

Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis

Rina Mulyati

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya,
Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

Abstrak. Keterikatan kerja merupakan keadaan pikiran dan perasaan (*state of mind*) terkait dengan pekerjaan yang bersifat positif ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Salah satu cara untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan adalah dengan menumbuhkan kebermaknaan (*meaningful work*) di tempat kerja. Studi korelasi antara keterikatan kerja dan kebermaknaan kerja sudah cukup banyak dilakukan, namun memiliki hasil yang bervariasi. Studi metaanalisis ini dilakukan untuk mengkaji hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti di bidang organisasi dan bertujuan untuk mengetahui apakah kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja secara konsisten berkaitan. Hasil metaanalisis terhadap 30 studi dengan total subjek sebanyak 11,794 menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja berkorelasi positif dengan keterikatan kerja dengan nilai korelasi sebesar .475 setelah kesalahan *sampling* terkoreksi dan $r = .562$ setelah koreksi kesalahan pengukuran.

Kata Kunci: kebermaknaan kerja, keterikatan kerja, metaanalisis

Meaningful Work and Work Engagement: A Meta-Analysis Study

Abstract. Work engagement is a state of mind associated with positive work that is characterized by vigor, dedication, and absorption. One of the ways to increase employee work engagement is by growing meaningfulness at work. The correlation studies between work engagement and meaningful work have been done quite a lot, but have varied results. This meta-analysis study was applied to examine the results of research that have been conducted by researchers in the field of organization and aims to find out whether meaningful work and work engagement are consistently related. The results of a meta-analysis of 30 studies with a total of 11,794 subjects showed that meaningful work was positively correlated with work engagement with a correlation value of .475 after corrected sampling error and $r = .562$ after correction of measurement error.

Keywords: meaningful work, meta-analysis, work engagement

Korespondensi: Rina Mulyati. Email: rinamulyati@uii.ac.id

Saat ini, keterikatan kerja sedang menjadi sorotan mengingat pengaruhnya yang sangat besar bagi organisasi maupun bagi individu yang menjadi bagian dari organisasi (Darani, 2013; Mahboubi *et al.*, 2015; Van den Broeck *et al.*, 2016; Vuori *et al.*, 2012). Perusahaan dengan tenaga kerja yang memiliki keterikatan kerja tinggi ditemukan lebih produktif, memberikan keuntungan yang lebih banyak (*profitable*), memiliki konsumen yang lebih puas dan loyal, serta memiliki karyawan yang lebih sehat. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi memiliki kinerja lebih bagus dan tingkat kreativitas lebih tinggi (Bakker & Bal, 2010; Bakker & Demerouti, 2014; Lu *et al.*, 2016; Reijseger *et al.*, 2017).

Energi dan atensi yang melekat dalam keterikatan kerja memungkinkan karyawan membawa potensi terbaiknya ke dalam pekerjaan, meningkatkan kualitas tanggung jawab atas pekerjaannya, dan mendukung terjadinya performansi peran tambahan yang dikenal juga dengan istilah perilaku kewargaan organisasional (Bakker & Demerouti, 2014; Bakker & Leiter, 2010). Idealnya, organisasi mampu memberikan peluang pada anggotanya untuk mengembangkan dimensi spiritualitas di tempat kerja dan pemberdayaan secara psikologis agar karyawan dapat memiliki energi dan membawa potensi terbaiknya ke dalam pekerjaan (Ashmos & Duchon, 2000), mengembangkan emosi-emosi positif terhadap pekerjaan, serta mendorong terbangunnya keyakinan bahwa setiap anggota organisasi

memiliki kontribusi pada pekerjaan dan organisasinya. Salah satu bentuk spiritualitas dalam pekerjaan adalah kebermaknaan kerja (Allan *et al.*, 2016; Lee, 2015).

Keterikatan kerja didefinisikan oleh Kahn (2014) sebagai "*the harnessing of organization members selves to their work roles*" yang diartikan secara bebas sebagai proses mengikatkan diri oleh anggota organisasi dengan peran kerjanya masing-masing. Awalnya, keterikatan kerja dimaknai sebagai sebuah variabel motivasi dua dimensi meliputi perhatian, yaitu: (1) Ketersediaan kognitif dan lamanya waktu yang dihabiskan untuk memikirkan peran pekerjaan; dan (2) Absorpsi, yaitu intensitas untuk fokus pada peran pekerjaan (Rothbard, 2001). Makna keterikatan kerja ini kemudian berkembang secara lebih luas sebagai keadaan pikiran dan perasaan (*state of mind*) terkait dengan pekerjaan yang bersifat positif yang ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) atas pekerjaannya (Schaufeli *et al.*, 2002).

Kebermaknaan kerja diartikan sebagai persepsi seseorang tentang pekerjaannya yang memberikan peran sebagai pemberi tujuan yang lebih tinggi (Dik *et al.*, 2009) dan dalam konstruk yang lebih spesifik dimaknai sebagai sebuah panggilan jiwa atau "*calling*". Individu yang merasa pekerjaannya sebagai panggilan jiwa menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja, bahkan ketika pekerjaan tersebut tidak dibayar

(Wrzesniewski *et al.*, 1997). Mereka juga dapat membawa pengaruh positif lebih baik di lingkungan sosial selain kemajuan karier dalam organisasi (Fairlie, 2011).

