

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian *Work Meaningfulness*

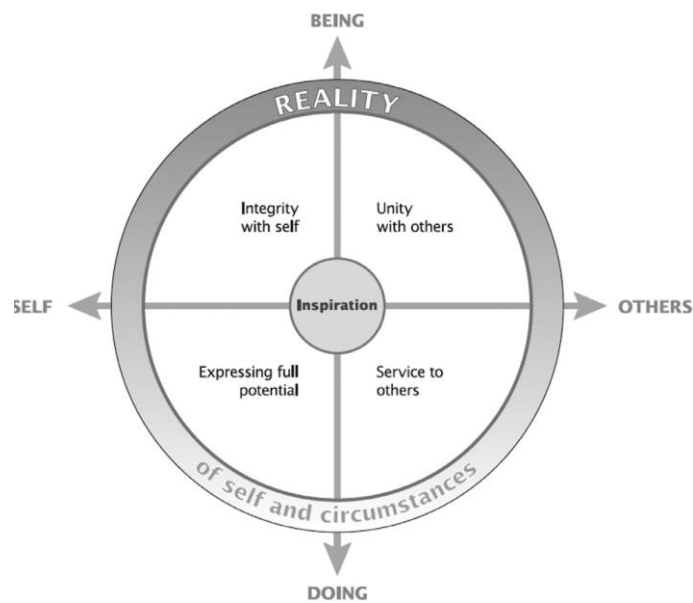
Work meaningfulness mengacu pada sebuah nilai atau tujuan yang dinilai sebagai sesuatu yang penting dan berharga oleh sebagian individu berdasarkan standar dari individu itu sendiri (May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. , 2004). Hal tersebut mencerminkan adanya ketertarikan intrinsik dari individu tersebut terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan, terutama apabila pekerjaan tersebut melibatkan nilai-nilai yang diyakini oleh seseorang dalam peran suatu individu dalam pekerjaannya (Spreitzer, G. M. , 1995). Alasan tersebut yang mendasari mengapa ada beberapa orang memiliki berkeinginan untuk bekerja di sektor publik karena mereka menganggap bahwa dengan bekerja pada sektor publik, ia dapat memberikan kontribusi dalam melayani masyarakat.

Work meaningfulness juga dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas fisik yang menyediakan sumber daya untuk menopang kehidupan sehari-hari yang menghasilkan suatu nilai yang berpengaruh signifikan terhadap kehidupan dari seorang individu (Baumeister, R. F., & Vohs, K. D., 2002), selain itu *work meaningfulness* dapat mengacu pada sejumlah signifikansi yang dihasilkan oleh sebuah mekanisme dan proses yang terkait dalam mendapatkan nilai pada sebuah pekerjaan (Michalos, A. C. (Ed.), 2014). Definisi lain dari *work meaningfulness* mengacu pada sebuah kontribusi yang penting dan positif dari sebuah pekerjaan kepada seseorang yang memiliki pengaruh besar terhadap kehidupan dengan memberikan sebuah kepuasan pada suatu individu (Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. , 2010), dan seberapa besar pengaruh dari tujuan individu tersebut yang mempengaruhi pekerjaan yang sedang dijalankan (Lips-Wiersma, M., & Wright, S., 2012). *Work meaningfulness* merupakan sebuah hal yang penting untuk dimiliki oleh seorang pekerja karena dengan seseorang memiliki *work meaningfulness*, akan ada beberapa hal positif yang timbul dari sisi kognitif, emosional, perilaku, dan ekonomi.

2.1.1 Dimensi *Work Meaningfulness*

Work meaningfulness memiliki empat dimensi di dalamnya. Keempat dimensi ini menjelaskan bagaimana pencarian nilai secara berkelanjutan melalui berbagai tujuan yang saling berhubungan dan bagaimana komponen-komponen tersebut berhubungan dengan inspirasi dan kenyataan seperti dijelaskan pada gambar dibawah ini (Lips-Wiersma, M., & Wright, S., 2012).

