# Pengaruh Playful Work Design Terhadap Work Engagement Pada Dosen

**Bima Satria Nugraha, Hendro Prakoso, Rizka Hadian Permana**

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*bimasatria1005@gmail.com,rimata.du@gmail.com,rizka.hadian.permana@gmail.com.

**Abstract.** The purpose of this study was to determine how much influence the playful work design has on work engagement in lecturers. This research method is quantitative with a causality research design. The sample in this study was 95 lecturers from Bandung Islamic University, Indonesian Education University, and Pasundan University. The measuring instrument used is the Playful Work Design Scale developed by Scharp Bakker et al (2021) and the Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17) from Schaufeli & Bakker (2002) adapted by Sutisna et al (2020). The results of the study show that playful work design has a major influence on work engagement by 60.4% with the aspect that provides the greatest contribution, namely designing competition on work engagement in the participants of this study.

**Keywords:** *Playful Work Design, Work Engagement, Designing Competition, Designing Fun, Lecturer.*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *playful work design* terhadap *work engagement* pada Dosen. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 95 dosen yang berasal dari Universitas Islam Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia, Universitas Pasundan. Alat ukur yang digunakan yaitu *Playful Work Design Scale* yang dikembangkan oleh Scharp Bakker et al (2021) dan *Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17) dari Schaufeli & Bakker (2002) yang diadaptasi oleh Sutisna et al (2020). Hasil penelitian menunjukan bahwa *playful work design* memberikan pengaruh besar terhadap *work engagement* sebesar 60,4% dengan aspek yang memberikan kontribusi paling besar yaitu *designing competition* terhadap *work engagement* pada partisipan dosen penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Playful Work Design, Work Engagement, Designing Competition, Designing Fun, Dosen.*

Corresponding Author
Email: rimata.du@gmail.com

## A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuanya tidak dapat terlepaskan dari peran sumber daya manusia. Menurut Iskandar (2018) karyawan merupakan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peran sebagai pelaksana dari semua kegiatan yang ada di dalam sebuah organisasi, *output* pekerjaannya dapat berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Bakker & Leiter (2010) organisasi memerlukan karyawan yang memiliki tingkat energi yang tinggi, berdedikasi dengan pekerjaannya, dan benar-benar antusias hingga terlarut dalam aktivitas pekerjaannya. Hal tersebut tercermin pada karyawan yang memiliki *work engagement. Work engagement* menjadi prediktor yang sangat baik dari hasil kerja karyawan, tim, dan organisasi. Karena karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi menunjukkan *performance* yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak memilikinya (Christian et al., 2011 dalam Bakker & Albrecht 2018).

*Work engagement* didefinisikan sebagai keadaan afektif motivasional yang positif yang dicirikan oleh *vigor, dedication, dan absorption* (Schaufeli et al., 2002). *Work engagement* menggambarkan bagaimana kondisi karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, hal tersebut dicirikan dengan karyawan yang merasa antusias dalam melaksanakan pekerjaannya (*vigor*), merasa bahwa pekerjaannya merupakan suatu hal yang bermakna (*dedication*) dan mampu berkosentrasi secara penuh ketika bekerja hingga waktu berlalu dengan cepat (*absorption*) (Bakker et al., 2008 dalam Bakker, Albrecht & Leiter 2011).

Scharp, Bakker, et. al (2020) memperkenalkan *playful work design* sebagai konsep baru yang dapat berpengaruh positif terhadap *work engagement. Playful work design* (PWD) mengacu pada tindakan karyawan secara proaktif mengubah aktivitas kerja mereka dengan merancang aktivitas kerja menjadi lebih menyenangkan atau lebih kompetitif (Bakker, Scharp, et al., 2020). *Plaful work design* mewakili konstruksi dua dimensi yang terdiri dari *designing fun* dan *designing competition*. *Designing fun* mengacu pada saat karyawan melakukan pekerjaan dengan pola pikir ludis menggunakan humor dan imajinasi untuk menumbuhkan hiburan dan kesenangan selama aktivitas kerja, sedangkan *designing competition* mengacu pada saat karyawan mendesain pekerjaan dengan pola pikir agonistik yang ditandai dengan merumuskan target capaian dan aturan untuk mendorong ketekunan, tantangan, dan persaingan selama aktivitas. Ketika karyawan menganggap suatu aktivitas pekerjaan menjadi lebih menyenangkan ataupun menantang, karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.

Penelitian mengenai *playful work design* dan *work engagement* telah dilakukan pada berbagai macam pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Scharp, Bakker, et al. (2019) pada pekerjaan *programming*, administrasi, konsultan, peneliti, desain, pengajar, akuntansi, ahli gizi, terapi, dan rekrutmen perusahaan menunjukan hasil yaitu *playful work design* mempengaruhi adanya kreativitas yang dimiliki oleh karyawan dan membuat karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi terhadap pekerjaannya. Penelitian Scharp, Bakker, & Breevaart (2021) pada berbagai bidang pekerjaan (kesehatan dan kesejahteraan, bisnis dan keuangan, pemerintahan, pendidikan, perdagangan dan industri) menunjukan hasil yaitu ketika karyawan menerapkan *playful work design* pada aktivitas pekerjaanya, karyawan menjadi memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Menurut Bakker, Scharp, et al., (2020) ketika karyawan secara proaktif merancang aktivitas kerja mereka menjadi lebih menyenangkan ataupun lebih kompetitif, hal tersebut akan memunculkan *work enggement* pada karyawan tersebut yang akan berdampak terhadap *performance* kerjanya.