Penelitian yang membahas hubungan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja telah banyak dilakukan, namun memberikan hasil yang tidak konsisten. Beberapa jurnal menyatakan bahwa kebermaknaan kerja memiliki korelasi positif yang kuat pada keterikatan kerja (Fairlie, 2011; Gloria & Steinhardt, 2016; Yalabik *et al.*, 2013; Young & Steelman, 2017). Penelitian lainnya memberikan kesimpulan yang berbeda, yaitu kebermaknaan kerja memiliki korelasi yang lemah, bahkan tidak memiliki korelasi dengan keterikatan kerja (Roof, 2015; Ünal & Turgut, 2015; Vaksalla & Hashimah, 2015). Hasil kajian komprehensif dari beberapa studi mengenai hubungan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja memberikan nilai korelasi yang bervariasi antara .14 sampai dengan .78.

Variasi nilai korelasi antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja menjadi kendala dalam pengambilan keputusan terkait dengan hubungan kedua variabel tersebut. Variasi ini menimbulkan keraguan atas keyakinan adanya korelasi positif yang kuat antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja, yang kemudian muncul pertanyaan apakah kebermaknaan kerja berkorelasi secara positif dengan keterikatan kerja. Jika berkorelasi, maka perlu diketahui seberapa kuat korelasi antara dua variabel tersebut.

Mengacu pada latar belakang tersebut, studi ini bertujuan untuk menguji hipotesis apakah terdapat hubungan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik metaanalisis sebagai metode untuk mengintegrasikan penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan distribusi sesungguhnya dari korelasi antara suatu variabel independen dan variabel dependen (Hunter & Schmidt, 2014). Dalam studi ini, variabel yang dikaji adalah kebermaknaan kerja sebagai variabel independen dan keterikatan kerja sebagai variabel dependen. Studi-studi yang dilakukan secara individual tidak pernah sempurna disebabkan adanya beberapa artefak yang menyertai penelitian. Artefak tersebut adalah kesalahan pengambilan sampel, kesalahan pengukuran, dikotomisasi, rentang variasi variabel, deviasi struktur variabel, kesalahan transkrip, dan pengaruh eksternal lainnya (Hunter & Schmidt, 2014). Studi ini hanya akan menggunakan dua artefak yang dianggap merupakan kesalahan paling berpengaruh, yaitu kesalahan pengambilan sampel dan kesalahan pengukuran (Hunter & Schmidt, 2014).

Metode

Studi metaanalisis ini mengacu pada teknik telaah kajian (*literatur review*) yang dilakukan oleh Durst dan Edvardsson (2012). Langkah-langkah yang dilakukan dalam

melakukan proses telaah kajian adalah: (a) menentukan area yang akan dibahas dan pencarian literatur, (b) menentukan kriteria inklusi, (c) melakukan analisis, dan (d) penulisan hasil telaah.

Penentuan pertanyaan penelitian merupakan langkah awal yang dilakukan peneliti sekaligus menetapkan kata kunci yang akan digunakan untuk penelusuran literatur. Tujuan penelitian ini adalah melakukan studi metaanalisis pada hubungan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja. Mengacu pada tujuan tersebut, peneliti menggunakan kata kunci kebermaknaan kerja dengan segala bentuk variasinya, seperti arti kerja (*meaning of work*), makna kerja (*work meaning*), pekerjaan bermakna dan makna kerja, serta panggilan jiwa atau "*calling*", karena memiliki makna yang hampir sama untuk mencari artikel-artikel yang relevan dengan tujuan penelitian. Penelusuran terhadap jurnal-jurnal digital dilakukan melalui situs web www.lib.ugm.ac.id dan www.library.uui.ac.id. Hasil penelusuran memperoleh 186 naskah jurnal yang kemudian ditelaah dan dipilah sesuai dengan kriteria inklusi sebagai syarat untuk dilakukan metaanalisis.

Kriteria inklusi

Kriteria inklusi bagi artikel yang dapat diikutsertakan dalam studi metaanalisis antara lain adalah: (1) Artikel ilmiah yang membahas tentang kebermaknaan kerja sebagai variabel independen yang dikaitkan dengan keterikatan

kerja dengan berbagai variasinya; (2) Artikel menggunakan bahasa Inggris dan bahasa Indonesia; dan (3) Artikel memuat informasi tentang jumlah subjek, karakteristik subjek, koefisien korelasi (r) atau nilai regresi (F), koefisien reliabilitas (*Alpha* Cronbach), dan nilai rerata (*mean*).

Berdasarkan kriteria tersebut, akhirnya terjaring 25 artikel yang membahas kebermaknaan kerja sebagai variabel independen atau mediator yang dihubungkan dengan keterikatan kerja. Artikel yang terpilih kemudian diringkas dalam bentuk tabel yang memuat tahun, nama peneliti, urutan pelaksanaan studi, jumlah sampel (N), dan karakteristik sampel. Hasil ringkasan dapat dilihat pada Tabel 1.

