

Brief meaning toolkit: meningkatkan Meaning pada Generasi Milenial di tempat kerja di era Tatanan Dunia Baru

Nurlaila Effendy & Desak Nyoman Arista Retno Dewi

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

¹laila@ukwms.ac.id & ²desakdewi@ukwms.ac.id

Abstrak

Pada paska pandemi, perubahan geoekonomi dan geopolitik saat ini akan berdampak global, regional, dan lokal. Perusahaan harus beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Kondisi ini membuat seseorang dapat mengalami gangguan atau justru mampu beradaptasi dan melihat peluang pada tatanan dunia baru di perusahaan. Kemampuan berpikir reflektif, bahwa dirinya penting, memahami hidup, mampu menentukan tujuan yang lebih luas untuk hidup dengan *meaning* menjadi penting untuk menyikapi situasi. Angkatan kerja di Indonesia didominasi generasi milenial, sehingga karyawan milenial perlu memiliki *meaning* agar mendukung rencana strategi organisasi dalam mengatasi situasi yang sulit. Tujuan abdimas ini memberikan intervensi untuk meningkatkan *meaning* pada karyawan generasi milenial. Metode solusi adalah memberikan pemahaman *meaning* dan *brief meaning toolkit* secara daring pada karyawan milenial yang berbasis *Meaning toolkit* dari Mcquaid & Peggy dengan dikembangkan sesuai Budaya Indonesia. Pengukuran dilakukan dengan *pre-test* dan *post-test* dengan instrumen *The Work and Meaning Inventory* (WAMI). Hasil intervensi menunjukkan peningkatan *meaning* pada peserta walau tidak tinggi dengan 3 *sub toolkit* dengan sesi yang pendek dan melalui media daring. Ada pertanyaan yang paling rendah, yaitu terkait tujuan individu dengan tujuan organisasi. Peran organisasi diperlukan dalam membangun *meaning* di Organisasi. Berdasarkan hasil awal intervensi pendek ini maka modul *meaning* dapat dikembangkan *sub-toolkit* yang lebih lengkap dan dilaksanakan secara tatap muka dengan durasi lebih panjang.

Kata kunci: Meaning, karyawan, generasi milenial

Abstract

Current geoeconomic and geopolitical changes will have global, regional, and local impacts in the post-pandemic era. Companies must adapt to rapid changes. This condition causes a person to experience disturbances or even be able to adapt and see opportunities in the new world order in the company. The ability to think reflectively that oneself is crucial, understand life, and determine broader goals for life with meaning is important in responding to situations. The millennial generation dominates the workforce in Indonesia, so millennial employees need to have meaning to support the organization's strategic plan in overcoming difficult situations. This service aims to provide interventions to increase meaning in millennial generation employees. The solution method is to provide an understanding of the meaning and a brief online meaning toolkit for millennial employees based on the Meaning toolkit from Mcquaid & Peggy, developed according to Indonesian culture. Measurements were carried out by pre-test and post-test with The Work and Meaning Inventory (WAMI) instruments. Although not high, the intervention results showed increased meaning among participants, with three sub-toolkits in short sessions and through online media. The lowest question is related to individual goals and organizational goals. The role of the organization is needed to build meaning within the organization. Based on the initial results of this short intervention, the meaning module can be developed into a more complete sub-toolkit and implemented face-to-face for a longer duration.

Keywords: Meaning, Employees, The Millennial Generation

1. PENDAHULUAN

Paska pandemi ini akan bervariasi dari satu negara ke negara lain, tergantung kesiapan pemerintah dan masyarakatnya. Kondisi politik dunia juga akan mempengaruhi situasi global. Berdasarkan data BPS 2023, inflasi Indonesia masih baik yaitu triwulan II adalah 3.08%. Namun adanya situasi geopolitik akan berpotensi terjadi inflasi dunia. Perang Rusia-Ukraina mempengaruhi kondisi negara-negara Barat selain pandemi yang baru berlalu. Pertumbuhan ekonomi China dan Amerika juga tidak sekuat yang diperkirakan pada tahun 2022, hal ini akan mempengaruhi inflasi global.