Gambar 2.1 Kerangka dimensi *Work meaningfulness*



Keempat dimensi tersebut adalah:

1. *Developing inner self*

Mengacu pada sikap dalam diri seseorang untuk dapat jujur dan terbuka terhadap diri mereka sendiri, mengalami perkembangan moral, dan dapat bersikap apa adanya.

2. *Unity with others*

Mengacu pada bagaimana seseorang dalam bekerja sama dengan orang lain, saling mendukung, memiliki rasa saling memiliki, dan memiliki kesamaan nilai.

3. *Service to others*

Mengacu pada bagaimana seseorang memiliki kepekaan untuk berkontribusi pada kepentingan umum.

4. *Expressing full potential*

Work meaningfulness datang dari bagaimana seseorang dapat mengekspresikan diri mereka, menunjukkan kreatifitas yang dimiliki, dan memiliki pencapaian serta tujuan.

2.1.2 **Indikator *Work Meaningfulness***

Dalam penelitian ini dimensi dalam *work meaningfulness* yang akan digunakan adalah *expressing full potential*, *service to others*, *unity with other* dan *developing inner self*, karena hal-hal tersebut menggambarkan bagaimana para pekerja memaknai pekerjaan mereka terutama dalam sektor jasa pemasaran dengan memaksimalkan kemampuan, bekerja dalam team dan ingin melakukan sesuatu yang berkontribusi untuk masyarakat. Dalam konteks ini masyarakat dalam hal ini adalah pelanggan atau *customer*. Terdapat beberapa indikator menurut Lips-Wiersma (2012) mengenai dimensi *expressing full potential* yaitu:

1. *Expressing talents*

Karyawan dapat menerapkan kemampuan yang mereka miliki dalam menyelesaikan tugas dan memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan kemampuan yang ingin dimiliki.

2. *Creativity*

Keadaan dimana para karyawan dapat menonjolkan sisi kreatifitas mereka dalam memenuhi dan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, seperti memberikan kontribusi ide-ide yang baru, serta mengaplikasikannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. *Having a sense of achievement*

Keadaan dimana karyawan memiliki perasaan dan keinginan dalam berprestasi dan memiliki pencapaian dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

Menurut Lips-Wiersma (2012) mengenai indikator dimensi *service to others* yaitu:

1. *Contribute to well-being of others*

Hal ini ditunjukkan ketika seorang pekerja dapat merasakan suatu kepuasan dalam bekerja ketika mereka dapat membantu dan berkontribusi pada memenuhi kebutuhan pelanggan.

Indikator yang menggambarkan dimensi *unity with others* dalam *work meaningfulness* adalah:

1. *Working together with other people*

Seorang pekerja dapat bekerja sama dengan orang lain dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

2. *Have sense of shared values*

Hal ini ditunjukkan dengan adanya kemauan dalam berbagai nilai-nilai yang dimiliki seorang pegawai terhadap sesamanya dalam bekerja.

3. *Have sense of belonging*

Seorang pekerja memiliki rasa saling memiliki dalam bekerja dan berinteraksi dalam pekerjaan.

Indikator yang menggambarkan dimensi *developing inner self* dalam *work meaningfulness* adalah:

1. *Become a better person*

Para pekerja berusaha meningkatkan kemampuan serta memperbaiki perilaku sehingga menjadi seseorang yang lebih baik.

