diskusi dan *sharring* terkait pekerjaannya. Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti dalam melaksanakan intervensi juga menjadi masalah penelitian yang sangat susah untuk diselesaikan oleh peneliti.

KESIMPULAN

Penelitian ini memiliki hipotesis bahwa dengan pemberian *training* terkait *work meaning* dapat meningkatkan *work engagement*. Intervensi yang diberikan sudah menggunakan acuan pada dimensi *work meaning*. Penelitian ini menemukan intervensi yang diberikan memang mampu meningkatkan *work engagement* pada karyawan tapi kurang mampu meningkatkan *work meaning* pada karyawan perusahaan. Hal ini diakibatkan oleh beberapa faktor terkait *COVID-19* yang membuat intervensi yang diberikan harus berbentuk online agar tidak melanggar protokol kesehatan. *Training* yang diberikan sudah baik dalam meningkatkan *work engagement* hanya perlu perbaikan saja.

Saran bagi penelitian ini adalah perlunya modifikasi atau perkembangan dalam metode *training* ini sehingga dapat mengembangkan *work meaning*. Hal ini juga dapat dikembangkan menjadi lebih menarik dan menyenangkan jika bisa dilakukan secara offline. *Training* yang dikembangkan dapat dilakukan setelah kondisi sudah memungkinkan sehingga masalah yang sama tidak akan terulang lagi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditunjukkan kepada PT. Haka Tjaya Utama karena telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian berupa *training* pada karyawannya. Terima kasih juga kepada tim peneliti karena sudah meluangkan waktunya.

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), 116–122. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i8/2264>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2017). Burnout Ditinjau Dari Employee Engagement Pada Karyawan. *Psikodimensia*, 15(2), 351. <https://doi.org/10.24167/psiko.v15i2.996>
- Diawati, P., Paramarta, V., Pitoyo, D., Fitrio, T., & Mahrani, S. W. (2019). Challenges of implementing an employee management system for improving workplace management effectiveness. *Journal of Environmental Treatment Techniques*, 7(Special Issue), 1200–1203.
- Leonardo, M. da G., Pereira, M., Valentini, F., Freitas, C., & Damásio, B. (2019). Adaptação do Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI) para o contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(1), 79–89. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p79>
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1), 50–67. <https://doi.org/10.5590/ijamt.2017.16.1.04>
- Rakhim, A. F. (2020). Factors That Cause Work Engagement in the Millennial Performance in BUMN: Faktor- Faktor Penyebab Work Engagement pada Angkatan Kerja Millennial di BUMN. *Proceeding of The ICECRS: Educational and Psychological Conference in the 4.0 Era*, 8, 1–8. <https://press.umsida.ac.id/index.php/icecrs/article/view/422/297?download=pdf>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2010). READY, SET, GO! A Model of the Relation between Work Engagement and Job Performance. *Occupational Health Psychology : From Burnout to Well-Being*, 287–306.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, Wilmar. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? Work Engagement in Everyday Life, Business, and Academia. *Romanian Journal of Applied Psychology*. 14. 3-10.

- Steger, M. F. (2016). Creating Meaning and Purpose at Work. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*, 60–81. <https://doi.org/10.1002/9781118977620.ch5>
- 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>
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth - A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3(12), 660–665. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00211-0)
- Yudiani, Ema. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam, Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*. 3. 21. 10.19109/psikis.v3i1.1390.