

## **ORGANIZATION ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIATOR HUBUNGAN CALLING MEANING OF WORK DAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING (ENVIRONMENTAL MASTERY) (STUDI KASUS: PEKERJA PEREMPUAN)**

*ORGANIZATION ENGAGEMENT AS A MEDIATOR ON RELATIONSHIP BETWEEN CALLING MEANING OF WORK AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING (ENVIRONMENTAL MASTERY) (CASE STUDY: WOMEN WORKER)*

**Silverius Y. Soeharso<sup>\*)1</sup> dan Nanda Dwi Putri Utami<sup>\*)</sup>**

<sup>\*)</sup> Fakultas Psikologi Universitas Pancasila  
Jl. Srengseng Sawah No. 56-80, Jakarta Selatan 12640, Indonesia

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of callings meaning of work on environmental mastery (one of the dimensions of psychological well-being) mediated by organizational engagement on the case of women workers in the garment industry at the Nusantara Industrial Bonded Zone (KBN). There were 111 participants, woman workers with a minimum of one year length of service. Data was collected through the environmental mastery adaptation scale instrument from Ryff (1989) (RPWBS) to measure Environmental Mastery, Amy Wrzesniewski's (1997) Work-Life Questionnaire and the scale of Organization Engagement from Saks (2006). Hypotheses are tested by Structural Equation Modeling (SEM), analyzed by Lisrel 8.7 software. The results showed that the model was declared fit, Organization engagement became the "full mediator" relationship between Callings (meaning of work) and Environmental Mastery (psychological well-being) with Chi-square 20.81;  $df = 24$ ;  $p.value = 0.65003$ ;  $RMSEA = 0,000$ . The managerial implication of this finding is that as long as the garment industry still relies on the role of women workers, management needs to improve a safe and comfortable work environment, and place leaders or supervisors who better understand and respect woman workers in their role in supporting organizational performance.*

**Keywords:** *callings-meaning of work, organization engagement, environmental mastery indonesian, woman worker, garment industry*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *callings meaning of work* terhadap *environmental mastery* (salah satu dimensi *psychological well-being*) yang dimediasi oleh *organization engagement* pada pekerja perempuan di industri garmen di Kawasan Berikat Nusantara Jakarta. Ada 111 responden, pekerja wanita di industri garmen di Kawasan Industri Berbatasan Nusantara (KBN), Cakung Jakarta dengan layanan minimum satu tahun. Data dikumpulkan melalui instrumen skala adaptasi Penguasaan Lingkungan dari Ryff (1989) (RPWBS) untuk mengukur *environmental mastery*, Pemanggilan-makna kerja dari Amy Wrzesniewski (1997) dalam Work-Life Questionnaire dan skala keterlibatan organisasi dari Saks (2006). Hipotesis diuji dengan pemodelan persamaan struktural (SEM), dianalisis oleh perangkat lunak Lisrel 8.7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model dinyatakan *fit*, *Organization engagement* berperan sebagai "*full mediator*" hubungan antara *Callings meaning of work* dengan *Environmental mastery (psychological well-being)* dengan  $Chi-square 20,81$ ;  $df = 24$ ;  $p.value = 0,65003$ ;  $RMSEA = 0,000$ . Implikasi manajerial dari temuan ini adalah sepanjang industri garmen masih mengandalkan peran pekerja perempuan maka manajemen perlu meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta menempatkan pemimpin atau supervisor yang lebih memahami dan menghargai pekerja perempuan dalam perannya mendukung kinerja organisasi.

**Kata kunci:** makna kerja panggilan, keterikatan organisasi, penguasaan lingkungan, pekerja perempuan, industri garmen

<sup>1</sup> Corresponding author:  
Email: [sonny.soeharso@univpancasila.ac.id](mailto:sonny.soeharso@univpancasila.ac.id)