2. *Being true to oneself*

Para pekerja bisa tetap menjadi diri sendiri dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

2.2 **Pengertian Grit**

Menurut (Duckworth, 2016) bahwa *grit* adalah perpaduan antara hasrat dan ketekunan. Seseorang yang memiliki *grit* akan mengetahui apa yang harus ditekuni dan dilakukan agar dapat mencapai tujuan mereka. *Grit* juga didefinisikan sebagai sebuah perilaku yang merupakan hasil dari perpaduan ketangguhan, ketekunan, dan ketahanan yang terdapat dalam diri seseorang (Von Culin, K. R., Tsukayama, E., & Duckworth, A. L, 2014). Duckworth (2016) juga mendefinisikan *grit* sebagai “*doing what you love, but not just falling in love—staying in love*”, yang pada intinya menggambarkan bahwa seseorang dengan *grit* akan menemukan sesuatu yang sangat disenangi oleh orang tersebut sehingga orang tersebut akan bekerja keras pada suatu bidang yang sangat disenanginya. Seseorang yang memiliki *grit* akan cenderung bekerja keras dan memiliki *outcome* yang positif, menggunakan

kemampuan mereka untuk melewati sebuah tantangan yang ada dalam pekerjaan mereka untuk memenuhi tujuan mereka (Duckworth, 2016).

Grit juga didefinisikan sebagai sebuah kecenderungan dari seseorang dalam mencapai tujuan jangka panjang yang berkelanjutan, dengan melibatkan semangat dan kerja keras yang telah terbukti membantu seseorang dalam mencapai tujuan jangka panjang (Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R., 2007). Variabel ini juga menunjukkan kecenderungan bagi seseorang untuk merasakan sesuatu, bertindak dan berfikir dengan stabil sehingga akan mengembangkan motivasi dari orang tersebut untuk bertahan dalam suatu keadaan (Roberts, B., Harms, P., Smith, J., Wood, D., & Webb, M., 2006), serta dapat mengurangi dampak dari stressor yang ada dalam pekerjaan terhadap perilaku, sifat, dan persepsi karyawan (Jordan, S. L., Hochwarter, W., Ferris, G. R., & Ejaz, A. , 2018).

Grit memberikan berbagai manfaat bagi seseorang, yaitu seseorang cenderung akan memberikan *outcome* yang positif dalam pekerjaannya, dapat bertahan dan mencapai tujuan dalam keadaan yang sulit, dan memiliki efektifitas dalam bekerja (Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. , 2009). Seseorang yang memiliki *grit* juga memiliki kemampuan untuk tetap mempertahankan gairah dalam bekerja meskipun kurangnya *feedback* yang positif dari lingkungan kerjanya dan akan terus berusaha dalam mencapai tujuan yang dimiliki individu tersebut (Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R., 2007).

2.2.1 Dimensi *Grit*

Menurut Duckworth (2016) terdapat dua dimensi yang dapat dijadikan acuan dalam mengukur tingkat *grit* dalam seseorang, yang telah dituangkan dalam *grit scale* yang berfungsi untuk mengukur tingkat *grit* yang ada dalam diri seseorang. Dimensi tersebut adalah:

1. *Consistency of interest*

Consistency of interest adalah kecenderungan untuk tidak meninggalkan suatu pekerjaan atau sesuatu minat yang dimiliki untuk perubahan semata walaupun mengalami tantangan dalam mencapai tujuan mereka.

2. *Perseverance of effort*

Perseverance of effort mengacu pada sebuah tekad yang bulat yang dimiliki seseorang begitu suatu tujuan telah diputuskan dari awal dan memiliki kecenderungan untuk bertahan serta bekerja keras dalam suatu pekerjaan walaupun dalam prosesnya seringkali terjadi hambatan dan tantangan.

2.2.2 Indikator *Grit*

Menurut Duckworth (2016) terdapat beberapa indikator yang menggambarkan *grit* dalam dimensi *Consistency of interest*, indikator tersebut adalah:

1. *Interest and goal are not easy to change*

Seseorang dengan *grit* akan memiliki minat serta menetapkan tujuan dan mereka akan cenderung konsisten serta tidak mudah mengubah tujuan maupun minat mereka yang telah ditetapkan sejak awal.

2. *Not easily distracted by ideas / other goals*

Seseorang dengan *grit* juga tidak mudah teralihkan oleh berbagai ide-ide yang muncul ataupun tawaran-tawaran baru yang ditawarkan kepada mereka.