Ringkasan prosedur dan metaanalisis

Bare-Bones metaanalisis dilakukan untuk mengoreksi kesalahan pengambilan sampel (Hunter & Schmidt, 2014) dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Mencari estimasi korelasi populasi

Estimasi korelasi populasi dihitung dengan persamaan berikut:

$$\bar{r} = \frac{\sum(N \cdot r_{XY})}{\sum N}$$

2. Menghitung varians korelasi populasi terbobot

Varians korelasi populasi terbobot dihitung dengan persamaan berikut:

$$\sigma^2 r = \frac{\sum N [(r_{xy} - \bar{r})^2]}{\sum N}$$

3. Menghitung varians kesalahan pengambilan sampel

Varians kesalahan korelasi populasi yang sesungguhnya dihitung dengan persamaan berikut:

$$\sigma^2 e = \frac{(1 - \check{r}^2)^2}{(\check{N} - 1)}$$

4. Mencari estimasi varians korelasi populasi yang sesungguhnya

Estimasi varians korelasi populasi yang sesungguhnya dihitung dengan persamaan berikut:

$$\sigma^2 \rho = \sigma^2 r - \sigma^2 e$$

5. Menentukan interval kepercayaan

Interval kepercayaan dihitung dengan persamaan berikut:

$$r \pm 1.96 \sqrt{\sigma^2 r}$$

6. Menghitung dampak kesalahan pengambilan sampel

Dampak kesalahan pengambilan sampel dihitung dengan persamaan berikut:

$$\frac{\sigma^2 \rho}{\sigma^2 r} \times 100\%$$

Selanjutnya, dilakukan koreksi kesalahan pengukuran. Berikut adalah tahapan dalam melakukan koreksi kesalahan pengukuran:

1. Menghitung rerata gabungan

Rerata gabungan dihitung dengan menggunakan persamaan berikut:

$$A = Ave_{(a)} \times Ave_{(b)}$$

2. Menghitung korelasi populasi setelah dikoreksi oleh kesalahan pengukuran

korelasi populasi setelah dikoreksi oleh kesalahan pengukuran dihitung menggunakan persamaan berikut:

$$\rho = \frac{\check{R}}{\check{A}}$$

3. Menghitung jumlah koefisien kuadrat variasi (V)

koefisien kuadrat variasi (V) dihitung menggunakan persamaan berikut:

$$V = \frac{SD^2_{(a)}}{Ave^2_{(a)}} + \frac{SD^2_{(b)}}{Ave^2_{(b)}}$$

4. Menghitung varians yang mengacu variasi artefak (σ^2_2)

Variasi artefak dihitung menggunakan persamaan berikut:

$$s^2_2 = \rho^2 A^2 V$$

5. Menghitung varians korelasi populasi yang sesungguhnya

Korelasi populasi yang sesungguhnya dihitung menggunakan persamaan berikut:

$$\sigma^2_\rho = \frac{\sigma^2_{\rho o} - s^2_2}{A^2}$$

6. Menentukan interval kepercayaan

Interval kepercayaan dihitung menggunakan persamaan berikut:

$$\rho \pm 1.96 SD$$

7. Menghitung dampak variasi reliabilitas

Dampak variasi reliabilitas dihitung menggunakan persamaan:

$$\frac{s^2_2}{\sigma^2_r} 100\%$$

Hasil

Analisis koreksi kesalahan sampling

Hasil analisis koreksi kesalahan *sampling* adalah sebagai berikut:

1. Estimasi korelasi populasi (7)

Hasil penghitungan estimasi korelasi populasi setelah dikoreksi dengan jumlah sampel adalah sebesar .475. Hasil penghitungan selengkapnya ditampilkan pada Tabel 3;

2. Varians korelasi populasi terbobot ($\sigma^2 r$)

Varians korelasi populasi terbobot menunjukkan hasil sebesar .0289. Secara detail, hasil penghitungan dapat dilihat pada Tabel 4;

3. Hasil penghitungan varians kesalahan pengambilan sampel ($\sigma^2 e$) sebesar .0015;

4. Estimasi varians korelasi populasi yang sesungguhnya ($\sigma^2 \rho$) diperoleh hasil sebesar .027;

5. Hasil dari penghitungan untuk interval kepercayaan diperoleh hasil $.1415 < r < .808$;

6. Dampak kesalahan pengambilan sampel didapatkan hasil sebesar 32.20%.

Dampak kesalahan pengambilan sampel sebesar 32.20%. Hal itu berarti bahwa terdapat kesalahan lain yang belum terspesifikasi sebesar 67.80%. Korelasi populasi setelah dikoreksi oleh kesalahan sampel diperkirakan sebesar 0.475 dengan varians populasi sebesar .0289. Dengan interval kepercayaan 95%, diperoleh batas penerimaan antara $.1415 < r < .8085$. Nilai rerata koefisien korelasi yang sudah dikoreksi yaitu sebesar .475 yang berada dalam interval kepercayaan, sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja terbukti. Nilai r sebesar .475 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut masuk dalam kategori moderat

