



Pentingnya *Meaningfulness of Work* untuk Memenuhi *Employed Wellbeing* dan Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Eva Meizara Puspita Dewi ^{1)*}, Alvoinita Saalino ¹⁾, Dian Anggreni Thamrin ¹⁾, Fauziah Nurhidayah ¹⁾, Muhammad Ainun ¹⁾

¹Program Studi Pasca Sarjana Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Kota Makassar, Indonesia.

Diterima: 03 Februari 2023

Direvisi: 15 Mei 2023

Disetujui: 06 Agustus 2023

Abstrak

Bekerja merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan manusia yang melibatkan kesadaran dalam pencapaiannya. Bekerja bertujuan untuk mendapatkan rasa aman, kepuasan, dan aktualisasi diri. Namun, terdapat berbagai permasalahan yang ditemui seperti stress akibat tekanan kerja, kelelahan bekerja (*burnout*), kurang produktif bahkan *resign turnover*. Hal ini berdampak pada kesejahteraan dalam bekerja (*employed well-being*). Karyawan perlu memahami kondisi *meaningfull* untuk merasakan kesejahteraan dalam bekerja (*employed well-being*). Tujuan dari kegiatan webinar ini untuk menggali informasi tentang *Meaningfulness of Work* agar *employed well being* dapat terpenuhi di lingkungan kerja. Metode penelitian ini adalah *studi literature* dengan analisis deskriptif kualitatif. Peserta terdiri atas karyawan swasta, pegawai pemerintah, mahasiswa dan lainnya. Hasil kegiatan webinar ini berdasarkan pada hasil *pre-test* dan *post-test* untuk mengetahui sejauhmana peningkatan (*utility*) pengetahuan peserta terhadap *Meaningfulness of Work*. Pemberian *pre-test* dilakukan sebelum peserta mendapatkan materi. Berdasarkan hasil dari *pre-test* didapatkan bahwa presentasi jumlah peserta yang tidak paham, kurang paham lebih besar dibandingkan dengan jumlah peserta yang paham dan sangat paham, sedangkan *post-test* didapatkan bahwa presentasi jumlah peserta yang paham dan sangat paham lebih tinggi dibandingkan yang tidak paham dan kurang paham. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah pengetahuan peserta meningkat sebelum (*pre-test*) dan setelah (*post-test*) diberikan intervensi berupa materi tentang *Meaningfulness of Work*.

Kata kunci: kebermaknaan di tempat kerja; kesejahteraan karyawan; sumber daya manusia.

The Importance of Meaningfulness of Work to Fulfill Employed Wellbeing and Improve Human Resource Quality

Abstract

Work is a form of fulfilling human needs that involves awareness in its achievement. Work aims to get a sense of security, satisfaction, and self-actualization. However, there are various problems encountered such as stress due to work pressure, burnout, lack of productivity and even resign turnover. This has an impact on employed well-being. Workers need to understand meaningful conditions to feel employed well-being. The purpose of this webinar activity is to explore information about Meaningfulness of Work so that employed well being can be fulfilled in the work environment. This research method is a literature study with qualitative descriptive analysis. Participants consisted of private workers, government workers, students and others. The results of this webinar activity are based on the results of the pre-test and post-test to determine the extent of the increase (utility) of participants' knowledge of Meaningfulness of Work. Giving a pre-test is done before participants get the material. Based on the results of the pre-test, it was found that the presentation of the number of participants who did not understand, understood less than the number of participants who understood and understood very well, while the post-test found that the presentation of the number of participants who understood and understood very well was higher than those who did not understand and understood less. The conclusion in this study is that the participants' knowledge increased after being given.

Keywords: *meaningfulness of work; employee wellbeing; human resources.*

* Korespondensi Penulis. E-mail: eva.meizara@unm.ac.id

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan suatu bentuk aktivitas yang melibatkan kesadaran manusia untuk mencapai hasil yang sesuai dengan harapannya. Kesadaran untuk melakukan aktivitas dan paham akan tujuan yang akan diraih merupakan hal yang penting dalam bekerja. Tujuan dari bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Lebih jauh, manusia bekerja untuk mendapatkan rasa aman, mencari kepuasan, dan mengaktualisasikan dirinya dalam bekerja. Salah satu bentuk pencapaian tujuan dari bekerja adalah adanya kebermaknaan pekerjaan (*meaningfulness of work*) yang dirasakan oleh karyawan/pegawai.