3. *Stay focused on the goal*

Seseorang dengan *grit* tidak hanya memiliki tujuan yang jelas dalam melakukan suatu pekerjaan namun juga melakukan sesuatu dengan fokus dalam mencapai tujuan mereka.

Sedangkan indikator yang menggambarkan *grit* dalam dimensi *Perseverance of effort* (Duckworth, 2016) adalah:

1. *Survive challenges and obstacles*

Seseorang dengan *grit* akan cenderung bertahan dalam mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan walaupun dalam prosesnya terdapat kondisi-kondisi yang tidak ideal maupun tantangan yang mereka hadapi.

2. *Hard worker / diligent*

Seseorang dengan *grit* merupakan seorang pekerja yang cenderung pekerja keras dan rajin.

3. *Enduring choices*

Dalam mencapai tujuan seringkali muncul beberapa alternatif atau pilihan yang ditawarkan, namun seseorang dengan *grit* akan bertahan dan tidak akan goyah dalam pilihan yang telah mereka tetapkan walaupun akan menghadapi berbagai rintangan dalam pilihan tersebut.

2.3 **Pengertian *Work Engagement***

Work engagement didefinisikan sebagai sebuah keadaan dimana para pekerja bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, emosional, serta mental selama menjalankan sebuah pekerjaan tersebut (Kahn, 1990). *Work engagement* juga didefinisikan sebagai situasi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif terkait dengan pekerjaan mereka yang ditandai dengan adanya dedikasi, semangat, dan keinginan belajar terhadap suatu pekerjaan tertentu.

Work engagement adalah suatu kondisi yang optimal pada diri pekerja yang berisikan keterlibatan, komitmen, antusiasme, dan focus dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan (Macey, W. H., & Schneider, B. , 2008), selain itu *work engagement* adalah sebuah tingkat pengidentifikasian karyawan dan pekerjaannya dimana seorang pekerja berperan secara aktif dalam pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi akan mengenal dan menguasai bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Roberts, B., Harms, P., Smith, J., Wood, D., & Webb, M., 2006).

Work engagement merupakan hal yang bersifat individual yang berarti bahwa setiap individu memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh pandangan seseorang terhadap mereka (Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. , 2003).

2.3.1 **Dimensi *Work Engagement***

Work engagement, menurut Schaufeli dan Bakker (2003) memiliki 3 dimensi, yaitu:

1. *Vigour*

Vigour berhubungan dengan tingkat energi yang dikeluarkan oleh seseorang, kemauan untuk memberikan usaha dan menunjukkan ketekunan yang ditunjukkan oleh seseorang.

2. *Dedication*

Dedication berhubungan dengan antusias atas sebuah pekerjaan selain itu para pekerja juga menganggap pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang berharga, menginspirasi dan menantang, serta menunjukkan kebanggaan dalam bekerja.

3. *Absorption*

Absorption menggambarkan bagaimana mereka mengerjakan pekerjaan mereka dengan totalitas, sukarela, dan menyatu dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

2.3.2 **Indikator *Work Engagement***

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) terdapat tiga dimensi dari *work engagement* yaitu *dedication*, *vigour* dan *Absorption*. Indikator yang menggambarkan *work engagement* dalam dimensi *dedication*, indikator tersebut adalah:

1. *Experienced work as important aspect*
2. *Enthusiastic*
3. *Proud of the work*

Seseorang yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan cenderung mengidentifikasi pekerjaan mereka sebagai suatu pekerjaan yang penuh dengan makna, inspiratif, dan menantang. Para pekerja juga cenderung merasa antusias serta bangga akan pekerjaan yang mereka miliki, selain itu mereka juga akan memiliki tujuan dalam melakukan pekerjaannya.

Indikator yang menggambarkan *work engagement* yang digambarkan melalui dimensi *vigour* adalah:

1. *Stamina*
2. *Willingness to invest effort*
3. *Persistence in the face of difficulties*

Seseorang dengan *work engagement* menunjukkan bahwa mereka memiliki stamina yang baik dalam bekerja, bekerja dengan penuh semangat serta energik.