Tabel 1

Karakteristik Sampel Penelitian

No	Tahun	Peneliti	Studi ke	<i>n</i>	Karakteristik	Referensi
1	2006	Saks	1	102	Karyawan di Toronto	(Saks, 2006)
2	2008	Hakanen & Lindbohm	1	560	<i>Referents</i>	(Hakanen & Lindbohm, 2008)
3	2008	Hakanen & Lindbohm	2	398	Penyintas Kanker Payudara	(Stander & Rothmann, 2010)
4	2010	Stander & Rothmaan	1	424	Karyawan Manufaktur dan Pegawai Pemerintah	
5	2011	Rothmann & Buys	1	115	Pegawai Gereja di Afrika	(Rothmann & Buys, 2011)
6	2011	Ram & Prabhakar	1	310	Karyawan Perhotelan di Yordania	(Ram & Prabhakar, 2011)
7	2012	Hirschi	1	529	Karyawan di Jerman	(Hirschi, 2012)
8	2012	Hirschi	2	529	Karyawan di Jerman	
9	2013	Poon	1	115	Karyawan Perguruan Tinggi di Malaysia	(Poon, 2013)

No	Tahun	Peneliti	Studi ke	n	Karakteristik	Referensi
10	2013	Ghadi <i>et al.</i>	1	530	Karyawan <i>full time</i> di Australia	(Ghadi <i>et al.</i> , 2013)
11	2013	Yalabik <i>et al.</i>	1	167	Karyawan Administrasi Bank di Inggris	(Yalabik <i>et al.</i> , 2013)
12	2013	Yalabik <i>et al.</i>	2	167	Karyawan Administrasi Bank di Inggris	
13	2014	Geldenhuis <i>et al.</i>	1	415	Afrika Utara	(Geldenhuis <i>et al.</i> , 2014)
14	2014	Febrian	1	106	Pegawai Perkebunan Indonesia	(Febrian, 2014)
15	2014	Fachrunnisa <i>et al.</i>	1	82	Karyawan lapangan BKKBN di Demak Indonesia	(Fachrunnisa & Adhiatma, 2014)
16	2014	Chikoko <i>et al.</i>	1	149	Karyawan Perguruan Tinggi di Afrika Selatan	(Chikoko <i>et al.</i> , 2014)
17	2015	Shantz & Alfes	1	325	Karyawan HRD di Inggris	(Shantz & Alfes, 2015)
18	2015	Unal & Turgut	1	285	Karyawan Sektor Layanan di Istanbul Turki	(Ünal & Turgut, 2015)
19	2015	Büssing <i>et al.</i>	1	489	Profesional Kesehatan	(Büssing <i>et al.</i> , 2015)
20	2015	Vaksalla & Hashimah	1	255	Perawat RS Swasta di Malaysia	(Vaksalla & Hashimah, 2015)
21	2015	Roof	1	124	Karyawan di Amerika Utara	(Roof, 2015)
22	2015	Hoole & Bonnema	1	261	Karyawan bidang <i>finance</i> Kanada	(Hoole & Bonnema, 2015)
23	2015	Fairlie	1	574	Kanada	(Fairlie, 2011)
24	2015	Rostami <i>et al.</i>	1	76	Perawat di Malaysia	(Rostami <i>et al.</i> , 2015)
25	2015	Miner <i>et al.</i>	1	1230	Pimpinan Gereja di Australia	(Miner <i>et al.</i> , 2015)
26	2015	Miner <i>et al.</i>	2	1230	Pimpinan Gereja di Australia	
27	2015	Miner <i>et al.</i>	3	1230	Pimpinan Gereja di Australia	
28	2015	Guglielmi <i>et al.</i>	1	537	Guru Sekolah Dasar dan Menengah di Italia	(Guglielmi <i>et al.</i> , 2016)
29	2015	Young & Steelman	1	284	Karyawan Berbagai Sektor di Amerika	(Young & Steelman, 2017)
30	2015	Gloria & Steinhardt	1	196	Mahasiswa <i>Post Doctoral</i>	(Gloria & Steinhardt, 2016)