Beberapa negara mengalami resesi teknis, yaitu kondisi di mana perekonomian suatu negara sedang memburuk, yang terlihat dari produk domestik bruto (PDB) negatif, pengangguran meningkat, maupun pertumbuhan ekonomi riil bernilai negatif selama dua kuartal berturut-turut. Beberapa negara mengalami resesi teknis, yaitu Rusia, Ukraina, Madolva, Chili, Taiwan, Selandia baru, Jerman [1]. Kondisi ini diperburuk dengan adanya ketegangan Palestina-Israel yang semakin meluas. Pada kondisi sekarang banyak perusahaan harus beradaptasi dengan perubahan yang cepat ini. Karyawan sebagai kunci penting dalam menjalankan perusahaan menjadi perlu perhatian khusus.

Kesehatan mental di perusahaan menjadi penting agar memiliki imunitas yang baik dan menjadikan karyawan tangguh dalam menghadapi perubahan yang cepat ini. Sebaliknya, apabila orang mengalami emosi negatif, seperti stres dapat mempengaruhi keseimbangan sistem tubuh manusia. Aspek psikologis seperti stres tidak hanya berlaku untuk individu yang kompleks, tetapi juga digunakan untuk menggambarkan respons sel terhadap *stressor*. Berbagai penelitian terhadap sel yang mengalami stres yang lazim disebut *stress cell*, telah menemukan stres protein yang berfungsi sebagai bahan yang mengisyaratkan stres [2].

Pada orang yang mengalami tekanan atau emosi negatif akan mengganggu keseimbangan tubuh, dari mulai perubahan atau masalah berat badan, sistem kardiovaskuler, sistem respiratori, sistem pencernaan, ataupun sistem imunitas. Sehingga perlu meningkatkan emosi positif agar menurunkan aktivitas HPA yang akan menurunkan CRF, sehingga terjadi penurunan hormon-hormon yang tidak menguntungkan dan meningkatkan hormon yang menguntungkan. Hal ini dapat berdampak pada proses biologis (peningkatan makrofag, leukosit, limfosit, dan imunitas serta penurunan tekanan pada otot, denyut jantung, dan konsumsi O₂), sehingga meningkatkan tampilan fisik individu. Kesehatan mental sangat berpengaruh pada kesehatan fisik [2], sehingga akan mempengaruhi produktivitas baik pada kehidupan pribadi maupun kehidupan di tempat kerja.

Kesehatan mental pada karyawan juga penting agar perusahaan dapat bertahan dan bahkan berkembang. Karyawan adalah *intangible asset* bagi perusahaan yang merupakan sebagai kunci penting bagaimana perusahaan dapat mengatasi problem yang dihadapi, beradaptasi dan berkembang. Orientasi karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi sikap kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Orientasi karyawan dalam bekerja merupakan makna orang tersebut dalam bekerja. Makna bekerja dikenal dalam *positive meaning* dalam *positive organization*.

Orientasi kerja karyawan berbeda-beda pada *positive meaning*. Bellah dkk. [3], [4] membagi orientasi kerja: 1) *Job orientation work*: berfokus pada keuntungan material dan mengesampingkan makna pekerjaan dan pemenuhan lain sebagainya. Pekerjaan sebagai sarana untuk mencukupi kebutuhan finansial; 2) *Career orientation work*: berfokus pada penghargaan, kemajuan dalam organisasi. Fokus dominan terletak pada kenaikan promosi, status, prestise, dan tentunya gaji. Jadi peningkatan harga diri, kedudukan sosial dan kekuasaan adalah orientasinya; 3) *Calling orientation work*: bekerja tidak untuk mendapatkan finansial atau kemajuan saja. Pekerjaan dimaknai bahwa karya yang dilakukan akan membawa kebaikan lebih besar pada perusahaan dan membuat dunia menjadi lebih baik. *Positive meaning* pada orientasi *calling* menjadi penting kondisi sekarang, agar organisasi dapat mengatasi tantangan saat ini.

Penting menemukan tujuan hidup untuk optimis dan bergerak, sehingga merespon situasi lebih bersemangat. Makna dalam hidup adalah kontributor penting bagi kesejahteraan dan kesehatan [5]; [6]. *Meaning of work* memiliki peran penting bagi individu dalam menjalani sebuah

pekerjaan, diantaranya adalah individu akan cenderung terlibat dalam pekerjaan karena adanya kebermaknaan yang dirasakan. Selain itu, adanya *meaning of work* akan membuat individu menemukan tujuan, pentingnya pekerjaan, dan akan meningkatkan kegigihan pada masalah pekerjaan yang dialaminya [7]. *Meaning* menjadi penting pada situasi di Indonesia sekarang.

