

**PERAN *MATTERING* TERHADAP *WORK*
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN YANG BEKERJA
SECARA *REMOTE***



SKRIPSI

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH :

REVILA TIRANDIYA

04041282126016

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDRALAYA

2025

HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN MATTERING TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA
KARYAWAN YANG BEKERJA SECARA REMOTE**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

REVILA TIRANDIYA

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 11 April 2025

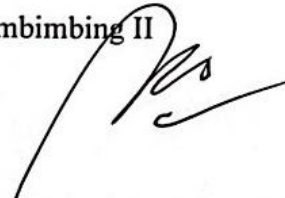
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A
NIP. 198311022023212022

Pembimbing II



Amelia Juniarty, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197906262023212018

Penguji I



Rachmawati, S.Psi., M. A
NIP. 197703282023212011

Penguji II



Indra Prapto Nugroho, S. Psi., M.Si
NIP. 199407072018031001

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Indralaya, 11 April 2025



Savang Ajeng Mordhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Revila Tirandiya
NIM : 04041282126016
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Skripsi : Peran *Mattering* Terhadap *Work Engagement* Pada
Karyawan Yang Bekerja Secara *Remote*

Indralaya, 24 Maret 2025

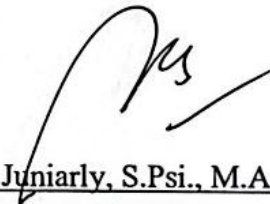
Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A
NIP. 198311022023212022



Amalia Juniarly, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197906262023212018

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya, Revila Tirandiya, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 11 April 2025

Peneliti,



Revila Tirandiya

NIM. 04041282126016

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, kesehatan, kemudahan, kebaikan, keberuntungan dan kelancaran disetiap langkah dalam proses penyelesaian skripsi ini. Peneliti mempersembahkan hasil skripsi ini beserta ungkapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada saya, senantiasa menjadi tempat mengadu, mendengar, dan memudahkan disetiap proses kehidupan terutama masa penulisan skripsi saya.
2. Untuk diri saya sendiri Revila, terima kasih karena telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah pada rasa lelah. Aku bangga pada diriku sendiri yang telah melewati proses ini dengan penuh ketulusan dan semangat. Semoga pencapaian ini menjadi bukti bahwa aku mampu dan langkah ini hanyalah awal dari perjalanan panjang menuju impian-impian lainnya.
3. Papa saya tercinta Sumiran, Mama saya tersayang Siti Sakinah, yang selalu memberikan support, doa, pengorbanan, semangat, dan semuanya sehingga saya dapat menjadi seperti saat ini. Terima kasih atas doa, cinta, dan kasih sayang yang terus mengalir tanpa henti oleh Mama dan Papa. Skripsi ini adalah salah satu persembahan dari saya kepada kedua orang tua saya yang telah berhasil mendidik saya sampai saat ini. Semoga saya selalu diberikan kemudahan untuk membahagiakan dan membanggakan kalian saat ini, nanti, dan seterusnya.
4. Teman-teman *owlster kaizen* seperjuangan saya dari awal hingga akhir yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu khususnya kelas B Angkatan 2021,

keluarga kedua yang selalu menjadi tempat bertumbuh, berbagi semangat, dan saling menguatkan. Terima kasih atas tawa yang melegakan di tengah tekanan, dorongan yang tak pernah putus, serta kehadiran yang tulus selama proses ini. Kalian bukan hanya teman seperjuangan, tapi juga bagian penting dari perjalanan ini yang membuat semuanya terasa lebih ringan dan bermakna.

HALAMAN MOTTO

“Do the best today because we don't know tomorrow”

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran *Mattering* Terhadap *Work Engagement* pada Karyawan yang Bekerja Secara *Remote*” dengan tepat waktu.

Pada proses pengerjaan tugas akhir skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan bimbingan, ilmu, pengalaman baru, dan dukungan yang berasal dari berbagai pihak untuk dapat mengatasi berbagai kendala dan hambatan yang dialami. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. dr. Mgs. Irsan Saleh, M.Biomed, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Bagian Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog., selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., M.A., selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing, memberikan tenaga dan pikiran untuk membantu peneliti mengerjakan skripsi.

6. Ibu Amalia Juniarly, S.Psi, M.A., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam mengerjakan skripsi.
7. Keluarga tercinta yang selalu mendukung saya, Mama dan Papa, Sepupu saya, Om Tante saya, serta seluruh keluarga besar yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.
8. Teman-teman terdekat saya, Fascal, Aisyah, Hasya, Ega, Alya, Akbar, Fira, Memed, dan Rafa. Terima kasih atas segala dukungan dan kebersamaan yang begitu berarti selama masa perkuliahan ini. Bersama kalian, setiap sudut kampus berubah menjadi tempat penuh tawa, cerita, dan kenangan tak terlupakan. Kalian membuat perjalanan ini bukan sekadar tentang akademik, tapi juga tentang persahabatan, kebersamaan, dan tumbuh bersama. Semua momen akan selalu jadi bagian paling indah dari masa muda yang tak akan tergantikan.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi yang telah dibuat ini masih jauh dari kata sempurna, demikian pula peneliti telah memberikan usaha yang maksimal. Peneliti senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun ke arah yang lebih baik demi kesempurnaan dan juga pengembangan skripsi ini lebih lanjut.

Indralaya, 11 April 2025



Revila Tirandiya
NIM. 04041282126016

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
<i>ABSTRACT</i>	xix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis.....	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II	19
LANDASAN TEORI.....	19

A.	<i>Work Engagement</i>	19
1.	Pengertian <i>Work Engagement</i>	19
2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	20
3.	Dimensi <i>Work Engagement</i>	22
B.	<i>Mattering</i>	24
1.	Pengertian <i>Mattering</i>	24
2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Mattering</i>	25
3.	Dimensi <i>Mattering</i>	26
C.	Peran <i>Mattering</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	28
D.	Kerangka Berpikir	31
E.	Hipotesis Penelitian	32
BAB III		33
METODE PENELITIAN		33
A.	Identifikasi Variabel Penelitian	33
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
1.	<i>Work Engagement</i>	34
2.	<i>Mattering</i>	34
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	35
1.	Populasi Penelitian	35
2.	Sampel Penelitian	36
D.	Metode Pengumpulan Data	38
1.	<i>Skala work engagement</i>	39
2.	<i>Skala mattering</i>	40
E.	Validitas dan Reliabilitas	41
1.	Validitas	41
2.	Reliabilitas	42
F.	Metode Analisis Data	42
1.	Uji Asumsi	42
2.	Uji Hipotesis	43
BAB IV		45

HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Orientasi Kancan Penelitian	45
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	46
1. Persiapan Administrasi	46
2. Persiapan Alat Ukur	47
3. Pelaksanaan Penelitian	53
C. Hasil Penelitian.....	61
1. Deskripsi Responden Penelitian.....	61
2. Deskripsi Data Penelitian.....	65
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	68
D. Hasil Analisis Tambahan.....	71
1. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan <i>Mattering</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	71
2. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan <i>Mattering</i> Berdasarkan Usia	72
3. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan <i>Mattering</i> Berdasarkan Domisili Pulau.....	73
4. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan <i>Mattering</i> Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
5. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan <i>Mattering</i> Berdasarkan Status Kepegawaian	75
6. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan <i>Mattering</i> Berdasarkan Skema <i>Remote Working</i>	76
7. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan <i>Mattering</i> Berdasarkan Masa Kerja di Perusahaan.....	77
8. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan <i>Mattering</i> Berdasarkan Masa Kerja Menerapkan <i>Remote Working</i>	78
9. Uji Beda Tingkat <i>Work Engagement</i> dan <i>Mattering</i> Berdasarkan Bidang Pekerjaan	79
10. Uji Sumbangan Efektif <i>Mattering</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	81
E. Pembahasan	82
BAB V.....	88
KESIMPULAN DAN SARAN	88

A.	Kesimpulan.....	88
B.	Saran.....	88
C.	Keterbatasan Penelitian	90
DAFTAR PUSTAKA		92
LAMPIRAN.....		100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	31
-----------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skoring Skala Psikologis.....	39
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Engagement</i>	40
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Mattering</i>	40
Tabel 4.1 Distribusi Skala <i>Work Engagement</i> Valid dan Gugur.....	50
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Work Engagement</i>	51
Tabel 4.3 Distribusi Skala <i>Mattering</i> Valid dan Gugur.....	53
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Mattering</i>	53
Tabel 4.5 Distribusi Data Penyebaran Skala Uji Coba (<i>Try Out</i>).....	57
Tabel 4.6 Distribusi Data Penyebaran Skala Penelitian.....	60
Tabel 4.7 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian.....	61
Tabel 4.8 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.....	62
Tabel 4.9 Deskripsi Domisili Pulau Subjek Penelitian.....	62
Tabel 4.10 Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian.....	62
Tabel 4.11 Deskripsi Status Kepegawaian Subjek Penelitian.....	63
Tabel 4.12 Deskripsi Skema <i>Remote Working</i> Subjek Penelitian.....	63
Tabel 4.13 Deskripsi Masa Kerja di Perusahaan Subjek Penelitian.....	64
Tabel 4.14 Deskripsi Masa Kerja Menerapkan <i>Remote Working</i> Subjek Penelitian.....	64
Tabel 4.15 Deskripsi Bidang Pekerjaan Subjek Penelitian.....	64
Tabel 4.16 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian.....	66
Tabel 4.17 Formulasi Kategorisasi.....	66

Tabel 4.18	Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Work Engagement</i>	67
Tabel 4.19	Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Mattering</i>	67
Tabel 4.20	Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	68
Tabel 4.21	Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	69
Tabel 4.22	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	70
Tabel 4.23	Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4.24	Hasil Perbedaan <i>Mattering</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.25	Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.26	Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Domisili Pulau.....	73
Tabel 4.27	Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
Tabel 4.28	Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Kepegawaian.....	75
Tabel 4.29	Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Skema <i>Remote Working</i>	76
Tabel 4.30	Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja di Perusahaan.....	77
Tabel 4.31	Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Masa Kerja Menerapkan <i>Remote Working</i>	79
Tabel 4.32	Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	80
Tabel 4.33	Deskripsi Data Sumbangan Efektif <i>Mattering</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	82

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.....	101
LAMPIRAN B.....	109
LAMPIRAN C.....	121
LAMPIRAN D.....	131
LAMPIRAN E.....	144
LAMPIRAN F.....	149
LAMPIRAN G.....	153
LAMPIRAN H.....	156

PERAN MATTERING TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN YANG BEKERJA SECARA REMOTE

Revila Tirandiya¹, Dewi Anggraini²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *mattering* terhadap *work engagement* pada karyawan yang bekerja secara *remote*. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada peran *mattering* terhadap *work engagement*.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja secara *remote* dimana sampel penelitian berjumlah 175 karyawan yang bekerja secara *remote* dan 50 karyawan yang bekerja secara *remote* untuk uji coba. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala *work engagement* yang mengacu pada dimensi *work engagement* dari Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova, dan Bakker (2002) serta skala *mattering* yang mengacu pada dimensi *mattering* dari Elliott, Kao, dan Grant (2004). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik regresi linier sederhana.

Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai *R square* sebesar 0,321 dan F sebesar 81,798. Hal tersebut menunjukkan bahwa *mattering* memiliki peran yang signifikan terhadap *work engagement*. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: *Mattering, Karyawan Remote, Work Engagement*

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

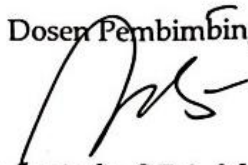
²Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A
NIP. 198311022023212022

Dosen Pembimbing II



Amalia Juniarly, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197906262023212018

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi




Savang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

THE ROLE OF MATTERING ON WORK ENGAGEMENT OF REMOTE EMPLOYEES

Revila Tirandiya¹, Dewi Anggraini²

ABSTRACT

This study aims to determine the role of mattering on work engagement of remote employees. The hypothesis in this study is that there is a role of mattering on work engagement.

The population in this study were employees who work remotely where the research sample consisted of 175 employees who work remotely and 50 employees who work remotely for try out. The sampling technique used was purposive sampling. The measuring instrument used was the work engagement scale which refers to the work engagement dimensions of Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova, and Bakker (2002) and the mattering scale which refers to the mattering dimensions of Elliott, Kao, and Grant (2004). Data analysis in this study was carried out using a simple linear regression technique.

The results of the analysis showed a significance value of 0,000 ($p < 0,05$) with an R square value of 0,321 and F of 81,798. This shows that mattering has a significant role in work engagement. Therefore, the hypothesis proposed in this study is accepted.

Keyword : Mattering, Remote Worker, Work Engagement

¹Student of Psychology Major, Faculty of Medicine, Sriwijaya University

²Lecture of Psychology Major, Faculty of Medicine, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing I



Dewi Anggraini, S.Psi., M.A

NIP. 198311022023212022

Dosen Pembimbing II



Amalia Juniary, S.Psi., M.A., Psikolog

NIP. 197906262023212018

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pandemi yang disebabkan oleh virus Corona atau *severe acute respiratory syndrome coronavirus 2* (SARS-CoV-2) telah memberikan pengaruh besar terhadap berbagai sektor, termasuk ekonomi, sosial, politik, dan lingkungan (WHO, 2020). Selain itu, dampak pandemi COVID-19 terhadap sistem sosio-ekologis sangat bervariasi, mulai dari perubahan radikal dalam gaya hidup individu, masyarakat, dan urusan internasional serta sangat mungkin pengurangan aktivitas ekonomi dalam skala global (Cheval, dkk., 2020). Salah satu bentuk disrupsi yang paling nyata akibat pandemi COVID-19 adalah pengaturan kerja karyawan (Setyarini & Indriati, 2022). Hal ini sebagaimana hasil penelitian De Lucas Ancillo, Del Val Núñez, dan Gavrila (2020) yang mengemukakan bahwa situasi pandemi tidak hanya merubah konsep dan tempat kerja tetapi juga lokasinya seperti adanya ruang baru, *remote working*, *home offices*, perubahan besar dalam model *real estate*, dan tempat yang belum dibayangkan.

