

Makna Kerja sebagai Prediktor *Work Engagement* pada Karyawan Tekstil

Muhammad Aufa Al Farisi Ann Haba Sauda^{1*}, Umi Anugerah Izzati²

^{1*,2}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

Email: ^{1*}muhammadsauda.22102@mhs.unesa.ac.id, ²umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) Indonesia menghadapi tantangan serius akibat penurunan kinerja ekspor yang signifikan, menuntut perusahaan untuk memperkuat performa karyawan sebagai aset strategis. Riset ini bertujuan mengidentifikasi signifikansi korelasi antara kebermaknaan kerja dan *work engagement* pada karyawan produksi perusahaan tekstil. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, penelitian melibatkan 72 karyawan produksi Perusahaan X yang dipilih melalui *simple random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala kebermaknaan kerja yang dikembangkan berdasarkan konsep Steger (2019) dan *work engagement* berdasarkan konsep Schaufeli dan Bakker (2010), yang kemudian dianalisis menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara kebermaknaan kerja dengan *work engagement* ($r = 0,406$, $p < 0,05$), dengan kontribusi sebesar 16,4% terhadap varians *work engagement*. Temuan ini mengonfirmasi kebermaknaan kerja berperan sebagai sumber daya kerja yang memperkuat *work engagement* karyawan produksi dalam konteks industri TPT, sejalan dengan *Job Demands-Resources (JD-R) Model*. Implikasi praktis penelitian ini menyarankan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan *work engagement* melalui penguatan persepsi kebermaknaan kerja, khususnya dengan memperjelas kontribusi pekerjaan terhadap tujuan organisasi dan masyarakat luas.

Kata Kunci: Kebermaknaan Kerja, *Work Engagement*, Karyawan Produksi, Industri Tekstil, Produk Tekstil.

Abstract

The Indonesian textile and textile product (TPT) industry faces serious challenge due to significant export performance decline, demanding companies to strengthen employee performance as strategic asset. This research aims to identify the significance of relationship between work meaningfulness and work engagement on production employees of textile company. Using quantitative approach with correlational design, the research involves 72 production employees of Company X who were selected through simple random sampling. Data was collected using work meaningfulness scale that was developed based on the concept of Steger (2019) and work engagement based on the concept of Schaufeli and Bakker (2010), which then was analyzed using *Pearson Product Moment* correlation. Research results show significant positive relationship between work meaningfulness with work engagement ($r = 0.406$, $p < 0.05$), with contribution amounting to 16.4% toward work engagement variance. This finding confirms work meaningfulness plays role as work resource that strengthens work engagement of production employees in the context of TPT industry, in alignment with *Job Demands-Resources (JD-R) Model*. The practical implication of this research suggests human resource management to increase work engagement through strengthening perception of work meaningfulness, particularly by clarifying work contribution toward organizational goals and wide society.

Keywords: Meaningful Work, Work Engagement, Production Employees, Textile Industry, Textile Product.

PENDAHULUAN

Perusahaan tekstil berperan penting dalam menopang perekonomian nasional, khususnya melalui penciptaan lapangan kerja dan kontribusinya terhadap industri tekstil dan produk tekstil (TPT) yang menyumbang 6,08% dari total ekspor industri manufaktur nasional (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2025). Peran strategis ini terganggu oleh penurunan kinerja ekspor, khususnya subsektor Benang Pintal yang menurun dari 0,426% menjadi 0,316% pada 2022-2024, serta merosotnya subsektor Pakaian Jadi hingga 53,3 ribu ton dari periode sebelumnya (Badan Pusat Statistik, 2025). Resesi yang terjadi menggambarkan intensitas persaingan yang tinggi sebagai salah satu faktor, sehingga perusahaan tidak hanya dituntut meningkatkan kapasitas dan kualitas produksi, namun juga memperkuat performa karyawannya sebagai aset penguat ekspor komoditas (Arman & Aminudin, 2024). Tingkat *work engagement* dalam konteks ini menjadi hal yang krusial mengingat *work engagement* yang tinggi dapat mendorong energi, komitmen, dan dedikasi sebagai sumber ketahanan internal dalam mendukung performa menuju keberlangsungan perusahaan (Tanamal et al., 2025; Wiyanto et al., 2024; Yao et al., 2022; Ye et al., 2024).

Sebagai penelaahan awal, lebih dari sekedar peningkatan performa, karyawan dengan *work engagement* yang tinggi terasosiasi dengan kesejahteraan, kreativitas, refleksi positif tentang pekerjaan, dan komitmen terhadap organisasi (Salatun et al., 2025; Sonnentag et al., 2021; Yan & Donaldson, 2023). Sebaliknya, absen atau rendahnya *work engagement* berdampak pada konsekuensi internal, seperti *burnout* dan tekanan psikologis, yang menyebabkan menurunnya kontribusi karyawan hingga terjadinya peningkatan *turnover* (Amano et al., 2021; Hasanati & Anisa, 2024; Salunkhe et al., 2024; van Roekel et al., 2024). Efek positif yang dihasilkan melalui *work engagement* memberikan pemahaman bahwa pada akhirnya karyawan turut diuntungkan sejalan dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan performa, sehingga intervensi manajemen sumber daya manusia (MSDM) akan berlangsung efektif (Saks, 2022).

Mengacu Schaufeli & Bakker (2010), *work engagement* sendiri secara konseptual merupakan keadaan mental yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan. Lebih lanjut, karyawan dengan *work engagement* yang tinggi dalam bekerja dikarakterisasi oleh tiga hal, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi, dan penghayatan (*absorption*) (Schaufeli & Bakker, 2010). Dalam perspektif serupa, Leiter & Bakker (2010) menambahkan *work engagement* sebagai kondisi kesejahteraan kerja yang memotivasi secara emosional, yang dapat dilihat sebagai kebalikan dari kelelahan kerja (*burnout*). Digambarkan pula oleh Kahn (1990) yang memposisikan sebagai *work engagement* dan pengekspresian karyawan terhadap seluruh aspek diri, yaitu fisik, pikiran, dan emosi, dalam melaksanakan tugas dan peran kerjanya. Berdasarkan konsep-konsep tersebut, konstruk ini dipahami sebagai keadaan karyawan yang bersemangat, berdedikasi, dan menghayati dalam menjalankan setiap pekerjaannya dengan disertai perasaan positif dan kepuasan.

Menelaah konstruk dan karakteristik *work engagement*, perolehan data lapangan melalui wawancara oleh peneliti pada Perusahaan X yang bergerak dalam industri TPT menunjukkan *work engagement* karyawan produksi berada pada tingkat yang tinggi. Menurut Staf HRD Perusahaan X, karyawan menunjukkan semangat yang baik dalam menjalankan tugas harian mereka, terlihat dari tingkat energi yang tinggi dan kesediaan untuk bekerja lebih keras ketika menghadapi target produksi yang mendesak. Karyawan A juga mengonfirmasi bahwa energi kerjanya cenderung tinggi dan bersedia bekerja lebih keras ketika *line* produksi sedang sibuk. Selanjutnya, Staf HRD Perusahaan X menyebutkan ketika menghadapi kendala teknis seperti mesin bermasalah atau tekanan waktu, karyawan tidak mudah menyerah melainkan proaktif mengkomunikasikan permasalahan kepada atasan untuk segera ditangani. Sejalan dengan pernyataan karyawan B bahwa mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan segera melaporkan kendala mesin kepada bagian *maintenance* serta pimpinan.

