

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Corona Virus Disease 2019 atau biasa disebut sebagai COVID-19 merupakan penyakit menular yang kini telah ditetapkan statusnya sebagai pandemik dunia oleh *World Health Organization* (WHO), tepatnya pada 11 Maret 2020 (Hein, 2020). Virus ini pertama kali ditemukan di Wuhan, sebuah kota di China pada 31 Desember 2019. Setelah ditemukan, virus ini nyatanya telah mengalami penyebaran yang cukup parah. Hingga 13 Januari 2020, kasus pertama di luar China ditemukan dan sejak itu penyebaran virus masih belum dapat dihentikan. Data terakhir per 13 Maret 2021, jumlah kasus seluruh dunia mencapai lebih dari 119 juta kasus dan angka kematian mencapai lebih dari 2,6 juta kasus. (Worldometer, 2021)

Indonesia merupakan satu diantara lebih dari 200 negara terdampak Pandemi COVID-19. Sejak dikonfirmasi oleh Presiden Joko Widodo pada tanggal 2 Maret 2020 (Utomo, 2020), Indonesia secara resmi telah menjadi bagian dari penyebaran virus Corona tersebut. Per 13 Maret 2021, total kasus di Indonesia mencapai lebih dari 1,4 juta dan menimbulkan kematian lebih dari 38 ribu jiwa (Worldometer, 2021). Berbagai upaya telah dilakukan untuk mencegah dan menghentikan penyebaran virus Corona di Indonesia. Kebijakan menerapkan *social distancing* (Budiansyah, 2020) dan *work from home* (Nursita, 2020), pengembangan dan penerapan alat tes seperti Rapid Test (Harsono, 2020) dan SWAB (Arnani, 2020), hingga program vaksin yang sudah diterapkan pada sebagian rakyat Indonesia (Dewi, 2021). Walaupun begitu, tidak dapat dipungkiri bahwa pandemi ini telah memberikan dampak yang cukup merugikan pada berbagai sektor kehidupan masyarakat.

Sektor ekonomi dan bisnis merupakan salah satu sektor terdampak sejak kemunculan pandemi ini. Badan Pusat Statistik menerbitkan publikasi yang berjudul “Analisis Hasil Survei Dampak COVID-19 terhadap Pelaku Usaha” setelah melakukan survei kepada

34.559 responden dengan cakupan semua lapangan usaha kecuali pemerintahan, aktivitas rumah tangga pemberi kerja, dan badan internasional. Survei yang dilakukan mulai 10 hingga 26 Juli 2020 tersebut menunjukkan dampak COVID-19 terhadap status operasional perusahaan. Sebanyak 8,76% perusahaan berhenti beroperasi dan 24,31% perusahaan harus melakukan pengurangan kapasitas pada jam kerja, mesin, dan tenaga kerja. Dalam hal pendapatan, lebih dari 80% perusahaan mengalami penurunan pendapatan. Penurunan pendapatan tersebut berkisar 59,15% hingga 92,47% yang bergantung pada sektor usaha (BPS, 2020a).

Dalam kondisi seperti ini, keberlanjutan dari perusahaan sudah seharusnya menjadi fokus dari perusahaan. Collins dan Porras (1994, dalam Mcelroy, 2004) menyatakan ada beberapa faktor atau karakteristik yang dimiliki oleh perusahaan untuk dapat sukses dan bertahan dalam jangka panjang. Perusahaan yang sukses dan mampu bertahan adalah perusahaan yang terus memperbaiki diri, peka pada konsumen dan lingkungan. Kemudian, perusahaan juga tidak hanya berfokus pada profit, namun mempertimbangkan juga kesejahteraan karyawan, hubungan dengan komunitas, isu lingkungan, kepuasan pelanggan, dan keuntungan bagi *stakeholder*. Dalam menghadapi krisis seperti pandemi, perusahaan harus menciptakan strategi untuk dapat bertahan. Strategi yang tentunya ditujukan untuk memperbaiki diri dengan mempertimbangkan berbagai faktor, seperti faktor karyawan atau sumber daya manusia. Salah satu bahan pertimbangan perusahaan terkait sumber daya manusianya adalah mengenai keterlibatan kerja atau *work engagement*.