Dilansir dari beberapa artikel sejak awal tahun 2022 seperti Detik.com, Kompas, dan *Glints*, banyak perusahaan di Indonesia yang kerap menerapkan konsep *remote working* (Tomahawk & Alfian, 2024). Penelitian Felstead dan Henseke (2017) menyimpulkan bahwa berdasarkan analisis dari data pasar tenaga kerja, ditemukan sepertiga dari peningkatan *remote working* dapat dijelaskan oleh faktor-faktor seperti pergeseran menuju ekonomi berbasis pengetahuan,

pertumbuhan lapangan kerja yang fleksibel, dan respons perusahaan terhadap perubahan jumlah dan jenis pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak di kantor utama atau disebut sebagai *remote working* merupakan tren yang sedang meningkat sejak tahun 2011 (Felstead & Henseke, 2017).

Beragam definisi mengenai *remote working* diterapkan di berbagai wilayah di dunia. Menurut Huuhtanen (1997), *remote working* atau kerja jarak jauh adalah seseorang yang bekerja di luar kantor dengan menggunakan virtual digital sebagai alat komunikasi. *Remote working* juga didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di luar kantor utama yang dioperasikan oleh perusahaan, dimana karyawan memiliki kebebasan untuk memilih tempat bekerja sesuai keinginan, seperti dari kantor pribadi, *coworking space*, *cafe*, atau bahkan dari rumah mereka sendiri (Surya & Syahti, 2024). *Remote working* diberi label dalam banyak cara, menurut Jalagat (2019) dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang diselesaikan dalam suatu lingkungan selain tempat kerja pemberi kerja. Hal ini dapat mencakup *working from home* (WFH) bagi karyawan dan kontraktor dan/atau *working from anywhere* (Jalagat, 2019).

Remote working merupakan suatu sistem kerja yang dapat dilakukan karyawan dimana saja (*anywhere*) dan kapan saja (*anytime*) dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (Irimias, 2021). *Remote working* dapat dilakukan secara jarak jauh (*full remote*) atau *hybrid* (Safira, dkk., 2023). *Full-remote working* adalah karyawan bebas untuk dapat bekerja dimana saja dan tidak diharuskan bekerja di kantor, sedangkan *hybrid* merupakan sistem kerja yang menggabungkan sebagian waktu bekerja di rumah dan sebagian waktu di kantor dalam satu minggu (Bloom,

dkk., 2022). *Remote working* memiliki istilah lain yang berbeda seperti *telework*, *telecommuting*, *virtual work*, *home-based teleworking*, *mobile telework*, dan *remote work* (Irimias, 2021). Menurut Alfina dan Najwa (2024), *remote working* adalah pengaturan kerja fleksibel yang memungkinkan karyawannya untuk bekerja dari jarak jauh di luar lokasi kantor fisik kantor.

Tren pengaturan kerja secara fleksibel diprediksi akan terus berlanjut. Pekerja *remote working* diperkirakan berjumlah 32% dari seluruh karyawan di dunia pada tahun 2024 (Nyoni, 2024). Hasil survei *Jobstreet* yang melibatkan 33.084 responden pada November sampai Desember 2020 menunjukkan peningkatan signifikan dalam jumlah pekerja Indonesia yang menerapkan *remote working* selama pandemi COVID-19. Sebelum pandemi hanya 4% dan saat pandemi menjadi 13% menerapkan *remote working*. Pekerja yang melakukan *hybrid* juga meningkat dari 28% menjadi 41%. Sebaliknya, pekerja yang bekerja penuh di kantor menurun dari 68% menjadi 46%. Responden yang berharap bisa menerapkan *remote working* mencapai 23%, sementara yang masih ingin bekerja penuh di kantor hanya 9% (Bayu, 2021).

Selanjutnya, menurut EY 2023 *Work Reimagined Survey* terbaru, *remote working* kini menjadi harapan mendasar para karyawan dengan hanya 8% *knowledge workers* di Asia Tenggara dan 17% di Indonesia yang bersedia bekerja sepenuhnya di kantor (Pratiwi, 2024). Lebih lanjut, survei ini menemukan 27% karyawan Indonesia berkeinginan untuk *working from anywhere* dan 18% lebih memilih *remote working* dan hanya ke kantor pada waktu-waktu tertentu. Data di

Indonesia juga menunjukkan bahwa sebanyak 68,63% angkatan kerja melakukan *remote working* (Sakapurnama, 2023).

Penerapan *remote working* dapat menimbulkan berbagai kondisi yang berbeda-beda. Karyawan yang bekerja dari rumah seringkali menghadapi keterbatasan interaksi sosial yang dapat mengurangi rasa memiliki dalam tim (Gajendran & Harrison, 2007). Selain itu, kurangnya batas yang jelas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berisiko menimbulkan stres dan *burnout* (Allen, dkk., 2015). Di sisi lain, budaya perusahaan yang sulit disampaikan dalam konteks virtual dapat mengurangi perasaan kohesi dan keselarasan nilai di antara karyawan (SHRM, 2022). Selanjutnya hasil penelitian dari Tejo dan Wendra (2022) yang mengatakan bahwa karyawan yang bekerja secara *remote* dapat mengalami peningkatan tuntutan kerja yang meliputi tekanan kerja yang tinggi, kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang mendukung, maupun interaksi emosional dengan *stakeholders*. Peningkatan tuntutan kerja pada karyawan yang bekerja secara *remote* dapat menyebabkan kurangnya *work engagement* pada karyawan.

Berdasarkan artikel Forbes yang menjelaskan hasil penelitian Dr. Nick Hobson, PHD dan Kepala Ilmuwan di *Emotive*, karyawan yang melaporkan bahwa mereka yang menerapkan *remote working* mengungkapkan perasaan hampir dua kali lipat atau 182% kurang terikat (*engaged*) dengan pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang melaporkan bahwa mereka bekerja secara langsung (*Work From Office*) (Armano, 2021). Lebih lanjut, temuan utama dari survei terbaru *Gallup* pada tahun 2023 menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin menerapkan *hybrid* dan *remote working* pada karyawannya semakin kehilangan

keterikatan (*engagement*) dengan visi dan misi organisasi dengan hanya 28% yang merasa terhubung (*connected*) serta persentase tersebut menyamai rekor terendah sejak tahun 2011 (Harter, 2023).