Pada aspek dedikasi dan penghayatan, Staf HRD Perusahaan X mengamati bahwa karyawan produksi menjalankan tugas sesuai *Standard Operating Procedure* (SOP) dengan fokus pada kualitas hasil kerja, dapat menerima dengan baik ketika diberikan tantangan baru seperti stasiun kerja yang berbeda atau target yang lebih tinggi, serta menunjukkan rasa bangga terhadap pencapaian produksi tim mereka. Karyawan juga memperlihatkan konsentrasi penuh saat mengoperasikan mesin dan menjalankan pekerjaan secara terstruktur, dibuktikan dengan adanya *briefing* antar *shift* sebelum pulang untuk memastikan keberlangsungan pekerjaan. Didukung oleh informasi dari karyawan B yang menekankan pentingnya konsentrasi penuh untuk menjaga keselamatan kerja dan mencegah hal-hal yang tidak diinginkan di area produksi. Selain itu, Karyawan A menyampaikan bahwa waktu kerja terasa cepat berlalu dan bahkan masih memikirkan pekerjaan setelah *shift* selesai, menandakan tingkat penghayatan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Dinamika *work engagement* pada karyawan produksi di Perusahaan X pada dasarnya dapat dijelaskan melalui beberapa hal. Sonnentag et al. (2010) menyebutkan rasa percaya terhadap kemampuan diri, harga diri, perasaan positif, dan energi menyumbang korelasi terhadap *work engagement*, sedangkan secara eksternal dapat melalui otonomi, iklim tim, dan perilaku supervisor yang dimiliki perusahaan. Lebih jauh menurut riset kontemporer, faktor lain yang memiliki korelasi yang signifikan dapat terbagi secara positif dan negatif. Gaya kepemimpinan, kepribadian, rasa bersyukur, resiliensi, regulasi emosi, sumber daya psikologis dan sosial, serta karakteristik dari pekerjaan mampu menciptakan korelasi positif terhadap *work engagement* (Alexander et al., 2023; Cai et al., 2024; Gao et al., 2023; Karim & Rahman, 2022; Moulik & Giri, 2022; Nicuță et al., 2023; Triharjanti & Tjahjono, 2023; Wibawa & Takahashi, 2021; Zeng et al., 2025; Zhou et al., 2023). Secara negatif, diskriminasi, *neuroticism*, rasa kesepian, stres, *burnout*, perundungan di tempat kerja, adiksi sosial media, dan konflik kerja-keluarga turut berkorelasi dengan signifikan (Dong et al., 2025; Ibrahim et al., 2022; Javed et al., 2023; Jung et al., 2021; Marcelina & Archianti, 2024; Palumbo, 2024; Pranitasari & Kusumawardani, 2021; Vachhrajani et al., 2022).

Salah satu faktor yang memiliki keterkaitan dengan *work engagement* adalah kebermaknaan kerja (Alamudi, 2025; L. Lin et al., 2021; Nurmalitasaria & Puspitarini, 2024; Silva et al., 2023). Menelaah (Steger, 2019) kebermaknaan kerja diartikan sebagai interpretasi dan hubungan yang dibuat orang terkait pengalaman, situasi, dan rangsangan yang mereka temui mengenai aktivitas kerja yang positif. Konstruk tersebut dapat diukur melalui karakteristik kebermaknaan yang muncul, yaitu pekerjaan yang memiliki maksud atau bermakna, kontribusi pekerjaan pada tujuan hidup secara keseluruhan, dan kontribusi pekerjaan pada kebaikan di luar diri sendiri, yang ketiganya secara simultan menciptakan pengalaman yang bermakna (Steger, 2019). Pandangan Steger diperkuat oleh Chen et al. (2022) yang menyebutkan bahwa kebermaknaan kerja menggambarkan suatu kondisi psikologis ketika individu merasakan bahwa pekerjaannya memiliki nilai, kegunaan, serta makna yang penting. Dapat ditarik pemahaman bahwa kebermaknaan kerja merupakan persepsi positif seorang karyawan terkait makna dari pekerjaan yang dimilikinya, kontribusi pekerjaan dalam hidupnya, dan manfaat dari apa yang dikerjakan dirinya untuk orang banyak.

Korelasi kebermaknaan kerja dan *work engagement* dapat ditelaah dengan mengaplikasikan *job demands-resources model* (JD-R Model) (Albrecht et al., 2021). Menelaah Hakanen & Roodt (2010) JD-R Model merupakan konsep bahwa setiap pekerjaan memiliki dua komponen utama, yaitu tuntutan kerja dan sumber daya kerja. Tuntutan kerja mengacu pada aspek pekerjaan yang memerlukan upaya fisik, emosional, atau kognitif berkelanjutan dan berpotensi menimbulkan kelelahan, sedangkan sumber daya kerja mencakup aspek pekerjaan yang membantu individu mengurangi tuntutan kerja, meningkatkan efektivitas kerja, serta memunculkan motivasi dan *engagement* (Hakanen & Roodt, 2010). Mengacu JD-R Model dalam Albrecht et al. (2021), *work engagement* diposisikan sebagai hasil proses motivasional yang muncul ketika individu memiliki kecukupan sumber daya yang mendukung, sedangkan kebermaknaan kerja berperan sebagai sumber daya kerja yang memperkuat pengalaman positif dalam bekerja dan memungkinkan individu merasakan nilai mendalam atas pekerjaannya. Dengan kata lain, semakin besar kebermaknaan yang dirasakan individu dalam pekerjaannya, semakin kuat dorongan intrinsik yang terbentuk untuk *engage* secara penuh, berenergi, dan berdedikasi dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Dalam upaya menggali dinamika korelasi, peneliti juga melakukan riset lapangan terkait kebermaknaan kerja di Perusahaan X. Menurut Staf HRD Perusahaan X, karyawan produksi memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bermakna secara pribadi, bukan sekadar kewajiban untuk mendapatkan gaji, dan menganggap peran mereka sangat penting bagi keberlangsungan operasional perusahaan. Persepsi ini diperkuat oleh pernyataan Karyawan A yang menegaskan bahwa pekerjaannya sangat bermakna karena melalui pekerjaan tersebut dirinya dapat menghidupi istri dan anak-anaknya, sementara Karyawan B menyatakan bahwa pekerjaannya merupakan bagian penting dari kehidupannya, bukan hanya untuk mencari penghasilan semata.

Dari sisi pengembangan diri, Staf HRD Perusahaan X mengobservasi bahwa karyawan merasa pekerjaan mereka memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan teknis dan kemampuan diri, yang ditegaskan oleh Karyawan A bahwa terdapat kesempatan untuk berkembang tergantung pada kinerja dan etika dalam bekerja. Lebih jauh, karyawan juga menunjukkan kesadaran akan kontribusi pekerjaan mereka terhadap kebaikan yang lebih luas, di mana Staf HRD Perusahaan X menyebutkan bahwa karyawan menyadari produk yang mereka hasilkan bermanfaat bagi konsumen dan masyarakat, serta motivasi mereka tidak hanya berasal dari faktor gaji dan benefit tetapi juga dari kesadaran akan kontribusi tersebut. Karyawan A menjelaskan bahwa produk tekstil yang mereka hasilkan merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia (sandang), sehingga mereka merasa bangga dan ingin berkontribusi maksimal terutama di tengah kondisi industri TPT yang sedang menghadapi tantangan, sementara Karyawan B menyatakan

bahwa motivasi utamanya dalam bekerja adalah karena hasil kerjanya bermanfaat bagi orang lain, menunjukkan orientasi yang kuat terhadap makna pekerjaan yang melampaui kepentingan pribadi.

Lebih lanjut dalam upaya mengintegrasikan kebermaknaan kerja dengan kondisi penurunan ekspor industri TPT, variabel ini memiliki beberapa keunggulan sebagai sumber daya kerja. Dalam konteks meningkatnya tekanan produksi dan ketidakpastian industri, kebermaknaan kerja mampu menjaga orientasi positif karyawan terhadap tugas sehari-hari sehingga motivasi, fokus, dan energi kerja tetap terpelihara. Han et al. (2021) menegaskan bahwa kebermaknaan kerja tidak hanya memperkuat *engagement*, tetapi juga meningkatkan efektivitas perilaku kerja melalui kontribusi *in-role performance*, membuat karyawan tetap produktif meskipun berada dalam situasi industri yang penuh tekanan. Di sisi lain, Dechawatanapaisal (2021) menunjukkan bahwa ketika karyawan memandang pekerjaannya bermakna, mereka lebih cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasinya, seperti rasa tanggung jawab, intensi bertahan, dan komitmen untuk memberikan kualitas kerja terbaik. Hal ini menjadi penting dalam industri TPT yang sedang mengalami penurunan ekspor karena konsistensi perilaku kerja karyawan menjadi elemen penting dalam menjaga kelangsungan proses produksi dan kualitas *output* perusahaan. Selain itu, temuan L. Meng et al. (2023) menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja dapat mengurangi dampak negatif stresor kerja, karena persepsi bahwa pekerjaan memiliki nilai dan tujuan yang lebih luas membantu karyawan menghadapi tekanan dengan lebih adaptif dan menghindari kelelahan berlebihan.