Tabel 2*Data Studi Primer*

Studi	Tahun	Peneliti	Subjek	Studi ke	n	JK		r_{xy}
						L	P	
1	2006	Saks	Karyawan di Toronto	1	102	41	61	.48
2	2008	Hakanen & Lindbohm	<i>Referents</i>	1	560	0	560	.26
3	2008	Hakanen & Lindbohm	Penyintas Kanker Payudara	2	398	0	398	.49
4	2010	Stander & Rothmaan	Karyawan Manufaktur dan Pegawai Pemerintah	1	424	272	162	.48
5	2011	Rothmann & Buys	Pegawai Gereja di Afrika	1	115	115	0	.68
6	2011	Ram & Prabhakar	Karyawan Perhotelan di Yordania	1	310	217	93	.55
7	2012	Hirschi	Karyawan di Jerman	1	529	318	211	.66
8	2012	Hirschi	Karyawan di Jerman	2	529	318	211	.58
9	2013	Poon	Karyawan Perguruan Tinggi di Malaysia	1	115	53	62	.65
10	2013	Ghadi <i>et al.</i>	Karyawan <i>full time</i> di Australia	1	530	259	271	.68
11	2013	Yalabik <i>et al.</i>	Karyawan Administrasi Bank di Inggris	1	167	64	103	.68
12	2013	Yalabik <i>et al.</i>	Karyawan Administrasi Bank di Inggris	2	167	64	103	.73
13	2014	Geldenhuis <i>et al.</i>	Karyawan di Afrika Utara	1	415	179	236	.64
14	2014	Febrian	Pegawai Perkebunan Indonesia	1	106			.66
15	2014	Fachrunnisa <i>et al.</i>	Karyawan lapangan BKKBN di Demak Indonesia	1	82	36	35	.51
16	2014	Chikoko <i>et al.</i>	Karyawan Perguruan Tinggi di Afrika Selatan	1	149	60	89	.61
17	2015	Shantz & Alfes	Karyawan HRD di Inggris	1	325	197	128	.57
18	2015	Unal & Turgut	Karyawan Sektor Layanan di Istanbul Turki	1	285	134	151	.21
19	2015	Buřsing <i>et al.</i>	Profesional Kesehatan	1	489	323	166	.37
20	2015	Vaksalla & Hashimah	Perawat RS Swasta di Malaysia	1	255	255	0	.14
21	2015	Roof	Karyawan di Amerika Utara	1	124	72	52	.21
22	2015	Hoole & Bonnema	Karyawan bidang <i>finance</i>	1	261	128	133	.43
23	2015	Fairlie	Kanada	1	574	408	166	.77
24	2015	Rostami <i>et al.</i>	Perawat di Malaysia	1	76	25	45	.61
25	2015	Miner <i>et al.</i>	Pimpinan Gereja di Australia	1	1230	784	446	.34

Studi	Tahun	Peneliti	Subjek	Studi ke	n	JK		r_{xy}
						L	P	
26	2015	Miner <i>et al.</i>	Pimpinan Gereja di Australia	2	1230	784	446	.41
27	2015	Miner <i>et al.</i>	Pimpinan Gereja di Australia	3	1230	784	446	.34
28	2015	Guglielmi <i>et al.</i>	Guru Sekolah Dasar dan Menengah di Italia	1	537	134	403	.31
29	2016	Young & Steelman	Karyawan Berbagai Sektor di Amerika	1	284	133	151	.78
30	2016	Gloria & Steinhardt	Mahasiswa <i>Post Doctoral</i>	1	196	117	79	.74

Tabel 3*Hasil Perhitungan Estimasi Korelasi Populasi*

Studi ke	Tahun	n	r_{XY}	Nr_{XY}
1.	2006	102	.48	48.960
2.	2008	560	.26	145.600
3.	2008	398	.49	195.020
4.	2010	424	.48	203.520
5.	2011	115	.68	78.200
6.	2011	310	.55	170.500
7.	2012	529	.66	349.140
8.	2012	529	.58	306.820
9.	2013	115	.65	74.750
10.	2013	530	.68	360.400
11.	2013	167	.68	113.560
12.	2013	167	.73	121.910
13.	2014	415	.64	265.600
14.	2014	106	.66	70.278
15.	2014	82	.51	41.820
16.	2014	149	.61	90.741
17.	2015	325	.57	185.250
18.	2015	285	.21	58.710
19.	2015	489	.37	179.952
20.	2015	255	.14	35.700
21.	2015	124	.21	25.544
22.	2015	261	.43	112.230
23.	2015	574	.77	441.980
24.	2015	76	.61	46.436
25.	2015	1230	.34	418.200
26.	2015	1230	.41	504.300
27.	2015	1230	.34	418.200
28.	2015	537	.31	166.470
29.	2015	284	.78	221.520
30.	2015	196	.74	145.040
N		11794		5596.351
Rerata Korelasi Populasi				.475

Analisis koreksi kesalahan pengukuran

Hasil yang diperoleh dari analisis koreksi kesalahan pengukuran adalah sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan rerata gabungan sebesar .8445;
2. Korelasi populasi setelah dikoreksi oleh kesalahan pengukuran pada variabel bebas maupun tergantung adalah sebesar .5619;

3. Jumlah koefisien kuadrat variasi (V) sebesar .0062;
4. Varians yang disebabkan oleh artefak kesalahan pengukuran sebesar .00139;
5. Varians korelasi populasi yang sesungguhnya sebesar .0365;
6. Interval kepercayaan dengan tingkat penerimaan 95% diperoleh rentang skor sebesar $.1874 < r < .9364$;

