

Nilai *Mean* tertinggi selanjutnya adalah variabel kepuasan kerja (sebesar 3,97). Dan nilai *Mean* terakhir adalah variabel nilai kerja (sebesar 3,83).

Variabel nilai kerja memiliki tiga indikator, yakni kemampuan yang di hargai (dengan nilai *Mean* sebesar 3,81), lingkungan tempat bekerja yang nyaman (dengan nilai *Mean* 3,85), dan hasil pekerjaan yang dihargai (dengan nilai *Mean* 3,81). Di antara ketiga indikator tersebut, yang memiliki nilai *Mean* tertinggi yakni lingkungan tempat bekerja yang nyaman, dengan nilai *Mean* sebesar 3,85. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di YDSF Surabaya beranggapan jika lingkungan tempat mereka bekerja terasa nyaman.

Variabel makna kerja memiliki tiga indikator, yakni pekerjaan saya saat ini merupakan semangat hidup saya, bekerja di tempat ini merupakan hal sangat penting dalam hidup saya, menurut saya, dengan bekerja saya dapat berkontribusi kepada agama, dan pekerjaan yang saya lakukan merupakan kegiatan yang saya sukai. Di antara keempat indikator tersebut, yang memiliki nilai *Mean* tertinggi yakni Menurut saya dengan bekerja saya dapat berkontribusi kepada agama, dengan nilai *Mean* sebesar 4,21. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di YDSF Surabaya beranggapan bahwa dengan bekerja dapat berkontribusi kepada agama.

Variabel Kepuasan kerja memiliki lima indikator, yakni saya puas dengan pekerjaan saya, saya puas dengan lingkungan kerja saya, rekan kerja saya sangat mendukung dalam proses bekerja, saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya, dan saya merasa puas dibayar dengan gaji yang

adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan. Diantara kelima indikator tersebut, yang memiliki nilai *Mean* tertinggi yakni saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan saya, dengan nilai *Mean* sebesar 4,20. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di YDSF Surabaya beranggapan bahwa mereka merasa bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Sedangkan variabel *work engagement* memiliki lima indikator, yakni saya merasa kuat dan penuh semangat ketika bekerja, di tempat kerja saya selalu bertahan bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik, saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan, saya antusias dengan pekerjaan saya, dan waktu cepat berlalu ketika saya sedang bekerja. Diantara kelima indikator tersebut, yang memiliki nilai *Mean* tertinggi yakni saya antusias dengan pekerjaan saya, dengan nilai *Mean* sebesar 4,11. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di YDSF Surabaya beranggapan bahwa mereka antusias dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

1. Nilai kerja berpengaruh positif terhadap work engagement

Variabel nilai kerja memiliki tiga indikator, yakni kemampuan yang di hargai (dengan nilai *Mean* sebesar 3,81), lingkungan tempat bekerja yang nyaman (dengan nilai *Mean* 3,85), dan hasil pekerjaan yang dihargai (dengan nilai *Mean* 3,81). Di antara ketiga indikator tersebut, yang memiliki nilai *Mean* tertinggi yakni lingkungan tempat bekerja yang nyaman, dengan nilai *Mean* sebesar 3,85. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di YDSF Surabaya beranggapan jika lingkungan tempat mereka bekerja terasa nyaman.

Menurut teori dan penelitian dari organisasi menunjukkan hal itu karyawan dapat memegang orientasi nilai kerja yang memiliki fokus yang berbeda. Beberapa karyawan melihat pekerjaan mereka sebagai kesempatan untuk melatih kompetensi dan keterampilan mereka, mengejar kepentingan pribadi dan memberi kontribusi berarti bagi masyarakat, sementara yang lain fokus terutama pada kesuksesan finansial, memiliki kontrol dan pengaruh terhadap orang lain dan menempati posisi bergengsi di tempat kerja. Meskipun kebanyakan label, pekerjaan dan peneliti organisasi secara empiris membedakan nilai kerja intrinsik orientasi, yang berorientasi pada aktualisasi diri dan ekspresi diri, dari orientasi nilai kerja ekstrinsik, yang difokuskan pada keamanan dan perolehan material.