Meaningfulness of work adalah keadaan ketika seorang karyawan menemukan pekerjaan yang mereka lakukan sangat berharga dan menyerahkan hal-hal lain demi pekerjaan mereka. *Meaningfulness of work* adalah suatu kumpulan terkait dengan nilai, kepercayaan, sikap dan harapan yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya (Gaggiotti, 2006). Kebermaknaan dalam bekerja (*Meaningfulness of Work*) adalah perasaan bermakna di dalam pekerjaan dan membuat makna kerja itu sendiri, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi dan merupakan nilai atau tujuan kerja, dinilai berdasarkan cita-cita atau standar individu (Steger, Dik, & Duffy, 2012). *Meaningfulness of work* berupa pemahaman karyawan tentang apa yang akan dan telah dilakukan dalam bekerja yang sejalan dengan apa yang seharusnya mereka lakukan (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010).

Berdasarkan laporan dari *Harvard Business Review* (HBR) tahun 2018, 9 dari 10 orang pekerja di Amerika Serikat bersedia bekerja dengan gaji yang lebih rendah untuk pekerjaan yang menurutnya *meaningful* (Achor, Reece, & Kellerman, 2018). Sedangkan hasil survei *Happiness at Work Index* oleh Universitas Indonesia 2018 menemukan bahwa faktor-faktor seperti pengakuan, keterlibatan, dan kesempatan pengembangan karir dianggap lebih penting oleh karyawan di Indonesia daripada faktor finansial. Responden menyatakan bahwa kebermaknaan pekerjaan dan kepuasan kerja adalah faktor yang signifikan agar merasa bahagia di tempat kerja (Rahmi, 2019).

Kebermaknaan pekerjaan (*Meaningfulness of Work*) merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan/pegawai dapat bertahan dalam pekerjaannya (Keles & Findikli, 2016). Kebermaknaan kerja (*meaningfulness of work*) adalah konsep yang merujuk pada pengalaman individu yang merasa bahwa pekerjaan memiliki tujuan, nilai, dan dampak yang signifikan dalam kehidupan (Pratt & Ashforth, 2003). Keterlibatan perasaan yang positif dan terhubung secara emosional dengan pekerjaan yang dilakukan, kontribusinya dihargai, dan adanya pemaknaan bekerja lebih besar dalam hidup (Faizah, 2022). Hal ini, sejalan dengan pendapat (Steger, Dik, & Duffy, 2012) bahwa perasaan bermakna di dalam pekerjaan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi dan merupakan nilai atau tujuan kerja, yang dinilai berdasarkan cita-cita atau standar individu. Tidak hanya sebagai pekerjaan yang bermakna apapun bagi seseorang, tetapi sebagai pekerjaan yang bersifat signifikan dan positif dalam valensi atau kebermaknaan (Steger, Dik, & Duffy, 2012).

Pentingnya kebermaknaan kerja diakui sebagai faktor penting dalam kepuasan kerja, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan (Kaur & Mittal, 2020). Ketika karyawan/pegawai merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna, maka mereka cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berdedikasi terhadap tugas mereka (Augustinus & Halim, 2021). Beberapa hasil penelitian bahwa kurangnya kesejahteraan dan kebermaknaan bekerja menjadi permasalahan dalam dunia kerja (Wingerden & Stoep, 2017). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kebermaknaan pekerjaan (*Meaningfulness of Work*), seperti stres akibat tekanan kerja (Sharma, Sharma &

Agarwal, 2021), kelelahan bekerja atau *burnout* (Khamisa, Oldenburg, Peltzer, & Ilic, 2015), kurang produktif bahkan *resign turnover* berkaitan dengan kebermaknaan pekerjaan (Charles-Leija et al., 2023) .

Tingkat kebermaknaan kerja (*meaningfulness of work*) dapat bervariasi di beberapa negara di dunia, dipengaruhi oleh faktor budaya, kebijakan pemerintah, dan kondisi ekonomi. Beberapa negara maju mempunyai tingkat kebermaknaan bekerja seperti Denmark, Jepang, Belanda, Amerika Serikat, dan Selandia Baru. Negara berkembang seperti Indonesia, India, dan beberapa negara berkembang lainnya memiliki tingkat kebermaknaan pekerjaan lebih rendah karena cenderung mempertahankan pekerjaan dibandingkan mencari pekerjaan baru (Director-General, 2022). Padahal kebermaknaan pekerjaan *Meaningfulness of Work* merupakan aspek penting dari kesejahteraan karyawan/pegawai (*employed well-being*) (Emmanuel, 2012; Odeku & Odeku, 2015).

Kesejahteraan karyawan/pegawai (*employed well-being*) adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Karyawan/pegawai yang merasa pekerjaannya memiliki makna cenderung mengalami tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi (Adams, 2019). Hal ini membuat karyawan/pegawai merasa terhubung dengan tujuan organisasi dan merasa puas dengan kontribusi mereka (Litchfield et al., 2016). Dalam jangka panjang, kesejahteraan karyawan (*employed well-being*) yang meningkat dapat mengurangi tingkat stres, kelelahan, absensi, meningkatkan motivasi dan produktivitas (Voordt & Jensen, 2023). Karyawan/pegawai yang memaknai pekerjaannya lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja yang pada akhirnya mempengaruhi kesejahteraan karyawan/pegawai atau *employed well being* (Zhenjing et al., 2022; Prakash et al., 2021).

