

PENGARUH *COWORKER SUPPORT* DAN *SUPERVISOR SUPPORT* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* MELALUI *MEANINGFUL WORK*

Dewi Masyitha Al Faizah

Universitas Negeri Surabaya

Dewimasyitha.18067@mhs.unesa.ac.id

Abstract

The purpose of this study are to determine and analyze the impact of coworker support and supervisor support on work engagement through meaningful work. This study uses a type of cross-sectional study that uses quantitative data. The sampling technique using purposive sampling. The number of respondents are 120 baristas of coffee shop x. This study uses Structural Equation Modeling (SEM) with Smart PLS 3.3 software for statistical analysis. The results showed that coworker support has a positive impact but no significant on work engagement. Supervisor support has a positive and no significant impact on work engagement. However, coworker support and supervisor support have significant indirect effect on work engagement, that mediated by meaningful work. The implications of this research are the way work support that employees get will lead them to feel more recognized and valued in their work. Supervisors can act as coaches and provide assistance to employees at work, as well as through giving rewards to stores that have good relationships between coworkers. This will certainly make employees feel facilitated and get comfortable at work.

Keywords: coworker support; meaningful work; supervisor support; work engagement.

PENDAHULUAN

Perkembangan usaha kedai kopi yang sangat ekspansif, ditandai dengan mewabahnya konsep *coffee to go shop* telah mewarnai pasar Indonesia, harga yang terjangkau menjadi salah satu tren yang mendasari fenomena ini, sehingga dalam tiga tahun terakhir jumlah gerai kedai kopi di Indonesia tumbuh tiga kali lipat, dengan kenaikan sekitar 28% (Wijaya & Rizka, 2021). Pertumbuhan yang sangat pesat ini secara sadar harus dibersamai dengan perhatian terhadap potensi dan kendala yang dapat ditemui oleh bisnis kedai kopi kedepannya, pemegang peranan paling penting dalam hal ini yaitu kualitas sumber daya manusia (Rasmikayati *et al.*, 2017). Karyawan dikenal sebagai elemen fundamental dalam proses perusahaan untuk memertahankan keberlanjutan bisnisnya (Wijayati *et al.*, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat oleh perusahaan diharapkan menjadi upaya yang efektif untuk memertahankan keunggulan kompetitif (Dries, 2013).

Keunggulan kompetitif dapat dicapai oleh perusahaan di era dinamis ini melalui penentuan level *work engagement* karyawan (Lina & Silvianita, 2019). Menurut Schaufeli (dalam Ayu *et al.*, 2015), *work engagement* diartikan sebagai suatu perasaan yang positif dari seorang karyawan yang dikarakteristikkan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). *Work engagement* dapat mendorong perusahaan untuk menjadi lebih kompetitif dengan meningkatkan kinerjanya, dalam mencapainya perusahaan harus mampu memahami bagaimana memotivasi karyawan untuk terlibat dengan pekerjaannya, dan membantu merangsang perkembangan kualitas karyawannya (Najeemdeen *et al.*, 2018).

Faktor penting pendorong *work engagement* salah satunya adalah *job resource* (Ahmed *et al.*, 2017). Di dalam lingkungan kerja, *job resources* diharapkan dapat menjadi sebuah motivasi karyawan dalam mencapai tujuannya (Halbesleben *et al.*, 2014). Untuk mencapainya, perusahaan perlu memberikan arahan dalam meningkatkan kompetensi karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan selanjutnya (Wijayati *et al.*, 2020). *Job resources* dapat diorganisasikan pada pengembangan hubungan sosial dalam hal dukungan supervisor dan rekan kerja (Nugraha *et al.*, 2018). Penelitian terdahulu di bidang *job resources* mengemukakan bahwa *supervisor support* dan *coworker support* merupakan beberapa prediktor penting bagi *work engagement* (Mahon *et al.*, 2014). Karyawan yang merasa cukup dalam menerima dukungan dari supervisor serta rekan kerjanya, akan memberikan

feedback positif terhadap pekerjaan (Kotzé & Nel, 2019). Adanya dukungan rekan kerja juga dapat menumbuhkan rasa saling memiliki antar karyawan yang dapat menjadi sebuah dukungan ketika terjadi masalah terkait pekerjaan, hal tersebut secara signifikan dapat mendorong keterlibatan kerja karyawan (Anitha, 2014).

Selain *job resource*, studi oleh Williamson & Geldenhuys (2014) menunjukkan bahwa *work engagement* dapat diprediksi dari timbulnya *meaningful work*. *Meaningful work* diartikan sebagai rasa kebermaknaan terhadap suatu aktivitas yang timbul dari diri seorang karyawan akibat adanya tindakan dalam pekerjaan yang dianggap relevan dengan nilai pribadinya (Allan *et al.*, 2014). *Meaningful work* terjadi ketika karyawan dapat menyelaraskan kemampuan pribadinya dan menjunjung tinggi persepsi bahwa upaya yang dilakukannya akan menghasilkan kontribusi yang berharga bagi diri sendiri dan perusahaan (Steger *et al.*, 2012). Oleh karena itu, *work engagement* dapat terjadi ketika karyawan melekatkan diri pada peran pekerjaannya akibat adanya *meaningful work*. Di samping itu, *meaningful work* dapat terbentuk melalui proses identifikasi sosial yaitu melalui hubungan yang baik antar rekan kerja serta penerimaan individu oleh perusahaan yang menimbulkan rasa saling memiliki (Fouché *et al.*, 2017). Penelitian ini menggunakan variabel mediasi atau *intervening* berupa *meaningful work*, dengan dasar melalui interaksi hubungan *coworker support* dan *supervisor support*, yang nantinya akan menimbulkan *meaningful work*, diduga akan lebih meningkatkan level *work engagement* karyawan, selaras dengan penelitian Ahmed *et al.* (2021). Menurut Khan & Emily (2013), tujuan yang mendalam yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya cenderung mengarah pada pekerjaan yang bermakna, yang pada akhirnya menghasilkan keterlibatan kerja yang lebih baik.