Orientasi nilai kerja sebagai pekerjaan yang berhubungan preferensi penguatan, atau kecenderungan untuk menilai jenis insentif tertentu di lingkungan kerja. Nilai kerja intrinsik dan ekstrinsik orientasi mungkin menimbulkan formulasi dan pengejaran intrinsik dan ekstrinsik tujuan kerja, masing-masing. Tujuan kerja lebih spesifik daripada orientasi nilai kerja, karena mereka mengacu pada objek atau keadaan akhir yang dikejar, sedangkan orientasi nilai kerja lebih banyak umum dan abstrak, karena mencerminkan preferensi umum karyawan terhadap keinginan mereka.

Sementara Kouzes dan Posner berpendapat bahwa “nilai merupakan cara berperilaku (*mode of conduct*) yang sangat spesifik atau merupakan pilihan akhir dari keberadaan (*end-state of selections and existence*). Nilai juga

merupakan pilihan secara personal maupun sosial dan memberitahukan kepada kita untuk berbuat atau tidak berbuat apa yang kita inginkan. Menurutnya, nilai juga merupakan suatu petunjuk perilaku yang menuntun pekerja dalam kehidupan terhadap apa yang diinginkan atau yang dituju seperti misalnya penyelamatan kerja (*salvation*) atau ketenangan kerja (*tranquility*).

Nilai juga merupakan tingkah laku moral (*moral behaviour*) maupun kemampuan pribadi (*personal competence*) seperti kejujuran dan imajinasi, seperti juga pandangan terhadap keindahan dan kebersihan. Jadi, “nilai terkait langsung dengan kredibilitas” yaitu suatu tindakan yang sesuai dengan apa yang diucapkan sebagai suatu bentuk kejujuran (*credibility*). Tidak satunya antara kata dan perbuatan adalah mula sumber kebingungan atau suatu awal dari kurangnya perhatian dan dengan demikian ketidakpedulian.

Nilai juga merupakan jembatan hantaran (*conveyor bridge*) antara lingkungan dalam dan lingkungan luar dari organisasi. Dalam suatu sistem, nilai dapat menjadi input dan sekaligus menjadi output. Artinya, nilai dapat berfungsi sebagai masukan dan juga berfungsi sebagai keluaran (hasil). Sementara proses di dalam organisasi itu sendiri dilakukan sesuai juga dengan nilai kerja sebagai penuntunnya. Tidak ada keraguan bahwa lingkungan itu terbentuk oleh nilai-nilai kerja yang terseleksi. Sebaliknya juga, lingkungan luar memberi umpan baliknya kepada input sistem baik yang terkendali maupun yang tidak terkendali untuk kemudian diproses kembali dalam organisasi. Umpan baliknya ada yang terkontrol secara signifikan dan ada juga yang tidak. Memang ada nilai yang

diseleksi keluar (*selected out*) dari proses organisasi itu sendiri karena tidak mempunyai arti yang signifikan sama sekali. Jadi, output itu merupakan hasil yang terus berjalan antara input, throughput dan output serta feedback-nya kembali kepada sistem input-nya untuk diproses secara berlanjut.

Nilai kehidupan intrinsik dan ekstrinsik, mereka mempertimbangkan orientasi nilai kerja intrinsik, mencerminkan keinginan alami karyawan untuk mengaktualisasikan, mengembangkan dan berkembang di tempat kerja, selanjutnya untuk membangun hubungan yang bermakna dan memuaskan dengan rekan kerja, dan untuk membantu orang yang membutuhkan. Orientasi nilai kerja ekstrinsik menyangkut 'keberhasilan tradisional dalam kesuksesan untuk mencapai prestise, status, pendapatan tinggi, pencarian kesuksesan, kekuatan dan status finansial.

Kebutuhan akan kekuasaan didasarkan pada konseptualisasi kebutuhan sebagai pembelajaran dan dengan demikian memvariasikan kekuatan di antara individu-individu sebagai fungsi dari sosialisasi sejarah mereka. Secara intrinsik berorientasi pada karyawan merasa prihatin dengan orang lain, sehingga berhubungan dengan orang lain dengan cara yang benar. Secara ekstrinsik orang termotivasi oleh penghargaan, pujian dan insentif eksternal lainnya.