## PENDAHULUAN

Meski bukan fenomena baru, masalah perempuan pekerja di Indonesia nampaknya terus terjadi berbagai kasus tindakan diskriminatif. Bagaimanapun, masyarakat Indonesia masih memandang keluarga yang ideal adalah suami bekerja di luar rumah dan isteri di rumah dengan mengerjakan berbagai pekerjaan rumah, sehingga citra yang berkembang posisi perempuan masih sering diidentikkan sebagai “ibu rumah tangga” yang pekerjaannya “hanya” mengurus anak dan urusan dapur. Anggapan negatif (*stereotype*) yang kuat di masyarakat masih menganggap idealnya suami berperan sebagai yang pencari nafkah, dan pemimpin yang penuh kasih; sedangkan istri menjalankan fungsi pengasuhan anak (Januarti, 2010). Seiring dengan perkembangan zaman, terlebih tuntutan ekonomi yang terus meningkat membuat perempuan harus mampu juga berperan sebagai pencari nafkah, partner suami dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Tuntutan ekonomi itu antara lain semakin meningkatnya biaya kebutuhan pokok, kenaikan tarif dasar listrik dan transportasi, kesehatan dan pendidikan anak, dan tentu kebutuhan perempuan itu sendiri. Hal itu disebabkan karena penghasilan sang suami sebagai kepala keluarga tidak mencukupi untuk memenuhi seluruh tuntutan hidup keluarga. Para suami jika ditanya kebanyakan akan menjawab “jika penghasilan saya mencukupi, saya lebih senang istri saya tinggal di rumah merawat anak-anak” (Tuwu, 2018; Januarti, 2010; Ken *et al.*1996). Namun meski saat ini telah memasuki dunia “post modernisme”, perempuan yang masuk ke dunia kerja khususnya di Indonesia seringkali masih mendapat perlakuan yang merendahkan martabat perempuan, seperti pelecehan seksual, gaji yang lebih rendah, karir yang tidak berkembang serta perlakuan diskriminatif lainnya.

Dalam kasus pekerja perempuan di perusahaan garmen di kawasan industri Kawasan Berikat Nusantara (KBN), Cakung, Jakarta, mereka mengalami beberapa perlakuan tidak adil, tindakan tidak etis, diskriminasi gender dan upah, serta perlakuan asusila (Novika, 2019). Selain isu gaji, diskriminasi berbasis gender, dan kekerasan fisik paling banyak dialami para pekerja perempuan, seperti pelecehan seksual dan sistem kerja target yang tidak manusiawi (Saputri, 2018). Menurut survei Perempuan Mahardika (2017) yang dilakukan terhadap 773 (tujuh ratus tujuh puluh tiga) pekerja garmen perempuan di KBN Cakung, terdapat 437 (56,5%) buruh perempuan pernah mengalami pelecehan seksual, 358 (46,3%)

pernah mengalami pelecehan verbal dan 331 (42,8%) mengalami pelecehan fisik (tirto.id, 2018). Ramdhani (2016) melaporkan terdapat 25 kasus pelecehan seksual di 25 perusahaan yang terjadi di zona kawasan industri. Hasil ini didukung oleh hasil wawancara yang dilakukan Nanda (2019), bahwa benar terjadi beberapa kasus pelecehan seksual yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan. Bentuk pelecehan seksual tersebut berupa mencolek bagian tubuh tertentu dan bahkan terdapat buruh perempuan yang dipaksa untuk melakukan hubungan seksual di kamar kecil (toilet) pabrik oleh atasannya. Namun sayangnya, banyak buruh garmen perempuan yang enggan melaporkan tindakan tidak pantas tersebut kepada pihak yang berwajib dengan alasan takut akan kehilangan pekerjaan.

Hasil survei Never Okay (dalam Nurvitasari, 2018) yang dilakukan kepada 1.240 responden, pelecehan seksual di tempat kerja, memberi dampak negatif yang merugikan pekerja seperti menghindari situasi kerja tertentu, menjadi malu dan tidak percaya diri, pekerja ingin mengundurkan diri, performa kerja menurun, mengalami gangguan fisik dan mental, bahkan yang lebih parah dapat menyebabkan keinginan untuk bunuh diri. Akibat kejadian-kejadian tersebut di atas, secara nyata pekerja perempuan garmen mengalami penurunan dalam performa kerja baik keamanan fisik maupun ancaman terhadap kesejahteraan psikologisnya yang berdampak kepada penurunan kinerja. Pekerja perempuan di industri garmen juga menghadapi dilema personal, disatu sisi membutuhkan pekerjaan untuk menopang kebutuhan ekonomi keluarga, disisi lain mendapat perlakuan yang tidak selayaknya di lingkungan pekerjaannya sendiri. Bila para pekerja perempuan tersebut masih bertahan di pekerjaan saat ini, adakah faktor lain selain persoalan pemenuhan kebutuhan ekonomi? Bagaimana para pekerja perempuan tersebut memaknai pekerjaannya? Apa yang membuat para pekerja perempuan tersebut merasa terikat dengan organisasi (*organization engagement*) dan apakah kebermaknaan kerja (*meaning of work*) dan keterikatan pada organisasi mampu memprediksi *psychological well-being* (dimensi *environmental mastery*) ?

