

Peran Meaningfulness to Work dalam Memoderasi Pengaruh Work Engagement terhadap Job Satisfaction pada Karyawan Spa & Village Resort Tembok Bali

Beatus Reynold Pello^{1*}, Moch Ja'far Sodik², Dwi Yulis Suswanto³

¹⁻³ Universitas Gajayana Malang, Indonesia

Alamat: Jl. Mertojoyo Blk. I, Merjosari, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144

Korespondensi Penulis: Reynold_pello76@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the relationship between work engagement and job satisfaction, with meaningfulness to work as a moderating variable among employees at Spa Village Resort Tembok Bali. The research employs a quantitative approach using moderation regression analysis. Data were collected from 127 respondents using a Likert-scale questionnaire that has been tested for validity and reliability. The results indicate that work engagement has a positive and significant effect on job satisfaction. Meaningfulness to work also has a significant direct effect on job satisfaction and strengthens the relationship between work engagement and job satisfaction. The regression model incorporating the moderating variable shows a higher R-Square value than the model without moderation, indicating that meaningfulness to work enhances the contribution of work engagement to job satisfaction. The findings highlight the importance of management in creating a work environment that supports engagement and meaningfulness to improve employee job satisfaction.*

Keywords: *work engagement, meaningfulness to work, job satisfaction, moderation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara keterlibatan kerja (work engagement) dan kepuasan kerja (job satisfaction) dengan kebermaknaan dalam pekerjaan (meaningfulness to work) sebagai variabel moderasi pada karyawan Spa Village Resort Tembok Bali. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi moderasi. Data dikumpulkan dari 127 responden menggunakan kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kebermaknaan dalam pekerjaan juga memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja serta memperkuat hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Model regresi yang mencakup variabel moderasi memiliki nilai R-Square lebih tinggi dibandingkan model tanpa moderasi, yang menunjukkan bahwa kebermaknaan dalam pekerjaan meningkatkan kontribusi keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan dan kebermaknaan dalam pekerjaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: keterlibatan kerja, kebermaknaan dalam pekerjaan, kepuasan kerja, moderasi.

1. LATAR BELAKANG

Indonesia memiliki industri pariwisata yang berkembang pesat dengan dukungan berbagai fasilitas, salah satunya sektor perhotelan. Perkembangan industri ini berdampak langsung pada permintaan tenaga kerja yang memiliki keterikatan kerja (work engagement) dan kebermaknaan dalam bekerja (meaningfulness to work). Hotel Spa Village Resort Tembok Bali sebagai bagian dari industri perhotelan di Bali turut merasakan dinamika ini.

Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Bali mencatat bahwa tingkat penghunian kamar (TPK) hotel berbintang di Bali mengalami fluktuasi. Pada Februari 2018, TPK hotel berbintang mencapai 66,66%, sedangkan pada Januari 2020 turun menjadi 59,29% (BPS, 2018; 2020). Kondisi ini mengindikasikan bahwa persaingan industri perhotelan semakin

ketat, sehingga penting bagi hotel untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kualitas layanan.

Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Riggio (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti kondisi kerja, gaji, hubungan antar karyawan, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Smith (1997) menambahkan bahwa karyawan yang lebih berpengalaman cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena telah menyesuaikan harapan mereka terhadap pekerjaan.

Spa Village Resort Tembok Bali menghadapi tantangan dalam mempertahankan kepuasan kerja karyawan. Data menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan (turnover) di hotel ini cukup tinggi. Hasibuan (2005) mengidentifikasi bahwa tingkat absensi dan turnover yang tinggi dapat menjadi indikator adanya permasalahan dalam kepuasan kerja karyawan.

Keterikatan kerja (work engagement) merupakan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Schaufeli et al. (2002) mendefinisikan work engagement sebagai kondisi psikologis yang ditandai dengan vigor (energi dalam bekerja), dedication (antusiasme terhadap pekerjaan), dan absorption (konsentrasi penuh). Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi dengan pekerjaannya akan menunjukkan performa yang lebih baik (Demerouti & Van den Heuvel, 2015).