Objek penelitian yaitu barista *coffee shop X*. *Coffee shop* ini telah membuka 96 gerai yang tersebar di seluruh Indonesia dalam jangka waktu dua tahun. Pemilihan objek berdasar pada pertimbangan kondisi yang terjadi, *coffee shop X* yang mempunyai tujuan untuk terus memperluas pasarnya, sehingga perusahaan ini akan terus melakukan pembukaan *store-store* baru sebagai bentuk ekspansi bisnisnya. Hasil survey awal memaparkan bahwa *coffee shop* ini memiliki ciri khas memilih merekrut karyawan dari kalangan *fresh graduate*. Alasan yang mendasari diantaranya, *fresh graduate* dianggap sebagai generasi yang memiliki jiwa keingintahuan yang besar, senantiasa ingin mencoba hal-hal baru, berusaha keras untuk mencari pengalaman sebanyak-banyaknya, sehingga diyakini pekerja dari generasi ini cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, dan banyak dari karyawan *coffee shop* ini yang mengakui bahwa memulai karirnya dari sini. Namun, terdapat kekurangan dari karyawan *fresh graduate* yaitu kondisi mental dan ego yang dimiliki cenderung belum stabil, sebab masih berada dalam masa peralihan, sehingga masih cenderung mudah untuk berniat keluar dari pekerjaan jika mendapati sebuah permasalahan. Menghadapi hal ini tentunya tidak mudah, oleh sebab itu perusahaan harus mampu memberikan *treatment* yang solutif sebagai wadah karyawan untuk beradaptasi terhadap perubahan yang sedang dihadapi guna mempertahankan kualitas karyawan. Pertimbangan yang dapat menjadi perhatian perusahaan adalah *work team support*, baik dari rekan kerja atau dari atasan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *coworker support* dan *supervisor support* terhadap *work engagement* melalui *meaningful work* sebagai variabel *intervening* pada barista *coffee shop x*.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Coworker Support

Coworker support dapat menjadi sebuah bantuan atau motivasi yang diperoleh dari sesama pekerja (Nurdiana, 2014). *Coworker support* menjadi gambaran sejauh mana perilaku rekan kerja mengoptimalkan dorongan kepada antar sesama rekan kerja melalui pembelajaran di tempat kerja (Lin *et al.*, 2015). Dukungan rekan kerja juga didefinisikan sebagai kesiapan karyawan untuk saling membantu dalam pengerjaan tugas (misalnya, kerjasama, dukungan, rasa hormat, dll) (Bateman dalam (Wijayati *et al.*, 2020)). Dukungan rekan kerja dapat menjadi sumber daya yang bermanfaat bagi sesama karyawan (Basford & Offermann, 2012), dapat memberikan bantuan saat dibutuhkan, serta dapat menjadi sumber informasi dan pemberi masukan atas permasalahan yang terjadi dalam

lingkungan kerja (Nasurdin *et al.*, 2018). Penelitian ini menggunakan indikator untuk mengukur *coworker support* menurut Settoon and Mossholder's yang diadaptasi oleh Tews *et al.* (2013), yakni *coworker emotional support* atau dukungan pasif kepada orang lain, seperti didasarkan pada persahabatan, dan perhatian pribadi. Serta *coworker instrumental support* atau dukungan aktif kepada karyawan yang membutuhkan bantuan, seperti membantu individu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Supervisor Support

Menurut Agustina *et al.* (2019), dukungan atasan dapat diartikan menjadi segala dorongan dan keterlibatan atasan dalam memberikan motivasi, hadiah dan lain sebagainya yang dapat memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik. Menurut Suhardoyo (2022), arti *supervisor support* ialah tanggung jawab berupa dukungan yang diberikan oleh atasan dalam memperkuat penggunaan *skill* yang dimiliki oleh para karyawannya, meliputi pengetahuan, keterampilan, serta perilaku saat bekerja. Sedangkan menurut Aprianto *et al.* (2019), dukungan supervisor diartikan sebagai bentuk pengawasan terhadap kesejahteraan karyawan, dengan harapan agar memberikan kontribusi lebih pada perusahaan. Adanya dukungan dari atasan dinilai dapat menumbuhkan perilaku balas budi dari bawahan yang diperlihatkan dengan berusaha membantu atasan untuk mencapai tujuan perusahaan (Suhardoyo *et al.*, 2022). Sebab karyawan yang telah berusaha dan merasa dihargai dengan adil, akan memberikan kinerja terbaiknya meskipun di tengah tingginya tuntutan kerja yang dibebankan padanya (Lee-Peng *et al.*, 2013). Penelitian ini menggunakan indikator untuk mengukur *supervisor support* menurut Karasek *et al.* yang diadaptasi oleh penelitian Talebzadeh & Karatepe (2020), yakni *Intrumental Supervisor Support* atau dukungan aktif dari atasan, *Attentive Supervisor* atau atasan yang perhatian, *Demanding-authoritarian* atau atasan yang memotivasi, dan *Tolerant Supervisor* atau atasan yang toleran.

Meaningful Work

Meaningful work diartikan sebagai penilaian global terhadap pencapaian pekerjaan seseorang yang signifikan, berharga, serta kongruen dengan nilai-nilai eksistensial yang dimilikinya (Allan *et al.*, 2019). *Meaningful Work* dianggap menjadi sebuah tujuan yang sedang diperjuangkan oleh setiap karyawan, sehingga nantinya dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan (Kawuryan, 2017). Rosso *et al.* (2010) mendefinisikan *meaningful work* sebagai pola pikir yang dimiliki oleh karyawan terhadap apa yang dilakukannya di dalam pekerjaan telah sesuai dengan pemahaman nilai yang dianutnya. *Meaningful work* berkaitan dengan kesan karyawan yang menganggap pekerjaannya mampu menjadi sebagai sebuah panggilan jiwa atau "*calling*", serta memberikan peran sebagai pemberi tujuan yang lebih ke dalam hidupnya (Mulyati, 2020). Sedangkan menurut Bailey & Madden, *meaningful work* diartikan sebagai sebuah perasaan karyawan akan hubungan yang selaras antara pekerjaan dengan tujuan hidup (Blanca & Ramona, 2017). Menurut Steger *et al.* (2012), tumbuhnya *meaningful work* juga menunjang pertumbuhan diri karyawan yang nantinya akan berdampak pada usaha memberikan yang terbaik bagi dirinya, sebab *meaningful work* cenderung lebih berfokus pada *eudemonic* (berorientasi pada pertumbuhan dan tujuan) daripada fokus *hedonic* (berorientasi pada kesenangan). Penelitian ini menggunakan indikator untuk mengukur *meaningful work* menurut Steger *et al.* (2012), yakni *positive meaning*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation*.

Work Engagement

Work Engagement didefinisikan sebagai perasaan yang enerjik dan semangat terhadap suatu pekerjaan sehingga seseorang memiliki pandangan bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dan akan menikmati pekerjaan yang akan dihadapinya (Widarnandana, 2019). Menurut Sarinah & Prasadja (2018), *work engagement* merupakan suatu sikap psikologis positif yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan serta memberdayakan kualitas pekerjaan sehingga akan tercapai efektivitas kerja yang lebih besar. *Work engagement* dikenal dalam bentuk kontribusi positif yang tumbuh dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang terlihat dari segi semangat, dedikasi, dan penghayatannya (Nimon *et al.*, 2016). Ketika karyawan *engaged*, akan timbul kesadaran peran yang pada akhirnya akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya

kepada perusahaan (Rachman & Arya, 2016). Menurut Song *et al.* (2012), *work engagement* adalah hubungan positif yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan yang akan mengarah pada partisipasi yang lebih dinamis terkait dengan kinerja karyawan terhadap beban tugas yang diberikan. *Work engagement* merupakan perasaan positif serta memuaskan dari seorang individu terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) (Ayu *et al.*, 2015). Semangat (*vigor*) mengacu pada tingginya energi dan semangat yang dimiliki karyawan sehingga karyawan bersedia untuk bekerja sekuat tenaga, mampu mencurahkan seluruh kemampuannya meskipun banyak kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaannya. Sedangkan pengabdian (*dedication*) merupakan antusiasme karyawan yang ditandai dengan rasa bangga dalam melakukan tugasnya, merasa terinspirasi dengan pekerjaannya yang menantang, serta memiliki harapan bahwa pekerjaannya dapat membawa dampak yang positif baik bagi perusahaan ataupun bagi dirinya sendiri. Sedangkan penghayatan (*absorption*) adalah keadaan dimana karyawan melakukan tugasnya dengan konsentrasi tinggi, dan merasakan waktu berjalan dengan cepat saat bekerja sehingga karyawan melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati (Steven & Prihatsanti, 2017). *Work engagement* dikategorikan sebagai faktor terpenting bagi perusahaan, sebab dinilai dapat menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan organisasi (Chiemekwe *et al.*, 2019). Pada dasarnya, *work engagement* dapat menjadi sebuah tingkat refleksi atas perilaku karyawan dan kinerja perusahaan (Ariawaty & Cahyani, 2019). Sementara itu, menurut Fazlurrahman *et al.* (2020), tanda-tanda karyawan yang terikat dalam pekerjaan diantaranya yaitu, akan terlihat selalu bersemangat, bangga menjadi bagian dari perusahaan, bahagia dan senang dengan apa yang dilakukan, serta memiliki rasa kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan indikator untuk mengukur *work engagement* menurut Schaufeli *et al.* yang diadaptasi oleh Talebzadeh & Karatepe (2020), yakni semangat (*Vigor*), dedikasi (*Dedication*), serta penghayatan (*Absorption*).

Hubungan antar Variabel

Karyawan yang telah berkomitmen dalam mencapai sebuah tujuan, pasti akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya, salah satunya dengan dukungan yang cukup dari rekan kerja akan menjadikan karyawan merasa bahwa mereka dapat bekerja lebih baik meskipun dalam keterbatasan yang ada dalam pekerjaannya (Karatepe & Aga, 2013). Dukungan rekan kerja dinilai dapat menumbuhkan rasa saling memiliki antar karyawan di tempat kerja yang dapat menjadi sebuah dukungan ketika terjadi masalah terkait pekerjaan dan hal tersebut secara signifikan dapat mendorong keterlibatan kerja karyawan. Sependapat dengan (Talebzadeh & Karatepe, 2020); (Anitha, 2014); (Caesens *et al.*, 2014) bahwa *coworker support* memiliki pengaruh yang signifikan pada *work engagement* karyawan. Di samping itu ternyata terdapat penelitian yang menentang, hasil penelitian mengatakan bahwa terdapat pengaruh *coworker support* yang tidak signifikan terhadap *work engagement* (Contreras *et al.*, 2020); (Menguc *et al.* dalam (Ahmed *et al.*, 2018); (Poortvliet *et al.*, 2015); (Freeney & Fellenz, 2013); dan (Hengel *et al.*, 2012).

H1: *Coworker support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Bentuk peningkatan kualitas diri karyawan oleh perusahaan dapat berupa mendukung karyawannya ketika sedang berada dalam masalah atau kesulitan, senantiasa menjaga komunikasi, dan memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawan (Hoa *et al.*, 2020). Amor *et al.* (2020) berpendapat bahwa ketika para pemimpin memperhatikan perilaku seperti mendorong otonomi karyawan, hal ini akan membantu karyawan dalam menciptakan sikap positif sehingga akan lebih semangat dalam menggapai tujuan organisasi. Sependapat dengan (Mujiasih, 2015), ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari atasan yang mengalir, maka karyawan akan menunjukkan perilaku yang dapat membantu dan mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang mendapatkan dukungan supervisor akan merasa lebih dihargai keberadaannya sehingga akan menumbuhkan tingkat *work engagement* karyawan tersebut, artinya adanya pengaruh yang signifikan antara hubungan *supervisor support* dan *work engagement* (Contreras *et al.*, 2020); (Talebzadeh & Karatepe, 2020); (Anitha, 2014); (Hakanen *et al.*, 2008); (Caesens *et al.*, 2014); (Bakker *et al.*, 2007). Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian (Menguc *et al.* (2013) dalam (Ahmed *et al.*, 2018); (Poortvliet *et al.*, 2015); dan (Hengel *et al.*, 2012) yang mengungkapkan bahwa peran *supervisor support* yang tidak signifikan terhadap *work engagement*.

H2: *Supervisor support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Dukungan dari orang lain di tempat kerja dinilai dapat membantu menciptakan pengalaman yang bermakna (*meaningful work*) bagi pekerja (Sloan, 2012). Hubungan yang terjadi antar sesama rekan kerja dapat menjadi tempat berbagi pengetahuan serta dapat menjadi penyemangat ketika terjadi kesulitan apapun (Ahmad *et al.*, 2016), sebab dukungan rekan kerja memiliki kemampuan sebagai penentu lingkungan kerja menjadi tempat yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam bekerja (Fazlurrahman *et al.*, 2020). Dukungan yang diberikan meliputi menerima umpan balik dan bimbingan dari sesama rekan kerja dan supervisor dapat membuat para karyawan merasa diberdayakan dan memungkinkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara yang berarti (*meaningful*) (Amor *et al.*, 2020). Timbulnya persepsi baik seseorang terhadap pekerjaannya yaitu *meaningful work*, ternyata dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* karyawan tersebut (Jacobs, 2014); (Williamson & Geldenhuys, 2014).

Dalam penelitian ini, variabel *meaningful work* digunakan sebagai variabel mediasi pada hubungan *coworker support* dan *supervisor support* terhadap *work engagement*. Studi sebelumnya berpendapat bahwa mempersepsikan pekerjaan menjadi bermakna sangat penting bagi orang-orang di tempat kerja (Jung & Yoon, 2016). Penelitian oleh Hu & Hirsh (2017) telah menegaskan unsur kebermaknaan sangat relevan dengan beberapa hasil kerja seperti kepuasan hidup secara keseluruhan. Dengan demikian, adanya dukungan rekan kerja yang baik mampu menjadikan karyawan akan merasa lebih terhubung dan tenggelam dalam pekerjaan yang mereka anggap bermakna, serta mampu mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan keterlibatan kerja mereka. Mendukung penelitian serupa sebelumnya, seperti Umair Ahmed *et al.* (2021); (Prabawa, 2021); FouchéI *et al.* (2017); Hill *et al.* (2017); (Caesens *et al.*, 2014); Nawrin (2014); Nakamura & Otsuka (2013); dan Fairlie (2011) yang mengungkapkan bahwa *meaningful work* terbukti memediasi hubungan antara *coworker support* terhadap *work engagement*.