Mengamati fenomena dan manfaat kebermaknaan kerja yang menunjukkan indikasi positif pada karyawan produksi Perusahaan X, peneliti memandang penting untuk mengangkat konstruk ini sebagai variabel dalam penelitian dengan didasarkan pada beberapa pertimbangan fundamental. Pertama, landasan teoretis JD-R Model menempatkan kebermaknaan kerja sebagai sumber daya kerja yang berperan penting dalam proses motivasional untuk membentuk *work engagement* (Albrecht et al., 2021; Hakanen & Roodt, 2010). Kedua, karakteristik kebermaknaan kerja yang mencakup interpretasi positif terhadap pekerjaan, kontribusi pada tujuan hidup, serta dampak terhadap kebaikan yang lebih luas memiliki kesesuaian konseptual dengan dimensi-dimensi *work engagement* seperti semangat, dedikasi, dan penghayatan yang menjadi fokus dalam memahami dinamika karyawan produksi (Chen et al., 2022; Steger, 2019). Ketiga, relevansi kontekstual pada sektor industri TPT, khususnya di tengah kondisi resesi dan penurunan kinerja ekspor yang menuntut perusahaan untuk memperkuat performa karyawan sebagai aset penguat daya saing, fenomena kebermaknaan kerja yang teridentifikasi di Perusahaan X menunjukkan urgensi untuk diuji secara lebih mendalam guna memahami perannya dalam mendukung *work engagement* karyawan produksi sebagai fondasi ketahanan internal perusahaan (Arman & Aminudin, 2024; Badan Pusat Statistik, 2025; Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2025).

Penelusuran terhadap riset-riset terdahulu menunjukkan konsistensi temuan mengenai korelasi positif dan bermakna antara kebermaknaan kerja dan *work engagement*. Riset oleh Silva et al. (2023) pada 292 karyawan di berbagai sektor bisnis mengonfirmasi bahwa kebermaknaan kerja memiliki influensi langsung yang bermakna pada *work engagement*, dengan model riset menjelaskan 66% varians *work engagement*. Temuan serupa diperoleh Alamudi (2025) pada 400 karyawan industri manufaktur di Jawa Timur yang menemukan bahwa kebermaknaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* dengan taraf signifikansi yang kuat. Lebih lanjut, Chen et al. (2022) melalui desain *quasi-experimental* pada 129 karyawan membuktikan bahwa kebermaknaan kerja berkontribusi 6% terhadap varians *work engagement*. Srihadiningrat & Mauludin (2025) pada 125 karyawan Kantor Pelayanan Pajak menemukan bahwa kebermaknaan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, bahkan merupakan prediktor terkuat dibandingkan faktor lain. Konsistensi korelasi ini juga dikonfirmasi oleh Albrecht et al. (2021) dalam studi terhadap 1.415 karyawan dari berbagai industri di Australia yang menemukan bahwa kebermaknaan kerja merupakan prediktor terkuat *work engagement*, menjelaskan 39% dari total varians dengan korelasi positif yang sangat kuat. Studi komparatif Violinda et al. (2023) pada 204 responden dari Indonesia dan India menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada subjek Indonesia, sementara Sudibjo & Riantini (2023) pada 176 guru sekolah swasta di Jakarta Metropolitan menemukan bahwa kebermaknaan kerja merupakan prediktor terkuat dengan efek tertinggi terhadap *work engagement*. Studi-studi tersebut secara kolektif menegaskan peran krusial kebermaknaan kerja sebagai determinan *work engagement* yang berlaku lintas konteks organisasi, industri, dan karakteristik demografis karyawan.

Menelaah sisi yang berbeda, analisis sistematis terhadap literatur menunjukkan bahwa mayoritas riset terdahulu berfokus pada sektor jasa, sektor publik, dan pendidikan, sementara konteks spesifik karyawan produksi pada industri manufaktur TPT dengan karakteristik pekerjaan repetitif dan terstandar masih terbatas dieksplorasi. Karakteristik pada konteks industri TPT ini menjadi penting mengingat pekerjaan manufaktur yang repetitif, terstandar, serta terstruktur cenderung memberikan kesan monoton dalam

bekerja, hal ini secara inheren rentan terhadap munculnya kebosanan, yang telah terbukti berkorelasi negatif dengan *work engagement*, serta berlawanan dengan upaya menumbuhkan rasa tujuan dan makna kerja (Kawada et al., 2024; Soren & Ryff, 2023). Lebih lanjut, kontras dengan riset-riset terdahulu, penelitian ini menitikberatkan pada karyawan produksi di perusahaan tekstil yang tengah menghadapi dinamika resesi industri dengan penurunan kinerja ekspor signifikan pada subsektor Benang Pintal dan Pakaian Jadi, suatu konteks yang memiliki urgensi tinggi namun belum memperoleh perhatian empiris memadai (Badan Pusat Statistik, 2025; Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2025). Eksplorasi pada konteks ini krusial dengan memandang industri TPT sebagai sektor padat karya dengan tekanan eksternal tinggi memerlukan pemahaman spesifik tentang bagaimana kebermaknaan kerja berkontribusi terhadap *work engagement* karyawan produksi sebagai fondasi ketahanan internal perusahaan, yang pada gilirannya memberikan landasan bagi pengembangan strategi MSDM yang relevan untuk mempertahankan performa karyawan di tengah tantangan industri.

Menelaah paparan terkait kebermaknaan dan *work engagement* dalam bekerja, serta mengamati konsistensi temuan empiris pada berbagai konteks organisasi, penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum adanya bukti empiris mengenai korelasi antara kedua variabel dalam sektor perusahaan tekstil di Indonesia yang berfokus pada karyawan produksi dengan serangkaian karakteristik pekerjaannya. Oleh sebab itu, dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini, yaitu: "Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebermaknaan kerja dengan *work engagement* pada karyawan produksi perusahaan tekstil." Dengan demikian, riset ini diharapkan dapat menyumbang kontribusi teoritis yang memperluas validitas empiris korelasi kedua konstruk dalam konteks industri TPT, sekaligus memberikan landasan praktis bagi MSDM dalam mengembangkan strategi peningkatan *work engagement* melalui penguatan kebermaknaan kerja, khususnya pada industri manufaktur yang berperan strategis dalam menopang perekonomian nasional.

METODE

Riset yang dilakukan mengadopsi pendekatan kuantitatif desain korelasional yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara kebermaknaan kerja dan *work engagement* pada karyawan produksi Perusahaan X. Desain korelasional dipilih karena memungkinkan peneliti mengidentifikasi korelasi antarvariabel tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti (Jannah, 2018).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan produksi departemen *weaving* Perusahaan X yang berjumlah 243 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 72 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel (Wahab & Junaedi, 2022). Teknik ini sesuai untuk populasi karyawan *weaving* yang menjalankan fungsi produksi homogen dengan prosedur kerja terstandar, tanpa stratifikasi berdasarkan *level* jabatan atau spesialisasi tugas yang memerlukan teknik sampling berlapis, serta meminimalkan bias seleksi yang dapat timbul dari keterlibatan *judgment* dalam pemilihan responden. Adapun partisipan yang dilibatkan harus memenuhi kriteria: (1) merupakan karyawan produksi departemen *weaving*, (2) aktif bekerja pada saat pengambilan data, dan (3) bersedia berpartisipasi secara sukarela.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua instrumen. Skala kebermaknaan kerja dikembangkan berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Steger (2019), meliputi makna pekerjaan, kontribusi pekerjaan terhadap tujuan hidup, dan kontribusi pekerjaan terhadap kebaikan di luar diri. Skala terdiri dari 11 *item* dengan format Likert lima pilihan jawaban (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, serta 5 = Sangat Setuju). Skala *work engagement* dikembangkan berdasarkan konsep Schaufeli & Bakker (2010), yang mencakup dimensi *vigor*, dedikasi, dan *absorption*, terdiri dari 19 *item* dengan format respons yang sama.

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, kedua instrumen diujicobakan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas yang dilakukan kepada 30 responden dengan karakteristik serupa. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson dengan kriteria item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361 untuk $N = 30$) pada taraf signifikansi 5% (Jannah, 2018). Selanjutnya, uji reliabilitas memanfaatkan besaran koefisien Cronbach's Alpha dengan batas penerimaan $\alpha \geq 0,70$ dan *item-rest correlation* $> 0,300$ sebagai standar daya beda item yang baik (Cristobal et al., 2007; Taber, 2018). Hasil pengujian kedua instrumen disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	No. Item	rhitung	Item-Rest Correlation	α	Keterangan
Kebermaknaan Kerja	1	0,516	0,398	0,871	Valid dan Reliabel
	2	0,498	0,409		
	3	0,841	0,776		
	4	0,725	0,654		
	5	0,724	0,649		
	6	0,471	0,375		
	7	0,782	0,724		
	8	0,613	0,501		
	9	0,649	0,558		
	10	0,628	0,545		
	11	0,787	0,719		
Work Engagement	1	0,733	0,702	0,897	Valid dan Reliabel
	2	0,682	0,632		
	3	0,632	0,589		
	4	0,628	0,553		
	5	0,487	0,409		
	6	0,741	0,692		
	7	0,604	0,527		
	8	0,781	0,755		
	9	0,699	0,664		
	10	0,422	0,498		
	11	0,523	0,393		
	12	0,513	0,519		
	13	0,427	0,313		
	14	0,595	0,655		
	15	0,526	0,532		
	16	0,566	0,708		
	17	0,435	0,544		
	18	0,448	0,379		
	19	0,604	0,387		

Perolehan validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada kedua skala memenuhi kriteria validitas, dengan nilai rhitung berkisar antara 0,471-0,841 untuk skala kebermaknaan kerja dan 0,422-0,781 untuk skala *work engagement*, yang keseluruhannya lebih besar dari rtabel (0,361). Lebih lanjut, perolehan reliabilitas menunjukkan bahwa skala kebermaknaan kerja memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,871 dengan *item-rest correlation* berkisar antara 0,375-0,776, sedangkan skala *work engagement* memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,897 dengan *item-rest correlation* berkisar antara 0,313-0,755. Dengan demikian, kedua instrumen dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam pengambilan data penelitian.