Penelitian yang dilakukan Hanasya (2016) menunjukkan bahwa kehadiran *work engagement* berpengaruh secara positif pada produktivitas dari karyawan. Bekker dan Demerouti (2008) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* cenderung menjadi karyawan yang kreatif, produktif, dan lebih ingin terlibat. Marciano (2010) menyatakan bahwa *work engagement* memberikan keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, menurunkan keluhan, bahkan berdampak pada menurunnya kecelakaan kerja dan meningkatkan keuntungan perusahaan secara umum. Bila dikaitkan dengan kondisi pandemi yang mempengaruhi perusahaan, *work engagement* dapat berperan mendorong perusahaan untuk tetap

bertahan dengan meningkatnya produktivitas dan keuntungan perusahaan serta menurunnya keluhan, kecelakaan, ketidakhadiran, dan *turnover* di dalam perusahaan.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), *work engagement* adalah keadaan mental yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan pengabdian (*absorption*). Kahn (1990) menjelaskan *work engagement* sebagai kondisi dimana seorang anggota organisasi menjalankan peran dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, emosional, dan mental. Pandangan lain menyatakan *work engagement* sebagai konsep motivational yang melibatkan perhatian (*attention*) yaitu kehadiran secara kognitif dan waktu yang digunakan untuk memikirkan peran dan pengabdian (*absorption*) yaitu intensitas fokus terhadap suatu peran (Rothbard, 2001). Karyawan dikatakan memiliki *work engagement* ketika ia mampu mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya dan organisasinya (Brown, 2002, dalam Robbins, 2003).

Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa *work engagement* terdiri dari tiga aspek. Tiga aspek tersebut adalah kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan pengabdian (*absorption*). *Vigor* merujuk kepada tingkat kekuatan karyawan serta ketangguhan mentalnya. *Dedication* merujuk kepada keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan dicirikan melalui perasaan antusias, tertantang, dan bermakna. *Absorption* merujuk kepada kondisi fokus secara penuh dan dengan gembira melekat pada pekerjaannya hingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan karyawan menjadi sulit terpisah dengan pekerjaannya. Berdasarkan ketiga aspek tersebut, seorang karyawan dapat dikatakan mengalami atau memiliki *work engagement* ketika ia memiliki kekuatan dan ketangguhan, keterlibatan dan antusiasme, serta fokus kedalam pekerjaannya hingga merasa sulit terpisah dengannya.

Walaupun diketahui bahwa keterlibatan kerja atau *work engagement* adalah hal yang penting dan membawa keuntungan, namun dalam kondisi pandemi seperti ini, sulit bagi karyawan untuk dapat mempertahankan keterlibatan dalam bekerja. Terdapat berbagai hal yang dapat mengganggu, mengalihkan perhatian, atau menurunkan semangat karyawan dalam bekerja. Kesimpulan ini

didapatkan setelah dilakukannya wawancara kepada beberapa karyawan sebagai berikut:

“Terganggu sih saya dengan pandemi ini, ada banyak hal yang harus saya pikirkan. Sebenarnya, saya sendiri tidak terlalu khawatir dengan virus korona, saya lebih khawatir dengan kondisi keuangan dan permasalahan dalam keluarga. Sejak pandemi ini, harus diakui memang terdapat penurunan gaji dan bonus dari sebelumnya, belum lagi pengeluaran yang semakin bertambah. Saya tidak bisa berkonsentrasi dalam pekerjaan dan seringkali tidak bersemangat.”

(Subjek K, 27, Salesman)

Subjek K menyatakan merasa terganggu dengan pandemi karena harus memikirkan berbagai hal. Hal utama yang menjadi kekhawatiran K bukan virus korona namun lebih kepada kondisi keuangan dan permasalahan di dalam keluarganya. K mengaku gaji dan bonusnya mengalami penurunan dan pengeluarannya bertambah. Kondisi seperti itu membuat K tidak bisa berkonsentrasi dan tidak bersemangat dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa pandemi menyebabkan kekhawatiran pada K dan rendahnya keterlibatan kerja atau *work engagement*, terutama pada aspek vigor.

