

**HUBUNGAN ANTARA *MEANINGFUL WORK* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PRODUKSI CV BERKAH MAJU BERSAMA BANJARNEGARA**

**Tsabita Bella Shahwah<sup>1</sup>, Vemita Sinantia<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50725

[tsabitashahwah@gmail.com](mailto:tsabitashahwah@gmail.com)

**ABSTRAK**

Pekerjaan yang bersifat monoton pada karyawan produksi berpotensi menimbulkan kejenuhan yang dapat berdampak pada rendahnya tingkat *work engagement*. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi *work engagement* adalah *meaningful work*, yaitu persepsi individu terhadap kebermaknaan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *meaningful work* dengan *work engagement* pada karyawan produksi CV Berkah Maju Bersama Banjarnegara. Total populasi pada penelitian ini sebanyak 164 orang karyawan produksi yang sudah melewati masa *training* tiga bulan. Penelitian ini menggunakan teknik sampel *purposive* dan *saturation sampling method* atau sampel jenuh dengan total sampel 129 karyawan (73,6% = perempuan). Pengumpulan data penelitian menggunakan skala *meaningful work* (35 aitem,  $\alpha = 0.938$ ) dan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)* Bahasa Indonesia (9 aitem,  $\alpha = 0.897$ ). Analisis regresi sederhana dilakukan menggunakan bantuan JASP 0.95.4. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *meaningful work* dengan *work engagement* ( $R = 0.417$ ;  $p < 0.001$ ). Selain itu, *meaningful work* memberikan sumbangan efektif sebesar 17.4% terhadap *work engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *meaningful work*, maka semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan produksi CV Berkah Maju Bersama.

***Kata kunci:*** *meaningful work*; *work engagement*; karyawan produksi

# THE RELATIONSHIP BETWEEN MEANINGFUL WORK AND WORK ENGAGEMENT AMONG PRODUCTION EMPLOYEES AT CV BERKAH MAJU BERSAMA BANJARNEGARA

Tsabita Bella Shahwah<sup>1</sup>, Vemita Sinantia<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Faculty of Psychology, Diponegoro University  
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50725

[tsabitashahwah@gmail.com](mailto:tsabitashahwah@gmail.com)

## ABSTRACT

Production work that is monotonous in nature has the potential to generate boredom, which may lead to lower levels of work engagement. One factor that is assumed to influence work engagement is meaningful work, defined as an individual's perception of the significance and value of their job. This study aimed to examine the relationship between meaningful work and work engagement among production employees at CV Berkah Maju Bersama Banjarnegara. The total population consisted of 164 production employees who had completed a three-month training period. This study employed a purposive sampling and saturation sampling method, resulting in total sample of 129 employees (73,6% = female). Data were collected using the Meaningful Work scale (35 items,  $\alpha = 0.938$ ) and the Indonesian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) (9 items,  $\alpha = 0.897$ ). Simple regression analysis was conducted using JASP version 0.95.4. The results indicated a significant positive relationship between meaningful work and work engagement ( $R = 0.417$ ,  $p < 0.001$ ). In addition, meaningful work contributed an effective contribution of 17.4% to work engagement. These findings suggest that higher levels of meaningful work are associated with higher levels of work engagement among production employees at CV Berkah Maju Bersama Banjarnegara.

**Keywords:** *meaningful work work engagement; production employee*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Salah satu aspek yang sedang banyak mendapatkan perhatian dalam kajian psikologi industri dan organisasi adalah tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya atau *work engagement*. Menurut Bakker dkk. (2008b), penelitian terkait *work engagement* pada karyawan organisasi menarik karena sebuah organisasi modern membutuhkan karyawannya untuk proaktif dan memiliki inisiatif, bertanggung jawab atas sikap profesionalnya sendiri, serta berkomitmen pada standar kerja yang berkualitas tinggi. *Work engagement* pada karyawan dapat membuat adanya perbedaan antar karyawan dan juga dapat membentuk keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Bakker dkk., 2008b).