Tabel 4

Perhitungan Variansi Populasi Terbobot

Studi ke	Tahun	N	r_i	$(r_i - \bar{r})$	$(r_i - \bar{r})^2$	$N(r_i - \bar{r})^2$
1	2006	102	.480	.005	.000025	.0026
2	2008	560	.260	-.215	.046225	25.8860
3	2008	398	.490	.015	.000225	.0896
4	2010	424	.480	.005	.000025	.0106
5	2011	115	.680	.205	.042025	4.8329
6	2011	310	.550	.075	.005625	1.7438
7	2012	529	.660	.185	.034225	18.1050
8	2012	529	.580	.105	.011025	5.8322
9	2013	115	.650	.175	.030625	3.5219
10	2013	530	.680	.205	.042025	22.2733
11	2013	167	.680	.205	.042025	7.0182
12	2013	167	.730	.255	.065025	1.8592
13	2014	415	.640	.165	.027225	11.2984
14	2014	106	.663	.188	.035344	3.7465
15	2014	82	.508	.035	.001225	.1005
16	2014	149	.609	.134	.017956	2.6754
17	2015	325	.570	.095	.009025	2.9331
18	2015	285	.206	-.269	.072361	2.6229
19	2015	489	.368	-.107	.011449	5.5986
20	2015	255	.140	-.335	.112225	28.6174
21	2015	124	.206	-.269	.072361	8.9728
22	2015	261	.430	-.045	.002025	.5285
23	2015	574	.770	.295	.087025	49.9524
24	2015	76	.611	.136	.018496	1.4057
25	2015	1230	.340	-.135	.018225	22.4168
26	2015	1230	.410	-.065	.004225	5.1968
27	2015	1230	.340	-.135	.018225	22.4168
28	2015	537	.310	-.165	.027225	14.6198
29	2015	284	.780	.305	.093025	26.4191
30	2015	196	.740	.265	.070225	13.7641
	N	11794				341.4603
	M	393.133			Varians r_{xy}	.0289
					SD	.1702

7. Dampak variasi reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang berbeda antara rerata populasi dan rerata studi dalam penelitian yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran, yakni sebesar 4.7814%. Perhitungan untuk analisis koreksi kesalahan pengukuran secara detail dapat dilihat pada Tabel 5.

Dampak kesalahan pengukuran sebesar 4.7814%; artinya ada 95.2186% kesalahan lain yang belum terjelaskan secara spesifik. Estimasi nilai korelasi populasi setelah dikoreksi oleh kesalahan pengukuran sebesar .5619; varians populasi sebesar .02365; dan standar deviasi sebesar .3746. Dengan interval kepercayaan 95%; diperoleh batas penerimaan antara $.1874 < r <$

Tabel 5

Analisis Koreksi Kesalahan Pengukuran

No	Tahun	N	r_{XY}	Nr_{XY}	r_{XX}	(a)	r_{YY}	(b)
1.	2006	102	.48	48.96	.79	.8888	.82	.9055
2.	2008	560	.26	145.60	.8	.8944	.95	.9747
3.	2008	398	.49	195.02	.8	.8944	.95	.9747
4.	2010	424	.48	203.52	.83	.9110	.94	.9695
5.	2011	115	.68	78.20	.9	.9487	.77	.8775
6.	2011	310	.55	17.50	.81	.9000	.78	.8832
7.	2012	529	.66	349.14	.89	.9434	.86	.9274
8.	2012	529	.58	306.82	.89	.9434	.86	.9274
9.	2013	115	.65	74.75	.83	.9110	.72	.8485
10.	2013	530	.68	36.40	.97	.9849	.89	.9434
11.	2013	167	.68	113.56	.88	.9381	.89	.9434
12.	2013	167	.73	121.91	.88	.9381	.89	.9434
13.	2014	415	.64	265.60	.92	.9592	.8	.8944
14.	2014	106	.663	7.28				
15.	2014	82	.51	41.82				
16.	2014	149	.609	9.74	.95	.9747	.78	.8832
17.	2015	325	.57	185.25	.81	.9000	.91	.9539
18.	2015	285	.206	58.71	.97	.9849	.92	.9592
19.	2015	489	.368	179.95	.94	.9695	.88	.9381
20.	2015	255	.14	35.70	.78	.8832		
21.	2015	124	.206	25.54	.95	.9747	.945	.9721
22.	2015	261	.43	112.23	.72	.8485	.93	.9644
23.	2015	574	.77	441.98	.86	.9274	.62	.7874
24.	2015	76	.611	46.44	.86	.9274	.9	.9487
25.	2015	1230	.34	418.20	.68	.8246	.7	.8367
26.	2015	1230	.41	504.30	.68	.8246	.79	.8888
27.	2015	1230	.34	418.20	.68	.8246	.68	.8246
28.	2015	537	.31	166.47	.71	.8426	.9	.9487
29.	2015	284	.78	221.52	.97	.9849	.9	.9487
30.	2015	196	.74	145.04	.94	.9695	.92	.9592
	N	11794	15,56	5596.35		25.7166		24.8265
	<i>M</i>		.525	.4750		.790		.756
	<i>SD</i>					.053		.051

.9364. Selanjutnya, nilai korelasi populasi setelah dikoreksi oleh kesalahan pengukuran pada variabel bebas maupun tergantung adalah sebesar .5619; di mana angka ini masih berada dalam interval kepercayaan, sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja terbukti. Nilai r sebesar .5619 menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut masuk dalam kategori moderat

Pembahasan

Individu dengan pemahaman jelas tentang kekuatan diri, tujuan individu, dan kontribusi pribadinya, memiliki kecenderungan untuk menginvestasikan diri mereka secara fisik, mental, dan emosional ke dalam tugas-tugas dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang menilai bahwa pekerjaannya bermakna secara fisik maupun mental akan bersemangat dalam mengerjakan tugas (*vigor*); merasa mudah fokus dan menemukan keasyikan pada penyelesaian tugas (*absorption*); sekaligus memicu antusiasme, inspirasi, dan kebanggaan (*dedication*) terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang bermakna ini menjadi bagian dari identitas diri yang mendorongnya untuk lebih fokus pada pekerjaan dan larut ketika bekerja yang merupakan ciri dari tingginya keterikatan kerja (Hirschi, 2012).