Kemudian, penelitian lain menemukan bahwa karyawan yang menerapkan *remote working* lebih sering dalam seminggu memiliki tingkat dukungan rekan kerja yang lebih rendah yang juga berkaitan dengan meningkatnya kelelahan emosional, sinisme, stres kognitif serta keterikatan kerja (*work engagement*) yang lebih rendah (Parent-Lamarche & Marchand, 2023). Selanjutnya, penelitian dari Parent-Lamarche (2022) menemukan bahwa *remote working* secara langsung berhubungan dengan tingkat *work engagement* yang lebih rendah dan secara tidak langsung juga berhubungan dengan keinginan yang lebih besar untuk berhenti dari pekerjaan. Artikel dari Robert Walters (2023) yang berjudul “*How do employees in Indonesia feel about remote working?*” mengemukakan bahwa walaupun para profesional di Indonesia menikmati fleksibilitas yang lebih besar dalam kenyamanan rumah mereka, namun perhatian mereka juga lebih teralihkan, kurangnya keterikatan kerja dan sosial, serta bekerja tanpa fasilitas kantor yang layak. Sejumlah data yang diperoleh mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja dengan menerapkan *remote working* mengalami adanya *work engagement* yang rendah.

Work engagement adalah keadaan individu yang memiliki pemikiran positif dan merasa puas terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) (Schaufeli, dkk., 2002). Kemudian menurut Kuok, Teixeira, Forlin, Monteiro, dan Correia (2020), *work*

engagement adalah sebagai kesadaran yang disengaja dan terfokus secara aktif terhadap tugas, tujuan, atau aktivitas organisasi, yang ditandai dengan kesediaan untuk menarik perhatian dan memiliki pemikiran positif tentang pekerjaan, dengan tujuan meningkatkan efektivitas seseorang dalam hal tersebut mengenai tugas, tujuan, atau kegiatan. *Work engagement* mencerminkan seberapa terlibatnya individu dalam tugas-tugas yang harus mereka lakukan sebagai bagian dari pekerjaan mereka dan berkaitan erat dengan kinerja pekerjaan mereka (Prieto-Díez, Postigo, Cuesta, & Muñiz, 2022). Terdapat tiga dimensi untuk *work engagement*, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) (Schaufeli, dkk., 2002). Dimensi pertama, *vigor*, tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, serta kemauan untuk mencurahkan usaha dalam pekerjaan dan tetap gigih meskipun menghadapi tantangan. Selanjutnya dimensi kedua, *dedication*, mengacu pada keterlibatan yang mendalam pada pekerjaannya dan ditandai dengan perasaan penting, antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Kemudian dimensi ketiga, *absorption*, mengacu pada konsentrasi penuh dan bahagia dengan pekerjaannya, dimana waktu terasa berlalu cepat dan individu merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang rendah dapat mengalami sejumlah dampak negatif, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Seperti pada penelitian Albrecht, Green, dan Marty (2021) menunjukkan bahwa *work engagement* yang rendah dapat mengurangi produktivitas dan kinerja individu. Ketika karyawan tidak merasa terikat, mereka cenderung kurang antusias, sehingga memberikan kontribusi yang lebih rendah

dalam pekerjaan sehari-hari. Penelitian lain dari Kundi, Aboramadan, Elhamalawi, dan Shahid (2020) juga menunjukkan bahwa rendahnya *work engagement* berhubungan dengan penurunan kesejahteraan psikologis, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan stres dan risiko *burnout*. Kondisi ini disebabkan oleh perasaan kehilangan makna dan keterikatan pada pekerjaan (Kundi, dkk., 2020). Selanjutnya, penelitian dari Schaufeli dan Taris (2014) juga mengungkapkan bahwa *work engagement* yang rendah sering dikaitkan dengan niat untuk keluar dari pekerjaan. Karyawan yang tidak merasa terikat lebih mungkin mencari peluang kerja lain, yang dapat meningkatkan *turnover* di organisasi (Schaufeli & Taris, 2014).

Pada penelitian Coetzee, Schreuder, dan Tladinyane (2014) menjelaskan bahwa *career anchors* (jangkar karier) dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara keterikatan kerja dan komitmen kerja. Karyawan yang terikat pada pekerjaannya terdorong untuk mengejar pengembangan karir dan diri mereka (Coetzee, dkk., 2014). Penelitian lain dari Tims dan Akkermans (2017) menunjukkan bahwa individu dengan evaluasi diri yang positif lebih cenderung memiliki keterikatan kerja yang tinggi yang memotivasi mereka untuk melakukan pengembangan karir dan diri. Berdasarkan penjelasan tersebut terlihat bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* membutuhkan pengembangan pada karir maupun dirinya.

Penelitian menemukan bahwa *work engagement* yang rendah dapat meningkat jika seseorang merasa dirinya berarti atau merasa keberadaannya dianggap penting (*mattering*). Seperti pada penelitian oleh Ellington (2023), dijelaskan *mattering*

mengarah pada *engagement* dan *well-being*. Melalui *mattering* menunjukkan bahwa *mattering* mampu mengoptimalkan kinerja organisasi dan menciptakan suasana dimana karyawan diberdayakan untuk unggul sehingga menghasilkan tempat kerja yang harmonis dan berkembang (Ellington, 2023). Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Flett (2021) juga menyatakan bahwa melalui *mattering*, individu akan memiliki perasaan penting bagi orang lain sehingga individu menjadi lebih bahagia, lebih sehat, dan lebih terhubung dengan orang lain yang dapat meningkatkan *work engagement*. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Bucher, Fieseler, dan Lutz (2019) menemukan bahwa dua komponen *mattering* yaitu *reliance* dan *importance* mempengaruhi *work engagement* sedangkan komponen *social recognition* tidak.

Mattering adalah persepsi bahwa pada tingkat tertentu dan dalam berbagai cara, kita adalah bagian penting dari dunia di sekitar kita (Elliott, dkk., 2004). *Mattering* terdiri dari tiga dimensi, yakni *awareness*, *importance*, dan *reliance* (Elliott, dkk., 2004). Dimensi pertama dalam *mattering* adalah *awareness*, merujuk pada tingkat kesadaran individu bahwa dirinya diperhatikan oleh orang-orang di sekitarnya. Selanjutnya dimensi kedua, *importance*, mengacu pada persepsi individu bahwa dirinya dianggap penting dan dipedulikan oleh orang lain. Kemudian dimensi ketiga, *reliance*, mengacu pada perasaan bahwa orang lain bergantung pada dirinya.

Mattering dipengaruhi dari persepsi subjektif individu terhadap hubungan interpersonal yang dijalaninya. Pengalaman ini dapat mendorong individu untuk merefleksikan kualitas hubungannya dengan orang lain, sehingga membentuk suatu

persepsi mengenai kebermaknaan dirinya terhadap lingkungannya (Elliott, dkk., 2004). Ketika karyawan merasa penting (*mattering*) bagi organisasinya, karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan dan kehidupannya, kemudian lebih besar kemungkinan mereka akan menduduki posisi kepemimpinan, diberi penghargaan dan promosi, serta kecil kemungkinan karyawan untuk berhenti (Reece, dkk., 2021).