Karyawan yang berorientasi pada ekstrinsik akan cenderung untuk menggantungkan harga diri mereka, mereka cenderung merasa tertekan oleh tuntutan yang melibatkan ego, namun secara instrinsik karyawan mengembangkan bakat dan potensi mereka, mereka lebih cenderung mengambil

2. Pengaruh makna kerja terhadap *work engagement*

Berdasarkan pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan makna kerja terhadap *work engagement* pada organisasi islam non profit di Surabaya” dapat diperoleh hasil bahwa antara makna kerja dan *work engagement*, keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Organisasi perlu untuk mengatasi dan memahami kebutuhan yang lebih dalam dari karyawan dalam rangka untuk mempertahankan mereka dan membuat mereka termotivasi sebagai orang-orang berbakat menuntut pekerjaan yang berarti. Sebaliknya, kurangnya makna yang dialami di tempat kerja telah dikaitkan hasil negatif, di sinisme karyawan tertentu, padahal hidup itu ditandai dengan perubahan yang sedang berlangsung dan kecemasan.

Pahl berpendapat bahwa pada akhir abad ke-20 menandai awal dari era baru kecemasan di mana arti kesuksesan telah menjadi semakin sulit dipahami dan di mana orang mencari keseimbangan baru antara pekerjaan, keluarga dan lainnya. Karena individu menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja, mereka juga beralih untuk bekerja sebagai focal area dalam memberikan makna, stabilitas dan rasa komunitas dan identitas dalam kehidupan mereka.

Sementara pekerjaan dapat memenuhi tiga dari kebutuhan ini, seringkali pekerjaan tersebut gagal menawarkan nilai-nilai yang dapat diandalkan dan meyakinkan kepada orang banyak. Chalofsky telah mengembangkan konstruk pekerjaan yang berarti yang berfokus pada keselarasan antara individu.

Kompetensi, nilai dan tujuan dan terkait erat dengan konsep motivasi intrinsik, konstruksinya terdiri dari tiga tema yang berkaitan dengan rasa diri, karya itu sendiri dan rasa keseimbangan yang berkontribusi menciptakan "keterpaduan keutuhan.

Menganggap hidup yang menyenangkan, yang tercermin dalam kenikmatan sebagai keadaan kebahagiaan terendah, diikuti dengan kehidupan yang baik, berhubungan dengan menikmati sesuatu yang kita sukai, dengan kehidupan yang berarti memberikan tingkat pencapaian tertinggi dan bentuk kebahagiaan yang paling langgeng.

Karyawan yang gagal menemukan makna dalam bekerja sebagai orang yang memiliki perasaan tinggi penolakan, prasangka atau kesalahpahaman. Kami berpendapat bahwa di lingkungan dimana pengawas memiliki perilaku transformasional, perasaan semacam itu mungkin akan berkurang atau bahkan mungkin tidak ada dengan menciptakan persepsi makna dalam pekerjaan. Sebagai contoh, melalui penggunaan stimulasi intelektual, para pemimpin bisa merangsang bawahannya menciptakan solusi untuk masalah dan menjadi kreatif secara terbuka. Selanjutnya, dapat dikatakan bahwa memahami makna dalam pekerjaan tidak hanya menyangkut penghargaan yang menarik bagi kinerja karyawan, namun makna dalam pekerjaan juga membentuk hubungan antara tujuan dan nilai.

Arti dalam pekerjaan dan keterlibatan kerja. Tubuh sastra tentang makna di kerja dan keterlibatan kerja menunjukkan hubungan antara kedua istilah

tersebut namun dengan beberapa kontradiksi Keterlibatan kerja telah dipelajari di kedua arah, baik sebagai sebuah variabel anteseden sampai munculnya makna dalam pekerjaan atau sebagai konsekuensinya menemukan makna dalam bekerja. Di satu sisi, beberapa mendukung gagasan yang dirasakan artinya dalam pekerjaan merupakan faktor motivasi intrinsik yang meramalkan karakteristik keterlibatan kerja.

Pekerjaan yang berarti dapat menghasilkan manfaat untuk organisasi dan menyebabkan kerja yang positif hasil seperti karyawan yang puas, terlibat dan berkomitmen, individu dan organisasi pemenuhan, produktivitas, retensi dan loyalitas, karyawan menganggap pekerjaan yang lebih menarik, memancarkan perasaan prestasi, berpromosi menolong dan memberikan kontribusi untuk kehidupan masyarakat menjadi penting dalam mencapai pekerjaan yang berarti. Ketertarikan pada pekerjaan yang bermakna bekerja sama dengan konsekuensi individu dan organisasi yang positif berkaitan dengan pekerjaan.