Penelitian terkait *work engagement* selalu berkembang setiap zamannya. Penelitian terbaru oleh Bakker (2022) menjelaskan *work engagement* tidak hanya dipengaruhi alasan dari pribadi saja tetapi dapat dipengaruhi oleh interaksi sosial di lingkungan kerja dan penularan emosi. Bakker (2022) menerangkan bahwa ketika terdapat individu yang berperan sebagai *team booster* dalam kelompoknya, maka secara aktif mampu meningkatkan energi positif pada anggota kelompok kerjanya. Penelitian Bakker dan Albrecht (2018) menjelaskan bahwa tren penelitian *work engagement* mulai membahas pada dampak sistem dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) untuk mendorong keterikatan melalui kebijakan, gaya

kepemimpinan, dan juga cara karyawan untuk meningkatkan keterikatan kerjanya sendiri melalui *job crafting*.

Pada era seperti sekarang, semakin banyak organisasi yang memiliki tujuan untuk bisa memiliki keberlanjutan panjang, hal ini dipandang sangat penting untuk menjadi organisasi yang unggul di persaingan pasar. Untuk mencapai pembangunan keberlanjutan, organisasi perlu memperhatikan dimensi individu karyawannya, salah satunya adalah *work engagement* (Khusanova dkk., 2021). Karyawan yang *engage* terhadap pekerjaannya, disebabkan oleh faktor memiliki otonomi dalam bekerja, kebermaknaan, dan motivasi yang tinggi (Allan dkk., 2016). Di Indonesia, *work engagement* bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh budaya relasional, sehingga keterikatan kerja memiliki karakteristik yang unik karena tingkat keterikatan tidak hanya ditentukan oleh faktor profesionalitas, tetapi juga oleh bagaimana karyawan menilai lingkungan kerja mereka (Rahmadani & Schaufeli, 2022).

Dalam konteks industri, tingkat keterlibatan karyawan menjadi hal yang penting terutama pada sektor yang memiliki tingkat persaingan tinggi, salah satunya industri tekstil dan pakaian. Jika dibandingkan dengan triwulan pertama tahun 2023, sektor industri tekstil dan pakaian di Indonesia pada periode yang sama di tahun 2024 meningkat sebesar 18.57%. Pertumbuhan ini terjadi disebabkan oleh adanya permintaan domestik maupun luar negeri yang masih besar (Kemenperin, 2024). Perusahaan yang bergerak di industri tekstil dan pakaian cukup kompetitif agar dapat memenuhi permintaan dari masing-masing pasarnya. Terlebih dengan

munculnya banyak pesaing baru membuat perusahaan di bidang tekstil dan pakaian dituntut menghasilkan produk yang lebih berkualitas dibandingkan kompetitornya.

Industri pakaian jadi merupakan bagian dari sektor industri manufaktur, dengan jumlah 1.907 unit usaha di Indonesia yang terdiri dari Commanditaire Vennootschap (CV) dan Perseroan Terbatas (PT) (Direktorat Statistik Industri, 2024). CV merupakan bentuk usaha yang didirikan oleh satu atau lebih individu dengan tanggung jawab penuh, serta melibatkan mitra pasif sebagai penyedia modal (Putra dkk., 2021). Dibandingkan PT, CV umumnya berskala kecil hingga menengah dan relatif dijadikan tempat penelitian. Oleh karena itu, penelitian pada CV menjadi menarik, salah satunya pada CV Berkah Maju Bersama di Banjarnegara yang bergerak di industri pakaian jadi. Berdasarkan data Direktorat Statistik Industri (2024), terdapat lebih dari 300 CV yang bergerak di sektor ini di Indonesia.