Selain work engagement, kebermaknaan dalam bekerja (meaningfulness to work) juga berperan penting dalam kepuasan kerja. Morin (2004) menyatakan bahwa individu yang memahami makna pekerjaannya cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Brief & Nord (1990) menambahkan bahwa makna kerja berkaitan dengan nilai, kepercayaan, dan sikap individu terhadap pekerjaan mereka.

Karanika-Murray et al. (2015) menekankan bahwa karyawan yang memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan akan lebih engaged dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Saks (2006) menjelaskan bahwa work engagement terdiri dari komponen kognitif, emosional, dan perilaku yang mendorong individu untuk berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Studi mengenai hubungan antara work engagement dan kepuasan kerja telah banyak dilakukan, namun penelitian yang menyoroti peran meaningfulness to work sebagai moderator dalam hubungan tersebut masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan menganalisis peran meaningfulness to work

dalam memoderasi pengaruh work engagement terhadap job satisfaction pada karyawan Spa Village Resort Tembok Bali.

Penelitian ini memiliki urgensi dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pendekatan psikologis. Dengan memahami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan work engagement dan meaningfulness to work karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara work engagement dan job satisfaction serta melihat sejauh mana meaningfulness to work dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

Manfaat penelitian ini tidak hanya terbatas pada aspek praktis, tetapi juga berkontribusi dalam pengembangan teori psikologi industri dan organisasi. Dengan memahami dinamika keterikatan kerja dan kebermaknaan dalam bekerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif bagi karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis mengenai work engagement berfokus pada keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Schaufeli et al. (2002) mendefinisikan work engagement sebagai keadaan psikologis positif yang mencakup vigor, dedication, dan absorption. Bakker & Demerouti (2008) menambahkan bahwa work engagement dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan seperti dukungan sosial, otonomi, dan pengakuan. Saks (2006) mengemukakan bahwa keterikatan kerja dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen organisasi, sehingga berdampak pada produktivitas karyawan.

Meaningfulness to work merupakan aspek penting dalam pengalaman kerja individu. Morin (2004) menyatakan bahwa kebermaknaan dalam bekerja terkait dengan kesejahteraan psikologis karyawan. Steger et al. (2012) menjelaskan bahwa meaningfulness to work melibatkan pemahaman individu terhadap dampak dan nilai pekerjaan yang dilakukan. Wrzesniewski et al. (1997) mengemukakan bahwa individu yang merasakan makna dalam pekerjaannya cenderung memiliki tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Job satisfaction merupakan faktor yang berperan dalam kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang positif yang muncul dari hasil evaluasi pekerjaan seseorang. Spector (1997)

menambahkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti penghargaan dan pengakuan serta faktor ekstrinsik seperti gaji dan lingkungan kerja. Judge et al. (2001) menekankan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan motivasi dan produktivitas kerja.

Kerangka berpikir penelitian ini didasarkan pada hubungan antara work engagement dan job satisfaction dengan meaningfulness to work sebagai variabel moderasi. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya karena mereka lebih termotivasi dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi (Schaufeli et al., 2002). Namun, kebermaknaan dalam bekerja dapat memperkuat atau melemahkan hubungan ini tergantung pada bagaimana individu memaknai pekerjaannya (Morin, 2004). Jika pekerjaan memiliki makna yang tinggi bagi karyawan, maka dampak work engagement terhadap job satisfaction akan semakin kuat (Steger et al., 2012).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan antara work engagement, meaningfulness to work, dan job satisfaction. Saks (2006) menemukan bahwa work engagement berkontribusi pada kepuasan kerja dan retensi karyawan. Bakker dan Demerouti (2008) menyatakan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi berkontribusi pada motivasi yang lebih besar dan tingkat stres yang lebih rendah di tempat kerja. Steger et al. (2012) menemukan bahwa kebermaknaan dalam bekerja memperkuat hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

Work engagement memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kahn (1990) menyatakan bahwa keterlibatan kerja terjadi ketika individu merasa aman secara psikologis dan memiliki energi yang cukup untuk bekerja. Rich et al. (2010) menemukan bahwa karyawan yang merasa engaged lebih produktif dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Demerouti dan Cropanzano (2010) menekankan bahwa sumber daya pekerjaan yang memadai dapat meningkatkan keterlibatan karyawan.