Hasil metaanalisis ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kebermaknaan kerja memiliki hubungan positif yang sangat kuat, atau merupakan prediktor paling kuat untuk keterikatan kerja

(Demirtas *et al.*, 2017; Johnson & Jiang, 2017; May *et al.*, 2004; May *et al.*, 2014; Olivier & Rothmann, 2007; Van Wingerden *et al.*, 2018). Karyawan yang menganggap pekerjaannya bermakna, lebih terlibat dalam pekerjaannya dibandingkan dengan mereka yang menilai pekerjaannya tidak berarti (*meaningless*) (Wingerden & Stoep, 2017). Pekerja yang mampu menemukan keselarasan antara makna yang mereka peroleh dari pekerjaannya dan pandangan pribadinya cenderung lebih terlibat serta lebih bahagia dengan pekerjaannya (King & Napa, 1998; Schaufeli *et al.*, 2002). Keterikatan kerja menjadi sebuah konsekuensi dari kebermaknaan kerja, karena pekerjaan bermakna menyalakan api dalam diri setiap karyawan yang mengarah pada level keterikatan kerja yang lebih tinggi (May *et al.*, 2004; Van Wingerden & Van der Stoep, 2017).

Simpulan

Berdasarkan studi metaanalisis ini, dapat disimpulkan bahwa kebermaknaan kerja memberikan kontribusi terhadap keterikatan kerja. Kebermaknaan kerja erat kaitannya dengan tujuan, persepsi bahwa pekerjaannya penting, dan pengalaman individu di tempat kerja. Hal ini membuat individu memiliki motivasi, rasa optimis, dan merasa perlu untuk terlibat secara efektif dalam pekerjaannya.

Saran

Implikasi dari hasil analisis penelitian ini dapat diterapkan di organisasi untuk

membangun keterikatan kerja personelnya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengimplementasikan beragam praktik untuk menciptakan lingkungan kerja yang memiliki arti khusus bagi individu dengan cara membangun kondisi moral dasar yang memungkinkan berkembangnya lingkungan kerja yang bermakna, sekaligus pengelolaan pengalaman bermakna (*experienced meaningful*) dalam bekerja.

Referensi

- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2016). Self-determination and meaningful work: Exploring socioeconomic constraints. *Frontiers in Psychology, 7*, 71. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00071>
- Ashmos, P. D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry, 9*(2), 134–145. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/105649260092008>
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(1), 189–206. <https://doi.org/https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). *Job demands-resources theory* (Wellbeing). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Büssing, A., Lötze, D., Glöckler, M., & Heusser, P. (2015). Influence of Spirituality on Cool Down Reactions, Work Engagement, and Life Satisfaction in Anthroposophic Health Care Professionals. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine, 2015*(January). <https://doi.org/10.1155/2015/754814>
- Chikoko, G. L., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2014). The psychological conditions that predict work engagement among tertiary education employees. *Journal of Psychology in Africa, 24*(6), 469–474. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/14330237.2014.997026>
- Darani, M. H. (2013). Work engagement towards social hilarity. *Journal of Social Sciences, 62*, 62–70.
- Demirtas, O., Hannah, S. T., Gok, K., Arslan, A., & Capar, N. (2017). The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers' engagement, organizational identification, and envy. *Journal of Business Ethics, 145*(1), 183–199. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10551-015-2907-7>
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice, 40*(6), 625–632. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0015547>
- Durst, I., & Edvardsson, R. (2012). Knowledge management in SMEs: a literature review. *Journal of Knowledge Management, 16*(6), 879–903. <https://doi.org/10.1108/13673271211276173>
- Fachrunnisa, O., & Adhiatma, A. (2014). The role of work place spirituality and employee engagement to enhance job satisfaction and performance. *International Journal of Organizational Innovation, 7*(1), 15–36. <https://pdfs.semanticscholar.org/0b10/eb160800e8ff82520ac93e10c1348032c4ff.pdf>
- 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/https://doi.org/10.1177/1523422311431679>
- Febrian, A. (2014). *Pengaruh meaningful work, harapan, dan kembalian terhadap work engagement*. Universitas Gadjah Mada.
- Geldenhuis, M., Eaba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership and Organization Development Journal*, 34(6), 532–550. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2011-0110>
- Gloria, C. T., & Steinhardt, M. A. (2016). Relationships among positive emotions, coping, resilience and mental health. *Stress and Health*, 32(2), 145–156. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smi.2589>
- Guglielmi, D., Bruni, I., Simbula, S., Fraccaroli, F., & Depolo, M. (2016). What drives teacher engagement: a study of different age cohorts. *European Journal of Psychology of Education*, 31(3), 323–340. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10212-015-0263-8>
- Hakanen, J. J., & Lindbohm, M. L. (2008). Work engagement among breast cancer survivors and the referents: The importance of optimism and social resources at work. *Journal of Cancer Survivorship*, 2(4), 283–295. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11764-008-0071-0>
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479–485. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0028949>
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.681>
- Hunter, J., & Schmidt, F. (2014). *Method of meta analysis: correcting error and bias in reseach findings* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Johnson, M. J., & Jiang, L. (2017). Reaping the benefits of meaningful work: The mediating versus moderating role of work engagement. *Stress and Health*, 33(3), 288–297. <https://doi.org/10.1002/smi.2710>
- Kahn, W., & Heapy, E. D. (2014). Relational contexts of personal engagement at work. In *Employee engagement in theory and practice* (C. Truss, pp. 163–179). Abingdon: Routledge.
- King, L., & Napa, C. K. (1998). What makes a life good? [References]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 156–165.
- Lee, S. (2015). A concept analysis of “Meaning in work” and its implications for nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 71(10), 2258–2267. <https://doi.org/10.1111/jan.12695>
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737–761. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2014-0360>
- Mahboubi, M., Ghahramani, F., Mohammadi, M., Amani, N., Mousavi, S. H., Moradi, F., Akbarzadeh, A., & Kazemi, M. (2015). Evaluation of work engagement and its determinants in Kermanshah Hospitals