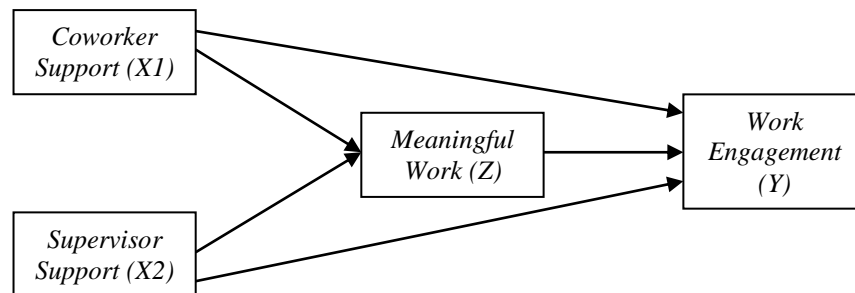
H3: *Coworker support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* melalui *meaningful work*.

Begitupun dengan model kepemimpinan yang baik akan membuat komunikasi antar karyawan lebih harmonis sehingga berdampak pada tumbuhnya kepercayaan satu sama lain. Untuk itu, pemenuhan segala bentuk kebutuhan dan peralatan di tempat kerja serta dukungan dari perusahaan berdampak besar serta menginspirasi karyawan untuk bekerja (Daniëls *et al.*, 2019). Suasana kondusif penting dalam organisasi, namun, kepemimpinan memiliki peran besar untuk mempengaruhi kepercayaan karyawan (Wijayati & Rahman, 2022). Peran pemimpin dalam melindungi karyawan menjadi lebih bertanggung jawab, sebab dapat membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja (Meiyani & Putra, 2019). Melalui dukungan atasan tersebut ternyata mampu memberikan kebermaknaan dan mengembangkan rasa antusias karyawan, seperti meningkatkan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang mendorong pemikiran kritis, pemecahan masalah dan kesempatan belajar dan pengembangan (Amor *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Nakamura & Otsuka, 2012) menunjukkan bahwa *meaningful work* dapat menjadi sebuah manfaat bagi perusahaan melalui terjadinya peningkatan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.

Menurut Geldenhuys *et al.* (2014), terdapat bukti empiris yang menunjukkan dampak yang kuat dari otoritas pengawasan supervisor terhadap pengembangan kebermaknaan pekerjaan, para ahli sebelumnya juga telah menjelaskan bahwa kebermaknaan pekerjaan merupakan prospek paling penting bagi karyawan dan mendorong individu untuk meningkatkan keterlibatan kerja mereka secara signifikan. Penelitian serupa sebelumnya, seperti Albrecht *et al.* (2021); Hill *et al.* (2017); Demirtas *et al.* (2015); Nawrin (2014); Hartog & Belschak (2012); Ghadi *et al.* (2013); Raub & Blunschi (2013); mengungkapkan bahwa *meaningful work* terbukti memediasi hubungan antara *supervisor support* terhadap *work engagement*.

H4: *Supervisor support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* melalui *meaningful work*.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka penelitian di Gambar 1.



Gambar 1. KERANGKA PENELITIAN

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong jenis penelitian kuantitatif dengan adopsi pendekatan *cross sectional*. Responden penelitian ini yaitu barista *coffee shop* X. Data yang digunakan yaitu data primer yang berasal dari hasil jawaban kuesioner responden, serta data sekunder yang diadopsi secara tidak langsung dari buku dan artikel jurnal terkait variabel penelitian. Skala yang digunakan sebagai pengukuran kuesioner merupakan skala *Likert*. Populasi pada penelitian ini adalah barista *coffee shop* yang berjumlah 590 karyawan. Metode *sampling* yang digunakan yaitu *non-probability sampling* jenis *purposive sampling*. Penentuan jumlah sampel dipilih dengan dasar teori dari Hair *et al.* (2010) yaitu jumlah sampel dihitung dari jumlah indikator dikali lima sampai 10. Dalam penelitian ini terdapat 12 buah indikator, maka jumlah sampel yang dapat digunakan adalah antara 60 sampai 120 responden. Sampel yang diambil adalah 120 responden, sampel terdiri atas barista *coffee shop* yang tersebar dalam 96 *store*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji kelayakan model (*goodness of fit*), serta uji hipotesis menggunakan teknik *bootstrapping* dengan memanfaatkan *software* SmartPLS 3.

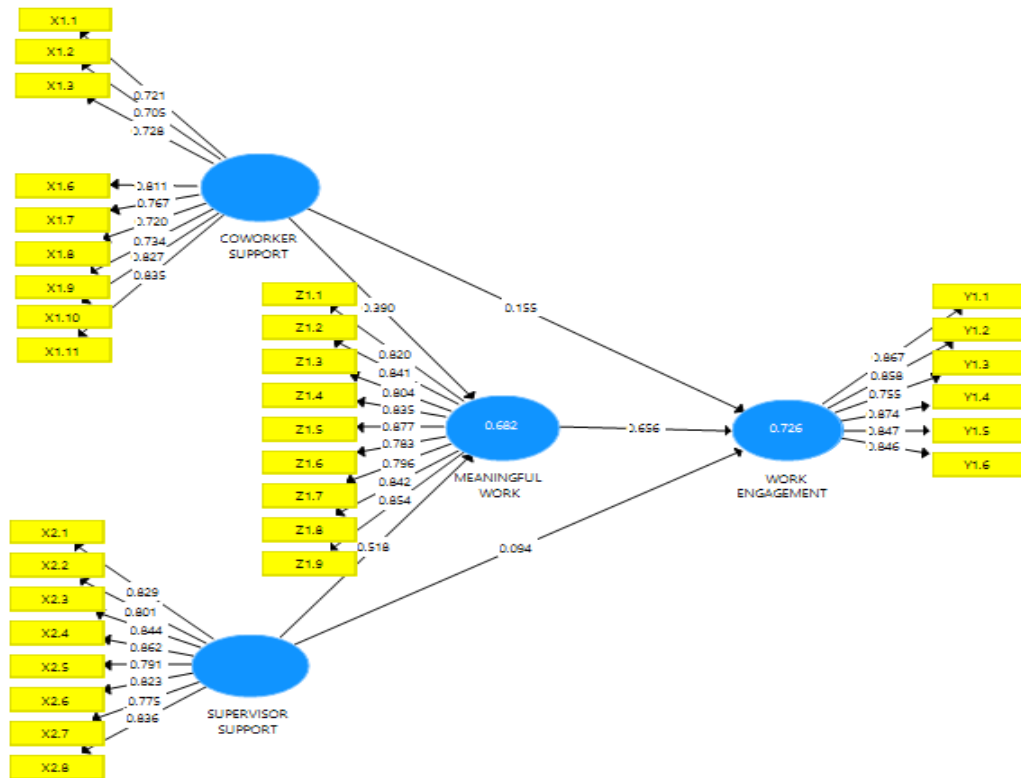
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 120 responden, dengan data responden yang diterima dan kembali sebanyak 107 data yang memenuhi kriteria. Responden dalam penelitian ini merupakan Barista *coffee shop* X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas yang telah mengisi kuesioner merupakan perempuan yakni sebanyak 59 orang (55,1%), usia rata-rata yang paling tinggi adalah <20 tahun sebanyak 59 orang (55,1%). Selanjutnya, responden paling banyak berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 104 orang (97,2%), dan mayoritas masa kerja yang dimiliki yaitu <1 Tahun sebanyak 72 orang (67,3%).