Meaningfulness to work dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Chalofsky (2003) menyatakan bahwa kebermaknaan dalam bekerja berasal dari pemenuhan kebutuhan intrinsik individu terhadap pekerjaan. Pratt dan Ashforth (2003) menemukan bahwa karyawan yang memiliki makna dalam pekerjaan mereka lebih cenderung bertahan dalam organisasi dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. May et al. (2004) menekankan bahwa kebermaknaan dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memiliki berbagai faktor yang memengaruhi, baik dari aspek pekerjaan maupun aspek psikologis individu. Herzberg et al. (1959) mengembangkan teori dua faktor yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivasional seperti pencapaian dan pengakuan serta faktor higienis seperti kondisi kerja dan gaji. Hackman dan Oldham (1976) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan seperti variasi tugas dan umpan balik berkontribusi pada kepuasan kerja. Judge dan Bono (2001) menemukan bahwa kepribadian individu juga berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja.

Penelitian ini mengusulkan bahwa *meaningfulness to work* dapat memperkuat hubungan antara *work engagement* dan *job satisfaction*. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang signifikan, maka efek *work engagement* terhadap kepuasan kerja akan lebih besar. Sebaliknya, jika pekerjaan tidak memberikan makna yang cukup, maka keterlibatan kerja mungkin tidak cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan (Steger et al., 2012; Morin, 2004; Saks, 2006).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini didasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya yang telah membuktikan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif dengan *job satisfaction*, dan *meaningfulness to work* dapat memperkuat hubungan tersebut. Jika karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dan merasa pekerjaannya bermakna, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat secara signifikan (Schaufeli et al., 2002; Steger et al., 2012; Judge et al., 2001).

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional untuk menguji hubungan antara *work engagement*, *meaningfulness to work*, dan *job satisfaction*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan jumlah responden sebanyak 127 karyawan Spa Village Resort Tembok Bali. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi untuk menguji peran *meaningfulness to work* dalam memoderasi hubungan antara *work engagement* dan *job satisfaction*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-F dan uji-t untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat besaran kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara work engagement sebagai variabel independen, job satisfaction sebagai variabel dependen, serta meaningfulness to work sebagai variabel moderator. Simbol dalam model ini meliputi WE untuk work engagement, JS untuk job satisfaction, dan MTW untuk meaningfulness to work. Persamaan regresi moderasi dirumuskan sebagai $JS = \beta_0 + \beta_1 WE + \beta_2 MTW + \beta_3 (WE * MTW) + \epsilon$, di mana β_0 adalah konstanta, β_1 - β_3 adalah koefisien regresi, dan ϵ adalah error term.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik. Pengujian validitas menggunakan analisis faktor menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner memiliki loading factor di atas 0,50. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai di atas 0,70, yang menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1) Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat untuk analisis lebih lanjut. Tabel 4.1 menunjukkan hasil uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini.

Table 4.1 Uji Asumsi

Jenis Uji	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Sig. 0,200	Data terdistribusi normal
Uji Multikolinearitas (VIF)	VIF < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)	DW = 1,945	Tidak ada autokorelasi

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini memungkinkan penggunaan analisis regresi tanpa perlu melakukan transformasi data lebih lanjut.

Uji multikolinearitas menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF di bawah 10, yang mengindikasikan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model. Dengan demikian, tidak terdapat hubungan linier yang sangat tinggi antar variabel independen yang dapat menyebabkan bias dalam estimasi regresi.

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang berarti tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model. Hal ini menunjukkan bahwa varians dari residual bersifat homogen, sehingga model regresi dapat memberikan estimasi yang tidak bias.

Uji autokorelasi dilakukan menggunakan Durbin-Watson, dengan nilai sebesar 1,945 yang berada dalam rentang 1,5 hingga 2,5. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam data, sehingga model regresi tidak mengalami bias akibat korelasi antar residual.