Berdasarkan BPS 2022 populasi di Indonesia terbanyak adalah generasi Z (27,94%), Milenial/ Y (25.87%), generasi X (21,88%), generasi *Baby Boomer* (11,56%) dan sisanya *Pra Baby Boomer* dan *Post gen Z*. Angkatan kerja di Indonesia di dominasi generasi Y dan kedepannya akan masuk generasi Z lebih banyak. Hasil survei pada periode Agustus 2021 oleh penulis pada 826 orang Indonesia menunjukkan data ada perbedaan yang signifikan antara kelompok generasi. Generasi milenial/Y dan Z memiliki *meaning* dibawah generasi sebelumnya. Hal ini menjadi tantangan di Indonesia pada saat kondisi sekarang. Mereka akan menjadi titik kunci di masa depan. Sumber daya manusia generasi milenial yang berkualitas diperlukan untuk beradaptasi dengan cepatsituasi krisis ini dan bersaing dalam persaingan global.

Berdasarkan paparan di atas perlu meningkatkan *meaning* generasi Milenial. Penelitian di Indonesia terkait *meaning* sangat sedikit, sedang penelitian *meaning* dikaitkan situasi paska pandemi di Indonesia juga belum peneliti temukan. Berdasarkan pengalaman riset *meaning*, kebersyukuran, dan kebahagiaan yang dilakukan peneliti dan baru selesai bulan Juli 2021 lalu maupun komunikasi langsung antara peneliti dengan pembuat alat ukur *meaning* (Michael Steger), mendorong peneliti untuk membuat program praktis untuk meningkatkan *meaning* pada generasi milenial. Program psikoedukasi ini diharapkan akan meningkatkan pemahaman praktis cara meningkatkan *meaning* di tempat kerja para milenial.

Program ini pengembangan dari Peggy Kern dan Michele Mc Quaid yang disebut "*Finding more meaning toolkit*" [8]. Mereka membuat berdasar konsep *meaning* dengan 5 sub program, yaitu *investing in belonging*, *creating purpose*, *practising story telling*, *allowing transcendence*, *making passion harmonies* dengan aktivitas-aktivitasnya. Peneliti akan membuat pengembangan dari program aslinya agar sesuai dengan budaya di Indonesia, namun dengan jumlah sub topik yang lebih disederhanakan karena dilaksanakan dalam webinar. Program ini merupakan program *prelimanary* untuk dibuat modul pada tahap berikutnya. Pelaksanaan intervensi ini dilaksanakan selama 1 hari. Materi adalah wawasan dan refleksi tentang *meaning* dan mengambil salah satu program dari *Finding more meaning toolkit* sesuai kebutuhan.

2. METODE PELAKSANAAN

2.1. Peserta

Adalah 42 generasi milenial yang bekerja dan tinggal di Indonesia.

2.2. Metode Pelaksanaan

Pelaksanaan Pengabdian masyarakat melalui 3 tahapan, yaitu, Persiapan, Pelaksanaan, dan Evaluasi seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan intervensi

A. Persiapan

Setelah melakukan rekrut asisten sesuai kriteria, dilaksanakan beberapa persiapan teknis (*gform* untuk pendaftaran, *draft flyer*, *form-form* yang diperlukan. Sebelum

pelaksanaan Intervensi dilakukan *Focus Group Discussion* dilakukan pada 1 kelompok kecil (8 orang) untuk mendalami *meaning* orang Indonesia. Hasil dari FGD sebagai dasar awal pemilihan sub topik dalam *meaning toolkit*.

Persiapan berikutnya menyusun materi modul untuk intervensi. *Meaning* dibangun dengan membuat program *Creating Purpose*. Rasa memiliki organisasi/perusahaan merupakan hal terpenting dalam mendorong munculnya *meaning*. Dasar materi dari *meaning toolkit* yang dimodifikasi seperti pada Gambar 2.

| | | | | |
|----------------------------------|-----------------------|--------------------------------|------------------------|-----------------------|
| Investing in Belonging | Give at work | Find your tribe | See others | Create coffee dates |
| Creating Purpose | For The Sake or What? | Make the mundane meaningful | Invest in SPIRE | Outsource Inspiration |
| Practicing Storytelling | Uncover your story | Be a journalist | Release your lost self | Find Redemption |
| Allowing transcendence | Be awed by nature | Find a spiritual practice | Get perspective | Savor beauty |
| Making Passion Harmonious | Restore Balance | Cultivate alternative passions | Self Boundaries | Measure your passion |