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan *discriminant validity*, pengukuran dapat ditentukan dari nilai *cross loading* dan akar kuadrat dari AVE pada masing-masing variabel (Ghozali & Latan, 2015); (Wong, 2013). Setiap variabel yang memiliki nilai *cross loading* $\geq 0,7$ maka dinyatakan valid (Ghozali & Latan, 2015). Gambar 2 menunjukkan beberapa item indikator memiliki nilai *cross loading* <0,70 yaitu pada item indikator X1.4, X1.5, X2.9, Y1.7, Y1.8, dan Y1.9, dinyatakan tidak valid dan dilakukan penghapusan item indikator pada model penelitian.



Sumber: Output SmartPLS (2022, data diolah)

Gambar 2. NILAI CROSS LOADING

Pengukuran *discriminant validity* didasarkan pada nilai akar kuadrat *average variance extracted* (AVE) masing-masing variabel yang lebih besar dari korelasi antar variabel (Wong, 2013). Tabel 1 menunjukkan nilai akar kuadrat AVE dari masing-masing variabel, yakni *coworker support* bernilai 0.762, *meaningful work* bernilai 0.829, *supervisor support* bernilai 0.821, dan *work engagement* bernilai 0.842.

Tabel 1.
NILAI AKAR KUADRAT AVE

Variabel	<i>Coworker Support</i>	<i>Meaningful Work</i>	<i>Supervisor Support</i>	<i>Work Engagement</i>
<i>Coworker Support</i>	0.762			
<i>Meaningful Work</i>	0.725	0.829		
<i>Supervisor Support</i>	0.648	0.771	0.821	
<i>Work Engagement</i>	0.692	0.842	0.701	0.842

Sumber: Output SmartPLS (2022, data diolah)

Berdasarkan *convergent validity*, pengukuran dilakukan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE) pada masing-masing variabel. Setiap variabel yang mendapatkan nilai AVE $\geq 0,5$ maka variabel tersebut terkonfirmasi valid (Wong, 2013). Tabel 2 menunjukkan nilai AVE dari masing-masing variabel, yakni *coworker support* bernilai 0,611, *Supervisor support* bernilai 0,660, *meaningful work* bernilai 0,666, dan *work engagement* bernilai 0,646. Artinya setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2.
NILAI AVERAGE VARIANCE EXTRACTED (AVE), CRONBACH'S ALPHA DAN COMPOSITE RELIABILITY

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Coworker Support</i>	0.581	0.909	0.926
<i>Meaningful Work</i>	0.687	0.943	0.952
<i>Supervisor Support</i>	0.673	0.930	0.943
<i>Work Engagement</i>	0.709	0.918	0.936

Sumber: Output SmartPLS (2022, data diolah)

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen diukur dari hasil nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* pada masing-masing variabel. Instrumen dinyatakan reliabel, jika memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,70$ (Ghozali & Latan, 2015). Pada Tabel 2, nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari seluruh variabel adalah $\geq 0,70$, sehingga setiap variabel dalam penelitian ini termasuk reliabel dan dapat diandalkan.

Hasil Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji ini digunakan dalam mengevaluasi model pengukuran, model struktural, dan pengukuran untuk mengetahui prediksi model secara keseluruhan. Standar uji kelayakan model dilihat dari nilai *R-Square* yang didapatkan dari hasil pengujian (Ghozali & Latan, 2015). Tabel 3 menunjukkan nilai *R-Square* untuk *meaningful work* adalah 0,682, artinya variabel *coworker support* dan *supervisor support* dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel *meaningful work* sebesar 68,2%, sementara 31,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian ini. Kemudian, nilai *R-Square* dari variabel *work engagement* adalah 0,726, artinya variabel *coworker support*, *supervisor support*, dan *meaningful work* dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap *work engagement* sebesar 72,6%, sementara 27,4% dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis memanfaatkan fitur *bootstrapping* dalam SmartPLS 3. Hipotesis diterima saat *level of significant* $\alpha = 0,05$ atau *P-value* $< 0,05$ dan nilai *t-statistics* melebihi standar minimal (1,96), sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Namun, apabila nilai dari *P-value* $> 0,05$ dan *t-statistics* kurang dari (1,96) maka pengaruh tersebut tidak signifikan, artinya tidak terdapat pengaruh antara hubungan variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 3.
DIRECT EFFECT DAN INDIRECT EFFECT

Hubungan Antar Variabel	Hipotesis	T Statistics	P Values	Keterangan
<u>Direct Effect</u>				
<i>Coworker Support</i> -> <i>Work Engagement</i>	H1	1.358	0.175	Positif, Tidak Signifikan
<i>Supervisor Support</i> -> <i>Work Engagement</i>	H2	0.801	0.423	Positif, Tidak Signifikan
<u>Indirect Effect</u>				
<i>Coworker Support</i> -> <i>Meaningful Work</i> -> <i>Work Engagement</i>	H3	3.614	0.000	Positif, Signifikan
<i>Supervisor Support</i> -> <i>Meaningful Work</i> -> <i>Work Engagement</i>	H4	2.920	0.004	Positif, Signifikan
<i>R Square Meaningful Work</i> =0.682				
<i>R Square Work Engagement</i> = 0.726				

Sumber: Output SmartPLS (2022, data diolah)

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa hipotesis 1 (H1) ditolak. Tabel 3 menunjukkan nilai *P-value* $0,075 > 0,05$ dan nilai *t-statistics* $1,358 < 1,96$, artinya *coworker support* terhadap *work engagement* menunjukkan hasil hubungan yang positif namun tidak signifikan. Hipotesis 2 (H2) juga ditolak, sebab nilai *p-value* $0,423 > 0,05$ dan nilai *t-statistics* $0,801 < 1,96$, artinya *supervisor support* memiliki pengaruh positif namun tidak

Uji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang signifikan dilihat dari perbandingan nilai *t-statistics* lebih besar dari *t-tabel* (1,96) dan juga nilai *P-value* ($<0,05$). Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian *indirect effect* untuk *coworker support* terhadap *work engagement* apabila dimediasi oleh *meaningful work* mendapatkan nilai *P-value* 0,000 dan *t-statistics* 3,614, dimana *P-value* $<0,05$ dan *t-statistics* memiliki nilai lebih besar dibandingkan *t-tabel* (1,96), sehingga *meaningful work* memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjembatani pengaruh *coworker support* terhadap *work engagement*. Pengaruh tidak langsung lainnya adalah *supervisor support* terhadap *work engagement* apabila dimediasi oleh *meaningful work*, diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 2,920 dan *P-value* sebesar 0,004, artinya *t-statistics* nilainya lebih besar *t-tabel* (1,96) dan *P-value* $<0,05$, sehingga *meaningful work* memiliki pengaruh yang signifikan dalam memediasi pengaruh *supervisor support* terhadap *work engagement*.