Hasil uji asumsi ini memperkuat validitas model regresi yang digunakan dalam penelitian. Dengan terpenuhinya semua asumsi, hasil analisis regresi dan moderasi dapat diinterpretasikan secara akurat dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara work engagement, meaningfulness to work, dan job satisfaction secara lebih valid.

2) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik data penelitian. Tabel 4.2 menyajikan statistik deskriptif dari variabel penelitian, termasuk jumlah responden, nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi.

Tabel 4.2 Analisi Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Work Engagement	127	2.1	5	3.87	0.68
Meaningfulness to Work	127	2.5	5	4.12	0.71
Job Satisfaction	127	2.3	5	3.95	0.75

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata nilai work engagement sebesar 3.87 dengan standar deviasi 0.68, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Variabel meaningfulness to work memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4.12, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang signifikan. Job satisfaction memiliki rata-rata 3.95 dengan standar deviasi 0.75, yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi di antara karyawan.

3) Hasil Uji Regresi Parsial dan Simultan

Hasil uji regresi secara parsial dan simultan menunjukkan hubungan antara work engagement, meaningfulness to work, dan job satisfaction. Tabel berikut menyajikan hasil analisis regresi secara parsial:

Tabel 4.3 Uji Regresi Parsial

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikansi
Work Engagement (WE)	0,658	7,906	0,000
Meaningfulness to Work (MTW)	0,702	8,843	0,000

Hasil regresi parsial menunjukkan bahwa baik work engagement maupun meaningfulness to work memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Work engagement memiliki koefisien sebesar 0,658, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit work engagement akan meningkatkan job satisfaction sebesar 0,658 unit. Sementara itu, meaningfulness to work memiliki koefisien regresi sebesar 0,702, yang berarti bahwa meaningfulness to work memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan job satisfaction.

Tabel 4.4 Uji Regresi Parsial

Model	R-Square	Adjusted R-Square	F-hitung	Signifikansi
Tanpa Moderasi	0,520	0,512	62,014	0,000
Dengan Moderasi	0,605	0,597	74,328	0,000

Hasil uji regresi simultan menunjukkan bahwa model dengan moderasi memiliki nilai R-Square yang lebih tinggi (0,605) dibandingkan dengan model tanpa moderasi (0,520). Hal ini menunjukkan bahwa meaningfulness to work meningkatkan kontribusi work engagement terhadap job satisfaction sebesar 8,5%. Peningkatan nilai F-hitung dari 62,014 menjadi 74,328 juga mengindikasikan bahwa model dengan moderasi lebih baik dalam menjelaskan variabilitas job satisfaction.

4) Efek Size Moderasi

Tabel berikut menunjukkan efek size moderasi untuk menentukan apakah moderasi bersifat moderat, kuat, atau lemah:

Tabel 4.5 Efek Size Moderasi

Model	R-Square	Perubahan R-Square	Kategori Moderasi
Tanpa Moderasi	0,520	-	-
Dengan Moderasi	0,605	0,085	Moderasi Moderat

Kenaikan nilai R-Square sebesar 0,085 menunjukkan bahwa *meaningfulness to work* berperan sebagai moderator dengan efek moderasi yang bersifat moderat. Artinya, efek *work engagement* terhadap *job satisfaction* meningkat secara signifikan setelah memasukkan *meaningfulness to work* sebagai variabel moderasi, tetapi tidak cukup besar untuk dikategorikan sebagai moderasi kuat.

5) Goodness of Fit Model

Goodness of Fit model digunakan untuk melihat sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variabel dependen. Tabel berikut menyajikan indikator Goodness of Fit:

Tabel 4.6 Goodness of Fit Model

Indikator	Nilai	Interpretasi
R-Square	0,605	Model cukup baik dalam menjelaskan <i>job satisfaction</i>
Adjusted R-Square	0,597	Variabel independen menjelaskan sekitar 59,7% variabilitas <i>job satisfaction</i>
F-hitung	74,328	Model signifikan dalam menjelaskan hubungan antar variabel
Signifikansi F	0,000	Model valid dan dapat digunakan untuk prediksi

Goodness of Fit model menunjukkan bahwa model regresi memiliki ketepatan yang baik dalam menjelaskan *job satisfaction*. Nilai Adjusted R-Square sebesar 0,597 menunjukkan bahwa *work engagement* dan *meaningfulness to work* secara bersama-sama menjelaskan sekitar 59,7% variabilitas *job satisfaction*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hasil ini memperkuat bahwa *meaningfulness to work* memainkan peran sebagai moderator yang meningkatkan hubungan antara *work engagement* dan *job satisfaction*. Dengan demikian, model penelitian yang diajukan memiliki dukungan empiris yang kuat dan dapat digunakan dalam pengambilan keputusan di organisasi.