Sejak pertama kali dikemukakan oleh Kahn (1990), *employee engagement* menemukan momentum sebagai topik utama baik di dunia akademik maupun praktisi manajemen hingga saat ini (Albrecht, 2010). *Employee engagement* terbukti telah berperan sebagai pengarah kritis (*critical driver*) untuk kesuksesan

suatu entitas bisnis di tengah pasar yang semakin kompetitif (Luo *et al.* 2015). Selain persoalan loyalitas, keterikatan karyawan yang rendah dapat merugikan perusahaan mencapai ratusan miliar USD per tahun karena hilangnya produktivitas kerja karyawan (Saks, 2006; Bates, 2004; Johnson, 2004; Kowalski, 2003). *Employee engagement* sangat penting bagi keberlangsungan entitas bisnis/usaha, khususnya bagi perusahaan manufaktur padat karya seperti perusahaan garmen, sebab *labor engagement* yang tinggi akan mempengaruhi keseluruhan kinerja pabrik untuk menghasilkan kualitas produk yang baik, dengan tingkat efisiensi lebih tinggi dan biaya produksi yang rendah.

Saks (2006) mengemukakan terdapat dua dimensi dalam *employee engagement* yaitu *job engagement* dan *organization engagement*. *Job engagement* merupakan suatu kondisi keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan *organization engagement*, merupakan suatu kondisi sejauh mana keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. *Organization engagement* juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor individual, keadilan prosedural, dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi (Saks & Rotman, 2006).

Riset juga membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara keterikatan kerja dengan kesejahteraan psikologis (Shimazu *et al.* 2009; 2012). Studi terbaru yang meneliti kesejahteraan psikologis (PWB) menemukan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*), gila kerja (*workaholic*), dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) termasuk di antara indikator-indikator kesejahteraan psikologis (*psychological well-being/PWB*) (Bakker dan Oerlemans, 2011; Mäkikangas *et al.* 2015; Sahin dan Çankir, 2018).

Ryff (1989) mendefinisikan PWB sebagai gambaran keadaan psikologis individu yang ditandai dengan adanya kemampuan individu untuk menerima kualitas diri (*self-acceptance*), memiliki hubungan positif dengan orang lain (*positive relation with others*), dapat bekerja mandiri (*autonomy*), mampu menentukan tujuan hidup dengan baik (*purposes in life*) serta dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar (*environmental mastery*). Dengan demikian dapat dikatakan, orang-orang yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi pula dan sebaliknya.

Beberapa penelitian lain juga menemukan hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan makna kerja (*meaning of work*). Arnold *et al.* 2007) mendefinisikan makna kerja (*meaningful work*) sebagai “menemukan tujuan dalam pekerjaan yang lebih besar daripada hasil ekstrinsik (gaji, karir) dari pekerjaan itu sendiri”. Sementara Wrzesniewski *et al.* (1997), mendefinisikan makna kerja (*meaning of work*) sebagai kepentingan seorang individu yang melekat dari pengalaman subjektif atas pekerjaannya pada waktu tertentu. Tingkat kepentingan umum ini, dalam kehidupan seorang individu termanifestasi dalam tiga kategori nilai individu yang berbeda-beda, yaitu pandangan individu terhadap pekerjaan itu sendiri (*job*), pekerjaan sebagai bagian dari perjalanan karir (*careers*) dan kerja sebagai panggilan (*callings*).

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *callings meaning of work* terhadap *environmental mastery* (salah satu dimensi *psychological well-being*) yang dimediasi oleh *organization engagement* pada pekerja perempuan di industri garmen di Kawasan Berikat Nusantara Jakarta.

## METODE PENELITIAN

Pengambilan data dilakukan pada bulan Juli 2019 di Kawasan Berikat Nusantara (KBN) Cakung dengan menggunakan jenis sampling *non random* atau *non probability sampling* dan dengan teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak mempermasalahkan apakah sampel yang diambil mewakili populasi atau tidak dan sampel yang dicari adalah responden atau individu yang mudah ditemui.

Dalam penelitian ini diperoleh sampel sebanyak 111 buruh perempuan yang bekerja di pabrik Garmen KBN Cakung dan telah bekerja minimal 1 tahun dengan menggunakan kuesioner. Tahap pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan perangkat *software* Lisrel 8.7.

Alat ukur penelitian terdiri dari tiga (3) instrumen kuesioner yang diambil dari salah satu dimensi dalam ketiga alat ukur utama yaitu, skala *employee engagement* dari Saks (2006), hanya dimensi *organization engagement*, skala *psychological well-being* dari Ryff (1989), hanya dimensi *environmental mastery* serta

skala *meaning of works* (Work-Life Questionnaire/WLQ) dari Wrzesniewski *et al.* (1997), hanya dimensi *Callings*. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Rasch Model dengan bantuan Winstep 3.73 terhadap semua alat ukur dalam penelitian ini. Model Rasch sendiri merupakan salah satu model analisis dari teori respon butir (*Item Response Theory / IRT*) yang memformulasikan hubungan antara butir pertanyaan (item) dengan responden (Sumintono & Widhiarso, 2014). Kelebihan model Rasch dari pada metode lainnya adalah kemampuan dalam memprediksi terhadap data yang hilang (*missing data*), yang didasarkan pada kepala pola respon yang sistematis (Akhtar, 2017).