Pengaruh Coworker Support terhadap Work Engagement

Hasil uji hipotesis menyebutkan bahwa *coworker support* mempunyai pengaruh hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap *work engagement*. Sehingga hipotesis ditolak. Artinya, dukungan antar sesama rekan kerja tidak menjamin keterlibatan kerja barista *coffee shop X*. Penelitian ini membuktikan penelitian Contreras *et al.* (2020) bahwa *coworker support* tidak secara signifikan mempengaruhi *work engagement*, dan menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Talebzadeh & Karatepe (2020); Mekhum & Jermsittiparsert (2019); Vera *et al.* (2016) yang mengemukakan bahwa *coworker support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Merujuk pada hasil output serta diperkuat dari jawaban kuesioner, mayoritas karyawan cenderung melakukan pekerjaan sesuai dengan *jobdesc* yang dimilikinya saja, kerja tim bagi karyawan masih belum menjadi perhatian serta prioritas penting baginya, dan masih berpegang teguh pada prinsip 'bekerja sesuai porsi'. Hal ini dianggap menjadi penyebab *coworker support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Terdapat alasan lainnya yaitu dukungan rekan kerja terkadang menghambat karyawan di tempat kerja yang secara negatif mempengaruhi kesehatan kerja karyawan, seperti membuat karyawan cepat merasa rendah diri. Dengan demikian, *coworker support* tidak dapat digunakan sebagai acuan tunggal dalam hal meningkatkan *work engagement* karyawan. Artinya harus ada faktor penunjang lain dalam mendorong *work engagement* karyawan dalam lingkungan kerja barista *coffee shop X*.

Pengaruh Supervisor Support terhadap Work Engagement

Hasil uji hipotesis menyebutkan bahwa *supervisor support* memiliki pengaruh hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap *work engagement*. Sehingga hipotesis ditolak. Artinya, tingkat dukungan atasan tidak menjamin tingkat *work engagement* barista *coffee shop X*. Penelitian ini menolak hasil penelitian dari Contreras *et al.* (2020) dan Poulsen *et al.* (2015) yang mengemukakan bahwa *supervisor support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat *work engagement* karyawan.

Merujuk pada hasil output serta diperkuat dari jawaban kuesioner, keberadaan *supervisor* di dalam sebuah hubungan kerja tidak lain bermanfaat sebagai pendorong kinerja karyawannya, tetapi juga dalam hal menjadi penampung keluh kesah yang dihadapi oleh bawahannya dalam menjalani pekerjaan. Namun, ternyata momen ini masih belum didapatkan secara maksimal oleh barista *coffee shop X* dari atasan mereka, sehingga hal ini dianggap menjadi faktor dukungan dari atasan tidak memiliki pengaruh pada *work engagement* barista *coffee shop X*. Terdapat alasan lain yang dapat mendasari hasil penelitian ini, diantaranya yaitu setiap karyawan memiliki prioritas dan tujuan yang berbeda. Oleh karena itu, dukungan dari atasan tidak menjadi acuan yang utama bagi setiap karyawan

dalam melakukan pekerjaannya, sehingga berdampak tidak signifikan pada keterlibatan kerja karyawan. Sehingga terdapat faktor lain yang dapat menjadi pendorong dalam keterlibatan kerja barista *coffee shop X*.

Pengaruh *Coworker Support* terhadap *Work Engagement* melalui *Meaningful Work*

Hasil pengujian *indirect effect* menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari *coworker support* terhadap *work engagement* melalui *meaningful work*. Mendukung penelitian terdahulu dari Umair Ahmed *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja akan membawa pengaruh yang signifikan pada *work engagement* karyawan melalui *meaningful work*. Sependapat dengan pengembangan yang dilakukan oleh Fairlie (2011) dan Caesens *et al.* (2014) yakni dukungan rekan kerja menjadi salah satu pilar terpenting untuk meningkatkan keterlibatan kerja, termasuk melalui kebermaknaan kerja karyawan.

Pada penelitian ini, adanya *meaningful work* dinilai lebih membawa pengaruh terhadap tingkat *engagement* karyawan. Karyawan memahami bahwa di samping adanya rekan kerja yang supportif serta memiliki upaya untuk mendalami arti pekerjaannya, hal tersebut dinilai mampu meyakinkan diri karyawan untuk lebih memberikan sesuatu yang memuaskan bagi dirinya sendiri serta bermanfaat bagi lingkungannya, termasuk pekerjaannya. Dukungan rekan kerja juga menjadi penyemangat terdekat karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Termasuk dengan adanya rekan kerja yang supportif dianggap mampu membawa lingkungan kerja yang sehat, hal ini tentunya akan membantu para barista *coffee shop X* yang mayoritas mengawali karir mereka dari seorang *fresh graduate* untuk dapat beradaptasi dan menerima lingkungannya dengan lebih mudah, sehingga akan memunculkan rasa bermakna dalam melakukan pekerjaannya, dan pada akhirnya akan menimbulkan dampak yang positif pula pada keterlibatan kerja karyawan ini.

Pengaruh *Supervisor Support* terhadap *Work Engagement* melalui *Meaningful Work*

Hasil pengujian *indirect effect* menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung *supervisor support* terhadap *work engagement* melalui *meaningful work*. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dukungan atasan akan membawa pengaruh yang signifikan pada keterlibatan kerja karyawan melalui pekerjaan yang bermakna pada karyawan industri aviasi di Turki (Demirtas *et al.*, 2015). Sejalan dengan hasil penelitian Raub & Blunschi (2013), temuan tersebut menunjukkan bahwa ketika atasan mengambil tindakan etis terhadap para karyawan, maka mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang lebih besar, dan pada akhirnya akan menjadi lebih terlibat dalam pekerjaannya. Begitu juga dengan penelitian oleh Hartog & Belschak (2012) yang menyatakan bahwa perilaku atasan yang baik akan membuat pekerjaan lebih signifikan dan bermakna bagi para bawahannya, dan bahwa karyawan tersebut akan membalas dengan meningkatkan tingkat keterlibatan kerja mereka.

Terlebih karyawan perusahaan ini yang mayoritas berasal dari kalangan *fresh graduate*, perusahaan yang memberikan dorongan serta arahan kepada para karyawannya untuk senantiasa mengembangkan diri, meningkatkan kinerja individu dan tim, memberikan masukan yang membangun, memberikan kebebasan berpendapat, serta mendengarkan keluhan para karyawannya, ternyata sangat membantu para barista *coffee shop X* dalam menjalani pekerjaannya, sehingga membentuk impresi yang baik dari karyawan terhadap para atasannya, dan membuat pekerjaan yang dilakukan memiliki makna baik tersendiri. Dengan adanya rasa kebermaknaan karyawan terhadap pekerjaan mereka ternyata lebih dapat menumbuhkan rasa *engaged* karyawan, yang ditandai dengan karyawan bekerja lebih fokus, antusias, serta senang dalam menjalani pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data dan analisis, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu (1) *coworker support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *work engagement* (2) *supervisor support* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* (3) *coworker support* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* melalui *meaningful work* (4) *supervisor support* dan *work engagement* dalam penelitian yang menyatakan memiliki hubungan yang signifikan