Berdasarkan penelitian tentang hubungan kebermaknaan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan di Indonesia hasilnya menunjukkan bahwa kebermaknaan pekerjaan berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Karyawan yang merasakan pekerjaan mereka memiliki makna yang lebih besar cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi (Putri, 2019). Menciptakan *meaningfulness* dalam pekerjaan juga mampu membantu karyawan untuk mengurangi potensi stres yang terjadi sehingga hal ini dapat menyebabkan psikologis (pikiran, jiwa) dan konsekuensi perilaku, sebagai hasil produktivitasnya terjaga (Kaur & Mittal, 2020).

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti menganggap perlu untuk melaksanakan kegiatan webinar Pengaplikasian Psikologi Positif dalam Dunia Psikologi Industri dan Organisasi yang bertujuan untuk memberikan edukasi dan menggali makna dari *Meaningfulness of Work* agar *employed well being* dapat terpenuhi dan dapat mempengaruhi peningkatan sumber daya manusia di perusahaan. Berdasarkan hasil webinar ini peneliti menyusun hasil webinar ini dan melakukan analisis statistik terkait pemahaman individu tentang materi yang disajikan.

METODE

Metode pelaksanaan yang dilakukan adalah melakukan psikoedukasi dalam bentuk Webinar Nasional yang dilakukan secara daring melalui *Virtual Zoom Cloud Meeting*. Data pada penelitian ini akan dikumpulkan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif berdasarkan hasil *pre-test* dan *post-test* melalui *google form* yang dibagikan kepada peserta. Metode intervensi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pemberian materi "*Meaningfulness of Work*". Populasi dalam penelitian ini adalah peserta workshop

webinar Pengaplikasian Psikologi Positif dalam Dunia Psikologi Industri dan Organisasi. Peserta dalam webinar terdiri dari beberapa latar belakang pekerjaan yaitu: Pengajar, dosen, mahasiswa, karyawan/pegawai swasta, pegawai pemerintah/ASN, dan lainnya. Adapun jumlah peserta yang mendaftar melalui *google form* adalah sebanyak 175 orang. Namun, peserta yang mengikuti kegiatan sebanyak 118, dan yang mengisi *pre-test* dan *post-test* sebanyak 95 orang. Target webinar ini ialah para mahasiswa, karyawan/pegawai, dan yang ingin mencari pekerjaan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari 4 pilihan jawaban, dan berdasarkan 4 tingkatan pemahaman, yaitu tidak paham, kurang paham, paham dan sangat paham, serta dalam bentuk survei *google form*. Analisis data dilakukan berdasarkan hasil data kuantitatif yang diinterpretasikan dari hasil survei skala likert dari *google form pre-test* dan *post-test* yang bertujuan untuk mengetahui adanya peningkatan *utility* pengetahuan peserta terhadap materi *Meaningfulness of Work*. Dalam *google form* peneliti juga menggali data melalui hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan webinar.

Berikut tahapan dalam kegiatan webinar ini, yaitu; pendaftaran dilakukan melalui *link* yang telah disebar melalui *e-pamflet* dan *caption* sehingga panitia dapat mengetahui berapa jumlah peminat yang ingin mengikuti kegiatan webinar "*Meaningfulness of Work*" tersebut. *Link* pendaftaran telah disebar tiga hari sebelum pelaksanaan kegiatan. Registrasi kehadiran peserta (absensi) kegiatan sehingga, pelaksana dapat mengetahui jumlah peserta yang hadir pada saat pelaksanaan webinar. Adapun durasi waktu yang diberikan 5 menit untuk mengisi absensi. *Pre-test* diberikan kepada peserta yang hendak mengikuti webinar setelah melakukan registrasi agar dapat mengukur tingkat pengetahuan peserta mengenai materi yang diberikan dalam webinar tersebut, dan diberikan waktu selama 5 menit. Pemaparan materi oleh Narasumber HW yang merupakan profesional di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Kegiatan pemaparan materi ini untuk menambah pengetahuan dan pemahaman setiap peserta yang ingin memahami secara mendalam mengenai "*Meaningfulness of Work*" dan kajian Psikologi Positif dibidang Psikologi Industri dan Organisasi. Pada kegiatan ini dibuka sesi tanya jawab. Para peserta diberikan kebebasan untuk bertanya jika masih kurang memahami materi. *Post-test* diberikan kepada peserta untuk mengetahui peningkatan pengetahuan mengenai materi yang telah diberikan oleh pemateri. Pengisian *post test* yakni selama 10 menit karena ada tambahan evaluasi kegiatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Webinar dilakukan secara *online* menggunakan aplikasi *Zoom Cloud Meeting*. Webinar ini dipilih sebagai materi penerapan Psikologi Positif dalam berbagai bidang salah satunya bidang Psikologi industri dan organisasi. Pemateri webinar ini dibawakan oleh seorang profesional yang memang berkecimpung dibidang Psikologi Industri dan Organisasi.