“Klo saya sih jadi sebenarnya ndak terganggu gimana ya. Perusahaan memutuskan untuk nggak melakukan pengurangan karyawan atau bahkan gaji, jadi secara keuangan saya ga bermasalah. Nah tapi.. saya gak biasa gitu kerja di rumah, biasanya ada temen kerja, terus situasi juga udah disiapin kan buat kerja gitu, sekarang mah beda. Di rumah, saya gabisa fokus, ada anak-anak yang maen, saya juga harus perhatiin urusan rumah. Kalo misalnya saya mau fokuspun saya harus di kamar, tapi di kamar itu ada kasur dan itu bikin saya ngantuk..Kalo sudah gitu, ya akhirnya kurang semangat lah ya. Saya sering aja merasa lelah gitu, pekerjaan dan rumah jadi satu ini bikin saya tertekan.”

(Subjek B, 25, Staf Administrasi)

Subjek B menyatakan tidak terbebani secara finansial, perusahaan tempatnya bekerja memutuskan untuk tidak mengurangi karyawan atau menurunkan gaji. B merasa tidak terbiasa bekerja di rumah, situasi rumahnya berbeda dengan tempat kerja, hal ini membuatnya sulit berkonsentrasi dan terganggu. B juga mengaku sering merasa lelah karena tertekan dengan pekerjaan dan urusan

rumah tangga. B mengalami penurunan pada aspek vigor dan absorption, dimana B tidak lagi bisa bersemangat dan menikmati dalam bekerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa B sulit mengalami *work engagement* bahkan merasakan *burnout*.

“Hmmm.. kalo setelah pandemi ini memang kita terpengaruh ya, maksudnya secara produktivitas, karena kita belum biasa sebenarnya untuk beralih ke WFH ini. Kalo saya sendiri sih merasakan ya, di tim saya sendiri memang menurun, menurunnya ini ya harus saya maklumi ya, mengingat anggota tim saya juga belum siap kan dengan kondisi ini, harus bekerja dari rumah ini memang banyak masalahnya. Akibatnya ya, yang biasanya semangat sekarang ndak semangat lagi, trus mereka gabisa apa ya ... gampang capek, pengen waktu kosong, dan sebagainya lah.”

(Subjek F, 33, Finance Manager)

Subjek F menyatakan bahwa tim kerjanya mengalami dampak daripada pandemi. Produktivitas dari tim mengalami penurunan akibat pandemi dan *work from home* atau WFH. Anggota tim dari F belum terbiasa dengan kondisi saat ini yang memang penuh dengan permasalahan. Dampak yang terjadi yaitu karyawan mengalami penurunan semangat, mudah lelah, mencari waktu kosong, dan sebagainya. Dapat disimpulkan bahwa karyawan di tim kerja dari F memiliki *vigor*, *dedication*, dan juga *absorption* yang rendah dan berarti *work engagement* berada dalam kondisi yang rendah pula.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui adanya kesenjangan. Idealnya, karyawan perusahaan mengalami *work engagement* saat bekerja di perusahaan walaupun berada dalam kondisi yang kurang mendukung. Dalam kondisi seperti itu, *work engagement* dari karyawan menjadi semakin diperlukan oleh perusahaan agar tetap dapat bertahan menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan. Sebaliknya, kondisi pandemi ternyata menyebabkan karyawan tidak lagi mengalami *work engagement* dalam bekerja. Berbagai perubahan pada situasi dan kebijakan di perusahaan ternyata berkaitan dengan rendahnya *work engagement* karyawan. Situasi tersebut perlu untuk mendapatkan perhatian khusus, hal ini dikarenakan rendahnya *work engagement* dari karyawan akan berdampak pada berbagai hal, salah satunya produktivitas dan juga keuntungan dari perusahaan.

Menurut Bakker dan Leiter (2010), *work engagement* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*. *Job demands* merujuk kepada aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi yang membutuhkan usaha fisik atau psikologis berkelanjutan atau dapat dikaitkan dengan harga fisik atau psikologis. *Job resource* merujuk kepada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang (salah satu atau sekaligus) (1) mengurangi *job demands* dan harga fisik atau psikologis terkait (2) berfungsi dalam mencapai tujuan kerja (3) menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan dari individu. *Personal resources* merujuk kepada aspek kognitif-afektif dari kepribadian serta sistem kepercayaan positif tentang diri dan dunia yang memotivasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan walau dihadapkan pada tantangan atau kesulitan.