Telah ada peningkatan yang bagus dalam penelitian tentang keberagaman, keterlibatan dan komitmen di tempat kerja minat meningkat ini mungkin karena karyawan berpendidikan lebih baik, karena orang menghabiskan banyak jam kerja menjadi lingkungan di mana mereka terlibat dalam kegiatan yang berorientasi pada tujuan, dan bertujuan untuk menemukan makna. Selain itu, bukti telah diajukan untuk menunjukkan bahwa uang hilang. Kekuatannya sebagai motivator sentral, sebagian karena masyarakat umum menyadari bahwa di atas, tingkat minimum yang diperlukan untuk bertahan hidup, uang menambahkan

sedikit pada kesejahteraan subyektif mereka. Oleh karena itu, pahami sumber makna alternatif dalam bekerja menjadi hasil alami bagi sistem organisasi menghargai manusia yang berkembang dan kontribusi yang semakin baik.

Hasil kerja positif, seperti keterlibatan kerja dan komitmen organisasi, memiliki manfaat jangka panjang untuk organisasi yang berusaha mendorong inisiatif yang mempromosikan keberanian di tempat kerja. Keterlibatan kerja didorong oleh pekerjaan karakteristik seperti memberikan variasi keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik atas hasil, tugas tugas itu sendiri sudah langsung berhubungan untuk keberanian. Komitmen organisasi tampaknya memiliki strategi penting bagi organisasi karena berpotensi finansial kembali dalam jangka panjang. Setia dan karyawan yang terlibat cenderung menghasilkan kinerja tinggi hasil pekerjaan yang diukur dengan kenaikan penjualan, meningkat produktivitas, profitabilitas dan peningkatan retensi karyawan.

Arti adalah sebuah konsep yang mau tidak mau terkait dengan salah satu eksistensi (positif atau negatif) dan meliputi kerja sebagai bagian tak terelakkan dari keberadaan seseorang mendefinisikan konsep makna merupakan sudut pandang yang bervariasi, menurut Seligman, memungkinkan individu untuk melampaui, baik melalui promosi hubungan sosial yang positif atau menghubungkan ke kekuatan yang lebih tinggi. Selain itu, individu adalah terikat untuk menemukan makna dalam kehidupan mereka ketika mereka melihat mereka hidup sebagai tujuan, signifikan dan mudah dimengerti.

sebelumnya, jika perusahaan memiliki karyawan yang rasa keterikatannya tinggi akan membuat karyawan betah untuk bekerja di tempat tersebut juga kepuasannya akan meningkat menurut Rachmawati. Kepuasan kerja yang tinggi berakibat pada tingkat turnover yang rendah. Menurut Robbins, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan rutin untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan memiliki hubungan yang kuat terhadap perilaku turnover.

Work engagement atau worker engagement merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki engagement tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Kata lain, definisi *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. *Work engagement* telah berkembang dari berbagai konsep melingkupi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Work engagement merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorpsi atau penyerapan. *Vigor* atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan dedikasi mengacu. pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan mencakup perasaan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan

tantangan. Dimensi ketiga dari *work engagement* adalah penyerapan atau Absorpsi. Absorpsi ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, dengan waktu tertentu ia akan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Beberapa studi telah divalidasi secara empiris oleh kuesioner yang memang untuk mengukur keterlibatan kerja (*work engagement*), *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Seorang karyawan yang tergolong memiliki *work engagement* dengan kata lain dapat didefinisikan dengan melakukan pekerjaan/pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam menyelesaikan semua penugasannya.

Implikasinya adalah, bahwa seseorang yang telah memilih untuk terlibat dalam perusahaan namun tidak 100% dalam menjalankan semua tugas-tugas/kewajibannya. Ketika seseorang memilih untuk mengambil sikap terlibat atau tidak dalam sebuah skop pekerjaannya dapat diketahui dari 3 komponen aspek yaitu : (1) *Affection* yang merupakan komponen emosional yang menunjuk pada ekspresi perasaan suka/tidak terhadap obyek sikap. Aspek ini bisa kita lihat dari cara seseorang bersemangat menghadapi tugas-tugas dengan terus mempertahankan energi sampai pada tahap outputnya. (2) *Behaviour* yang merupakan komponen perilaku nyata yang selalu terkait dengan sikap internal seseorang/obyek sikap, hal ini bisa dilihat ketika ia melibatkan diri dengan perilaku seseorang dengan dedikasinya dari dirinya sehingga ketika menjalankan tugasnya dalam pekerjaan ia akan menyerahkan semua potensi dengan harapan dan tujuan mendapatkan sebuah penghargaan untuk aktualisasi dirinya.