CV Berkah Maju Bersama memproduksi pakaian untuk berbagai segmen dan memiliki dua *buyer* tetap, yaitu PT Matahari Department Store dan PT Indomarco Prismaatama. Meskipun skala distribusinya terbatas, keberadaan *buyer* besar menunjukkan stabilitas bisnis dan kualitas kerja karyawan. Perusahaan ini memiliki lebih dari 170 karyawan, dengan mayoritas (167 orang) merupakan karyawan produksi yang terbagi dalam divisi potong dan sablon, jahit, serta *finishing*. Jam kerja karyawan berlangsung 6-8 jam per hari tanpa sistem *shift*. Selain itu, karyawan produksi tidak memiliki peluang kenaikan jabatan, sementara kenaikan gaji diberikan saat pengangkatan menjadi karyawan tetap, dengan tambahan insentif lembur sebesar Rp 5.000 per jam.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Shafwah dan Clara (2024), didapatkan hasil bahwa peningkatan kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap *work engagement*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika karyawan tidak memiliki peningkatan gaji, maka cenderung akan menurun keterikatan kerjanya. Pada penelitian yang dilakukan Annisatya dan Budiarto (2024), didapatkan bahwa karyawan yang memiliki peluang mendapatkan kenaikan jabatan, maka karyawan tersebut memiliki motivasi yang besar untuk menghadapi tantangan di pekerjaannya yang dapat meningkatkan *work engagement*. Oleh sebab itu, jika dilihat dari hasil penelitian terdahulu, karyawan produksi pada CV Berkah Maju Bersama rentan memiliki *work engagement* yang rendah karena tidak memiliki peluang naik jabatan dan kenaikan gaji. Akan tetapi, kenaikan gaji dan peluang karier bukan faktor satu-satunya untuk meningkatkan *work engagement* karyawan, menurut Mazzetti dkk. (2023), *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa sumber daya, contohnya yaitu sumber daya sosial (misalnya, dukungan kerja), sumber daya pekerjaan (misalnya, variasi tugas), dan sumber daya organisasi (misalnya, keadilan organisasi). Sumber daya yang diidentifikasi tersebut dapat menjadi anteseden struktural yang membantu individu menemukan makna kerja dan mendorong psikologis individu guna menggerakkan keterikatan kerja.

Karyawan produksi memiliki peranan yang penting dalam perusahaan karena keberhasilan perusahaan dalam memenuhi target produksi serta permintaan pasar sangat bergantung pada kinerja mereka. Namun, mereka rentan mengalami kejenuhan akibat lingkungan kerjanya yang monoton. Lingkungan kerja yang monoton memiliki dampak yang negatif yaitu munculnya rasa jenuh dan kemudian

berdampak buruk pada kinerja karyawan dalam bekerja (Santoso & Widodo, 2022). Kinerja karyawan yang baik dapat dibentuk ketika individu memaknai pekerjaannya bermanfaat (Rosso dkk., 2010). Selain itu, kinerja karyawan yang baik memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan karyawan dengan pekerjaannya atau *work engagement* (Hali, 2019). Oleh karena itu, penting untuk menjaga *engagement* pada karyawan produksi agar mereka tidak merasakan jenuh sehingga menimbulkan kinerja yang buruk. Bagi perusahaan, sumber utama dalam meningkatkan keuntungan perusahaan dan kinerja karyawan adalah keterikatan kerja karyawan (Bakker & Demerouti, 2008a).

Keterikatan kerja atau *work engagement* dapat membuat karyawan merasa lebih berenergi dan berpikir positif sehingga mereka yakin mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Selaras dengan Schaufeli dkk. (2002) yang mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi positif yang memberikan kepuasan dalam pekerjaan, dicirikan adanya rasa semangat, dedikasi, dan peresapan. Semangat dapat dikaitkan dengan perilaku yang energik dalam bekerja, dedikasi berhubungan dengan emosional individu, serta peresapan berkaitan dengan komponen kognitif individu (Schaufeli dkk., 2006). Keterikatan bukanlah suatu keadaan yang sesaat saja, namun merujuk pada keadaan afektif dan kognitif yang terus-menerus berusaha mencapai tujuan, keadaan tersebut tidak hanya berfokus pada objek, peristiwa, orang lain, atau perilaku tertentu saja namun menyebar secara luas (Schaufeli dkk., 2002).