Hobfoll (2001) menyatakan bahwa *meaningful work* adalah salah satu dari *job resource* yang mempengaruhi *work engagement* berdasarkan teori *resources*. *Meaningful work* dapat berperan sebagai aspek dari pekerjaan yang menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan dari individu. Effendy dan Widianingtanti (2020) menambahkan, dengan memiliki *meaning* dalam pekerjaan individu dapat lebih siap dan resilien dalam menghadapi situasi yang penuh perubahan dan tidak menentu seperti masa pandemi ini dan bahkan mengembangkan *psychological capital*. Dalam hal ini, *meaning* dalam pekerjaan berperan sebagai *personal resource* yang mendorong karyawan untuk tetap berjuang walau dihadapkan pada permasalahan. Dapat disimpulkan bahwa *meaningful work* berperan sebagai *job resource* dan sebagai *personal resource* yang menjadikan *meaningful work* sebagai salah satu faktor daripada *work engagement*.

Penelitian yang dilakukan oleh Stringer dan Boverie (2007) menunjukkan bahwa *meaningful work* berhubungan dengan *work engagement*. May *et al.* (2004) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa *meaningfulness* berhubungan secara kuat dengan *engagement*. Hal serupa juga disampaikan oleh Olivier dan Rothmann (2007), ditemukan bahwa *meaningfulness* merupakan prediktor terkuat dari munculnya *work engagement*. Geldenhuys *et al.* (2014) menyatakan bahwa *meaningfulness* dalam bekerja berpengaruh pada *work engagement* dan juga *positive commitment*. Lebih lanjut lagi, karyawan yang merasakan kebermaknaan dalam

pekerjaannya akan lebih mudah terhubung secara kognitif dengan pekerjaan dan kemudian mengembangkan dedikasi, pengabdian, dan kekuatan dalam bekerja (Kahn, 1990).

Steger *et al.* (2012) menjelaskan *meaningful work* sebagai pekerjaan yang bermakna, mendukung pencapaian *meaning*, dan memberi kesempatan untuk berkarya dan bermanfaat bagi sekitar. *Meaningful work* menurut Rosso *et al.* (2010) adalah pengalaman subjektif dari pekerjaan atau karir yang bermakna. Hackman dan Oldham (1975) menjelaskan *meaningful work* sebagai persepsi dari karyawan bahwa pekerjaannya itu bermakna, bermanfaat, dan berharga. Sedangkan menurut Fairlie (2010), *meaningful work* adalah karakteristik pekerjaan atau lingkungan kerja yang memfasilitasi pencapaian atau pemeliharaan dari satu atau lebih dimensi *meaning*. Dapat disimpulkan bahwa *meaningful work* adalah pekerjaan yang dipersepsikan bermakna, bermanfaat, dan berharga serta mendukung seseorang mencapai *meaning*.

Meaningful Work memiliki tiga dimensi (Steger *et al.*, 2012) yaitu (1) *Positive Meaning*, (2) *Meaning Making through Work*, (3) *Greater Good Motivation*. Ketiga dimensi ini tersusun dalam suatu model berlapis. Dimensi pertama berada di lapisan paling dalam, dimensi kedua di lapisan tengah, dan dimensi ketiga berada di lapisan terluar. *Meaningful work* tercapai ketika seseorang memiliki pekerjaan yang mengandung makna dan layak untuk dipertahankan, mendukung tercapainya kehidupan yang bermakna, dan memberikan kesempatan untuk berkarya dalam level yang lebih luas dengan tujuan akhir adalah transendensi.

Generasi milenial merupakan generasi yang dilahirkan setelah tahun 1980 hingga tahun 2000 (Cambridge Dictionary, 2020), merupakan generasi yang lahir dan dibesarkan ketika dunia menyambut globalisasi dan perkembangan teknologi. Menurut Smith & Nichols (2015), generasi milenial memiliki beberapa karakteristik terutama di tempat kerja. Generasi milenial sangat berfokus pada pencapaian, mampu bekerja dalam kelompok dan toleran, serta lebih memberikan perhatian pada keluarga dan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Generasi milenial juga dikenal sebagai generasi yang sangat melek teknologi dan menikmati pemanfaatan teknologi dalam kehidupan dan pekerjaan. Karakteristik terakhir yang unik dari generasi milenial adalah persepsi dan preferensi terhadap pekerjaan.