Pendaftaran dilakukan melalui *link* yang telah disebar melalui *e-pamflet* sehingga panitia dapat mengetahui berapa jumlah peminat yang ingin mengikuti kegiatan webinar "*Meaningfulness of Work*". Berdasarkan jumlah peserta di *google form* berikut jumlah peserta berdasarkan jenis kelaminnya dan pekerjaan peserta.

Tabel 1. Gambaran Peserta Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	36	37,9 %
2.	Perempuan	59	62,1 %
	Total	95	100 %

Berdasarkan Tabel 1, jumlah peserta dalam webinar psikologi positif “*Meaningfulness of Work*” terdiri dari 95 orang. Sebanyak 37,9% atau 36 orang berjenis kelamin laki-laki, sedang 62,1% atau 59 orang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Gambaran Partisipan Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Jumlah	Presentase
1.	Mahasiswa	42	44,2%
2.	Karyawan/Pegawai Swasta	32	32,8%
3.	Pegawai Pemerintah/ASN	17	19,1 %
4.	<i>Fresh Graduate</i>	4	4,4%
	Total	95	100%

Berdasarkan Tabel 2, partisipan webinar psikologi positif “*Meaningfulness of Work*” yang berasal dari beberapa jenis pekerjaan yakni mahasiswa 42 orang atau 44,2 %, Karyawan/Pegawai Swasta 32 orang atau 32,8 %, Pegawai Pemerintahan/ASN 17 orang atau 19,1 %, dan *Fresh Graduate* 4 orang atau 4,4 %. *Pre-test* diberikan kepada peserta untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta mengenai materi yang diberikan sebelum webinar. Hasil *pre-test* yang diberikan sebelum pelaksanaan webinar dibuat untuk memperoleh pemahaman awal dari para peserta terkait *meaningfulness of work*. Berdasarkan hasil *pre-test* dan *post-test*. Lebih jelasnya, perbandingan hasil skor dan persentase jawaban benar pada *pre-test* tergambar pada tabel 3.

Tabel 3. Persentase Jawaban *Pre-Test*

Skala	Soal					
	1	2	3	4	5	6
Tidak Paham	19	17	18	18	18	18
Kurang Paham	46	50	49	52	44	42
Paham	27	26	26	20	27	29
Sangat Paham	3	2	2	5	6	6

Setelah *pre-test* dibagikan maka untuk soal nomor 1 didapatkan hasil untuk tidak paham sebanyak 19 orang (13%), kurang paham sebanyak 46 orang (34,8%), paham sebanyak 27 orang (28,3%), sangat paham sebanyak 3 orang (20,7%). Untuk soal nomor 2 didapatkan hasil

untuk tidak paham sebanyak 17 orang (14,1%), kurang paham sebanyak 50 orang (34,8%), paham sebanyak 26 orang (26,1%), sangat paham sebanyak 2 orang (22,8%). Untuk soal nomor 3 didapatkan hasil untuk tidak paham sebanyak 18 orang (14,3%), kurang paham sebanyak 49 orang (38,5 %), paham sebanyak 26 orang (34,1%), sangat paham sebanyak 2 orang (9,9 %). Untuk soal nomor 4 didapatkan hasil untuk tidak paham sebanyak 18 orang (20,7%), kurang paham sebanyak 52 orang (33,9 %), paham sebanyak 20 orang (28,3%), sangat paham sebanyak 5 orang (10,9 %). Untuk soal nomor 5 didapatkan hasil untuk tidak paham sebanyak 18 orang (15,4%), kurang paham sebanyak 44 orang (24,2 %), paham sebanyak 27 orang (22%), sangat paham sebanyak 6 orang (31,9 %). Untuk soal nomor 6 didapatkan hasil untuk tidak paham sebanyak 18 orang (17,4%), kurang paham sebanyak 42 orang (16,3%), paham sebanyak 29 orang (33,9%), sangat paham sebanyak 6 orang (23,9%). Berdasarkan hasil dari *pre-test* didapatkan bahwa presentasi jumlah peserta yang tidak paham, kurang paham lebih besar dibandingkan dengan jumlah peserta yang paham dan sangat paham.

Post-test diberikan kepada peserta untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta mengenai materi yang diberikan intervensi materi setelah webinar.