Perusahaan industri pakaian yang memproduksi pakaian jadi, dituntut untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi, apalagi dengan banyaknya pesaing yang

ada. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas, karyawan produksi perlu memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh *work engagement*, seperti hasil penelitian terdahulu yang menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Manalu dkk., 2021). Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi, akan memunculkan sikap-sikap semangat bekerja, antusias bekerja, serta emosi positif lainnya (Putra & Darmastuti, 2021). Jika karyawan memiliki sikap pantang menyerah, merasa antusias dengan pekerjaannya, dan juga tekun dengan pekerjaannya, maka akan berpengaruh positif atau memiliki kinerja yang baik (Lewiuci & Mustamu, 2016). Menurut Demerouti dan Cropanzano (dalam Bakker & Leiter, 2010), *work engagement* memang dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun hal ini dapat terjadi melalui berbagai mekanisme. Aspek yang paling sering memunculkan *work engagement* adalah rasa semangat yang dimiliki oleh karyawan (Demerouti & Cropanzano dalam Bakker & Leiter, 2010). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dalam meningkatkan rasa semangat bekerja para karyawan.

Karyawan yang memiliki *work engagement* rendah memiliki sikap dalam bekerja yang kurang acuh dengan pekerjaannya, susah fokus, antusiasme yang rendah, dan lebih memilih melakukan kegiatan lain (Pri & Zamralita, 2017). Sikap seperti itu sangat merugikan pribadi karyawannya dan juga perusahaan. Karyawan menjadi tidak efektif dalam bekerja dan mengakibatkan tugas yang diberikan berisiko terbengkalai. Karyawan yang tidak memiliki rasa semangat bekerja juga akan kesulitan ketika berhadapan dengan tuntutan-tuntuan yang ada dalam pekerjaan mereka (Widanti dkk., 2019).

Studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara tidak terstruktur pada salah satu karyawan produksi serta wawancara terstruktur dengan dua orang karyawan produksi CV Berkah Maju Bersama mendapatkan hasil bahwa para karyawan produksi memiliki *work engagement* yang tinggi karena memaknai pekerjaannya dengan makna positif. Temuan ini terjadi karena mereka memiliki persepsi bahwa melalui pekerjaan ini, mereka dapat merasakan manfaat yang positif untuk dirinya. Contohnya seperti bisa membuat mereka memiliki rutinitas harian yang bermanfaat dan bisa lebih membantu untuk mengasah kemampuan bersosialisasi mereka, di mana sumber daya sosial yang ada di tempat kerja menjadikan karyawan merasa rekan kerja adalah bagian dari “keluarga kedua”. Meskipun terdapat rasa bosan terhadap pekerjaan, karyawan masih memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, karena mereka cenderung merasa pekerjaannya bermanfaat ketika mengetahui bahwa produk yang mereka buat dapat bermanfaat untuk konsumen. Mereka menganggap bahwa pekerjaannya dapat membantu kondisi keuangan keluarganya dan merasa pekerjaannya mampu menjadikan kehidupan keluarganya menjadi lebih baik, sehingga makna kerja tersebut bersifat ekstrinsik yang terinternalisasi. Selain itu, mereka juga menganggap bahwa melalui kinerjanya dapat membantu keberlangsungan perusahaan untuk terus berjalan, sehingga mereka harus fokus dan memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa karyawan produksi di CV Berkah Maju Bersama memiliki kebermaknaan positif terhadap pekerjaannya yang dapat mempengaruhi keterikatan kerjanya.

Menurut Kahn (1990), terdapat tiga kondisi psikologis (*meaningfulness*, *safety*, dan *availability*) yang secara konsisten memengaruhi *engagement*. *Engagement* pada individu akan lebih tinggi jika individu tersebut merasakan pekerjaannya bermakna, aman secara psikologis, dan tersedia sumber daya yang cukup (Kahn, 1990). Perasaan akan kebermaknaan suatu pekerjaan (*meaningful work*) dapat memengaruhi rasa keterikatan kerja (*work engagement*) pada individu. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Steger dkk. (2013), didapatkan hasil bahwa *meaningful work* memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap *engagement* dibandingkan dengan disposisi afektif. Disposisi afektif memang berpengaruh terhadap *engagement*, namun jika karyawan menganggap bahwa pekerjaannya itu tidak bermakna, maka *engagement* yang dimiliki tidak terlalu signifikan. Oleh karena itu, untuk memiliki *engagement* yang tinggi memang diperlukan adanya anggapan bahwa pekerjaan yang dimiliki itu bermakna dan bermanfaat untuk hidupnya. Fouchè dkk. (2017) turut menerangkan bahwa karyawan akan memiliki *work engagement* dan kepuasan kerja jika merasakan *meaningful work*. *Meaningful work* dapat membuat karyawan merasakan kesejahteraan dalam bekerja sehingga dapat terikat dan mengurangi keinginan untuk keluar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Van Wingerden dan Van der Stoep (2018), jika karyawan memaknai pekerjaannya, maka karyawan akan sering menggunakan potensi yang unggul di dalam dirinya. Karyawan yang sering menggunakan potensi di dalam dirinya maka akan terikat dengan pekerjaannya. Sehingga, jika seorang karyawan menganggap pekerjaannya itu bermakna, maka mereka akan optimal dalam bekerja dan menunjukkan performa yang tinggi.