melalui *meaningful work*. Dari hasil yang ditemukan, langkah yang dapat diambil oleh perusahaan yaitu menguraikan dan mengambil upaya responsif untuk membantu karyawan berkontribusi secara maksimal terhadap pekerjaan dan menumbuhkan rasa berharga bagi diri setiap karyawan. Upaya implikasi manajerial yang dapat diimplementasikan diantaranya, pentingnya menumbuhkan hubungan baik antar rekan kerja dan atasan. Dukungan kerja yang didapatkan akan membawa mereka untuk lebih merasa diakui dan berharga dalam pekerjaannya. Atasan dapat berperan sebagai pembina dan pendamping karyawan dalam bekerja. Serta untuk menunjang *engagement* karyawan yaitu dapat melalui pemberian *reward* kepada *store* yang memiliki hubungan antar rekan kerja yang baik. Hal tersebut diharapkan dapat membantu karyawan dalam memahami dan memperdalam hubungan psikologis dengan pekerjaan, yaitu dengan menyadari sifat penting dan kontribusi dari pekerjaan mereka. Bagi penelitian selanjutnya untuk indikator variabel bebas dapat diganti indikator lain atau menambah variabel lain supaya lebih kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., Soedjatmiko, & Zainab. (2019). Pengaruh Dukungan Atasan, Pelatihan dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi Keuangan Daerah pada SKPD di Pemerintahan Kota Banjarmasin. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 375–389.
- Ahmad, A., Bibi, P., & Majid, A. H. A. (2016). Co-worker Support as Moderator on the Relationship between Compensation and Transactional Leadership in Organizational Commitment. *International Journal of Economic Perspectives*, 10(4), 695–709.
- Ahmed, U., Majid, A. H. A., Al-Aali, L., & Mozammel, S. (2018). Can meaningful work really moderate the relationship between supervisor support, coworker support and work Engagement? *Management Science Letters*, 9, 229–242.
- Ahmed, U., Umrani, W. A., Pahi, M. H., & Shah, S. M. M. (2017). Engaging PhD students: Investigating the role of supervisor support and psychological capital in a mediated model. *Iranian Journal of Management Studies*, 10(2), 283–306.
- Ahmed, U., Yong, I. S.-C., Pahi, M. H., & Dakhan, S. A. (2021). Does meaningful work encompass support towards supervisory, worker and engagement relationship? *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful Work, Job Resources, and Employee Engagement. *Sustainability*, 13(7), 1–14.
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2014). Examining social class and work meaning within the psychology of working framework. *Journal of Career Assessment*, 22, 543–561.
- Allan, Blake A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528.
- Amor, A. M., Vazquez, J. P. A., & Faína, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169–178.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Aprianto, R., Thamrin, & Syahrizal. (2019). Pengaruh Dukungan Supervisor Dan Iklim Organisasional Terhadap Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Hotel Di Kota Padang. *EcoGen*, 2(1), 50–59.

Dewi Masyitha Al Faizah. Pengaruh *Coworker Support* dan *Supervisor Support* terhadap *Work Engagement* melalui *Meaningful Work*

Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Bisma)*, 13(2), 97–104.

Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12–22.

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284.

Basford, T. E., & Offermann, L. R. (2012). Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay. *Journal of Management & Organization*, 18(6), 807–817.

Blanca, G., & Ramona, T. (2017). What Makes Work Meaningful. *Studies in Business and Economics*, 12(2), 46–52.

Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *Career Development International*, 19(7), 813–835.

Chiemeke, K. C., Ashari, H., & Muktar, S. N. (2019). Moderating Relationship of Organizational Culture Between Quality of Work Life and Employee Engagement. *International Business Management*, 13(11), 577–586.

Contreras, F., Abid, G., Govers, M., & Elahi, N. S. (2020). Influence of support on work engagement in nursing staff: the mediating role of possibilities for professional development. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 34(1).

Daniëls, E., Hondeghem, A., & Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational Research Review*, 27, 110–125.

Demirtas, O., Hannah, S. T., Gok, K., Arslan, A., & Capar, N. (2015). The Moderated Influence of Ethical Leadership, Via Meaningful Work, of Followers Engagement, Organizational Identification, and Envy. *J Bus Ethics*, 145(1), 183–199.

Dries, N. (2013). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23, 272–285.

Fairlie, P. (2011). Meaningful Work, Employee Engagement, and Other Key Employee Outcomes: Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508–525.

Fazlurrahman, H., Wijayati, D. T., Hadi, H. K., Rahman, Z., Nugrohoseno, D., & Rahman, M. F. W. (2020). Analysis of Work Engagement Measurement at Work From Home Due To The Effect of Covid-19 Pandemic. *Technium Social Science Journal*, 14, 363–375.

FouchéI, E., RothmannI, S. (Snr), Vyver, & Der, C. van. (2017). Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1–10.

Freeney, Y., & Fellenz, M. R. (2013). Work engagement, job design and the role of the social context at work: Exploring antecedents from a relational perspective. *Human Relations*, 66(11), 1427–1445.

- Geldenhuis, M., Taba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment : original research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10.
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement The mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532–550.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square. Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS.3*.
- Hair, J. J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th Edition)*. Pearson.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224–241.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR” understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364.
- Hartog, D. N. Den, & Belschak, F. D. (2012). Work Engagement and Machiavellianism in The Ethical Leadership Process. *Journal of Business Ethics*, 107, 35–47.
- Hengel, K. M. O., Blatter, B. M., Geuskens, G. A., Koppes, L. L., & Bongers, P. M. (2012). Factors associated with the ability and willingness to continue working until the age of 65 in construction workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(7), 783–790.
- Hill, C., Rothmann, D., Lene, A., & Sebastiaan, J. (2017). Engagement of employees in a research organisation : a relational perspective. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 20(1), 1–9.
- Hoa, N. D., Ngan, P. T. H., Quang, N. M., Ba, T. V., & Quyen, H. V. T. (2020). An Empirical Study of Perceived Organizational Support and Affective Commitment in the Logistics Industry. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 589–598.
- Hu, J., & Hirsh, J. (2017). Accepting Lower Salaries for Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 8, 1649.
- Jacobs, H. (2014). An Examination of Psychological Meaningfulness, Safety, and Availability as the Underlying Mechanisms Linking Job Features and Personal Characteristics to Work Engagement. *FIU Electronic Theses and Dissertations*. 904.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees’ organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59–68.
- Karatepe, O. M., & Aga, M. (2013). The effect of job resourcefulness on role stress, emotional exhaustion and overall performance: A study of frontline bank employees. *Journal of Financial Services Marketing*, 18(2), 91–105.
- Kawuryan, D. (2017). *Hubungan Meaningful Work dengan Kinerja pada Karyawan Pemadam Kebakaran Wilayah Malang Raya dan Kota Batu*. Universitas Muhammadiyah Malang.