Adapun prosedur penelitian secara keseluruhan meliputi: (1) penyusunan instrumen, (2) pengajuan izin kepada pihak perusahaan, (3) uji coba instrumen, (4) pengambilan data kepada responden sesuai kriteria, dan (5) pengolahan serta analisis data.

Analisis data dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS v.25. Sebelum masuk pada tahap uji korelasi, dipaparkan karakteristik demografis responden dan statistik deskriptif, serta dilanjutkan dengan uji prasyarat analisis, yaitu uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan uji linearitas menggunakan *Test for Linearity*. Korelasi dinyatakan signifikan apabila nilai $p < 0,05$, dengan kekuatan dan arah korelasi diinterpretasikan berdasarkan koefisien korelasi (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Riset ini melibatkan 72 karyawan produksi departemen *weaving* Perusahaan X. Menelaah data demografis yang dikumpulkan, mayoritas responden laki-laki sebanyak 67 responden (93,1%) dan perempuan sebanyak 5 responden (6,9%). Ditinjau dari masa kerja, secara berurutan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, 1-3 tahun, 3-5 tahun, dan lebih dari 5 tahun sebanyak 4 (5,6%), 27 (37,5%),

17 (23,6%), dan 24 (33,3%) responden. Dari segi usia, responden terbanyak berada pada rentang usia 30-34 tahun sebanyak 33 orang (45,8%), diikuti 25-29 tahun sebanyak 22 orang (30,6%), 20-24 tahun sebanyak 9 orang (12,5%), 35-39 tahun sebanyak 7 orang (9,7%), dan 45-49 tahun sebanyak 1 orang (1,4%). Berdasarkan status pernikahan, responden yang sudah menikah sebanyak 57 orang (79,2%), belum menikah sebanyak 14 orang (19,4%), dan dengan status duda/janda sebanyak 1 orang (1,4%). Secara lengkap, karakteristik demografis responden disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Demografis Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	67	93,1
	Perempuan	5	6,9
Masa Kerja	< 1 Tahun	4	5,6
	1-3 Tahun	27	37,5
	3-5 Tahun	17	23,6
	> 5 Tahun	24	33,3
Usia	20-24 Tahun	9	12,5
	25-29 Tahun	22	30,6
	30-34 Tahun	33	45,8
	35-39 Tahun	7	9,7
	45-49 Tahun	1	1,4
Status Pernikahan	Belum Menikah	14	19,4
	Menikah	57	79,2
	Duda/Janda	1	1,4

Statistik Deskriptif

Berdasarkan perolehan data pada Tabel 3 di bawah, tervisualisasi gambaran deskriptif untuk kedua variabel penelitian. Pada variabel kebermaknaan kerja, skor minimum yang diperoleh adalah 36 dengan skor maksimum 54, sehingga diperoleh rentang skor sebesar 18. Nilai rata-rata (*mean*) sebesar 45,68 dengan standar deviasi 4,252. Pada variabel *work engagement*, skor minimum yang diperoleh adalah 64 dengan skor maksimum 93, sehingga diperoleh rentang skor sebesar 29. Nilai *mean* sebesar 74,42 dengan standar deviasi 5,971.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Range	Min	Max	Mean	SD
Kebermaknaan Kerja	72	18	36	54	45,68	4,252
<i>Work Engagement</i>	72	29	64	93	74,42	5,971

Selanjutnya dengan menelaah Azwar (2013), kategorisasi taraf variabel kemudian dapat dirumuskan menggunakan formula:

Tabel 4. Norma Kategorisasi Variabel

Taraf	Formula	Keterangan
Rendah	$X < (\mu - 1.0\sigma)$	X: Skor individu μ : <i>Mean</i> σ : Standar deviasi
Sedang	$(\mu - 1.0\sigma) \leq X < (\mu + 1.0\sigma)$	
Tinggi	$(\mu + 1.0\sigma) \leq X$	

Mengacu formula pada Tabel 4, dapat terkalkulasi perolehan distribusi kategorisasi kedua variabel sebagai berikut:

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Variabel

Variabel	Rendah	Sedang	Tinggi
Kebermaknaan Kerja	9 Orang (12,5%)	49 Orang (68,1%)	14 Orang (19,4%)
<i>Work Engagement</i>	11 Orang (15,3%)	48 Orang (66,7%)	13 Orang (18,1%)

Mengambil kesimpulan dari perolehan statistik, dapat tervisualisasi bahwa mayoritas sampel (49 responden) memiliki tingkat kebermaknaan kerja yang berada pada kategori sedang (68,1%). Hal serupa ditunjukkan pada tingkat *work engagement* sejumlah 48 responden yang juga berada pada kategori yang sama (66,7%).

Uji Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas untuk memastikan data memenuhi asumsi yang diperlukan dalam analisis korelasi *Pearson Product Moment*.

Uji normalitas dilakukan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data kedua variabel memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas untuk analisis parametrik.

Uji linieritas dilakukan menggunakan *Test for Linearity* untuk mengetahui apakah korelasi antara variabel kebermaknaan kerja dengan *work engagement* bersifat linier. Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa korelasi antara kedua variabel bersifat linier. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas dan linieritas, maka analisis dapat dilanjutkan ke tahap uji hipotesis.

Perolehan uji prasyarat analisis secara lengkap disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Variabel	Uji Prasyarat	Nilai Statistik	Signifikansi	Keterangan
Kebermaknaan Kerja - <i>Work Engagement</i>	Normalitas	0,083	0,200	Normal
	Linieritas	16,428	0,000	Linier

Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat terpenuhi, dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* untuk menguji tingkat kebermaknaan korelasi antara kedua variabel pada *setting* penelitian yang telah ditetapkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kebermaknaan kerja dengan *work engagement*, dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,406 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Selanjutnya dengan menelaah Sugiyono (2019), interval koefisien korelasi dibedakan ke dalam lima taraf, meliputi Sangat Rendah (0,00-0,199), Rendah (0,20-0,399), Sedang (0,40-0,599), Kuat (0,60-0,799), dan Sangat Kuat (0,80-1,000), sehingga nilai koefisien korelasi yang diperoleh memvisualisasikan kekuatan korelasi antara kedua variabel berada pada kategori sedang. Arah korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kebermaknaan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula *work engagement* yang ditunjukkan.

Koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 0,164 menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja memberikan kontribusi sebesar 16,4% terhadap varians *work engagement*, sedangkan sisanya sebesar 83,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini mengonfirmasi hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kebermaknaan kerja dengan *work engagement* pada karyawan produksi Perusahaan X.

Perolehan uji hipotesis secara lengkap disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (p)	Koefisien Determinasi (r^2)	Keterangan
Kebermaknaan Kerja - <i>Work Engagement</i>	0,406	0,000	0,164	Signifikan

Pembahasan

Perolehan riset yang dilakukan memvisualisasikan eksistensi korelasi positif signifikan antara kebermaknaan kerja dan *work engagement* pada karyawan bagian produksi di departemen *weaving* Perusahaan X ($r = 0,406$, $p < 0,05$). Temuan ini memberikan bukti empiris dalam ranah pekerja produksi pada industri TPT di Indonesia, sekaligus menjawab celah riset yang selama ini lebih berfokus pada sektor jasa, pendidikan, maupun birokrasi pemerintahan.

Kontribusi varians sebesar 16,4% mengindikasikan bahwa meskipun bermakna secara statistik, kebermaknaan bukan faktor dominan yang membentuk *engagement* karyawan produksi. Proporsi ini konsisten dengan Chen et al. (2022) yang melaporkan kontribusi 6% melalui desain *quasi-experimental*, namun jauh lebih rendah dibanding Albrecht et al. (2021) yang mencatat 39% pada 1.415 pekerja lintas

industri di Australia, serta Srihadiningrat & Mauludin (2025) dengan kontribusi 71,4% pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak. Perbedaan besaran ini dapat dipandang sebagai cerminan karakteristik tersendiri dalam konteks manufaktur yang dapat dijelaskan secara teoretis dan mendalam.