Generasi milenial cenderung memilih pekerjaan yang bermakna dan mendukung untuk berkarya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hauw dan Vos (2010), generasi milenial terbukti sangat menghargai makna dalam pekerjaan. Walaupun gaji dan kompensasi merupakan hal yang penting dalam bekerja, namun pekerjaan yang bermakna dan menantang lebih dihargai. Bannon (2011) menyatakan bahwa generasi milenial mengharapkan pekerjaan yang mendukung untuk berkarya dan berguna bagi orang lain, generasi milenial bahkan memprioritaskan perusahaan yang terlibat memberikan bantuan bagi masyarakat. Generasi milenial juga ditemukan memiliki dorongan untuk membantu yang membutuhkan dan mengharapkan organisasi dengan misi serupa (Behrens, 2009; Cahill & Sedrak, 2012).

Dapat disimpulkan bahwa generasi milenial merupakan generasi yang mengedepankan kenyamanan, makna, dan kesempatan untuk berguna dalam pekerjaan. Selain itu berdasarkan pembahasan sebelumnya, saat seseorang mempersepsikan pekerjaan sebagai pekerjaan yang bermakna, orang tersebut dapat lebih terlibat dalam pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan milenial sebagai berikut:

“Ehmmm ... karena suka mungkin ya sama kerjanya kaya ketemu sama student-student, dengerin, ngobrol sama mereka. Seneng aja klo bisa bantu mereka nemu pendidikan yang pas buat mereka gitu. Gaji dan bonus juga menarik, tapi kaya apa yang tak pelajari, bisa terpakai di pekerjaan. Jadi kaya ... sesuatu yang aku senangi... aku pelajari... dan sekarang bisa beneran berguna buat orang itu, kaya bikin aku bertahan di sini.”

(Subjek V, 22, Junior Education Consultant)

Subjek V menyatakan alasannya memilih terlibat dan bertahan di perusahaan tersebut adalah karena V menyukai pekerjaannya. V menyukai interaksi bersama dengan para siswa, V merasa bahagia ketika bisa membantu siswa menemukan jalur pendidikan yang cocok. V mengakui bahwa gaji dan bonus juga menarik baginya, namun lebih daripada itu V merasa dapat bertahan karena mampu menerapkan apa yang disukainya. Dari pernyataannya tersebut, dapat disimpulkan bahwa V dapat menemukan makna dan menganggap bahwa pekerjaannya berarti, V kemudian menjadi

bersemangat dan berkomitmen dalam bekerja yang menandakan bahwa V sudah mengalami *work engagement*.

“...Oh semangat, semangat jelas, aku bahkan bela-belain buat kerja lembur, trus di rumah pun aku tetep lanjut kerja atau belajar-belajar tentang kerjaanku. Aku yang awal e itu kan ngambil penjurusan perkembangan dan sejak awal aku bahkan dah berharap banget untuk gamasuk ke dunia industri karena aku merasa gabisa dan pasti ga nyaman. Nah akhirnya ketika aku lagi kerja skripsi, aku ditawari buat kerja di perusahaan. Awalnya tuh aku ya merasa berat, banyak yang harus aku pelajari, kayak asing banget dengan dunia industri. Tapi lama-lama, setelah aku mulai terbiasa, aku akhirnya menemukan bahwa tempat kerjaku ini nyaman banget. Aku bisa bilang kalo aku ndak nyesel memutuskan kerja di sini, aku belajar banyak dan berkembang jadi orang yang lebih baik.”

(Subjek P, 21, Staff HRD)

Subjek P menyatakan bersemangat dalam bekerja, P bahkan rela untuk kerja lembur dan melanjutkan pekerjaannya di rumah serta menghabiskan waktunya untuk belajar lagi mengenai pekerjaannya. P mengaku bahwa sebenarnya pekerjaannya sekarang bukanlah pekerjaan yang awalnya diinginkannya. Walau begitu, P perlahan-lahan terbiasa dan akhirnya merasa nyaman dengan pekerjaannya. P menyatakan tidak menyesal atas keputusannya bekerja di perusahaannya itu, P merasa telah belajar banyak hal dan merasa menjadi orang yang lebih baik.