Tabel 4. Persentase Jawaban *Post-Test*

Skala	Soal					
	1	2	3	4	5	6
Tidak Paham	-	-	-	-	-	-
Kurang Paham	-	-	1	2	1	1
Paham	58	53	54	54	4	4
Sangat Paham	37	42	40	39	50	50

Adapun hasil *post-test* yang dilakukan setelah webinar didapatkan hasil untuk soal nomor 1 untuk pilihan jawaban tidak paham sebanyak 0 orang (0%), kurang paham sebanyak 0 orang (0%), paham sebanyak 58 orang (61,05%), sangat paham sebanyak 37 orang (38,9%). Untuk soal nomor 2 didapatkan hasil untuk tidak paham sebanyak 0 orang (0%), kurang paham sebanyak 0 orang (0%), paham sebanyak 53 orang (55,7%), sangat paham sebanyak 42 orang (44,2%). Untuk soal nomor 3 didapatkan hasil untuk tidak paham sebanyak 0 orang (0%), kurang paham sebanyak 1 orang (1,05%), paham sebanyak 54 orang (42,1%), sangat paham sebanyak 40 orang (52,6%). Untuk soal nomor 4 didapatkan hasil untuk tidak paham sebanyak 0 orang (0%), kurang paham sebanyak 2 orang (2,1%), paham sebesar 54 orang (56,8%), sangat paham 39 orang (41,05%). Untuk soal nomor 5 didapatkan hasil untuk tidak paham sebanyak 0 orang (0%), kurang paham sebanyak 1 orang (1,05 %), paham sebanyak 4 orang (4,21%), Sangat Paham sebanyak 50 orang (52,6 %). Untuk soal nomor 6 hasil untuk tidak paham sebanyak 0 orang (0 %), yang kurang paham sebanyak 1 orang (1.05%), yang paham sebanyak 4 orang (42,1%) dan yang sangat paham sebanyak 50 orang (52,6%).

Berdasarkan hasil dari *pre-test* dan *post-test* (sebelum dan sesudah menerima materi) dapat diketahui bahwa terjadi peningkatan *utility* pengetahuan *Meaningfulness of Work* yaitu pada soal nomor 1 untuk pilihan jawaban tidak paham sebesar 13% (*pre-test*) namun setelah mengikuti webinar (*post-test*) berkurang 0%, untuk jawaban kurang paham (*pre-test*) sebesar 34,8% namun setelah mengikuti webinar (*post-test*) berkurang 0%, untuk jawaban paham (*pre-test*) sebesar 28,3 % namun setelah mengikuti webinar (*post-test*) meningkat 61,05%. Untuk

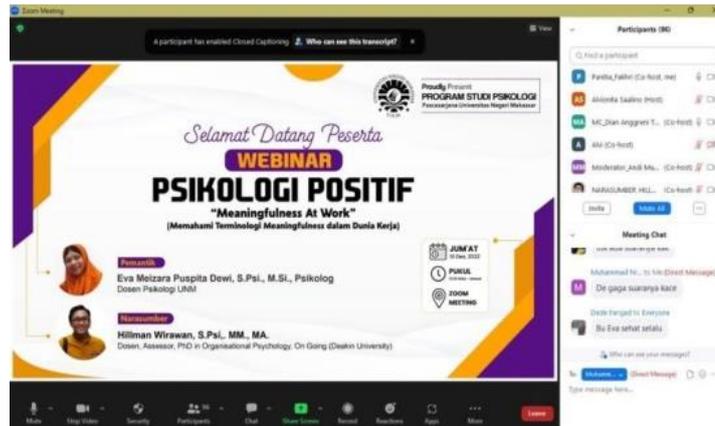
jawaban sangat paham (*pre-test*) sebesar 20,7% namun setelah webinar (*post-test*) meningkat 38,9%.

Pada soal nomor 2 untuk pilihan jawaban tidak paham sebesar 13% (*pre-test*), namun setelah mengikuti webinar post tes berkurang menjadi 0%. untuk pilihan jawaban kurang paham sebesar 34,8% namun setelah mengikuti webinar *post-test* berkurang menjadi 0%, untuk pilihan jawaban paham sebesar 26,1% (*pre-test*) namun setelah mengikuti webinar *post-test* meningkat menjadi 55,7%. untuk pilihan jawaban sangat paham sebesar 22,8 % (*pre-test*) namun setelah mengikuti webinar *post-test* meningkat menjadi 44,2%. Pada soal nomor 3 untuk pilihan jawaban tidak paham sebesar 14,3% (*pre-test*), namun setelah mengikuti webinar (*post-test*) berkurang menjadi 0%, pilihan jawaban kurang paham sebesar 38,5 % (*pre-test*) namun setelah mengikuti webinar (*post-tes*) berkurang menjadi 1,05% (*post-test*), pilihan jawaban paham sebesar 34,1% (*pre-test*) namun setelah mengikuti webinar *post-test* meningkat 42,1% (*post-test*), pilihan jawaban sangat paham 9,9 % (*pre-test*) namun setelah mengikuti webinar *post-test* meningkat sangat Paham 52,6 % (*post-test*) 34,1% (*pre-test*) namun setelah mengikuti webinar *post-test* bertambah menjadi 42,1%.