Perbedaan tingkat kekuatan korelasi yang terjadi dapat dipahami melalui JD-R model yang menempatkan kebermaknaan kerja sebagai salah satu *job resources* yang bekerja bersama sumber daya kerja lainnya dalam memunculkan proses motivasional (Albrecht et al., 2021). Dalam konteks kerja produksi yang bersifat rutinitas dan sangat terstruktur, sumber daya lain seperti dukungan atasan langsung, kondisi fisik lingkungan kerja, serta mekanisme produksi kemungkinan memainkan peran pelengkap yang lebih signifikan. Albrecht et al. (2021) juga mencatat bahwa selain kebermaknaan, faktor seperti variasi tugas, peluang pengembangan, serta otonomi berkontribusi secara simultan terhadap *work engagement*, dengan variasi tugas menjadi prediktor yang paling kuat dan menjelaskan hingga 49% varians kebermaknaan.

Moderatnya kontribusi kebermaknaan juga dapat dijelaskan melalui *Job Characteristics Model* (JCM) dari Hackman et al. (2015), yang mengidentifikasi lima dimensi inti pekerjaan pembentuk motivasi intrinsik, yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Dalam konteks pekerjaan produksi tekstil, tiga dimensi kritis mengalami keterbatasan inheren. *Skill variety* rendah akibat standarisasi proses ketat, otonomi terbatas karena keharusan mengikuti SOP berdasarkan kapasitas maksimal mesin, serta *task identity* terfragmentasi akibat spesialisasi peran dalam rantai produksi. Menurut JCM, kebermaknaan psikologis dimediasi oleh ketiga dimensi tersebut, sedangkan *autonomy* memoderasi seberapa kuat kebermaknaan memunculkan motivasi intrinsik. Keterbatasan struktural pada dimensi kritis ini menjelaskan mengapa kebermaknaan, meskipun hadir melalui *task significance*, memiliki kontribusi lebih moderat dibanding konteks kerja dengan otonomi tinggi seperti sektor jasa dan publik.

Pada integrasinya dengan kondisi lapangan, data wawancara mengungkapkan bahwa karyawan membangun kebermaknaan melalui dua jalur alternatif yang melampaui batasan struktural tersebut. Kesadaran bahwa produk tekstil merupakan kebutuhan pokok manusia (sandang) memberikan *task significance* yang kuat, di mana karyawan memahami bahwa hasil kerja mereka merupakan salah satu kebutuhan primer manusia yang harus dipenuhi (Data Wawancara, 2025). Di sisi lain, kemampuan pekerjaan untuk menghidupi keluarga menciptakan *meaning making through work* yang personal. Karyawan menyatakan "sangat bermakna, karena pekerjaan ini kami bisa menghidupi istri dan anak-anak" serta "tujuan awal untuk bekerja pastinya penghasilan, kalau penghasilan sudah tercukupi dan dapat menghidupi keluarga, maka pekerjaan ini bagian penting untuk hidup saya" (Data Wawancara, 2025). Kebermaknaan yang bersumber dari kedua jalur ini, meskipun tidak dapat sepenuhnya mengkompensasi keterbatasan *skill variety* dan *autonomy*, tetap mampu mentransformasikan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka dari sekadar tugas rutin menjadi aktivitas yang memiliki nilai dan tujuan.

Korelasi positif antara kebermaknaan dan *engagement* dapat dijelaskan melalui tiga jalur psikologis yang saling memperkuat, sejalan dengan proposisi Kahn (1990) bahwa kebermaknaan merupakan kondisi psikologis fundamental untuk terjadinya *engagement*. Jalur kognitif terbentuk ketika pemahaman atas makna pekerjaan menghubungkan identitas kerja dengan konsep diri yang lebih luas. Data wawancara menunjukkan karyawan memandang pekerjaan sebagai "bagian penting dari kehidupan, bukan sekadar untuk mencari penghasilan," menandakan internalisasi makna ke dalam konsep diri (Data Wawancara, 2025; Oprea et al., 2020). Staf HRD Perusahaan X juga mengonfirmasi bahwa karyawan produksi memandang pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bermakna secara pribadi, bukan sekadar kewajiban untuk mendapatkan gaji (Data Wawancara, 2025), memperkuat argumen bahwa kebermaknaan berfungsi sebagai jangkar kognitif yang menghubungkan aktivitas kerja harian dengan narasi kehidupan yang lebih besar.

Jalur afektif muncul ketika pekerjaan bermakna membangkitkan emosi positif sebagai sumber energi. Kebanggaan terhadap kontribusi kerja terlihat dari pengakuan karyawan yang merasa bangga dan ingin berkontribusi dengan maksimal di tempat kerja terutama ketika kondisi industri tekstil di Indonesia sedang menghadapi kesulitan (Data Wawancara, 2025), menunjukkan bahwa kebermaknaan tidak hanya menghasilkan kepuasan pasif tetapi juga memobilisasi emosi positif yang mendorong tindakan proaktif. Emosi positif ini tidak hanya memperkuat *engagement* tetapi juga berfungsi sebagai *buffer* terhadap tekanan eksternal (Canboy et al., 2023). Staf HRD Perusahaan X menambahkan bahwa karyawan menunjukkan rasa bangga terhadap pencapaian produksi tim mereka (Data Wawancara, 2025), mengindikasikan bahwa emosi positif yang terkait dengan kebermaknaan juga memiliki dimensi kolektif yang memperkuat kohesi kelompok.

Jalur motivasional memperlihatkan bahwa pekerjaan bermakna berfungsi sebagai pendorong intrinsik. Orientasi *greater good* terungkap dari temuan bahwa ketika ditanya tentang motivasi utama, karyawan menyatakan bahwa hasil kerja yang bermanfaat bagi orang lain merupakan dorongan utama dalam bekerja

(Data Wawancara, 2025), menunjukkan bahwa kebermaknaan yang berakar pada kontribusi sosial dapat mengatasi keterbatasan otonomi dalam pekerjaan produksi (Sánchez-Cardona et al., 2023). Staf HRD Perusahaan X juga mencatat bahwa motivasi karyawan tidak hanya berasal dari faktor gaji dan benefit tetapi juga dari kesadaran akan kontribusi tersebut (Data Wawancara, 2025), mengonfirmasi bahwa kebermaknaan berfungsi sebagai sumber motivasi intrinsik yang independen dari *reward* ekstrinsik.

Ketiga jalur ini bekerja simultan, yaitu pemahaman kognitif tentang signifikansi pekerjaan membangkitkan emosi positif (jalur afektif), yang memperkuat dorongan intrinsik untuk berkontribusi maksimal (jalur motivasional), menghasilkan pola *engagement* yang ditandai semangat, dedikasi, dan penghayatan penuh. Manifestasi nyata terlihat dalam data wawancara, di mana karyawan menunjukkan energi kerja tinggi karena bekerja dengan sungguh-sungguh, kesediaan berusaha lebih keras, kepatuhan terhadap SOP dengan fokus pada kualitas hasil produksi dan target produksi sesuai order, penerimaan terhadap tantangan baru seperti rotasi dan target produksi yang merupakan hal biasa, konsentrasi penuh saat mengoperasikan mesin karena berdampak terhadap *safety* di tempat kerja, serta perasaan waktu kerja berlalu dengan cepat ketika produksi lancar (Data Wawancara, 2025). Pola ini sesuai konsep *work engagement* menurut Schaufeli & Bakker (2010) yang memadukan *vigor*, dedikasi, dan *absorption*.

Temuan ini memperoleh relevansi krusial dalam konteks industri TPT yang menghadapi penurunan kinerja ekspor signifikan pada subsektor Benang Pintal (dari 0,426% menjadi 0,316%) dan Pakaian Jadi (merosot 53,3 ribu ton). Kesadaran karyawan akan kontribusi pekerjaannya terhadap pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat berfungsi sebagai sumber kebermaknaan yang relatif stabil, meskipun situasi industri mengalami tekanan. Nurmalitasaria & Puspitarini (2024) menunjukkan bahwa kebermaknaan menjadi semakin penting ketika organisasi berada dalam kondisi menantang, karena rasa tujuan yang jelas mampu memperkuat *engagement*. Dalam kondisi ketidakpastian organisasi tersebut pula, kebermaknaan dapat berfungsi sebagai penyangga psikologis yang melindungi karyawan dari dampak negatif. Temuan ini sejalan dengan Teori Konservasi Sumber Daya dari Hobfoll et al. (2018) yang menjelaskan bahwa individu akan menginvestasikan sumber daya mereka pada aktivitas yang memberi keuntungan tambahan.