“ Saya memiliki ketertarikan di dunia pendidikan, lebih nyaman bagi saya untuk berinteraksi dengan siswa-siswi daripada bekerja di perusahaan. Saya merasa lebih berguna ketika bisa memberikan dukungan, berdiskusi dengan anak-anak. Di sini saya bisa bekerja dengan lebih bersemangat dan bebas. Sebenarnya, saya sudah mendapat tawaran pekerjaan di berbagai perusahaan untuk bekerja di bagian human resource. Tawaran gaji yang diberikan juga tidak kecil, saya bisa mendapatkan gaji jauh lebih besar daripada ketika saya menjadi guru seperti ini, namun saya merasa itu bukan panggilan saya.”

(Subjek R, 26, Guru Bimbingan Konseling)

Subjek R menyatakan bahwa memang tertarik dengan dunia pendidikan dan lebih nyaman ketika harus berinteraksi dengan siswa-siswi daripada bekerja di perusahaan. R merasa lebih berguna ketika bisa memberikan dukungan kepada siswa-siswinya. R merasa lebih bersemangat dan bebas ketika bekerja di sekolah. R bahkan sudah mendapat tawaran pekerjaan dari beberapa perusahaan, namun tetap memilih bekerja di tempatnya bekerja saat ini. Di sini dapat disimpulkan bahwa R mempersepsikan pekerjaannya sebagai pekerjaan yang bermakna, R merasa dapat berguna melalui pekerjaannya. Hal itu menyebabkan R begitu erat terlibat dalam pekerjaannya.

Berdasarkan data yang didapatkan dari Badan Pusat Statistik melalui survei yang diadakan hingga Agustus 2020, jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai lebih dari 138 juta. Adapun 45,86% persen dari jumlah tersebut atau lebih dari 63 juta orang di antaranya berusia 20 hingga 40 tahun atau berasal dari generasi milenial (BPS, 2020b). Dengan begitu besarnya persentase angkatan kerja yang berasal dari generasi milenial, dapat terlihat bahwa angkatan kerja yang berasal dari generasi milenial sangat mendominasi angkatan kerja di Indonesia bila dibandingkan dengan generasi-generasi lainnya. Secara konsekuen, keterlibatan kerja dari karyawan milenial menjadi sesuatu yang sangat besar pengaruhnya bagi produktivitas perusahaan dan bahkan sangat menentukan masa depan dari organisasi dan perusahaan.

Work engagement yang memberikan berbagai keuntungan bagi perusahaan seharusnya menjadi perhatian dari perusahaan dan dimiliki oleh karyawan di dalamnya. *Work engagement* dapat dicapai dengan kehadiran daripada *meaningful work*. Karyawan yang mempersepsikan pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna akan terlibat dalam pekerjaan tersebut. Generasi milenial yang menjadikan makna dalam pekerjaan sebagai hal yang penting, menjadi subjek yang relevan dalam penelitian ini. Karena itulah peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Meaningful Work* pada *Work Engagement* Karyawan Milenial”.

1.2. Batasan Masalah

Penelitian dibatasi dengan ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

- a. Variabel dalam penelitian ini adalah *meaningful work* dan *work engagement*
- b. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan milenial
- c. Penelitian ini berfokus untuk menguji pengaruh *meaningful work* pada *work engagement* karyawan milenial

1.3. Rumusan Masalah

Apakah *meaningful work* mempengaruhi *work engagement* pada karyawan milenial.

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *meaningful work* pada *work engagement* karyawan milenial.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan teoritik pada bidang psikologi industri dan organisasi dan psikologi positif, terutama mengenai *meaningful work* dan *work engagement*.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pimpinan Perusahaan
Memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan tentang peran *meaningful work* terhadap *work engagement* karyawan, khususnya karyawan milenial. Pimpinan perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian sebagai dasar untuk merancang strategi untuk mendukung karyawan mengalami *meaningful work*.
- b. Bagi Karyawan Milenial
Memberikan informasi kepada karyawan tentang peran *meaningful work* terhadap *work engagement* pada karyawan milenial. Karyawan dapat melakukan berbagai usaha dengan informasi yang sudah diperoleh melalui penelitian untuk dapat menemukan makna dalam pekerjaan dan semakin *engage* dalam pekerjaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya mengenai *work engagement* dan *meaningful work* serta pengaruh *meaningful work* pada *work engagement*.. Dalam penelitian selanjutnya, dapat menggunakan hasil penelitian sebagai dasar dan bahan evaluasi untuk penelitian lebih lanjut dalam tema-tema terkait.