Indikator yang menggambarkan *work engagement* yang digambarkan melalui dimensi *Absorption* adalah:

1. *Being totally and happily immersed in one's work*

2. *Having difficulties detaching oneself from*

Seseorang dengan *absorption* akan totalitas dan dengan senang hati dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan serta sulit memisahkan diri mereka dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2.4 Hubungan Antar Konsep dan Hipotesis

2.4.1 Hubungan *Work Meaningfulness* dengan *Grit*

Menurut J Singh (2016) seseorang yang menemukan suatu nilai yang dirasa penting dalam pekerjaan mereka, atau ketika sebuah perusahaan menyediakan hal-hal yang dirasa penting bagi para karyawan, seperti perusahaan membangun sebuah komunitas dalam pekerjaan yang memungkinkan para pekerja untuk berkembang, akan dapat meningkatkan tingkat *grit* dalam diri masing-masing pekerja. Hal ini disebabkan para karyawan merasakan bahwa pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan mereka tidak hanya secara fisik namun juga secara batin dan merasa mendapatkan penghargaan secara eksternal dari pekerjaan tersebut.

H1: *Work Meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan pada *grit*.

2.4.2 Hubungan *Grit* dengan *Work Engagement*

Menurut Suzuki (2015) seseorang dengan *grit* yang baik akan cenderung lebih fokus dan terlibat dalam pekerjaannya, selain itu seseorang dengan *grit* akan mencari kebahagiaan mereka melalui keterlibatan mereka dalam bekerja. Dalam penelitian ini penulis berusaha untuk menganalisis hubungan antara *grit* dan *work engagement* pada *salesperson* generasi milenial. *Grit* juga dinilai sebagai suatu variabel yang sangat berpengaruh pada *work engagement*, karena dengan adanya *grit* dapat mengembangkan kesejahteraan dan pola pikir sehingga dapat meningkatkan *work engagement* (Zeng, G., Chen, X., Cheung, H. Y., & Peng, K., 2019).

H2: *Grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

2.4.3 Hubungan *Work Meaningfulness* dengan *Work Engagement*

Kebermaknaan dalam sebuah pekerjaan adalah hal yang sangat penting (Rothmann, S., & Jordaan, G. M. E., 2006). Hal ini terjadi ketika kondisi dimana seorang karyawan menganggap bahwa pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang berharga dan bermakna. Secara tidak langsung maka karyawan tersebut akan

cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka karena dengan adanya kebermaknaan yang dirasakan para pekerja, akan membuat mereka merasa dihargai. Seligman (2002) menyatakan bahwa dengan adanya *work meaningfulness* akan memungkinkan individu menemukan tujuan, signifikansi, dan pentingnya sebuah pekerjaan yang mereka miliki, selain itu *work meaningfulness* memungkinkan karyawan merasakan rasa kepemilikan dan rasa tanggung jawab. *Work meaningfulness* memungkinkan mereka untuk memberikan upaya secara penuh dalam rangka memenuhi tugas yang diberikan perusahaan (May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. , 2004).

H3: *Work meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

2.4.4 Hubungan *Work Meaningfulness* dengan *Work Engagement* melalui *Grit*

Selain meneliti pengaruh langsung antar variabel dalam penelitian ini juga menganalisis mengenai hubungan tidak langsung dari *work meaningfulness* dengan *work engagement* pada *salesperson* generasi milenial di industri properti di Surabaya, oleh karena itu berdasarkan hubungan antar konsep yang telah dijelaskan diatas antara *work meaningfulness* dengan *grit* dan hubungan *grit* dengan *work engagement* maka dapat disimpulkan hipotesis ke empat yang berbunyi.

H4: *Work meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* melalui *grit*.

2.5 Kerangka Penelitian

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