Berdasarkan penjelasan mengenai fenomena di atas, serta dari berbagai teori yang membahas mengenai “*work engagement*” dan “*mattering*”, maka peneliti tertarik untuk meneliti peran *mattering* terhadap *work engagement* pada karyawan yang bekerja secara *remote*. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang dan penjabaran masalah serta fenomena yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Peran *Mattering* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Yang Bekerja Secara *Remote*”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada peran *mattering* terhadap *work engagement* pada karyawan yang bekerja secara *remote*?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya mengenai latar belakang dan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *mattering* terhadap *work engagement* pada karyawan yang bekerja secara *remote*.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, mulai dari latar belakang hingga tujuan penelitian, peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti, baik dalam ranah teoritis sebagai pengembangan kajian keilmuan, maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang akan dilakukan oleh peneliti di masa mendatang, khususnya dalam ranah psikologi industri dan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih mendalam mengenai aspek *mattering* dan *work engagement* serta memperkaya informasi terkait topik yang sedang diteliti.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat baik bagi pihak yang menjadi subjek penelitian maupun bagi peneliti lainnya.

a. Bagi Karyawan

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan pemahaman yang lebih baik serta manfaat bagi karyawan yang bekerja secara *remote* terkait peran *mattering* dalam meningkatkan *work engagement*.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan bisa memberikan berbagai macam informasi kepada perusahaan terkait

mattering sebagai salah satu komponen penting yang harus dimiliki serta dipersiapkan oleh para karyawan agar dapat mempengaruhi munculnya *work engagement* pada karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang kaya akan informasi dan memberikan manfaat praktis yang dapat terus diperbaharui dan dapat dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian-penelitian berikutnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai peran *mattering* terhadap *work engagement* pada karyawan yang bekerja secara *remote* dengan judul serupa belum pernah ada sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti melakukan kajian dari studi literatur pada penelitian terdahulu untuk membandingkan dan mengetahui apakah terdapat unsur-unsur yang berbeda dengan konteks penelitian yang peneliti lakukan.

Pertama, Mufarrikah, Yuniardi, dan Syakarofath (2020) pernah melakukan penelitian yang berjudul “*The Role of Perceived Organizational Support towards Employee Work Engagement*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *perceived organizational support* terhadap *work engagement* karyawan. Subjek penelitian ini adalah 300 karyawan di bidang jasa dan produksi dan pengambilan sampel dilakukan dengan *quota sampling*. Instrumen penelitian menggunakan SPOS (*Survey Perceived Organizational Support*) sebanyak 13 aitem dan UWES-17 (*Utrecht Work Engagement Scale-17*) sebanyak 17 aitem. Hasil penelitian

menunjukkan *perceived organizational support* berperan terhadap *work engagement*. Semakin positif *perceived organizational support* maka semakin positif kadar *work engagement* karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin negatif *perceived organizational support* maka semakin negatif *work engagement* karyawan.

Perbedaan penelitian di atas terletak pada variabel bebas dan subjek penelitian. Pada penelitian sebelumnya, digunakan *perceived organizational support* sebagai variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini menggunakan *mattering* sebagai variabel bebas. Sampel pada penelitian sebelumnya merupakan karyawan di bidang jasa dan produksi, berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan karyawan yang bekerja secara *remote* sebagai subjeknya.

Kedua, Aditama dan Wibowo (2022) melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Peran *Psychological Capital* Sebagai Prediktor *Work Engagement* Pada Karyawan Generasi Milenial”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi milenial di PT X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek yang terdiri dari karyawan generasi milenial di PT X. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan generasi milenial di PT X. Dimana karyawan generasi milenial dengan *psychological capital* yang tinggi, juga akan memiliki *work engagement* yang tinggi.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terdapat pada variabel bebas dan subjek penelitian. Di penelitian sebelumnya, *psychological capital* digunakan sebagai variabel bebas. Sementara pada penelitian ini *matterring* digunakan sebagai variabel bebas. Berbeda dengan sebelumnya yang melibatkan karyawan milenial di PT X, penelitian ini menggunakan responden karyawan yang bekerja secara *remote* sebagai sampel.

Berikutnya, Marchella dan Helsa (2024) melakukan penelitian berjudul “*Mattering to College and College Adjustment among Undergraduate Student in Indonesia*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *mattering to college* dan penyesuaian diri di perguruan tinggi (*college adjustment*) pada mahasiswa aktif program strata-1 tahun pertama dan kedua di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* serta menerapkan metode korelasional terhadap 220 responden mahasiswa tahun pertama dan kedua di Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *mattering to college* dan *college adjustment*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa dengan tingkat *mattering* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan penyesuaian diri yang lebih baik dalam lingkungan perkuliahan.

Penelitian sebelumnya dan penelitian ini berbeda dalam variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat dalam penelitian sebelumnya adalah *college adjustment*. Pada penelitian ini, variabel terikat yang dipakai adalah *work engagement*. Jika penelitian sebelumnya dilakukan pada mahasiswa tahun pertama

dan kedua di Indonesia, maka penelitian ini difokuskan pada karyawan yang bekerja secara *remote*.

Keempat, Christina dan Helsa (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara *Mattering To Peers* dengan Kesepian pada Dewasa Awal”. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *mattering to peers* dan kesepian pada dewasa awal di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen UCLA *Loneliness Scale* Versi 3 dan *The Mattering Index*. Sebanyak 277 responden berusia 18–25 tahun terlibat sebagai partisipan. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara *mattering to peers* dan kesepian pada dewasa awal. Artinya, partisipan yang merasa kurang berarti di mata teman sebayanya cenderung mengalami tingkat kesepian yang lebih tinggi.

Penelitian sebelumnya dan penelitian ini berbeda dalam variabel terikat dan subjek penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel kesepian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel *work engagement*. Penelitian sebelumnya menggunakan subjek pada dewasa awal. Sementara, subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja secara *remote*.

Pada penelitian selanjutnya, Islamy dan Widawati (2023) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Direktorat Operasional”. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan direktorat operasional PTPN VIII Ciater. Subjek penelitian ini adalah 59 karyawan direktorat operasional PTPN VIII Ciater. Alat ukur yang digunakan adalah *Ryff's*

Psychological Well-Being Scale (RPWB) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 81,4% karyawan berada pada tingkat *psychological well-being* yang tinggi dan 86,4% karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. *Psychological well-being* memberikan kontribusi positif terhadap *work engagement* sebesar 94,2%. Seluruh dimensi dalam *psychological well-being* secara keseluruhan berperan positif dalam meningkatkan *work engagement*.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel bebas dan subjek penelitian. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah *psychological well-being*, sedangkan pada penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah *mattering*. Jika pada penelitian sebelumnya melibatkan karyawan Direktorat Operasional PTPN VIII Ciater sebagai subjek, sementara penelitian ini menargetkan karyawan yang bekerja secara *remote*.