Pekerjaan yang dipersepsikan bermakna menjadi sumber daya berharga yang mendorong karyawan tetap *engage* meskipun berada dalam situasi penuh ketidakpastian. Data wawancara memperlihatkan bahwa *briefing* antar *shift* tidak hanya berfungsi teknis, tetapi juga memperkuat interaksi sosial dan rasa kontribusi pada tim. Staf HRD Perusahaan X mencatat bahwa karyawan memperlihatkan konsentrasi penuh saat mengoperasikan mesin dan menjalankan pekerjaan secara terstruktur. Dapat terlihat pada praktik *briefing* antar *shift* sebelum pulang untuk memastikan keberlangsungan pekerjaan yang memvisualisasikan bahwa struktur kerja kolaboratif ini memperkuat kebermaknaan melalui penciptaan rasa kontribusi kolektif (Data Wawancara, 2025). Taqwim & Suhariadi (2024) menemukan bahwa perilaku pengembangan pekerjaan berpengaruh terhadap *engagement* melalui kebermaknaan, yang berarti karyawan yang mampu memaknai tugasnya cenderung memiliki semangat lebih besar untuk merancang cara kerja yang lebih optimal.

Mengingat koefisien determinasi 16,4% yang menunjukkan 83,6% varians *engagement* dijelaskan oleh faktor lain, perusahaan perlu mengembangkan pendekatan holistik yang memperkuat sumber daya pekerjaan secara simultan. Sudibjo & Riantini (2023) menunjukkan bahwa kebermaknaan merupakan prediktor paling kuat terhadap *engagement* dengan koefisien 0,497, menggarisbawahi pentingnya klarifikasi kontribusi. Strategi penguatan komunikasi kontribusi dapat diimplementasikan melalui program terstruktur seperti *townhall meeting* triwulanan yang menyajikan visualisasi kontribusi produksi terhadap target ekspor, pemasangan papan informasi digital mengenai testimoni pelanggan, dan program "*employee spotlight*" yang menampilkan dampak kontribusi individu.

Penyediaan kesempatan pengembangan keterampilan dapat dilakukan melalui program pelatihan teknis berjenjang dengan sertifikasi internal, skema rotasi stasiun kerja terencana, dan jalur karier transparan. Albrecht et al. (2021) melaporkan bahwa peluang pengembangan menyumbang 37% varians kebermaknaan, sementara P.-S. Lin et al. (2025) menemukan pengaruh positif kesempatan pengembangan terhadap kebermaknaan dan *engagement* pada 548 agen real estat. Meskipun data wawancara menunjukkan karyawan telah mempersepsikan adanya kesempatan pengembangan berdasarkan kinerja dan etika kerja (Data Wawancara, 2025), perusahaan perlu mengeksplisitkan peluang ini melalui program terstruktur yang lebih formal dan transparan untuk memperkuat persepsi positif tersebut.

Penciptaan ruang otonomi meskipun dalam batasan SOP dapat dilakukan melalui gugus kendali mutu mingguan, sistem kotak saran digital dengan mekanisme penghargaan, dan pelibatan dalam sesi pemecahan masalah ketika terjadi kendala teknis. Data wawancara menunjukkan bahwa karyawan telah menunjukkan perilaku proaktif dalam mengomunikasikan permasalahan, terutama ketika menghadapi kendala mesin dengan segera melaporkan kepada bagian *maintenance* dan pimpinan (Data Wawancara, 2025). Perilaku proaktif ini menunjukkan adanya ruang psikologis untuk berpartisipasi dalam pemecahan masalah. James

(2021) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa persepsi kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya berpengaruh positif terhadap *engagement*, dengan kebermaknaan memediasi korelasi tersebut hingga 47%. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat ruang psikologis yang sudah ada melalui mekanisme formal seperti *quality circle* dan sistem penghargaan atas usulan perbaikan.

Penguatan dukungan supervisor dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan yang menekankan komunikasi empatik, formalisasi pengarahan antar giliran kerja sebagai momentum kolaborasi, dan sistem apresiasi terstruktur seperti karyawan teladan bulanan. F. Meng et al. (2022) menemukan bahwa kebermaknaan yang muncul dari rasa keanggotaan dalam organisasi memediasi korelasi antara kepemimpinan transformasional dan *engagement* pada 261 petugas polisi di China, sementara Swanzy et al. (2025) menunjukkan kepemimpinan melayani berpengaruh positif terhadap kebermaknaan ($\beta=0,149$, $p<0,05$). Data wawancara menegaskan pentingnya interaksi sosial ini, di mana karyawan telah melakukan *briefing* pergantian *shift* dan membangun komunikasi proaktif dengan atasan serta bagian pemeliharaan (Data Wawancara, 2025). Lebih lanjut, karyawan menunjukkan keterbukaan terhadap tantangan baru seperti rotasi stasiun kerja atau target yang lebih tinggi, mengindikasikan bahwa dukungan supervisor yang memadai memungkinkan karyawan menerima tantangan sebagai kesempatan pertumbuhan. Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung memberikan kontribusi penting dalam menjaga semangat kerja.

Dalam konteks resesi industri, perusahaan perlu mengomunikasikan kondisi dan strategi penyesuaian secara transparan. Ketidakpastian yang tidak dijelaskan dengan baik berpotensi mengurangi persepsi kebermaknaan dan melemahkan *engagement*. Faisaluddin et al. (2024) menunjukkan bahwa kebermaknaan berpengaruh signifikan terhadap *engagement* dan komitmen afektif terhadap perubahan pada 234 dosen, sementara Widodo et al. (2025) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi, kebermaknaan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *engagement* pada 360 karyawan generasi Z. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang bermakna berperan penting dalam mendukung proses transformasi organisasi, terutama bagi karyawan muda. Program pembaruan informasi bisnis secara berkala, forum transparansi, serta pelibatan karyawan dalam inisiatif efisiensi biaya dapat membantu mempertahankan rasa kebermaknaan ketika perusahaan berada dalam situasi yang menantang.

Perolehan riset yang dilakukan memperluas bukti empiris korelasi antara kebermaknaan dan *engagement* dalam konteks industri TPT di Indonesia, yang sebelumnya belum banyak diteliti. Konsistensi hasil dengan berbagai studi di beragam sektor memperkuat proposisi teoretis bahwa korelasi positif antara kedua konstruk tersebut bersifat lintas konteks organisasi dan karakteristik demografis (Alamudi, 2025; Albrecht et al., 2021; Silva et al., 2023; Srihadiningrat & Mauludin, 2025). Meskipun demikian, besaran korelasi yang relatif moderat ($r = 0,406$) dalam penelitian ini menunjukkan nuansa kontekstual yang penting. Pada lingkungan manufaktur dengan karakteristik pekerjaan yang repetitif dan terstandar, faktor lain seperti sistem kerja, teknologi produksi, dan kondisi lingkungan fisik memiliki pengaruh yang lebih menonjol dalam menjelaskan varians *engagement*. Temuan ini selaras dengan kerangka JD-R Model yang menekankan bahwa *engagement* dipengaruhi oleh kombinasi *multiple job resources*, bukan hanya kebermaknaan semata, sehingga perusahaan manufaktur perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya pekerjaan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil. Pertama, desain korelasional tidak memungkinkan penetapan hubungan kausal secara pasti, sehingga penelitian selanjutnya perlu menggunakan desain longitudinal atau *quasi-eksperimental* seperti pendekatan yang diterapkan oleh Chen et al. (2022). Kedua, fokus penelitian pada satu perusahaan membatasi keterumuman hasil, sehingga pengambilan sampel dari beberapa perusahaan tekstil dengan karakteristik berbeda diperlukan untuk memperluas validitas eksternal. Ketiga, penelitian ini belum memasukkan variabel mediator atau moderator yang dapat memperkaya pemahaman tentang mekanisme hubungan antara kedua konstruk. Tan et al. (2023) menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan *psychological capital* dapat memoderasi hubungan antara kebermaknaan kerja dan *work engagement*, mengindikasikan pentingnya pengujian variabel kontekstual dalam model penelitian.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Mengacu pada perolehan analisis korelasi *Pearson Product Moment*, hipotesis penelitian diterima bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara kebermaknaan kerja dengan *work engagement* pada karyawan produksi Perusahaan X ($r = 0,406$, $p < 0,05$). Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan korelasi kategori sedang dengan arah positif, yang berarti semakin tinggi kebermaknaan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi *work engagement* yang ditunjukkan. Koefisien determinasi ($r^2 = 0,164$)

mengindikasikan kebermaknaan kerja memberikan kontribusi 16,4% terhadap varians *work engagement*, sementara 83,6% sisanya dipengaruhi faktor lain seperti gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, dan karakteristik pekerjaan.