Pada soal nomor 4 untuk pilihan jawaban tidak paham sebesar 20,7% (*pre-test*), namun setelah mengikuti webinar (*post-tes*) berkurang menjadi 0%. pilihan jawaban kurang paham sebesar 33,9% (*pre test*) namun setelah mengikuti webinar post tes berkurang menjadi 2,1% (*post-test*), pilihan jawaban paham sebesar 28,3% (*pre-test*) namun setelah mengikuti webinar (*post-test*) meningkat 56,8% (*post-test*), pilihan jawaban sangat paham 10,9 % (*pre-test*) namun setelah mengikuti webinar post-test meningkat sangat paham 41,05 % (*post -test*). Pada soal nomor 5 untuk pilihan jawaban tidak paham sebesar 15,4% (*pre-test*), namun setelah mengikuti webinar (*post-test*) berkurang menjadi 0%, pilihan jawaban kurang paham sebesar 24,2 % (*pret-test*) namun setelah mengikuti webinar (*post-test*) berkurang menjadi 1,05% (*post-test*), pilihan jawaban paham sebesar 22% (*pre-test*) namun setelah mengikuti webinar post tes meningkat 4,21% (*post-test*), pilihan jawaban sangat paham 31,9% (*pre-test*), namun setelah mengikuti webinar (*post-test*) meningkat sangat paham 52,6 %.

Pada soal nomor 6 untuk pilihan jawaban tidak paham sebesar 17,4% (*pretest*), namun setelah mengikuti webinar (*post-test*) berkurang menjadi 0%. untuk pilihan jawaban kurang paham (*pre-test*) sebesar 16,3% namun setelah mengikuti webinar (*post-test*) berkurang menjadi 1,05%, untuk pilihan jawaban paham sebesar 33,9% (*pre-test*) namun setelah mengikuti webinar (*post-tes*) meningkat menjadi 42,1%. untuk pilihan jawaban sangat paham sebesar 23,9 % (*pre test*) namun setelah mengikuti webinar (*post tes*) meningkat menjadi 52,6%. Intervensi yang didapatkan melalui pemberian materi mampu meningkatkan pemahaman tentang *meaningfulness* dari peserta, yang berdampak pada peningkatan sumber daya manusia.

Adapun rangkaian pelaksanaan webinar yang telah dilaksanakan, yaitu pembukaan kegiatan webinar ini dipandu oleh subyek DAT selaku *Master of Ceremony* (MC). Adapun rangkaian pembukaan diawali penyambutan pemateri dan peserta kemudian dilanjutkan dengan laporan ketua panitia dan pembacaan doa.



Gambar 1. Pembukaan Kegiatan

Rangkaian acara sambutan oleh dosen pengampuh mata kuliah Psikologi Positif oleh Ibu EMPD yang menjelaskan tujuan dari kegiatan webinar ini.



Gambar 2. Sambutan Ketua Pelaksana

Pemaparan materi dipandu oleh subyek MA selaku moderator dan subyek HW selaku narasumber pada materi webinar *Meaningfulness of Work*. Adapun sesi ini diawali dengan pemaparan *circulum vitae* (CV) narasumber, kemudian sesi penyampaian materi dan tanya jawab. Sesi tanya jawab menghimpun berbagai pertanyaan terkait permasalahan yang muncul dalam dunia kerja dan bagaimana peranan *meaningfulness of Work* dalam pencapaian *employed well being* dalam perusahaan/instansi.

Sesi foto bersama dipandu oleh Muhammad Fahri dengan *mengcapture* atau *screenshot* layar dari *zoom virtual meeting*.



Gambar 3. Foto Bersama

Sesi Penyerahan Sertifikat kepada narasumber yang telah menyempatkan menjadi pemateri pada webinar sebagai bentuk ucapan terima kasih.



Gambar 4. Foto Penyerahan Sertifika

Webinar bertujuan untuk menambah pengetahuan atau wawasan mengenai “*Meaningfulness of Work* (Memahami Terminologi *Meaningfulness* dalam Dunia Kerja)”. Penentuan tema ini didasarkan oleh seringnya konsep *meaningfulness* diperbincangkan di dunia kerja. Sehingga perlunya untuk memberikan pemahaman materi mengenai arti, dampak, dan cara menerapkan “*Meaningfulness*” di dunia kerja. Webinar yang dilaksanakan ini menjelaskan kepada peserta secara mendalam mengenai “*Meaningfulness*” yang dimana sangat berpengaruh baik bagi yang sedang bekerja dan yang sedang mempersiapkan diri untuk terjun dalam dunia kerja. Sehingga di setiap pekerjaan yang mereka jalankan mereka dapat memberikan kontribusi yang terbaik terhadap dirinya sendiri, lingkungan kerja dan perusahaan secara umum. Beberapa informasi yang diperoleh melalui webinar ini adalah sebagai berikut:

Meaningfulness ialah kebermaknaan yang harus dimiliki individu agar mampu memberikan hasil yang baik. *Meaningfulness* pada diri setiap individu terkhusus di dunia kerja sangat penting, dalam memberikan kontribusi terbaik bagi dirinya bukan hanya menganggap sebuah tanggungjawab tetapi lebih dari itu pemaknaan akan pekerjaan yang dilakukan. Adapun hal-hal positif dari hadirnya *Meaningfulness* itu yakni: memberikan keuntungan psikologis kepada individu, mendapatkan kesejahteraan secara menyeluruh, kepuasan kerja, mengurangi tingkat ketidakhadiran dalam kerja, fungsi-fungsi dari tim semakin membaik, kepercayaan diri dan kinerja meningkat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian diperoleh informasi bahwa karyawan/pegawai yang merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna dan nilai yang mendalam akan lebih termotivasi dan terinspirasi untuk memberikan yang terbaik untuk diri dan perusahaan/ instansi tempat mereka bekerja. Hal ini bukan hanya tentang menyelesaikan tanggung jawab, tetapi tentang memberikan kontribusi yang berarti dan membantu mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan/pegawai memahami makna di balik pekerjaan yang dilakukan mereka akan cenderung merasa lebih puas dan terpenuhi secara pribadi (Tourish, 2019).

Karyawan/pegawai yang memiliki pemahaman mendalam tentang makna pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan (Ariani, 2015). Karyawan/pegawai akan lebih terbuka untuk berkolaborasi, berbagi pengetahuan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, individu juga lebih cenderung memanfaatkan kesempatan untuk berkembang dan tumbuh dalam karir mereka, karena mereka memiliki motivasi intrinsik yang kuat. Karyawan/pegawai memaknai pekerjaan mereka akan melihatnya sebagai lebih dari sekadar

pekerjaan rutin. Hal ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian yang dihimpun dalam *Harvard Business Review* bahwa individu akan merasa terhubung dengan tujuan yang lebih besar dan merasa bahwa mereka berkontribusi secara signifikan terhadap sesuatu yang lebih berarti (Lee & Willis, 2018). Hal ini dapat menciptakan siklus positif di mana karyawan merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan mencapai tujuan organisasi.

Meaningfulness dapat dibentuk dalam diri seseorang kita dirinya mampu memanfaatkan kemampuan dirinya dalam bekerja, menanamkan dalam pikirannya bahwa pekerjaannya ini dapat membawa manfaat yang lebih besar. Sehingga perlu diingat dalam suatu manajemen baik perusahaan ataupun kantor bahwa strategi manajemen sumber daya manusia itu bagian yang paling penting agar dapat mencapai suatu target. Berdasarkan penjelasan terdapat tiga cara membentuk *Meaningfulness of Work* yaitu memanfaatkan individual *strengths* yang dimiliki dalam pekerjaan, menjalin hubungan antara pekerjaan yang membosankan dengan hal lain yang lebih luas dan luar luaran jangka panjang kedepan, atau yang lebih bermakna secara personal menanamkan dalam pikiran bahwa pekerjaan saya ini dapat membawa manfaat yang lebih besar (Steger, Dik, & Duffy, 2012). Penerapan *meaningfulness of work* dalam dunia kerja dapat dilihat dari 4 pilar *talent management system, performance management, learning and development, dan compensation management*. Jadikan bagian penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia. *Meaningfulness at/in work can be a new productivity*. Peran pemimpin sangat dibutuhkan (*cascading effect*). Pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap emosi bawahan (*emotion is contagious*). *Followership principles, psychological states* dari bawahan juga dapat memberikan pengaruh terhadap pimpinan. Pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mengutamakan *values, meaning, dan ethics*. *Toxic Leadership/Destructive Leadership* dapat menurunkan *well-being, psychological contract*, hingga *meaningfulness* di tempat kerja. Pahami bahwa *well-being* itu terdapat pada beberapa arena hidup kita (*work, family, personal, community, and spiritual*). Seluruh arena *interdependent* yang terjadi pada satu arena akan memengaruhi *attitudes, moods, behaviors, and experiences* kita di arena yang lain.