Keenam, penelitian mengenai *mattering* dilakukan oleh Paradisi, Matera, dan Nerini (2024) dengan judul “*Feeling Important, Feeling Well. The Association Between Mattering and Well-being: A Meta-analysis Study*”. Tujuan penelitian ini adalah bertujuan untuk mensistematiskan kumpulan literatur tentang *mattering* dan *well-being* untuk memperjelas apakah kedua konstruksi tersebut terkait secara independen dari konseptualisasinya. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah laporan yang dimasukkan dalam analisis meta-anal adalah 30, sedangkan jumlah sampel yang dimasukkan untuk analisis adalah 39. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa *mattering* adalah sebuah konstruksi yang relevan ketika mempelajari fungsi positif individu. Khususnya, *mattering*

ditemukan sebagai faktor kunci dalam proses mendefinisikan rasa berharga dan tujuan hidup seseorang.

Perbedaan penelitian di atas terletak pada variabel terikat dan subjek yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya, *well-being* digunakan sebagai variabel terikat, sedangkan di penelitian ini, variabel terikat yang digunakan adalah *work engagement*. Subjek yang digunakan pada penelitian sebelumnya menggunakan 39 sampel terdiri dari 19 sampel yang bersifat hedonik kelompok kesejahteraan, 10 kelompok eudaimonik, dan 11 kelompok yang mengadopsi pendekatan holistik, sedangkan pada penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja secara *remote*.

Selanjutnya, penelitian Afsar, Al-Ghazali, Cheema, dan Javed (2020) yang berjudul “*Cultural intelligence and innovative work behavior: the role of work engagement and interpersonal trust*” bertujuan untuk menguji bagaimana *cultural intelligence* meningkatkan *innovative work behavior* melalui *work engagement* dan *interpersonal trust*. Subjek penelitian ini karyawan dari perusahaan multinasional di Arab Saudi sebanyak 381 peserta. Metode penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *cultural intelligence* dapat mempengaruhi *innovative work behavior* karyawan secara signifikan. Lebih lanjut mengungkapkan bahwa *work engagement* dan *interpersonal trust* secara parsial memediasi pengaruh *cultural intelligence* terhadap perilaku kerja inovatif.

Penelitian sebelumnya dan penelitian ini memiliki perbedaan pada variabel *cultural intelligence*, *innovative work behavior*, dan *interpersonal trust*. Subjek yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah karyawan dari perusahaan

multinasional di Arab Saudi, sementara pada penelitian ini menggunakan karyawan yang bekerja secara *remote*.

Letona-Ibañez, Martinez-Rodriguez, Ortiz-Marques, Carrasco, dan Amillano (2021) melakukan penelitian yang berjudul “*Job Crafting and Work Engagement: The Mediating Role of Work Meaning*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk memastikan kemungkinan pengaruh makna pekerjaan terhadap hubungan antara *job crafting* dan *work engagement*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis mediasi sederhana menggunakan PROCESS. Sampel penelitian ini sebanyak 814 pekerja (50,4% perempuan) dengan rata-rata usia 41 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa makna kerja memediasi hubungan antara *job crafting* dan *work engagement*, pengaruh ini menjadi sangat signifikan dalam kasus *cognitive crafting*. Studi ini menegaskan hubungan positif antara *job crafting* dan *work engagement*.

Perbedaan penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini terletak pada variabel bebas dan subjek yang digunakan. Penelitian sebelumnya menggunakan *job crafting* sebagai variabel bebas. Pada penelitian yang sekarang, variabel bebas yang digunakan adalah *mattering*. Subjek penelitian sebelumnya adalah pekerja, sedangkan di penelitian ini yang digunakan karyawan yang bekerja secara *remote*.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian mengenai *mattering* dan *work engagement* pada karyawan yang bekerja secara *remote* memiliki beberapa kesamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu, namun penelitian mengenai peran *mattering* terhadap *work engagement* pada karyawan yang bekerja secara *remote* belum pernah dilakukan sebelumnya sehingga peneliti memutuskan

untuk meneliti variabel-variabel tersebut. Peneliti bertanggung jawab penuh atas keaslian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. F., & Wibowo, D. H. (2022). Peran psychological capital sebagai prediktor work engagement pada karyawan generasi milenial. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 711. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i4.9135>
- Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. (2020). Cultural intelligence and innovative work behavior: the role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082–1109. <https://doi.org/10.1108/ejim-01-2020-0008>
- Airila, A., Hakanen, J., Punakallio, A., Lusa, S., & Luukkonen, R. (2012). Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(8), 915–925. <https://doi.org/10.1007/s00420-012-0732-1>
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, 13(7), 4045.
- Alfina, I., & Najwa, S. S. (2024). Hubungan Work Life Balance dengan Flexible Work Arrangement pada Ibu Bekerja. *Indonesian Journal of Psychological Studies (IJPS)*, 1-11.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Armano, D. (2021). Emerging Data Suggests Remote Employees Are Less Engaged. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/davidarmano/2021/06/15/emerging-data-suggests-remote-employees-are-less-engaged/>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Metode penelitian psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bayu, D. J. (2021). Survei: Bekerja Jarak Jauh Makin Marak di Indonesia saat Pandemi Covid-19. *Databoks*. <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/2bbb0db6b516074/survei-bekerja-jarak-jauh-makin-marak-di-indonesia-saat-pandemi-covid-19>
- Bean, S. (2017). Remote workers perceived as less valued by management than office based staff. *Workplace Insight*. <https://workplaceinsight.net/remote-workers-perceived-as-less-valued-by-management-than-office-based-staff/>

- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2022). *How hybrid working from home works out*. <https://doi.org/10.3386/w30292>
- Bonhag, R., & Froese, P. (2022). Sources of mattering for women and men: Gender differences and similarities in feelings of social significance. *Sociological Perspectives*, 65(4), 748-767. <https://doi.org/10.1177/07311214211057119>
- Bucher, E., Fieseler, C., & Lutz, C. (2019). Mattering in digital labor. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 307–324. <https://doi.org/10.1108/jmp-06-2018-0265>
- Che, Y., Zhu, J., & Huang, H. (2022). How does Employee–Organization relationship affect work engagement and Work Well-Being of Knowledge-Based employees? *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.814324>
- Cheval, S., Mihai Adamescu, C., Georgiadis, T., Hernegger, M., Piticar, A., & Legates, D. R. (2020). Observed and potential impacts of the COVID-19 pandemic on the environment. *International journal of environmental research and public health*, 17(11), 4140.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*, 64(1), 89-136.
- Christina, M., & Helsa, H. (2022). Hubungan antara Mattering to Peers dengan Kesenian pada Dewasa Awal. *Psibernetika*, 15(1).
- Coetzee, M., Schreuder, D., & Tladinyane, R. (2014). Employees' work engagement and job commitment: The moderating role of career anchors. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.572>
- De Lucas Ancillo, A., Del Val Núñez, M. T., & Gavrila, S. G. (2020). Workplace change within the COVID-19 context: a grounded theory approach. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 2297–2316. <https://doi.org/10.1080/1331677x.2020.1862689>
- Ellington, L. M. (2023). Mattering: Shaping organizational leadership practices. *International Journal of Adult Education and Technology (IJAET)*, 14(1), 1-11.
- Elliott, G., Kao, S., & Grant, A. (2004). Mattering: Empirical validation of a Social-Psychological concept. *Self and Identity*, 3(4), 339–354. <https://doi.org/10.1080/13576500444000119>
- Epstein, E. G., Haizlip, J., Liaschenko, J., Zhao, D., Bennett, R., & Marshall, M. F. (2020). Moral distress, mattering, and secondary traumatic stress in provider burnout: a call for Moral community. *AACN Advanced Critical Care*, 31(2), 146–157. <https://doi.org/10.4037/aacnacc2020285>
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T. A. (2017). *Teori kepribadian (edisi kedelapan)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology Work and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>