**Organization Engagement.** Variabel *Organization engagement* diukur dengan menggunakan *Employee Engagement Scale* yang dibuat oleh Saks (2006) yang terdiri dari 11 parameter. Skala *employee engagement* terdiri dari dua dimensi yaitu, *Job engagement* dan *Organization engagement* menggunakan skala likert yang terdiri atas 5 skala, yaitu STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju). Pada penelitian kali ini hanya dimensi *organization engagement* (6 parameter) yang digunakan. Skor reliabilitas internal konsistensi sebesar  $\alpha = .85$  (5 parameter) satu item di”drop” karena kurang valid. Contoh parameter, “Menjadi anggota organisasi ini membuat saya menjadi “hidup”.

**Meaning of work.** Variabel *meaning of work* diukur dengan menggunakan *Work-Life Questionnaire* (WLQ) yang dibuat oleh Wrzesniewski *et al.* (1997) yang terdiri dari 2 set skala yang berisi 3 paragraf dan 18 parameter yang menggambarkan kategori *meaning of work* yaitu *job*, *careers*, dan *callings*. Pada skala pertama, kuesioner ini menggunakan skala likert yang terdiri atas 1 (Sangat mirip saya), 2 (Agak mirip saya), 3 (Sedikit seperti saya), dan 4 (Sama sekali tidak seperti saya). Pada skala yang kedua, kuesioner ini menggunakan skala likert yang terdiri atas 4 skala yaitu 1 = Tidak Sama Sekali (TSS), 2 = Sedikit (S), 3 = Agak (A), dan 4 = Banyak (B). Pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan dimensi *Callings meaning of work* yang terdiri dari delapan (8) parameter. Reliabilitas internal konsistensi dimensi *Callings* sebesar  $\alpha = .702$  (7 parameter). Contoh parameter, “Saya senang berbicara tentang pekerjaan saya kepada orang lain”.

**Psychological Well-Being.** Variabel *psychological well-being* diukur dengan menggunakan Ryff

*Psychological Well-Being Scale* (RPWB) yang dibuat oleh Ryff (1989) yang terdiri dari 42 parameter. Skala *psychological well-being* menggunakan skala likert yang terdiri atas 6 skala yaitu STS: Sangat Tidak Setuju, TS: Tidak Setuju, ATS: Agak Tidak Setuju, AS: Agak Setuju, S: Setuju, dan SS: Sangat Setuju. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan satu skala dimensi *environmental mastery* (7 parameter) dari Ryff *Psychological Well-Being scale*. Ini adalah salah satu dari enam skala yang dirancang oleh Ryff untuk menangkap fungsi *Psychological Well-Being* dan beberapa penelitian telah memeriksa sifat psikometriknya (Abbott *et al.* 2006 dalam Stafford *et al.* 2016) meskipun tidak ada yang berfokus pada skala *environmental mastery* saja. Reliabilitas internal konsistensi sub-skala *environmental mastery* sebesar  $\alpha = .62$  (5 parameter) Salah satu contoh parameter, “Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuat saya putus asa”.

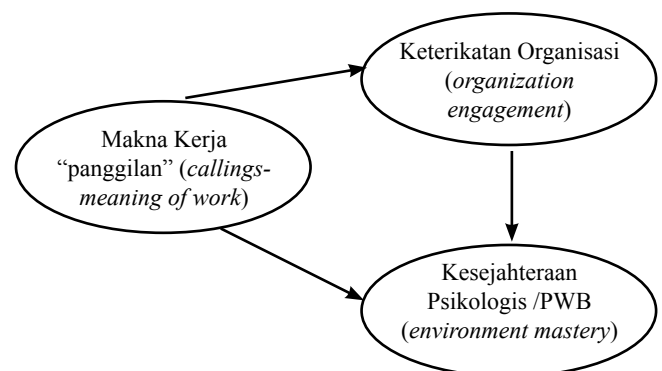
Berdasarkan teori dan latarbelakang dapat diajukan empat (4) hipotesis sebagai berikut:

*Hipotesis 1:* *Organization engagement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *environmental mastery (psychological well-being)* pada sampel penelitian.

*Hipotesis 2:* *Callings meaning of work* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *psychological well being (environment mastery)*.

*Hipotesis 3 :* Terdapat pengaruh positif yang signifikan variabel *callings-meaning of work* terhadap *organization engagement*.