Sedangkan komponen yang ketiga adalah (3) *Cognitive* merupakan komponen “gudang” yang terdiri dari berbagai informasi terkait dengan obyek sikap dan seluruh informasi yang terorganisir untuk menanggapi sikap. Pada komponen ini bisa kita lihat apabila seseorang sudah terlibat dalam pekerjaannya ia akan menggunakan pola pikirnya untuk membuat ide yang kreatif berusaha mencari inovasi sehingga pekerjaan yang dilakukan terasa ringan dan menyenangkan.

Dari ketiga komponen sikap tersebut bisa kita ketahui bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya pasti akan memberikan sikap 1) semangat, (2) dedikasi, dan (3) absorpsi, yang dapat dianalisis secara aplikatif. Kekuatan pendorong di belakang pentingnya keterlibatan pekerjaan adalah bahwa hal itu telah positif konsekuensi bagi organisasi. Sebagai contoh penelitian, empiris pada pekerjaan keterlibatan laporan bahwa tingkat keterlibatan yang tinggi menyebabkan organisasi ditingkatkan komitmen, kepuasan kerja meningkat, ketidakhadiran rendah dan tingkat omset, meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan, perilaku ekstra peran yang lebih yang lebih tinggi dan sebuah pameran yang lebih besar dari inisiatif pribadi, perilaku proaktif dan motivasi belajar. Jadi berinvestasi dalam kondisi, yang mendorong kerja keterlibatan antara karyawan, sangat penting untuk pertumbuhan dan profitabilitas organisasi perusahaan Kemungkinan bahwa ketersediaan sumber daya pekerjaan keterlibatan kerja karyawan menambah, sedangkan ketidakhadiran mereka bisa menghalangi tujuan prestasi dan sebagai akibat dari berkembang baik perasaan frustrasi dan kegagalan.

Menyadari arti pentingnya sumber daya manusia maka organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Mengatur disini dapat berupa menerapkan budaya organisasi yang ada dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya persahaannya dapat mendorong perusahaan tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Pemenuhan kebutuhan manusia dengan baik dan secara terus menerus dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaliknya apabila karyawan suatu organisasi tidak mendapatkan kepuasan maka cenderung menunjukkan ketidak puasanya dalam perilaku seperti aksi demonstrasi, mogok kerja dan mangkir. Oleh karena itu pemimpin dalam perusahaan harus jeli melihat kepuasan karyawannya. Apabila kepuasan karyawan telah mencapai level tertinggi maka akan timbul sikap keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan yaitu suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan bisa juga diartikan sebagai kecendrungan seseorang untuk mengekspresikan dirinya baik secara kognitif, fisik dan emosional ketika melakukan pekerjaan.

Salah satu hal terpenting dari keberlangsungan dan kesuksesan suatu perusahaan adalah adanya keterikatan karyawan atau keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan adalah suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara seseorang dengan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, yang mengantarkan seseorang kepada sikap dan

perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama. Thomas menggambarkan keterikatan karyawan dengan istilah *work engagement*, yang diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan. sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat penting

Work engagement tersebut memiliki banyak hubungan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi. Beberapa faktor tersebut akan di bahas dalam penelitian ini dan akan dibuktikan apakah benar faktor tersebut mempengaruhi terhadap *work engagement* seseorang atau tidak. Dalam penelitian ini faktor yang akan diteliti antara lain karyawan yang memiliki keterikatan dengan organisasi di cirikan oleh beberapa hal, yakni: (1) sangat memahami visi, misi, dan tujuan program serta peraturan organisasi. (2) menyenangkan pekerjaan mereka. (3) motivasi kerja yang tinggi. (4) selalu meningkatkan mutu kinerja. (5) merupakan sumber gagasan baru. (6) manajer dan karyawan saling menghormati. (7) mampu membangun tim kerja yang handal. (8) merasa sebagai bagian keluarga besar perusahaan. Menurut Mujiasih dan Ratnaningsih dengan mengetahui tingkat *work engagement* karyawan dan memeliharanya untuk tetap tinggi maka secara umum perusahaan atau organisasi akan diuntungkan dengan berbagai hal seperti: 1) dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan karena mereka merasa senang berkarya di perusahaan tersebut, 2) membantu mempertahankan karyawan terbaik, karena mereka tidak mudah tergiur dengan tawaran perusahaan lain, 3) membantu pencapaian target