- Flett, G. L. (2018). *The Psychology of Mattering: Understanding the Human Need to be Significant*. <https://psycnet.apa.org/record/2018-32161-000>
- Flett, G. L. (2021b). An introduction, review, and conceptual analysis of mattering as an essential construct and an essential way of life. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 40(1), 3–36. <https://doi.org/10.1177/07342829211057640>
- Flett, G., Khan, A., & Su, C. (2019). Mattering and Psychological Well-being in college and university Students: Review and Recommendations for Campus-Based Initiatives. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 17(3), 667–680. <https://doi.org/10.1007/s11469-019-00073-6>
- Fuller, L. P. (2021). Foundational Leadership Theory: An ethical leadership approach to developing positive employee work engagement. *Open Journal of Business and Management*, 09(05), 2136–2151. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.95113>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gillet, N., Huyghebaert-Zouaghi, T., Austin, S., Fernet, C., & Morin, A. J. S. (2021). Remote working: a double-edged sword for workers' personal and professional well-being. *Journal of Management & Organization*, 27(6), 1060–1082. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.71>
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 Redesigning Work design theories: the rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, 3(1), 317–375. <https://doi.org/10.1080/19416520903047327>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2018). Construction and initial validation of the E-Work Life Scale to measure remote e-working. *Employee Relations*, 41(1), 16–33. <https://doi.org/10.1108/er-09-2017-0229>
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2005). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165–174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.01.003>
- Halinski, M., & Harrison, J. A. (2020). The job resources-engagement relationship: the role of location. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 681–695. <https://doi.org/10.1108/ijpsm-12-2019-0303>
- Harter, J. (2023). Are Remote Workers and Their Organizations Drifting Apart?. *Gallup Workplace*. <https://www.gallup.com/workplace/509759/remote-workers-organizations-drifting-apart.aspx>
- Harter, J. (2025). U.S. Employee Engagement Sinks to 10-Year Low. *Gallup Workplace*. <https://www.gallup.com/workplace/654911/employee-engagement-sinks-year-low.aspx>
- Hultell, D., & Gustavsson, J. P. (2011). Factors affecting burnout and work engagement in teachers when entering employment. *Work*, 40(1), 85–98. <https://doi.org/10.3233/wor-2011-1209>

- Huhtanen, P. (1997). The health and safety issues for teleworkers in the European Union. Consolidated report. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Working Paper No: WP / 97/29 / EN.
- Huyghebaert-Zouaghi, T., Caesens, G., Sandrin, É., & Gillet, N. (2021). Workaholism and work engagement: An examination of their psychometric multidimensionality and relations with employees' functioning. *Current Psychology*, 42(7), 5240–5253. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01820-6>
- Irimias, T. (2021). CONSIDERATIONS ON TELEWORKING BEFORE AND DURING THE COVID-19 PANDEMIC. *Review of Management & Economic Engineering*, 20(2).
- Islamy, N. T. P., Widawati, L., & Utami, N. a. T. (2023). Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement pada Karyawan Direktorat Operasional. *Jurnal Riset Psikologi*, 101–108. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2764>
- Jalagat, R., & Jalagat, A. (2019). Rationalizing remote working concept and its implications on employee productivity. *Global journal of advanced research*, 6(3), 95-100.
- Jung, A., & Heppner, M. J. (2015). Development and validation of a Work Matter Scale (WMS). *Journal of Career Assessment*, 25(3), 467–483. <https://doi.org/10.1177/1069072715599412>
- Kahn, W. A. (1990b). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/ijoa-05-2020-2204>
- Kuok, A. C., Teixeira, V., Forlin, C., Monteiro, E., & Correia, A. (2020). The effect of Self-Efficacy and role understanding on teachers' emotional exhaustion and work engagement in inclusive Education in Macao (SAR). *International Journal of Disability Development and Education*, 69(5), 1736–1754. <https://doi.org/10.1080/1034912x.2020.1808949>
- Law, K. (2023). Ketahui Batas Usia Minimal Tenaga Kerja di Indonesia. KANDARA LAW. <https://kandaralaw.com/batas-usia-minimal-tenaga-kerja-di-indonesia/>
- Letona-Ibañez, O., Martinez-Rodriguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021). Job crafting and work engagement: the mediating role of work meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5383. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105383>
- Liaw, P. W. C., Hen, W. H., Kwan, S. Y., Lee, Q. K., & Tan, C. K. (2014). THE FACTORS THAT AFFECTING WORK ENGAGEMENT IN HOSPITALITY INDUSTRY. <http://eprints.utar.edu.my/1255/1/BA%2D2014%2D1006088.pdf>
- López-Zafra, E., Pulido-Martos, M., & Cortés-Denia, D. (2022). Vigor at work mediates the effect of transformational and authentic leadership on