*Hipotesis 4 :* Model hipotesis yang menunjukkan *organization engagement* sebagai “full mediator” dalam hubungan *callings-meaning of work* terhadap *environment mastery* (PWB) sesuai (*fit*) dengan data empirik (Gambar 1).



Gambar 1. Model hipotesis *organization engagement* sebagai “mediator” hubungan antara *callings-meaning of work* dengan *environment mastery* (PWB).

## HASIL

### Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden penelitian ini terdiri dari beberapa data demografis yang meliputi usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan pendapatan per bulan responden. Tabel 1 menunjukkan bahwa usia responden rata-rata berada di usia 21-30 Tahun yaitu sebanyak 62 orang (55,9). Untuk pendidikan terakhir, responden rata-rata berada di jenjang SMA/SMK yaitu sebanyak 92 orang (82%). Berdasarkan lama bekerja, rata-rata responden sudah bekerja selama 1-5 Tahun yaitu sebanyak 69 orang (62,2%) dan 42 orang lainnya (37,8%) sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Sedangkan berdasarkan gaji yang diperoleh responden, rata-rata responden memiliki gaji diatas Rp2.999.999 yaitu sebanyak 100 orang (90,1%), sedangkan yang lainnya memiliki gaji dibawah Rp2.999.999, yaitu sebanyak 11 orang (9,9%).

Tabel 1. Data Demografi

Karakteristik	Frekuensi	Presentase (%)
<b>Usia</b>		
<20 Tahun	7	6,3
21-30 Tahun	62	55,9
31-40 Tahun	27	24,3
>40 Tahun	15	13,5
Total	111	100
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMP	6	5,4
SMA/SMK	92	82,9
Diploma	7	6,3
S1	5	4,5
S2	1	0,9
Total	111	100
<b>Lama Bekerja</b>		
1-5 tahun	69	62,2
5-10 Tahun	30	27,0
>10 Tahun	12	10,8
Total	111	100
<b>Gaji</b>		
500.000 – 999.999	4	3,6
1.000.000 – 2.999.999	7	6,3
3.000.000 – 4.999.999	83	74,8
> 5.000.000	17	15,3
Total	111	100

### Pengukuran Variabel

Berdasarkan tiga kategori norma, maka perhitungan kategori skor skala *organizational engagement* yang dihitung dengan bantuan SPSS 24 yaitu, skor minimal yang diperoleh responden adalah 14, skor maksimum yang diperoleh responden adalah 38, satuan deviasi standar sebesar 5,147 dan *mean* nya sebesar 28,23. Dari Tabel 2, menunjukkan bahwa *organization engagement* pada buruh garmen perempuan, sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 72 responden (64,9%). Untuk *callings meaning of work* pada buruh garmen perempuan sebagian besar pada kategori sedang yaitu sebanyak 70 responden (63,1%), sedangkan untuk dimensi *environmental mastery (psychological well-being)* sebagian besar responden pada kategori sedang yaitu sebanyak 83 responden (74,8%).

### Confirmatory Factor Analysis

Muatan faktor dari semua laten variabel berkisar antara 0,40 s/d 0,90. Pada variabel *organization engagement* ketiga indikator (parameter) pada sampel penelitian menyumbangkan muatan faktor (*factor loading*) yang bermakna ( $> 0,50$ ) dan model pengukuran sesuai dengan data ( $Chi-square = 0,00$ ;  $df = 0$ ;  $P-value = 1,0000$ ;  $RMSEA = 0,000$ ). Sementara variabel *environmental mastery* (PWB) dengan lima indikator (parameter) menyumbangkan muatan faktor yang bermakna ( $> .50$ ) dan model pengukuran sesuai dengan data ( $Chi-square = 2,66$ ;  $df = 5$ ;  $P-value = .7530$ ;  $RMSEA = 0,000$ ). Demikian pula dengan variabel *Callings meaning of work* ditemukan ketiga indikator (parameter) memberikan sumbangan muatan faktor yang bermakna ( $> 0,50$ ) dan model pengukuran sesuai data ( $Chi-square = 0,00$ ;  $df = 0$ ;  $P-value = 1,0000$ ;  $RMSEA = 0,000$ ). Dengan demikian maka setiap laten variabel dan indikator (parameter) teramati secara statistic menunjukkan hubungan yang signifikan ( $p < 0,01$ ).

### Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modelling*)

Analisis model persamaan struktural dilakukan terhadap tiga variabel laten, yang terdiri dari dua variabel eksogen (penyebab) yaitu, *Calling meaning of work* dan *organization engagement* serta satu variabel endogen (akibat), yaitu *Environmental Mastery* (PWB) (Gambar 2). Model persamaan struktural digunakan

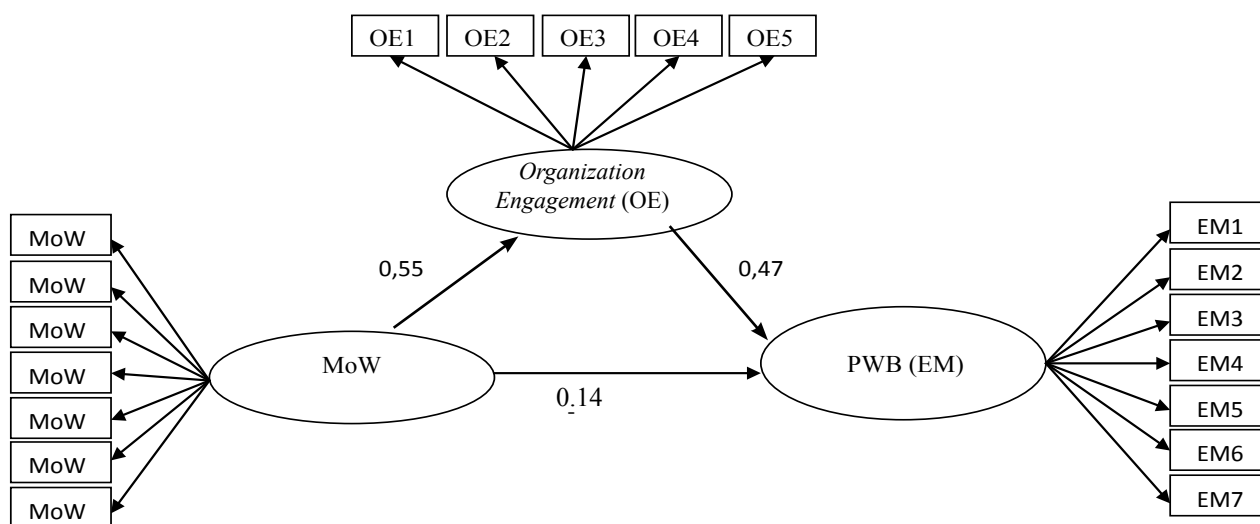
untuk menguji hipotesis ke empat (H4), “*Organization engagement* menjadi “*full mediator*” hubungan antara *Callings (meaning of work)* dengan *Environmental mastery (psychological well-being)* diterima. Dengan kata lain model teoritik yang dihipotesiskan cocok (*fit*) dan terbaik dengan data empiris pada sampel penelitian ini dengan *Chi-Square*=20.81, *df*=24, *P-value*=0.65003, *RMSEA*=0.000.

Sementara hipotesis 3 yang menunjukkan pengaruh *callings meaning of work* terhadap *environmental mastery* tidak terbukti berpengaruh secara signifikan dan arahnya bersifat negatif, dengan demikian

hipotesis 3 tidak dapat diterima / ditolak. Hipotesis 2 yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan variabel *organization engagement* terhadap *environmental mastery* (PWB) diterima. Hipotesis 1 yang membuktikan pengaruh positif yang signifikan variabel *callings meaning of work* terhadap *environmental mastery* diterima. Dari perhitungan statistik dan analisis teoritik di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *organization engagement* memainkan berperan sebagai “*full mediator*” hubungan antara *callings meaning of work* dengan *environmental mastery* (PWB).

Tabel 2. Gambaran hasil pengukuran variabel

Kategori	Skor	Frekuensi	Peresentase (%)
<b>Organization Engagement</b>			
Rendah	$X < 23$	14	12,6
Sedang	$23 \leq X < 33$	72	64,9
Tinggi	$33 \leq X$	25	22,5
Total		111	100
<b>Callings Meaning of Work</b>			
Rendah	$X < 15$	16	14,4
Sedang	$15 \leq X < 23$	70	63,1
Tinggi	$23 < X$	25	22,5
Total		111	100
<b>Environmental Mastery (Psychological Well-Being)</b>			
Rendah	$X < 141$	14	12,6
Sedang	$141 \leq X < 178$	83	74,8
Tinggi	$178 < X$	14	12,6
Total		111	100



Gambar 2. Model Struktural *Callings Meaning of Work*, *Chi-Square* = 20,81. *df* = 24, *P-value* = 0,65003

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa *callings meaning of work* dengan *organization engagement* memiliki pengaruh langsung sebesar 0,55. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kolodinsky *et al.* (2018) terkait pengaruh *meaning of work* dengan *organization engagement* pada 297 milenial di Amerika Serikat. Penilitan tersebut menunjukkan ada pengaruh langsung antara *meaning of work* dengan *organization engagement*.