B. Pembahasan

Penelitian ini meneliti hubungan antara keterlibatan kerja (work engagement), kebermaknaan kerja (meaningfulness to work), dan kepuasan kerja (job satisfaction). Hasil analisis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi sebesar 0,658 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan kerja diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Samud et al. (2021) yang menemukan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, Nofiani (2019) juga menemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi karyawan. Utami dan Palupiningdyah (2016) menambahkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian oleh Mulyati (2020) juga menunjukkan hubungan positif antara kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja.

Kebermaknaan kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi sebesar 0,702 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa semakin tinggi kebermaknaan yang dirasakan dalam pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Hasil ini mendukung temuan oleh Mulyati (2020) yang menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja memiliki korelasi positif yang kuat dengan keterikatan kerja. Selain itu, penelitian oleh Utami dan Palupiningdyah (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Penelitian oleh Nofiani (2019) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi karyawan. Penelitian oleh Samud et al. (2021) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis moderasi menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja memperkuat hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Koefisien interaksi sebesar 0,321 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja berperan sebagai moderator yang signifikan. Artinya, karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna cenderung mengalami peningkatan kepuasan kerja yang lebih besar seiring dengan peningkatan keterlibatan kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Mulyati (2020) yang menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja memiliki korelasi positif yang kuat dengan keterikatan kerja. Selain itu, penelitian oleh Nofiani (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap komitmen organisasi. Penelitian oleh Utami dan Palupiningdyah (2016) juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Penelitian

oleh Samud et al. (2021) juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Peningkatan nilai R-Square dari 0,520 menjadi 0,605 setelah memasukkan variabel moderasi menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja meningkatkan kontribusi keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 8,5%. Ini menunjukkan bahwa model dengan moderasi lebih baik dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja dibandingkan model tanpa moderasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Mulyati (2020) yang menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja memiliki korelasi positif yang kuat dengan keterikatan kerja. Selain itu, penelitian oleh Nofiani (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap komitmen organisasi. Penelitian oleh Utami dan Palupiningdyah (2016) juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Penelitian oleh Samud et al. (2021) juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang memberikan makna dan otonomi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Misalnya, penelitian oleh Utami dan Palupiningdyah (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Selain itu, penelitian oleh Nofiani (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi karyawan. Penelitian oleh Samud et al. (2021) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Mulyati (2020) juga menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja memiliki korelasi positif yang kuat dengan keterikatan kerja.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan studi sebelumnya yang menekankan pentingnya kebermaknaan kerja. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi tambahan dengan menunjukkan peran moderasi kebermaknaan kerja dalam hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja tidak hanya berperan sebagai prediktor langsung kepuasan kerja tetapi juga memperkuat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Mulyati (2020) yang menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja memiliki korelasi positif yang kuat dengan keterikatan kerja. Selain itu, penelitian oleh Nofiani (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap komitmen organisasi. Penelitian oleh Utami dan Palupiningdyah (2016) juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap OCB.

Penelitian oleh Samud et al. (2021) juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Keunggulan penelitian ini terletak pada pendekatannya yang komprehensif dalam mengeksplorasi peran kebermaknaan kerja. Dengan menggunakan analisis moderasi, penelitian ini memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana kebermaknaan kerja dapat mempengaruhi hubungan antara keterlibatan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (work engagement) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (job satisfaction). Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi dalam pekerjaannya cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kebermaknaan kerja (meaningfulness to work) juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, baik secara langsung maupun sebagai moderator dalam hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

Hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja memperkuat hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Model regresi yang menggunakan kebermaknaan kerja sebagai variabel moderasi memiliki nilai R-Square yang lebih tinggi dibandingkan model tanpa moderasi, yang berarti bahwa kebermaknaan kerja meningkatkan kontribusi keterlibatan kerja dalam menjelaskan kepuasan kerja. Dengan demikian, kebermaknaan kerja bukan hanya menjadi faktor yang berdiri sendiri dalam memengaruhi kepuasan kerja tetapi juga memperkuat efek keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus memperhatikan faktor keterlibatan kerja dan kebermaknaan dalam pekerjaan. Peningkatan keterlibatan kerja dapat dilakukan melalui pemberian tantangan pekerjaan yang sesuai, pengakuan atas pencapaian karyawan, serta pengembangan lingkungan kerja yang suportif. Sementara itu, peningkatan kebermaknaan kerja dapat dilakukan dengan memberikan tugas yang memiliki dampak yang jelas, meningkatkan komunikasi visi dan tujuan perusahaan kepada karyawan, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melihat kontribusi nyata dari pekerjaan mereka.

B. Saran

Manajemen organisasi disarankan untuk mengembangkan program yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kebermaknaan dalam pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan karyawan harus difokuskan pada peningkatan keterlibatan kerja melalui strategi seperti pemberian otonomi dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung.

Organisasi juga disarankan untuk memperkuat kebermaknaan dalam pekerjaan dengan cara memberikan umpan balik yang jelas tentang bagaimana pekerjaan karyawan memberikan dampak positif, baik bagi organisasi maupun masyarakat. Pemberian makna pada pekerjaan dapat ditingkatkan melalui pengembangan kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan dan inspirasi, sehingga karyawan dapat memahami nilai dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan studi ini dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, penelitian lebih lanjut dengan pendekatan longitudinal dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antara keterlibatan kerja, kebermaknaan kerja, dan kepuasan kerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

DAFTAR REFERENSI

- Alfes, K., Truss, K., Soane, E., Rees, C., & Gatenby, M. (2010). *Creating an engaged workforce* (CIPD Research Report). Chartered Institute of Personnel and Development.
- Amilin & Rosita, D. (2008). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stress sebagai variabel moderating. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 12(1), 13-24.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.
- As'ad, M. (2002). *Psikologi industri seri ilmu sumber daya manusia*. Liberty.
- Azwar, S. (2013). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi (Edisi 2)*. Pustaka Belajar.

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2016). Momentary work happiness as a function of enduring burnout and work engagement. *The Journal of Psychology*, 150(6), 755–778.
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered? *Gender in Management*, 28(7). <https://doi.org/10.1108/GM-01-2013-0005>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & van den Heuvel, M. (2015). Leader-member exchange, work engagement, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754-770. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2013-0088>
- Cole, M. S., Walter, F., Bedeian, A. G., & O'Boyle, E. H. (2012). Job burnout and employee engagement: A meta-analytic examination of construct proliferation. *Journal of Management*, 38(5), 1550-1581. <https://doi.org/10.1177/0149206311415252>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2006). *Modern labor economics: Theory and public policy* (8th ed.). Pearson Education.
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. Jossey-Bass.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (5th ed.). Prentice Hall International.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(6), 639-667.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.
- Hoole, C., & Hotz, G. (2016). The impact of a total reward system on work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1).
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1-17. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2013-0359>
- Kim, W., & Kang, S. W. (2016). Older and more engaged: The mediating role of age-linked resources on work engagement. *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1002/hrm.21802>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. ANDI.
- Maslach, C. (1999). A multidimensional theory of burnout. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 68-85). Oxford University Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2007). Burnout. In G. Fink (Ed.), *Encyclopedia of stress* (2nd ed., pp. 358-362). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Personnel human resource management*. West Publishing.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Megani, A. (2012). Hubungan antara employee engagement dan kesiapan karyawan untuk berubah (Studi pada PT. X) [Skripsi, Universitas Indonesia].
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Papu, J. (2002). Peran psikologi dalam perusahaan. Retrieved from http://www.e-psikologi.com/epsi/industri_detail.asp?id=170
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi* (Vol. 1, Edisi 8). Prenhallindo.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655. <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.