

Peran Orientasi Kepribadian *Anchor* dan *Meaningful Work* Terhadap *Work Engagement*

Naora Zola Oviananda P.S.¹, Bagus Riyono²
^{1,2}Fakultas Psikologi UGM

Abstrak

Salah satu tantangan yang dihadapi berbagai perusahaan saat ini adalah untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk SDM yang terlibat serta memiliki keterikatan pada pekerjaannya. Keterikatan kerja (*work engagement*) saat ini sedang menjadi salah satu fokus perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dan merupakan suatu hal yang penting untuk kesuksesan perusahaan. Saat ini, generasi Z mulai masuk ke dunia kerja yang menimbulkan tantangan baru bagi manajemen sumber daya manusia dikarenakan adanya perbedaan dengan generasi-generasi sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran orientasi kepribadian *materials*, *self*, *others*, *virtues* dan *meaningful work* terhadap *work engagement*. Alat ukur yang digunakan antara lain yaitu *Work Engagement Scale*, *Anchor Personality Inventory*, *Work And Meaning Inventory*. Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 167 karyawan hotel yang berusia 19 – 29 tahun di Kota Semarang. Hasil analisis dengan menggunakan *hierarchical regression* menunjukkan bahwa orientasi kepribadian *virtues* dan *meaningful work* berperan positif signifikan terhadap *work engagement*. Sedangkan, orientasi kepribadian *materials* tidak berkorelasi dengan *work engagement*. Untuk orientasi kepribadian *self* dan *others*, berkorelasi dengan *work engagement* namun tidak berperan signifikan.

Kata Kunci : *work engagement, materials, self, others, virtues, meaningful work*

Abstract

One of the challenges faced by companies today is retaining high-quality human resources and fostering employees who are engaged to their work. Work engagement has become a focus for companies as they strive to retain employees, and it is essential for organizational success. Now, Generation Z entering the workforce become a new challenge for human resource management due to differences between this generation and previous ones. This study aims to examine the role of materials, self, others, and virtues orientation, based on the anchor theory, and meaningful work on work engagement. The measurement tools used in this study include the Work Engagement Scale, the Anchor Personality Inventory, and the Work and Meaning Inventory. The participants consisted of 167 hotel employees in Semarang aged 19 - 29. The results using hierarchical regression analysis indicate virtues orientation and meaningful work have a positive significant role in influencing work engagement. In contrast, the materials orientation does not correlate with work engagement. Self and others orientations, while they correlate with work engagement, but their influence is not statistically significant.

Keywords: work engagement, materials, self, others, virtues, meaningful work