Dewi Masyitha Al Faizah. Pengaruh *Coworker Support* dan *Supervisor Support* terhadap *Work Engagement* melalui *Meaningful Work*

Khan, W. A., & Emily, D. (2013). *Relational context of personal engagement at work*. In *Employee engagement in theory and practice* (pp. 96-110)

Kotzé, M., & Nel, P. (2019). Job and personal resources as mediators in the relationship between iron-ore mineworkers' job demands and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(0), 1–9.

Lee-Peng, N., Lok-Sin, K., & Ka-Fei, L. (2013). The Impact Of Job Demands, Supervisor Support And Job Control On Work-To-Personal Life Conflict Among The Employed Workers. *Proceeding of the International Conference on Social Science Research*, 628–647.

Lin, J.-H., Wong, J.-Y., & Ho, C. (2015). The role of work-to-leisure conflict in promoting frontline employees' leisure satisfaction Examining the job demand-control-support model. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(7), 1539–1555.

Lina, N. P. I. M., & Silvianita, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement di PT. ABC Bandunh. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 108–116.

Mahon, E. G., Taylor, S. N., & Boyatzis, R. E. (2014). Antecedents of organizational engagement: exploring vision, mood and perceived organizational support with emotional intelligence as a moderator. *Frontiers in Psychology*, 5, 1322.

Meiyani, E., & Putra, A. H. P. K. (2019). The Relationship Between Islamic Leadership on Employee Engagement Distribution in FMCG Industry: Anthropology Business Review. *Journal of Distribution Science*, 17(5), 19–28.

Mekhum, W., & Jermstittiparsert, K. (2019). Effect of Supervisor Support, Co-Worker Support and Meaningful work on Work Engagement of Pharmaceutical firms' employees in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 10(2), 176–187.

Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51.

Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja: Sebuah tinjauan metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(1), 29–44.

Najeemdeen, I. S., Abidemi, B., Rahmat, F. D., & Bulus, B. D. (2018). Perceived organizational culture and perceived organizational support on work engagement. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 199–208.

Nakamura, S., & Otsuka, Y. (2012). Job resources enhance work engagement through positive affect and meaningful work among Japanese employees. *The Happiness Compass: Theories, Actions and Perspectives for Well-Being*, 141–151.

Nakamura, S., & Otsuka, Y. (2013). Job resources enhance work engagement through positive affect and meaningful work among Japanese employees. *Nova Science Publishers*, 141–151.

Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). Linking Social Support, Work Engagement And Job Performance In Nursing. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 363–386.

Nawrin, R. (2014). *Employee Engagement & Meaningful Work in Asian Context: A Cultural Perspective*.

Nimon, K., Shuck, B., & Zigarmi, D. (2016). Construct Overlap Between Employee Engagement and

- Job Satisfaction: A Function of Semantic Equivalence? *Journal of Happiness Studies*, 17(3), 1149–1171.
- Nugraha, S. J., Banani, A., & Anggraeni, A. I. (2018). Pengaruh Job Demands dan Job Resources Terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(3), 1–16.
- Nurdiana, L. (2014). Pengaruh Dukungan Supervisor Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Transfer Pelatihan Karyawan Mekanik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 675–686.
- Poortvliet, P. M., Anseel, F., & Theuwis, F. (2015). Mastery-approach and mastery-avoidance goals and their relation with exhaustion and engagement at work: The roles of emotional and instrumental support. *Work & Stress*, 29(2), 150–170.
- Poulsen, M. G., Khan, A., Poulsen, E. E., Khan, S. R., & Poulsen, A. A. (2015). Work engagement in cancer care: The power of co-worker and supervisor support. *European Journal of Oncology Nursing*, 1–5.
- Prabawa, K. R. (2021). *Pengaruh Coworker Support Terhadap Work Engagement Yang Dimoderasi Oleh Supervisor Support Dan Meaningful Work Pada Mahasiswa Magang Universitas Ciputra*.
- Rachman, L., & Arya, D. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 4(2), 322–333.
- Rasmikayati, E., Pardian, P., Hapsari, H., Ikhsan, R. M., & Saefudin, B. R. (2017). Kajian Sikap dan Perilaku Konsumen dalam Pembelian Kopi Serta Pendapatnya Terhadap Varian Produk Dan Potensi Kedainya. *Mimbar Agribisnis: Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 3(2), 117–133.
- Raub, S., & Blunschi, S. (2013). The Power of Meaningful Work How Awareness of CSR initiative fosters task significance and positive work outcomes in service employees. *Cornell Hospitality Quarterly*, 55(1), 10–18.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- Sarinah, M. A., & Prasadja. (2018). The effect of work autonomy, self efficacy and work engagement towards organizational commitment. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 6(2), 31–44.
- Sloan, M. M. (2012). Unfair Treatment in the Workplace and Worker Well-Being: The Role of Coworker Support in a Service Work Environment. *Work and Occupations*, 39(1), 1–34.
- Song, J. H., Kolb, J. A., Lee, U. H., & Kim, H. K. (2012). Role of transformational leadership in effective organizational knowledge creation practices: Mediating effects of employees' work engagement. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 65–101.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
- Steven, J., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(3), 160–169.
- Suhardoyo. (2022). Management Of Work Loyalty, Work Stress And Supervisor Support In

Dewi Masyitha Al Faizah. Pengaruh *Coworker Support* dan *Supervisor Support* terhadap *Work Engagement* melalui *Meaningful Work*

Increasing Employee Work Productivity During The Covid-19 Pandemic. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 74–85.

Suhardoyo, Rukiastiandari, S., & Rahayu, E. I. H. (2022). Pengelolaan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Garmen Melalui Loyalitas Kerja, Stres Kerja Dan Supervisor Support. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 79–92.

Talebzadeh, N., & Karatepe, O. M. (2020). Work social support, work engagement and their impacts on multiple performance outcomes. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(6), 1227–1245.

Tews, M. J., Michel, J. W., & Ellingson, J. E. (2013). The Impact of Coworker Support on Employee Turnover in the Hospitality Industry. *Group & Organization Management*, 38(5), 630–653.

Vera, M., Martinez, I. M., Lorente, L., & Chambel, M. J. (2016). The Role of C-worker and Supervisor Support in the Relationship Between Job Autonomy and Work Engagement Among Portuguese Nurses: A Multilevel Study. *Soc Indic Res*, 126, 1143–1156.

Widarnandana, I. G. D. (2019). Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(1), 15–27.

Wijaya, L., & Rizka, L. A. (2021). Studi Brand Positioning Toko Kopi Kekinian di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 78–85.

Wijayati, D. T., Fazlurrahman, H., Hadi, H. K., Rahman, Z., & Kautsar, A. (2020). Coaching As Determinant of Job Performance: Co-working Support As Mediating Variable. *3rd International Research Conference on Economics and Business, KnE Social Sciences*, 240–250.

Wijayati, D. T., & Rahman, Z. (2022). The Role Of Islamic Leadership On Work Engagement In The Industrial Revolution 4.0: Work Ethic As Intervening Variable. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 6(1), 128–142.

Williamson, J. C., & Geldenhuys, M. (2014). Positive work experiences and life satisfaction: the moderating role of gender. *Journal of Psychology in Africa*, 24, 315–320.

Wong, K. K.-K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1–32.