Tabel 3. *Direct & Indirect effects* variabel *Callings-meaning of work* pada *environmental mastery* melalui *organization engagement*

Variabel	Estimate
<b>Direct effects</b>	
<i>Callings MOW</i> → <i>Org.Engagement</i>	0,55
<i>Org.Engagement</i> → <i>Env.Mastery (PWB)</i>	0,47
<i>Callings MOW</i> → <i>Env.Mastery (PWB)</i>	-0,14
<b>Indirect effects</b>	
<i>Callings MOW</i> → <i>Env.Mastery (PWB)</i>	0,26
<b>Total effects</b>	
<i>Callings MOW</i> → <i>Env.Mastery (PWB)</i>	0,12

Selanjutnya, *organization engagement* memiliki pengaruh langsung dengan *environmental mastery* sebesar 0,47. *Organizational engagement* dapat menjadi prediktor pada peningkatan *psychological well-being* pada sebuah organisasi (Vecina *et al.* 2013). Temuan lain membuktikan bahwa *organizational engagement* dapat menghasilkan perasaan positif terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga menghasilkan *psychological well-being* yang baik pada karyawan (Jena *et al.* 2018). Sedangkan *callings meaning of work* memiliki pengaruh langsung dengan *environmental mastery* sebesar -0,14. Keduanya berpengaruh karena *psychological well-being* dapat memprediksi sejauh mana karyawan mengalami emosi positif dan menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan (Taneva, 2017).

Pada Tabel 3 juga menunjukkan bahwa *callings meaning of work* memiliki pengaruh tidak langsung dengan *environmental mastery* sebesar 0,26. Dengan adanya kebermaknaan dalam bekerja membuat karyawan akan memiliki perasaan bahwa pekerjaan mereka dapat dicapai dan dapat menimbulkan kepuasan kerja yang lebih besar serta tingkat moral yang lebih tinggi (Thomson, 2019). Hasil pengaruh total menunjukkan hasil 0,12 antara *callings meaning of work* dengan

*environmental mastery*. Jika sebuah pekerjaan dianggap bermakna oleh individu maka akan memunculkan rasa senang dalam menjalani pekerjaan tersebut (Morin *et al.* 2008). Sedangkan *environmental mastery* berperan pada kemampuan individu untuk mengatasi, beradaptasi, dan menyesuaikan diri pada masalah (Henriques, 2014). *Environmental mastery* yang baik pada individu menjadi sebuah indaktor peningkatan kinerja kerja dalam iklim kerja yang baik (Izadikhah *et al.* 2010)

### Implikasi Manajerial

Untuk manajemen perusahaan dalam menyusun strategi dan kebijakan MSDM harus lebih transparan, objektif dan tidak bias gender serta memberikan kesempatan berkarir yang sama pekerja perempuan dengan pekerja laki-laki. Memberikan seminar dan pelatihan kompetensi yang ditujukan kepada *team leader/ supervisor* untuk meningkatkan cara memperlakukan pekerja perempuan dengan lebih “fair”, objektif, manusiawi dan menghormati hak-hak kaum perempuan. Seminar dan pelatihan dan pendidikan PsikoEdukasi dan PsikoSexual perlu diperkenalkan kepada para atasan dan pekerja perempuan secara periodik. Dengan demikian mereka akan lebih tangguh dan “berdaya tahan” (*resilience*) dalam menghadapi tantangan lingkungan pekerjaan baik di dalam maupun di luar perusahaan. Manajemen perusahaan perlu menyediakan pojok konseling setidaknya satu bulan sekali kepada seluruh karyawan atau buruh, agar karyawan atau buruh tersebut dapat berkonsultasi mengenai masalah-masalah pribadi yang dialami terutama dalam lingkup ruang kerja agar tidak berdampak pada kinerja mereka dan organisasi. Manajemen perlu memperbanyak dan memperkuat fungsi supervisor perempuan sebagai atasan langsung. Jadi mengurnagi jumlah supervsior laki-laki yang berhubungan langsung dengan buruh perempuan. Manajemen perlu menerapkan kebijakan sistem *punishment* yang tegas bagi para pelaku pelecehan seksusal maupun tindakan kekerasan baik verbal maupun fisik oleh siapapun kepada para buruh perempuan. Manajemen perlu membuat kebijakan terkait peningkatan kesejahteraan psikologis buruh perempuan dengan memperhatikan pendidikan anak-anak mereka, peningkatan gizi serta pemberian beasiswa bagi anak-anak karyawan yang berprestasi agar keterikatan kepada perusahaan semakin tinggi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Model penelitian yang menghubungkan variabel *callings meaning of work, environmental mastery (psychological well-being)* dan *organizatioan engagemenet 'fit'* atau 'cocok dengan data penelitian. Dari hasil tersebut secara parsial juga menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan variabel *callings meaning of work* terhadap *environmental mastery (psychological well-being)* dan *organizatioan engagement* serta variabel *organization engagement* terhadap *environmental mastery (psychological well-being)*.