"*Meaningfulness*" adalah faktor penting dalam dunia kerja yang dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan. Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermakna, penting bagi organisasi untuk memahami dan memperhatikan kebutuhan individu serta menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk memaknai pekerjaan mereka secara pribadi. Dengan demikian, dapat diharapkan karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih berarti dan memperoleh kepuasan yang lebih tinggi dalam perjalanan karir mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Webinar "*Meaningfulness of Work*" sangat mempengaruhi peningkatan pemahaman peserta. "*Meaningfulness of Work*" merupakan faktor penting dalam dunia kerja yang memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan. Penting bagi organisasi dan pemimpin untuk memahami kebutuhan individu, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memaknai pekerjaan mereka secara pribadi, serta menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada nilai, makna, dan etika. Dengan demikian, diharapkan karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih bermakna dan memperoleh kepuasan yang lebih tinggi dalam karier.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ketua Prodi Psikologi Pasca Sarjana Universitas Negeri Makassar yang telah memberikan izin untuk melaksanakan kegiatan Webinar Nasional dalam pengaplikasian Psikologi Positif terkhusus di Bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Terima kasih juga kepada Dosen Pengampuh Mata Kuliah Psikologi Positif yang memberikan wadah kepada mahasiswa untuk mengadakan kegiatan Webinar Nasional ini. Terkhusus kepada seluruh peserta dan semua tim yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan ini webinar ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achor, S., Reece, A., Kellerman, G. R., & Robichaux, A. (2018). *9 Out of 10 People Are Willing to Earn Less Money to Do More-Meaningful Work*. Harvard Business Review.
- Adams, J. M. (2019). The Value of Worker Well-Being. *Public Health Reports*, 134(6), 583–586. <https://doi.org/10.1177/0033354919878434>
- Ajala, E. M. (2012). The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity. *The African Symposium: An Online Journal of the African Educational Research Network*, 12, 141–149.
- Ariani, D. W. (2015). Relationship with Supervisor and Co-Workers, Psychological Condition and Employee Engagement in the Workplace. *Journal of Business and Management*, 4(3), 34–47. <https://doi.org/10.12735/jbm.v4i3p34>
- Augustinus, D. C., & Halim, C. F. (2021). The Effect Of Motivation Towards Employee Performance For Café Workers In Medan. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 5(1), 44–56. <https://ejournal-medan.uph.edu/index.php/jam/article/view/439>
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Director-General, G. R. I. (2022). *Trends 2022 ILO Flagship Report World Employment and Social Outlook*.
- Faizah, D. M. Al. (2022). Pengaruh coworker support dan supervisor support terhadap work engagement melalui meaningful work. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 865–880.
- Gaggiotti. (2006). Going from Spain and Latin America to Central Asia: Decision Making of Expatriation and Meaning of Work. *The Central Asia Business Journal*, 1(1), 8–22.
- Kaur, P., & Mittal, A. (2020). Meaningfulness of Work and Employee Engagement: The Role of Affective Commitment. *The Open Psychology Journal*, 13(1), 115–122. <https://doi.org/10.2174/1874350102013010115>
- Keles, H. N., & Findikli, M. A. (2016). The effect of the meaningfulness of work on job satisfaction, job stress and intention to leave. *Global Journal of Business, Economics and Management: Current Issues*, 6(2), 61–69. <https://doi.org/10.18844/gjbem.v6i2.1370>
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job

- satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652–666. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
- Lee, A., & Willis, S & Tian, A. W.(2018). *When Empowering Employees Works, and When It Doesn't*. Developing Employees.<https://hbr.org/2018/03/when-empowering-employees-works-and-when-it-doesnt>
- Litchfield, P., Cooper, C., Hancock, C., & Watt, P. (2016). Work and wellbeing in the 21st century. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph13111065>
- Odeku, O. F., & Odeku, K. O. (2015). Importance of the Welfare Facilities in the Workplace: Issues in Perspectives. *Socioeconomica*, 4(7), 23–34. <https://doi.org/10.12803/sjseco.4712315>
- Prakash, P., Kashyap, B., & Supervisor, R. (2021). *Relationship Between Employees' Workplace Well-Being And Work Engagement*. 20(2), 2300–2306. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.02.244>
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). *Fostering Meaningfulness in Working and at Work. Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. K. S. Cameron, JE Dutton and RE Quinn. October 2019.
- Putri, J. G. (2019). Hubungan antara kebermaknaan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada wanita yang bekerja di PT. Aa Jakarta. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(2), 41–49.
- Rahmi, F. (2019). *Happiness at Workplace*. 32–40. <https://doi.org/10.32698/25255>
- Rosso, B.D., Dekas, K.H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(C), 91 – 127.
- Sharma, R., Sharma, R., & Agarwal, P. K. (2021). Effect of Stress At Workplace and Its Management. *Article in The International Journal of Business and Management Research*, 11(1), 1–12. www.vsrjournals.com
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/10690727111436160>
- Tourish, D. (2019). Leadership and meaningful work. *The Oxford Handbook of Meaningful Work*, May, 327–343. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198788232.013.19>
- Voordt, T. van der, & Jensen, P. A. (2023). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate*, 25(1), 29–49. <https://doi.org/10.1108/JCRE-03-2021-0012>
- Wingerden, J. Van, & Stoep, J. Van der. (2017). The Role of Meaningful Work in Employees' Work-Related and General Well-being. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(4), 23. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v7i4.11611>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>