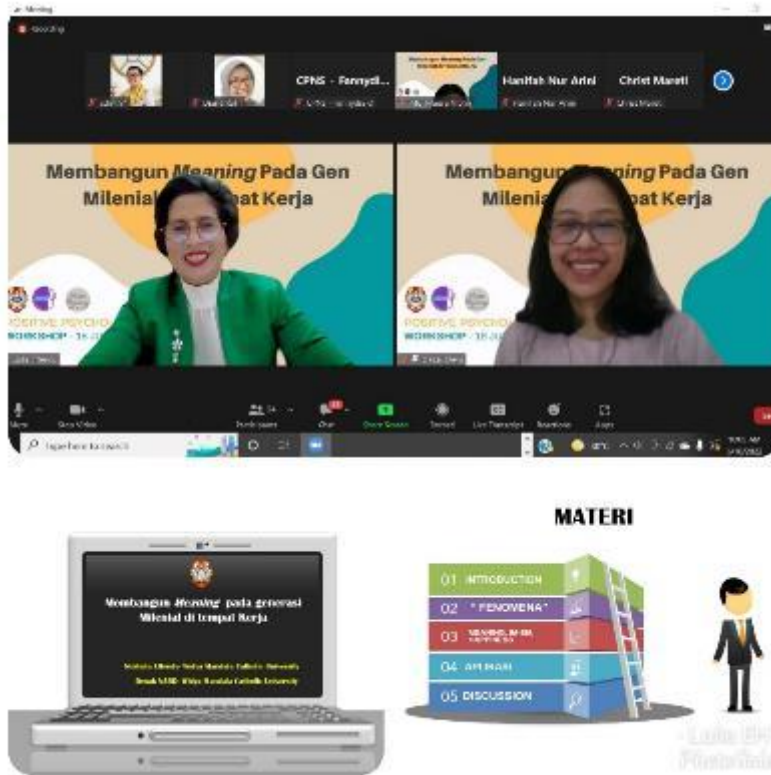
Gambar 2. *Finding more meaning toolkit* dari: Mcquaid, M, and Kern. P

Langkah selanjutnya adalah membuat *flyer* dan didistribusikan pada 3 media sosial (Facebook, Instagram dan WhattsApp) untuk mengundang peserta mengikuti program ini. Seleksi peserta dilakukan setelah para calon peserta mengisi *link* pendaftaran. Peserta terseleksi dimasukkan dalam *WhattsApp group* (WAG) untuk memudahkan koordinasi pelaksanaan intervensi.

B. Pelaksanaan

Sebelum pemaparan materi, dilaksanakan *pre-test* WAMI. Selanjutnya dilaksanakan pemaparan materi *meaning* dengan fokus *creating purpose* yang terdiri 3 sub topik dengan membangun *meaning in work* dan *meaning at work*.

Pelaksanaan intervensi dilaksanakan secara daring dengan membuat 3 sub-*toolkit* (*The mundame meaningful*, *Invest InSPIRE*, *Outsource Inspiration*) dan diselesaikan dalam 1 pertemuan. Program dilaksanakan tanggal 18 Juni 2022 (pk 08.30-10.30). Peserta berjumlah 42 orang dari generasi milenial yang masih bekerja.



Gambar 3. Pelaksanaan intervensi

Setelah data *pre-test* terkumpul, dilaksanakan program sesuai modul dalam waktu 2 jam dan diskusi pada sesi akhir. *Post test*-WAMI diberikan setelah sesi berakhir pada saat masih daring.

C. Evaluasi

Beberapa evaluasi dilaksanakan setelah program intervensi selesai: 1) Evaluasi pelaksanaan program; 2) Evaluasi *pre* dan *post test* WAMI; 3) Evaluasi modul *meaning* dan 4) penyempurnaannya modul untuk dikembangkan dan diaplikasikan berikutnya.

Proses pada intervensi ada 3 sub-*toolkits* merupakan reflektif pada saat workshop. Proses reflektif ini perlu dilakukan penguatan dengan aplikasi seperti rancangan *meaning toolkit*, karena jika reflektif saat workshop secara daring akan memiliki peluang terjadi distorsi dan *disengagement*. Proses intervensi dengan aplikasi sangat diperlukan untuk dapat memperkuat inisiasi *meaning* [8].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada *pretest* hasilnya adalah skor terendah 58% dan tertinggi 100% dengan rata-rata 82% seperti pada Gambar 4. Soal dengan jawaban terendah didapatkan pada pernyataan nomor 8 (“Saya telah menemukan pekerjaan yang memiliki tujuan yang memuaskan”). Pertanyaan ini menjelaskan tujuan individu dan tujuan organisasi belum menjadi suatu tujuan bersama di tempat kerja.