### Saran

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan sampel dalam jumlah lebih besar dan bervariasi jenis industrinya serta mengaitkannya dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi *psychological well-being* seperti *job satisfaction, job performance, loyalitas, retensi* dan *religiusitas*. Selain itu, pengambilan data sebaiknya tidak hanya menggunakan kuesioner namun juga melalui wawancara yang lebih terstruktur, sehingga permasalahan dalam penelitian dapat diketahui lebih dalam. Sampel penelitian lebih diperbanyak dan diperluas ke berbagai jenis kawasan industri di kota-kota besar di Indonesia yang memiliki banyak pekerja perempuan seperti Surabaya (Jatim), Bandung (Jabar), Medan (Sumatera Utara) dan Makassar (Sulawesi Selatan) serta jenis industri yang tidak terbatas pada industri garmen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht SL. 2010. *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Akhtar H. 2017. Berkenalan dengan rasch model. <https://www.semestapsikometrika.com/2017/07/berkenalandengan-rasch-model.html>. [6 Juli 2020].
- Arnold K et al. 2007. Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology* 12(3): 193-203.
- Henriques G. 2014. Six Domains of Psychological Well-being. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/theory-knowledge/201405/six-domainspsychological-well-being>. [6 Juli 2020].
- Izadikhah Z, Jackson CJ, Loxton N. 2010. An integrative approach to personality: Behavioural Approach System, mastery approach orientation and environmental cues in the prediction of work performance. *Personality and Individual Differences*.
- Jena L, Pradhan S, Panigrahy N. 2018. Pursuit of Organisational Trust: Role of Employee Engagement, Psychological Well-being and Transformational Leadership. *Asia Pacific Management Review* 22: 1-17.
- Kahn WA. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33(4): 692-724.
- Kolodinsky RW, Ritchie WJ, Kuna WA. 2018. Meaningful engagement: Impacts of a "calling" work orientation and perceived leadership support. *Journal of Management and Organization*, 24(3): 406-423.
- Morin E, Aranha F, Vargas FG. 2008. The meaning of work, mental health and organizational commitment. <http://www.irsst.qc.ca/en/-irsst-publication-the-meaningof-work-mental-health-and-organizationalcommitment-r-585.html> [6 Juli 2020].
- Novika S. 2019. Sri Mulyani: gaji buruh wanita lebih rendah 32% dari pria. <https://www.alinea.id/bisnis/sri-mulyani-gaji-buruh-wanita-lebihrendah-32-dari-pria-b1XcK9inu> [15 Februari 2019].
- Primastika W. 2018. Pelecehan seksual buruh perempuan di Cakung. <https://tirto.id/pelecehanseksual-buruh-perempuan-di-cakung-daRD> [15 Februari 2019].
- Ramdhani J. 2016. Cerita buruh perempuan yang alami diskriminasi gender di lingkungan kerja. <https://news.detik.com/berita/d-3374132/cerita-buruhperempuan-yang-alami-diskriminasi-gender-dilingkungan-kerja> [8 Juli 2019].
- Ryff CD. 1989. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology* 57(6): 1069-1081.
- Saks AM. 2006. Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology* 21(7): 600-619.
- Saputri M. 2018. buruh perempuan suarakan



- diskriminasi di tempat kerja. <https://tirto.id/may-day-2018-buruh-perempuansuarakan-diskriminasi-di-tempat-kerja-cJF6>. [16 Februari 2019].
- Stafford M, Deeg D, Kuh D. 2016. Educational attainment and women's environmental mastery in midlife: findings from a british birth cohort study. *The International Journal of Aging and Human Development* 82 (4): 314-335.
- Sumintono B, Widhiarso W. 2014. *Aplikasi Model Rasch untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Cimahi: Trim Komunikata Publishing House.
- Taneva S. 2017. What is psychological well-being and how it changes throughout the employment cycle. *Work, Health and Sustainability: Building Citizenship* 167: 83-90.
- Thomson K. 2019. Well-being at work A review of the literature. NeF Consulting Vol. 104.
- Vecina ML, Chacón F, Marzana D, Marta E. 2013. Volunteer engagement and organizational commitment in nonprofit organizations: What makes Volunteers remain within organizations and feel happy. *Journal of Community Psychology* 41(3): 291–302. <https://doi.org/10.1002/jcop.21530>
- Wrzesniewski A, McCauley C, Rozin P, Schwartz B. 1997. Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality* 31(1): 21-33.