Kemudian, jika karyawan menampilkan performa yang tinggi, maka karyawan tersebut akan tekun dan tenggelam dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan keadaan pada karyawan produksi CV Berkah Maju Bersama Banjarnegara.

*Meaningful work* adalah kebermakaan yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya karena memiliki orientasi sebagai tujuan berkembang, bukan hanya karena tujuan hedonis (Steger dkk., 2012). Menurut Rosso dkk. (2010) *meaningful work* adalah pengalaman kerja yang bernilai dan berdampak positif bagi individu. Individu atau karyawan yang memaknai pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya bermanfaat untuk lingkungannya memiliki sisi psikologis yang baik serta memiliki kualitas yang diinginkan perusahaan atau dengan kata lain memiliki kinerja yang baik (Steger dkk., 2012). Steger dkk. (2012) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek *meaningful work*, yaitu *positive meaning (PM) in work*, *meaning making (MM) through work*, dan *greater good (GG) motivational*. *PM in work* ditandai dengan karyawan menganggap bahwa pekerjaannya memiliki arti yang positif baginya, *MM through work* ditandai dengan karyawan menganggap pekerjaannya memberikan perkembangan diri yang baik, *GG motivations* ditandai dengan karyawan yang memaknai pekerjaannya berdampak luas kepada orang di sekitar mereka (Steger dkk., 2012).

Karyawan yang menganggap bahwa pekerjaannya bermakna cenderung akan tidak mudah mengalami stres kerja. Menurut Both-Nwabuwe dkk. (2017), individu yang memiliki *meaningful work* umumnya mengacu pada individu yang memiliki pekerjaan yang sesuai dengan identitas diri dan nilai-nilai yang dipegang, pekerjaan yang dimilikinya memberikan kontribusi yang besar (*greater good*), serta

pekerjaannya memberikan tujuan hidup. Artinya, karyawan sudah pasti menganggap pekerjaannya memiliki pengaruh yang positif sehingga karyawan lebih bisa resilien dalam bekerja. Fairlie (2011) menerangkan bahwa *meaningful work* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention*. Oleh karena itu, *meaningful work* merupakan sebuah kunci utama bagi perusahaan untuk menurunkan tingkat niat keluar karyawan atau *turnover intention*.

Penelitian Amalina dkk. (2024) memiliki hasil analisis bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *meaningful work* dengan *work engagement*. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa meskipun pekerjaan pengasuh itu sangat berat karena tidak ada batasan waktu, namun karena adanya perasaan bermakna pada pekerjaan tersebut mampu membuat para pengasuh di panti sosial memiliki *work engagement* tinggi.

Penelitian tentang variabel serupa juga dilakukan oleh Pratiwi dkk. (2021) tentang hubungan antara *meaningful work* dengan *work engagement* pada karyawan akademik di Fakultas Psikologi Unjani. Hasil penelitian tersebut adalah semakin tinggi *meaningful work* yang dimiliki maka *work engagement* yang dimiliki juga akan semakin tinggi. Pada penelitian ini, aspek *PM in work* dominan dalam kebermaknaan kerja (*meaningful work*) yang menandakan bahwa karyawan sudah memahami bahwa pekerjaan mereka memiliki peranan penting dalam hidup mereka. Pada aspek variabel *work engagement*, aspek yang dominan adalah *vigor*, yang berarti karyawan memiliki semangat untuk bekerja dan mampu menyelesaikan tantangan dalam pekerjaannya.