Gambar 4. Hasil *pretest* WAMI

Pada proses intervensi yang dipersingkat hanya 3 *sub-toolkit* dengan daring, serta satu kali pertemuan reflektif dengan durasi 2 jam masih mempunyai dampak kenaikan walau belum banyak, naik 5 skor. Hal ini akan menjadi dorongan untuk membuat program secara luring dengan durasi 1 minggu aktivitas program.

Berdasar hasil penelitian pertanyaan yang menunjukkan paling rendah adalah dalam kelompok pertanyaan *meaning at work*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *meaning at work* memerlukan keterlibatan manajemen, karena terkait mensinergikan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Ketika tujuan ini tidak sinergi akan mempengaruhi pandangannya terhadap kinerja yang lebih besar dari pekerjaannya. Strategi untuk menyelaraskan tujuan organisasi dan tujuan pribadi peran manajemen sangat kuat untuk membuat sosialisasi dan inisiasi kepada karyawan.



Gambar 4. Hasil *posttest* WAMI

Tujuan organisasi, visi organisasi, *strategic objective* organisasi (level organisasi dan departemen/divisi, tujuan jangka panjang, menengah, dan pendek) perlu dilakukan sosialisasi dan membuat program inisiasi agar karyawan memiliki persepsi bersama dan terlibat. Termasuk bagaimana menginisiasi *core values* kepada karyawan agar selaras dengan *values* individu. *Positive organization* pada dimensi *positive meaning* untuk meningkatkan level pada *calling orientation work* dari *career orientation work* maupun *job orientation work* diperlukan peran manajemen [3], terutama para *leader* pada semua level.

4. KESIMPULAN

Pada proses intervensi yang dipersingkat hanya 3 *sub-toolkit* dengan daring selama 2 jam, serta satu kali pertemuan reflektif memiliki dampak. Berdasar hasil evaluasi pertanyaan yang menunjukkan paling rendah adalah dalam kelompok pertanyaan *meaning at work*. Kondisi ini diperlukan program *offline* yang melibatkan organisasi.

Program ini perlu dilakukan penguatan dengan aplikasi secara *offline* dengan durasi lebih panjang (1 minggu per program) Proses intervensi dengan aplikasi sangat diperlukan untuk dapat memperkuat inisiasi *meaning* [8].

UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel jurnal ini ditulis oleh Nurlaila Effendy & Desak Nyoman Arista Retno Dewi berdasar hasil abdimas yang mendapat dukungan dana dari LPPM Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Putri, A. M. H., 2023, FYI! Ini Daftar Negara yang Sudah Sah Masuk ke Jurang Resesi <https://www.cnbcindonesia.com/research/20230615095659-128-446109/fyi-ini-daftar-negara-yang-sudah-sah-masuk-ke-jurang-resesi>. Diakses tanggal 30 Oktober 2023.
- [2] Effendy, N., Prawitasari, J.E., & Hastjarjo, T.D., 2008, Pengaruh Psikoterapi Transpersonal terhadap kualitas hidup Pasien HIV/AIDS. *Anima Indonesia Psychology Journal*, 24, 1, 1-16
- [3] Heintzelman, S. J., & King, L. A., 2014, Life is Pretty Meaningful. *American Psychologist*, 69, 561–574.
- [4] Wrzesniewski, A., McCauley, C. R., Rozin, P., & Schwartz, B., 1997, Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21–33.
- [5] Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E., 2003, Positive Organizational Scholarship. San Francisco: Berrett-Koehler.
- [6] Steger, M. F., 2009, *Meaning in life*. In S. J. Lopez (Ed.), *Oxford Handbook of positive psychology (2nd ed.)* (pp. 679–687). Oxford: Oxford University Press.
- [7] Steger, M. F., 2012, *Experiencing meaning in life: Optimal functioning at the nexus of spirituality, psychopathology, and well-being*. In P. T. P. Wong (Eds.), *The human quest for meaning: Theories, research, and applications (2nd ed., pp. 165–184)*. New York, NY: Routledge/Taylor & Francis Group.
- [8] McQuaid, M, and Kern, P., 2017, *Your well-being blueprint: Feeling good and doing well at work*. Melbourne: Michelle McQuaid published.