Secara teoretis, penelitian ini memperluas validitas empiris JD-R Model dalam konteks industri manufaktur TPT Indonesia, khususnya pada karyawan produksi dengan karakteristik pekerjaan repetitif dan terstandar yang sebelumnya belum banyak dieksplorasi. Kontribusi empiris penelitian terletak pada konfirmasi bahwa kebermaknaan kerja berperan sebagai sumber daya kerja yang membentuk *work engagement* melalui jalur kognitif, afektif, dan motivasional, dengan tingkat korelasi yang konsisten namun lebih moderat dibandingkan sektor jasa atau pendidikan, mengindikasikan peran penting faktor kontekstual dalam industri manufaktur. Secara praktis, temuan ini sangat relevan bagi industri TPT yang tengah menghadapi tekanan resesi dan penurunan kinerja ekspor, di mana kebermaknaan kerja terbukti menjadi sumber ketahanan psikologis yang dapat dikelola manajemen untuk mempertahankan *work engagement* karyawan produksi sebagai fondasi daya saing perusahaan di tengah ketidakpastian industri.

Saran

MSDM di industri TPT direkomendasikan mengimplementasikan strategi konkret untuk memperkuat kebermaknaan kerja dan *work engagement* karyawan produksi. Pertama, mengembangkan program komunikasi terstruktur seperti *townhall meeting* triwulanan yang menyajikan visualisasi kontribusi produksi terhadap target ekspor, pemasangan papan informasi digital mengenai testimoni pelanggan, dan program "*employee spotlight*" yang menampilkan dampak kontribusi mereka. Kedua, menyediakan program pelatihan teknis berjenjang dengan sertifikasi internal, skema rotasi stasiun kerja terencana, dan jalur karier transparan untuk memperkuat persepsi peluang pengembangan. Ketiga, menciptakan ruang otonomi melalui gugus kendali mutu mingguan, sistem kotak saran digital dengan mekanisme penghargaan, dan pelibatan dalam sesi pemecahan masalah ketika terjadi kendala teknis. Keempat, memperkuat dukungan penyelia melalui pelatihan kepemimpinan yang menekankan komunikasi empatik, formalisasi pengarahan antar giliran kerja sebagai momentum kolaborasi, dan sistem apresiasi terstruktur seperti karyawan teladan bulanan.

Penelitian mendatang disarankan menggunakan desain longitudinal atau uji eksperimen intervensi kebermaknaan (misalnya pelatihan perancangan ulang pekerjaan) dengan pengukuran di beberapa titik waktu untuk menetapkan hubungan kausal yang lebih definitif. Cakupan sampel perlu diperluas melibatkan berbagai perusahaan tekstil dari subsektor berbeda untuk meningkatkan validitas eksternal. Penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan model komprehensif dengan memasukkan variabel mediator seperti *psychological capital*, *job crafting*, atau *person-job fit*, serta variabel moderator seperti gaya kepemimpinan (*servant*, *transformational*, *ethical*), dukungan organisasi, atau karakteristik demografis untuk memahami kondisi batas dan mekanisme kompleks hubungan kebermaknaan kerja dan *work engagement*. Studi komparatif lintas sektor manufaktur juga direkomendasikan untuk mengidentifikasi apakah besaran kontribusi kebermaknaan kerja bervariasi berdasarkan karakteristik industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamudi, A. K. (2025). Millennials employees' work engagement: The influence of empowering leadership, self-efficacy and work meaningfulness. *Journal of Global Business and Management Review*, 7(1), 84–102. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v7i1.10343>
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, 13(7), 4045. <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Alexander, B., Nainggolan, E. E., & Muslikah, E. D. (2023). Big Five Personality Traits dan work engagement karyawan di Surabaya. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 10443–10455.
- Amano, H., Fukuda, Y., Shibuya, K., Ozaki, A., & Tabuchi, T. (2021). Factors associated with the work engagement of employees working from home during the COVID-19 pandemic in Japan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10495. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910495>
- Arman, R., & Aminudin, A. (2024). Peran modal sumber daya manusia dalam memperkuat daya saing ekspor: Studi kasus pada perusahaan kerajinan furniture di Kabupaten Jepara. *Tiekom: Scientific Research Journal*, 1(1), 63–68.
- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian* (16th ed.). Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Berat bersih ekspor bulanan hasil industri menurut komoditas (ribu ton) 2022-2025*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjMxNiMy/berat-bersih-ekspor-bulanan-hasil-industri-menurut-komoditas.html>

- Cai, M., Wang, M., & Cheng, J. (2024). The effect of servant leadership on work engagement: The role of employee resilience and organizational support. *Behavioral Sciences*, 14(4), 300. <https://doi.org/10.3390/bs14040300>
- Canboy, B., Tillou, C., Barzantny, C., Güçlü, B., & Benichoux, F. (2023). The impact of perceived organizational support on work meaningfulness, engagement, and perceived stress in France. *European Management Journal*, 41(1), 90–100. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.12.004>
- Chen, L., Li, X., & Xing, L. (2022). From mindfulness to work engagement: The mediating roles of work meaningfulness, emotion regulation, and job competence. *Frontiers in Psychology*, 13, 997638. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.997638>
- Cristobal, E., Flavián, C., & Guinaliú, M. (2007). Perceived e-service quality (PeSQ). *Managing Service Quality: An International Journal*, 17(3), 317–340. <https://doi.org/10.1108/09604520710744326>
- Dechawatanapaisal, D. (2021). Meaningful work on career satisfaction: A moderated mediation model of job embeddedness and work-based social support. *Management Research Review*, 44(6), 889–908. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2020-0308>
- Dong, X., Guo, X., Fu, Y., & Fu, T. (2025). Impact of work-family conflict on work engagement among female university teachers: Evidence from China. *PloS One*, 20(3), e0319785. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0319785>
- Faisaluddin, F., Fitriana, E., Nugraha, Y., & Hinduan, Z. R. (2024). Does meaningful work affect affective commitment to change? Work engagement contribution. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif Vir Bedryfsielkunde*, 50, a2143. <https://doi.org/10.4102/sajip.v50i0.2143>
- Gao, Y., Yue, Y., & Li, X. (2023). The relationship between psychological capital and work engagement of kindergarten teachers: A latent profile analysis. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1084836>
- Hackman, R., Lawler, E., & Oldham, G. (2015). Job characteristics theory. In *Organizational Behavior 1* (1st ed., pp. 75–93). Routledge.
- Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 85–101). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Han, S.-H., Sung, M., & Suh, B. (2021). Linking meaningfulness to work outcomes through job characteristics and work engagement. *Human Resource Development International*, 24(1), 3–22. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1744999>
- Hasanati, N., & Anisa, S. A. (2024). Exploring the impact of mindfulness on work engagement in the education sector. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 107–116. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i1.5105>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128.
- Ibrahim, M., Yusra, Y., & Shah, N. U. (2022). Impact of social media addiction on work engagement and job performance. *Polish Journal of Management Studies*, 25(1), 179–192. <https://doi.org/10.17512/pjms.2022.25.1.11>
- James, R. (2021). Fit perception and engagement: The mediating role of work meaningfulness. *Vision*, 25(1), 1–11. <https://doi.org/10.1177/0972262921999866>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Universitas Negeri Surabaya University Press.
- Javed, I., Niazi, A., Nawaz, S., Ali, M., & Hussain, M. (2023). Impact of workplace bullying on work engagement among early career employees. *PloS One*, 18(10), e0285345. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0285345>
- Jung, H. S., Song, M. K., & Yoon, H. H. (2021). The effects of workplace loneliness on work engagement and organizational commitment: moderating roles of leader-member exchange and coworker exchange. *Sustainability*, 13(2), 948. <https://doi.org/10.3390/su13020948>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Karim, D. N., & Rahman, Md. S. (2022). Effect of job characteristics on work engagement: An empirical study in the banking sector of Bangladesh. *Dhaka University Journal of Management*, 69–80. <https://doi.org/10.57240/DUJMJUNE05>
- Kawada, M., Shimazu, A., Miyanaka, D., Tokita, M., Sakakibara, K., Mori, N., Hamsyah, F., Yuheng, L., Shojima, K., & Schaufeli, W. B. (2024). Boredom and engagement at work: Do they have different antecedents and consequences? *Industrial Health*, 62(2), 2023–0028. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2023-0028>

- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2025). Kemenperin bersama industri TPT menghadapi tantangan global. *Kementerian Perindustrian Republik Indonesia*. <https://bdt.kemenperin.go.id/blog/kemenperin-bersama-industri-tpt-menghadapi-tantangan-global>
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: introduction. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Lin, L., Cai, X., & Yin, J. (2021). Effects of mentoring on work engagement: Work meaningfulness as a mediator. *International Journal of Training and Development*, 25(1), 1–17. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12210>
- Lin, P.-S., Chen, C.-C., Fan, Z.-K., & Lee, C.-C. (2025). Impacts of transformational leadership, proactive personality traits, work engagement, and work meaningfulness on the job performance of housing agents. *International Journal for Housing Science and Its Applications*, 46(2), 73–84. <https://doi.org/10.70517/ijhsa46207>
- Marcelina, S. A., & Archianti, P. (2024). Pengaruh burnout terhadap work engagement karyawan melalui perceived organizational support sebagai variabel mediasi. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 15(3), 521–531. <https://doi.org/10.33059/jseb.v15i3.10067>
- Meng, F., Xu, Y., Liu, Y., Zhang, G., Tong, Y., & Lin, R. (2022). Linkages between transformational leadership, work meaningfulness and work engagement: A multilevel cross-sectional study. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 367–380. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S344624>
- Meng, L., Du, J., & Lin, X. (2023). Surviving bench stress: Meaningful work as a personal resource in the expanded job demands-resources model. *Current Psychology*, 42(21), 17757–17768. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02956-9>
- Moulik, M., & Giri, V. N. (2022). Impact of increasing social resources on work engagement and affective organizational commitment: The mediating role of person–job fit. *Management and Labour Studies*, 47(1), 59–73. <https://doi.org/10.1177/0258042X211026147>
- Nicuță, E. G., Diaconu-Gherasim, L. R., & Constantin, T. (2023). How trait gratitude relates to teachers' burnout and work engagement: job demands and resources as mediators. *Current Psychology*, 42(34), 30338–30347. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04086-8>
- Nurmalitasaria, S., & Puspitarini, E. S. (2024). The influence of servant leadership on work engagement: Role of meaningfulness of work, job crafting, and person-job fit as mediators in NPO. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 3147–3166. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3>
- Oprea, B., Păduraru, L., & Iliescu, D. (2020). Job crafting and intent to leave: The mediating role of meaningful work and engagement. *Journal of Career Development*, 1–14. <https://doi.org/10.1177/0894845320918666>
- Palumbo, R. (2024). Turning into disengaged public servants: Examining the effects of discrimination on work engagement. *Public Organization Review*, 24(4), 1147–1170. <https://doi.org/10.1007/s11115-024-00771-3>
- Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. W. (2021). Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap work engagement dan etika kerja. *Media Manajemen Jasa*, 9(1), 49–69.
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Salatun, R. A., Rachmat, B., & Prawitowati, T. (2025). The effect of work engagement, organizational commitment, and innovative behavior on employee performance. *Manajemen Dan Bisnis*, 24(2), 481–494.
- Salunkhe, H. A., Jain, D., Hinge, P., & Boralkar, M. (2024). Impact of human resource practice on work engagement and turnover intention in information technology companies. *SA Journal of Human Resource Management*, 22.
- Sánchez-Cardona, I., Vera, M., & Marrero-Centeno, J. (2023). Job resources and employees' intention to stay: The mediating role of meaningful work and work engagement. *Journal of Management & Organization*, 29(5), 930–946. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.10>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (Vol. 12, Issue 2010, pp. 10–24).
- Silva, V. H., Duarte, A. P., & Oliveira, J. P. (2023). How does authentic leadership boost work engagement? Exploring the mediating role of work meaningfulness and work–family enrichment. *Administrative Sciences*, 13(10), 219. <https://doi.org/10.3390/admsci13100219>

- Sonnentag, S., Dormann, C., & Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal: The concept of state work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 25–38). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Sonnentag, S., Tian, A. W., Cao, J., & Grushina, S. V. (2021). Positive work reflection during the evening and next-day work engagement: Testing mediating mechanisms and cyclical processes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(4), 836–865. <https://doi.org/10.1111/joop.12362>
- Soren, A., & Ryff, C. D. (2023). Meaningful work, well-being, and health: Enacting a eudaimonic vision. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(16), 6570. <https://doi.org/10.3390/ijerph20166570>
- Srihadiningrat, A., & Mauludin, H. (2025). Moderation and mediation of meaningful work on job demands and job resources on work engagement. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(1), 2359–2381.
- Steger, M. F. (2019). Meaning in life and in work. In R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden, & M. Thompson (Eds.), *The Oxford handbook of meaningful work* (pp. 208–222). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198788232.001.0001>
- Sudibjo, N., & Riantini, M. G. D. (2023). Factors affecting teachers' work engagement: The case of private school teachers in Jakarta Metropolitan, Indonesia. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 21(1), 119–137. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.1.006>
- Sugiyono, S. (2019). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. Alfabeta.
- Swanzy, E. K., Czakert, P., & Berger, R. (2025). Understanding how servant leaders can influence employee playful work design: The role of meaningful work, positive affect and work engagement. *Current Psychology*, 44, 14859–14873. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-08194-z>
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's Alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tan, K.-L., Cham, T.-H., & Sim, A. K. S. (2023). What makes social work meaningful? Evidence for a curvilinear relationship of meaningful work on work engagement with psychological capital as the moderator. *Human Service Organizations. Management, Leadership & Governance*, 47(3), 218–235. <https://doi.org/10.1080/23303131.2023.2197020>
- Tanamal, N. S. R., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis work engagement karyawan pada PT Batiqa Hotels Management. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 2(3), 302–311.
- Taqwim, D. A., & Suhariadi, F. (2024). The influence of job crafting on work engagement through work meaning in PT employees. SPIL (Salam Pacific Indonesia Lines). *Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 18(10).
- Triharjanti, D., & Tjahjono, H. K. (2023). The influence of spiritual leadership on work engagement. *Asian Journal of Islamic Management (AJIM)*, 107–116. <https://doi.org/10.20885/AJIM.vol5.iss2.art2>
- Vachhrajani, M., Mishra, S. K., Rai, H., & Paliwal, A. (2022). The direct and indirect effect of neuroticism on work engagement of nurses during COVID-19: A temporal analysis. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.947887>
- van Roekel, H., Wigger, E. F. J., Veldkamp, B. P., & Bakker, A. B. (2024). What is work engagement? A text mining approach using employees' self-narratives. *Applied Psychology*, 73(3), 1071–1102. <https://doi.org/10.1111/apps.12501>
- Violinda, Q., Setyorini, N., Nugraha, A. E. P., Noorzeha, F., & Som, S. (2023). The impact of job crafting on job engagement with meaningfulness of work as a mediating variable: A research in Indonesia and India. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 275–294. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v8i2.18152>
- Wahab, A., & Junaedi, J. (2022). Sampling dalam penelitian kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, 5(1), 42–49. <https://doi.org/10.56467/jptk.v5i1.33>
- Wibawa, W. M. S., & Takahashi, Y. (2021). The effect of ethical leadership on work engagement and workaholism: Examining self-efficacy as a moderator. *Administrative Sciences*, 11(2), 50. <https://doi.org/10.3390/admsci11020050>
- Widodo, T., Wening, N., Nakuloadi, H., Rustiana, E., & Saifuddiin, M. R. (2025). Work engagement in Generation Z employees: Organizational commitment, perceived organizational support and work meaningfulness. *SDGsReview*, 5(e02610), 1–26. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v5.n02.pe02610>
- Wiyanto, J., Ratnaningsih, D. J., & Suratini, S. (2024). Self-efficacy, career development, and work engagement on employee performance: Evidence from aviation sector organizations. *Journal of Enterprise and Development (JED)*, 6(1), 223–236.

- Yan, Q., & Donaldson, S. I. (2023). What are the differences between flow and work engagement? A systematic review of positive intervention research. *The Journal of Positive Psychology*, 18(3), 449–459. <https://doi.org/10.1080/17439760.2022.2036798>
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022). The relationship between work engagement and job performance: psychological capital as a moderating factor. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131>
- Ye, D., Xu, B., Wei, B., Zheng, L., & Wu, Y. J. (2024). Employee work engagement in the digital transformation of enterprises: a fuzzy-set qualitative comparative analysis. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 35. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02418-y>
- Zeng, Y., Wang, S., Zhu, L., & Ma, F. (2025). The effect of emotion regulation strategies on work engagement of kindergarten teachers: The mediating role of emotional labor. *Teaching and Teacher Education*, 164, 105093. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105093>
- Zhou, F., Long, K., Shen, H., Yang, Z., Yang, T., Deng, L., & Zhang, J. (2023). Resilience, organizational support, and innovative behavior on nurses' work engagement: a moderated mediation analysis. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1309667>