- engagement. *Scientific Reports*, 12(1). <https://doi.org/10.1038/s41598-022-20742-2>
- Manalu, N., Simamora, J., & Anggusti, M. (2021). Kepastian hukum manfaat pensiun menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Klaster IV dan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015. *Jurnal Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas HKBP Nommensen*, 2(2), 252–267. <https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/opinion>
- Marchella, M., & Helsa, H. (2024). Mattering to College dan College Adjustment pada Mahasiswa di Indonesia. *Psibernetika*, 17(1).
- Mercurio, Z. (2024). Tiny Moments Matter: Lessons from Zach Mercurio. *Eudaimonic by Design*. <https://www.eudaimonicbydesign.com/resilience/zach-mercurio>
- Mohamed, S. A., Hendy, A., Mahmoud, O. E., & Mohamed, S. M. (2021). Mattering perception, work engagement and its relation to burnout amongst nurses during coronavirus outbreak. *Nursing Open*, 9(1), 377–384. <https://doi.org/10.1002/nop2.1075>
- Mufarrikhah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2). <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Nyoni, E. D. (2024). 100+ Remote Work Statistics You Need to Know – Trends, Effectiveness & More. *business2community.com*. <https://www.emilydeanwrites.com/100-Remote-Work-Statistics-You-Need-to-Know-Trends-Effectiveness-and-More-a790a88c52e0d4b7ea5a3d6df4fa1ec9c>
- Olivier, A., & Rothmann, S. (2007). Antecedents of work engagement in a multinational oil company. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3). <https://doi.org/10.4102/sajip.v33i3.396>
- Paradisi, M., Matera, C., & Nerini, A. (2024). Feeling important, feeling well. The Association Between Mattering and Well-being: A Meta-analysis study. *Journal of Happiness Studies*, 25(1–2). <https://doi.org/10.1007/s10902-024-00720-3>
- Parent-Lamarche, A. (2022). Teleworking, Work Engagement, and Intention to Quit during the COVID-19 Pandemic: Same Storm, Different Boats? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1267. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031267>
- Parent-Lamarche, A., & Marchand, A. (2023). Trajectories of Teleworking via Work Organization Conditions: Unraveling the Effect on Work Engagement and Intention to Quit with Path Analyses. *Sustainability*, 15(11), 8476. <https://doi.org/10.3390/su15118476>
- Pratiwi, F. (2024). Survei EY: Hanya 17 Persen Perkerja Indonesia yang Mau Kerja Full di Kantor. *Republika*. <https://ekonomi.republika.co.id/berita/s6s73v457/survei-ey-hanya-17-persen-perkerja-indonesia-yang-mau-kerja-full-di-kantor>

- Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2022). Work engagement: organizational attribute or personality trait? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), 85–92. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a7>
- Prilleltensky, I. (2014). Meaning-making, mattering, and thriving in community psychology: From co-optation to amelioration and transformation. *Psychosocial Intervention*, 23(2), 151–154. <https://doi.org/10.1016/j.psi.2014.07.008>
- Prilleltensky, I. (2019). Mattering at the intersection of psychology, philosophy, and politics. *American Journal of Community Psychology*, 65(1–2), 16–34. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12368>
- Prilleltensky, I., Dietz, S., Zopluoglu, C., Clarke, A., Lipsky, M., & Hartnett, C. M. (2020). Assessing a culture of mattering in a higher education context. *Journal for the Study of Postsecondary and Tertiary Education*, 5, 085–104. <https://doi.org/10.28945/4539>
- Rafiq, M. (2019). The moderating effect of career stage on the relationship between job embeddedness and innovation-related behaviour (IRB). *World Journal of Entrepreneurship Management and Sustainable Development*, 15(2), 109–122. <https://doi.org/10.1108/wjemsd-04-2018-0045>
- Reece, A., Yaden, D., Kellerman, G., Robichaux, A., Goldstein, R., Schwartz, B., Seligman, M., & Baumeister, R. (2021). Mattering is an indicator of organizational health and employee success. *The Journal of Positive Psychology*, 16(2), 228–248. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1689416>
- Ridho, A. (2023). Keterikatan kerja: sebuah reviu konseptual. *Buletin Psikologi*, 31(1), 56. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.55589>
- RIMIAŞ, T. (2021). CONSIDERATIONS ON TELEWORKING BEFORE AND DURING THE COVID-19 PANDEMIC. *Review of Management & Economic Engineering*, 20(2).
- Rizkiani, B. E., & Sawitri, D. R. (2015). KEPRIBADIAN PROAKTIF DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA. *DOAJ (DOAJ: Directory of Open Access Journals)*. <https://doi.org/10.14710/empati.2015.13549>
- Rosenberg, M., & McCullough, B. C. (1981). Mattering: Inferred significance and mental health among adolescents. *Research in Community Mental Health*, 2, 163–182.
- Safira, N. A., Hanami, Y., & Batubara, M. (2023). Multidimensional Well-Being of Remote Workers: A Qualitative comparison between Full-Remote and Hybrid Workers. *ANALITIKA*, 15(2), 89–100. <https://doi.org/10.31289/analitika.v15i2.10211>
- Sakapurnama, E. (2023). New Normal, Kemacetan, dan Budaya WFH. *KOMPAS.com*. <https://www.kompas.com/sains/read/2023/01/09/110000723/new-normal-kemacetan-danbudaya-wfh?page=all>

- Scarpa, M. P., Di Martino, S., & Prilleltensky, I. (2021). Mattering mediates between fairness and well-being. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.744201>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*, 43-68.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Schmidt, C. J., Stoddard, S. A., Heinze, J. E., Caldwell, C. H., & Zimmerman, M. A. (2020). Examining contextual and relational factors influencing perceptions of societal and interpersonal mattering among rural youth. *Journal of Community Psychology*, 48(6), 2013–2032. <https://doi.org/10.1002/jcop.22401>
- Setyarini, E., & Indriati, F. (2022). Mewujudkan Proactive Work Behaviour dalam Implementasi Flexible Working Arrangement Pasca Pandemi Covid-19. *PERSPEKTIF*, 11(2), 632–642. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i2.6064>
- Shokrollahi, N. (2023). Employee Engagement in the Era of Remote Work: Strategies for Innovation and Productivity. *Employee Engagement in the Era of Remote Work: Strategies for Innovation and Productivity*, 3(1), 122–128. <https://doi.org/10.61838/kman.ijimob.3.1.15>
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International journal of nursing studies*, 46(7), 1012-1024.
- Society for Human Resource Management. (2020). *Reports on telework and remote work trends*. SHRM.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Sugiyono, P. D. (2020). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*.
- Surya, E. P. A., & Syahti, M. N. (2024). Perlunya Komunikasi Dalam Tim Kerja Remote Working: Telaah Dimensi. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik*, 1(3), 428-432.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Tejo, J. H., & Wendra, W. (2022). Gambaran umum kondisi pekerja online di Jabodetabek. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(1), 9-24. <https://doi.org/10.26533/jmd.v5i1.986>
- Tims, M., & Akkermans, J. (2017). Core self-evaluations and work engagement: Testing a perception, action, and development path. *PLoS ONE*, 12(8), e0182745. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0182745>

- Tomahawk, E. S. (2024). PENGARUH JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES TERHADAP PERILAKU PRESENTEEISM PADA REMOTE WORKERS DI INDONESIA. *Doctoral dissertation*. Universitas Airlangga.
- Van Wingerden, J., & Van Der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE*, 13(6), e0197599. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
- Walters, R. (2023). How do employees in Indonesia feel about remote working?. Robert Walters. <https://www.robertwalters.co.id/insights/hiring-advice/blog/how-do-employees-feel-about-remote-working.html>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2020). Achieving effective remote working during the COVID-19 Pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- WHO. (2020). Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. *Work Health Organization*. <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19>
- Zeeb, V., & Joffe, H. (2020). Connecting with strangers in the city: A mattering approach. *British Journal of Social Psychology*, 60(2), 524–547. <https://doi.org/10.1111/bjso.12423>