- staff in 2013. *Global Journal of Health Science*, 7(2), 170–176. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v7n2p170>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- May, Douglas R., Li, C., Mencl, J., & Huang, C. C. (2014). The Ethics of Meaningful Work: Types and Magnitude of Job-Related Harm and the Ethical Decision-Making Process. *Journal of Business Ethics*, 121(4), 651–669. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1736-9>
- Miner, M., Bickerton, G., Dowson, M., & Sterland, S. (2015). Spirituality and work engagement among church leaders. *Mental Health, Religion and Culture*, 18(1), 57–71. <https://doi.org/10.1080/13674676.2014.1003168>
- Poon, J. M. L. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1148–1155. <https://doi.org/10.1080/00207594.2013.768768>
- Ram, P., & Prabhakar, G. (2011). The role of employee engagement in work-related outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(3), 47–61. https://pdfs.semanticscholar.org/aa6d/a8e89d812d3c57bb738822e8d07e06a15040.pdf?_ga=2.202629399.708197842.1590527345-2010532096.1583108834
- Reijseger, G., Peeters, M. C., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2017). From motivation to activation: Why engaged workers are better performers. *Journal of Business and Psychology*, 32(2), 117–130. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9435-z>
- Roof, R. A. (2015). The association of individual spirituality on employee engagement: The spirit at work. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 585–599. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2246-0>
- Rostami, R. K., Dini, A., & Kazemi, M. (2015). Studying of the relationship between spirituality and job engagement of nurses. *DU Journal, Humanities and Social Sciences*, 8(4), 478–492.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684. <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Rothmann, S., & Buys, C. (2011). Job demands and resources, psychological conditions, religious coping and work engagement of reformed church ministers. *Journal of Psychology in Africa*, 21(2), 173–183. <https://doi.org/10.1080/14330237.2011.10820446>
- Rothmann, Sebastian, & Olivier, A. L. (2007). Antecedents of work engagement in a multinational company. *South African Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 49–56.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Shantz, A., & Alfes, K. (2015). Work engagement and voluntary absence: The moderating role of job resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4), 530–543. <https://doi.org/10.1080/10510804.2015.10820446>

/doi.org/10.1080/1359432X.2014.936392

- Stander, M. W., & Rothmann, S. (2010). Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement. *Journal of Industrial Psychology, 36*(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajip.v36i1.849>
- Ünal, Z. M., & Turgut, T. (2015). The Buzzword: Employee Engagement. Does Person-Organization Fit Contribute to Employee Engagement? *Iranian Journal of Management Studies, 8*(2), 157–179. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&d>
- Vaksalla, A., & Hashimah, I. (2015). How hope, personal growth initiative and meaning in life predict work engagement among nurses in Malaysia. *Private Hospitals. International Journal of Arts & Sciences, 8*(2), 321–378. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/curationis.v>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management, 42*(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Van Wingerden, J., Van der Stoep, J., & Poell, R. (2018). Meaningful work and work engagement: The mediating role of perceived opportunities to craft and job crafting behavior. *International Journal of Human Resource Studies, 8*(2), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12635>
- Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., & Mutanen, P. (2012). Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: Randomized controlled field trial. *Journal of Applied Psychology, 97*(2), 273–286. <https://doi.org/10.1037/a0025584>
- Wingerden, J. Van, & Stoep, J. Van der. (2017). The Role of Meaningful Work in Employees' Work-Related and General Well-being. *International Journal of Human Resource Studies, 7*(4), 23. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v7i4.11611>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Swartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31*(1), 21–33. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Yalabik, Z. Y., Popaitoon, P., Chowne, J. A., & Rayton, B. A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *International Journal of Human Resource Management, 24*(14), 2799–2823. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2013.76384>
- Young, S. F., & Steelman, L. A. (2017). Marrying personality and job resources and their effect on engagement via critical psychological states. *International Journal of Human Resource Management, 28*(6), 797–824. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1138>



Received 25 February 2020

Revised 30 May 2020

Accepted 30 May 2020