Penelitian lain yang membahas *meaningful work* dan *work engagement* dilakukan oleh Febrina dkk. (2025) mendapatkan hasil bahwa *meaningful work* dapat mendorong tinggi rendahnya *work engagement* pada personal militer. *Meaningful work* yang dimiliki oleh subjek ditandai dengan adanya tujuan bekerja yang jelas dan penghayatan manfaat dari pekerjaan. Dampak dari *meaningful work* yang ada adalah munculnya *work engagement* yang positif dengan ditandai oleh motivasi bekerja yang kuat, optimisme dalam menyelesaikan pekerjaan, serta keinginan untuk berpartisipasi secara aktif ketika bekerja.

Penelitian terkait hubungan antara *meaningful work* dengan *work engagement* memang sudah ada beberapa di Indonesia. Jika dilihat dari penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan, klasifikasi subjek penelitian yang membahas terkait hubungan antara *meaningful work* dengan *work engagement* adalah karyawan *white collar*, *pink collar*, dan militer. Tampaknya masih belum banyak penelitian yang khusus membahas hubungan antara *meaningful work* dengan *work engagement* dalam konteks industri dan organisasi di Indonesia khususnya pada karyawan produksi atau *blue collar*. Di India, penelitian terhadap *blue collar* sudah dilakukan oleh Jena dan Pattnaik (2020) serta Santhanam dan Srinivas (2020). Pekerja *blue collar* merupakan tenaga kerja yang bekerja secara manual atau melibatkan aktivitas fisik (Kusumawati dkk., 2024).

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai target sangat ditentukan oleh kinerja karyawan produksinya (Firdiansyah dkk., 2023). Karyawan produksi memiliki peranan sangat penting karena menjadi salah satu penggerak roda perusahaan yang menghasilkan barang atau jasa sebagai penghasilan utama

perusahaan (Panjaitan & Izzati, 2025). Sehingga, penting untuk karyawan produksi memiliki *work engagement* yang tinggi. Jika karyawan produksi tidak terikat dengan pekerjaannya, maka sangat rentan terdapat *turnover intention*. Sebaliknya, ketika karyawan produksi memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka akan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas dan kualitas kerjanya. Hal tersebut sangat menarik untuk menjadi alasan penelitian tentang hubungan antara *meaningful work* dengan *work engagement* pada karyawan produksi. Berdasarkan alasan tersebut, maka kesenjangan penelitian yang diajukan adalah kesenjangan populasi. Fokus populasi pada penelitian ini adalah pekerja *blue collar* atau karyawan produksi di CV Berkah Maju Bersama.

Berlandaskan paparan mengenai latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, karyawan yang menganggap bahwa pekerjaannya bermakna dapat memengaruhi keterikatannya pada pekerjaannya. Kedua variabel ini sudah banyak diteliti, namun masih belum ada penelitian yang menyorot pada pekerja produksi di Indonesia. Oleh karena itu, peneliti ingin menambah kajian penelitian terkait hubungan antara *meaningful work* dengan *work engagement* khususnya pada karyawan produksi CV Berkah Maju Bersama Banjarnegara.

## **B. Rumusan Masalah**

Penelitian ini memiliki rumusan masalah yaitu apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara *meaningful work* dengan *work engagement* pada karyawan produksi CV Berkah Maju Bersama Banjarnegara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji secara empirik mengenai hubungan antara *meaningful work* dengan *work engagement* pada karyawan produksi CV Berkah Maju Bersama Banjarnegara.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini mampu membantu dalam perkembangan riset mengenai *meaningful work* dengan *work engagement* di Indonesia serta mampu menjadi referensi ilmiah baru bagi disiplin ilmu psikologi.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini mampu membantu memberikan informasi terkait hubungan antara *meaningful work* dengan *work engagement* khususnya pada karyawan produksi.

##### b. Bagi perusahaan

Penelitian ini mampu menjadi pertimbangan dalam usaha meningkatkan *work engagement* dan atau *meaningful work* pada karyawan produksi.

##### c. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan hasilnya sebagai referensi atau rujukan bagi peneliti selanjutnya atau akademisi dalam memahami serta mengkaji hubungan antara *meaningful work* dengan *work engagement*.