Perguruan tinggi merupakan organisasi dalam sektor pendidikan yang membutuhkan karyawan dengan *performance* yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Suryana (2018) perguruan tinggi memiliki tujuan yaitu membentuk karakter dan mempersiapkan anak bangsa untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki kompetensi yang baik secara akademis maupun memiliki keterampilan yang mempuni sehingga mampu membawa bangsa Indonesia kearah yang lebih maju. Dalam mencapai tujuan perguruan tinggi tidak terlepas dari kontribusi seorang dosen sebagai pelaksana penyelenggaraan satuan pendidikan tinggi (Wahyudi, 2021). Dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan serta dianggap sebagai

komponen esensial dalam pelaksanaan suatu sistem pendidikan tinggi. Dosen memiliki tugas dan kewajiban pokok yaitu melaksanakan tridharma, menjalankan tugas tambahan dan tugas penunjang (Dikti, 2021). Tugas pekerjaan tersebut telah diatur di Beban Kerja Dosen (BKD) sehingga mewajibkan seluruh dosen untuk memenuhi atau melaksanakan pekerjaan yang tertera didalamnya.

Dosen dituntut untuk memiliki *performance* yang baik dalam melaksanakan kegiatan tridharma karena semakin tinggi *performance* yang dimiliki oleh dosen, maka akan semakin besar pula kemungkinan suatu perguruan tinggi dapat mencapai tujuannya atau mendapatkan reputasi, kualitas mahasiswa, akreditasi dan mutu perguruan tinggi yang baik (Taufikurrahman, 2018). Pelaksanaan pekerjaan dosen ketika menjalankan kegiatan tridharma seperti dalam merencanakan, menjalankan dan mengevaluasi proses pembelajaran, membimbing/menguji (skripsi, tesis, disertasi, laporan akhir studi) sesuai bidang penugasan, membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik, mengembangkan bahan ajaran melalui hasil karya ilmiah yang dapat bermanfaat oleh masyarakat luas dan meningkatkan kompetensi diri/sertifikasi profesi dalam menunjang pekerjaan. Dalam melakukan penelitian, dosen diwajibkan menciptakan karya ilmiah yang terakreditasi sesuai bidang ahlinya, dalam mencapai hal tersebut dosen perlu melakukan *literature review*, menganalisis dan melakukan interpretasi hingga hasil karya ilmiah tersebut dapat dipublikasikan. Dalam pengabdian kepada masyarakat, dosen perlu mengembangan hasil pendidikan dan penelitianya yang dapat diterapkan oleh masyarakat luas melalui pelatihan ataupun memberikan pelayanan kepada masyarakat guna menunjang program pemerintah (Dikti, 2021). Menurut Suharianto & Effendy (2015) ketika dosen memiliki *work engagement* yang tinggi, maka dosen akan merasa antusias, tekun dalam bekerja, dan penuh konsentrasi ketika bekerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Scharp, Bakker, et al. (2019) dan Scharp, Bakker, & Breevaart (2021) pada berbagai macam pekerjaan telah terbukti bahwa penerapan *playful work design* berkontribusi positif terhadap *work engagement* karyawan sehingga mengarah pada peningkatan *performance* secara optimal, namun tidak ada penelitian yang mengangkat pada pekerjaan dosen. Dosen yang menerapkan *playful work design* pada pekerjaannya akan berusaha untuk mendesain pekerjaan mereka menjadi menyenangkan dan menantang. Dosen dapat menerapkan *designing fun* pada aktivitas pekerjaanya, mereka akan berusaha untuk memunculkan humor dan imajinasi untuk menciptakan suatu hiburan dan kesenangan bagi dirinya sendiri maupun rekan kerja selama aktivitas kerja. Dalam menerapkan *designing competition*, mereka akan menetapkan target pribadi pada pekerjaan mereka. Dosen akan merasa tertantang untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, ketika mereka berhasil menetapkan tujuan pribadi tersebut, mereka akan menjadi terlibat dengan pekerjaan mereka (*work engagement*).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana *playful work design* pada Dosen?”,“Bagaimana *work engagement* pada Dosen?”,“Seberapa besar pengaruh dari *playful work design* terhadap *work engagement* pada Dosen?”. Selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari *playful work design* terhadap *work engagement* yang menggunakan subjek penelitian yaitu dosen.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Populasi dari penelitian ini adalah dosen pada Universitas di Kota Bandung yang memiliki akreditasi A dan Unggul, karena diasumsikan bahwa perguruan tinggi tersebut sudah memfasilitasi dosen dalam melakukan pemenuhan BKD dengan baik. Perguruan tinggi yang termasuk ke dalam populasi yaitu Universitas Islam Bandung (UNISBA), Universitas Pasundan (UNPAS), Institut Teknologi Bandung (ITB), Universitas Katolik Parahyangan (UNPAR), Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), dan Universitas Telkom (Tel-U). Karena keterbatasan teknis terkait waktu, perizinan dan situasi pandemi, maka Universitas yang dapat diambil hanya 3 yaitu Universitas Islam Bandung (UNISBA), Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), dan Universitas pasundan (UNPAS) yang berjumlah 2272 dosen. Berdasarkan rumus, maka jumlah sampel minimal dari

penelitian ini adalah 66 responden. Jumlah dosen yang menjadi partisipan pada penelitian ini sebanyak 95 responden.

Alat ukur yang digunakan yaitu *Playful Work Design Scale* yang dikembangkan oleh Scharp Bakker et al (2021) dan *Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17) dari Schaufeli & Bakker (2002) yang diadaptasi oleh Sutisna et al (2020). Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu *systematic random sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 95 dosen. Dalam menentukan responden penelitian, daftar nama dosen pada masing masing universitas dikumpulkan dan dipilih secara sistematik. Interval dalam memilih dosen pada tiap fakultas berbeda, sehingga jumlah dosen yang menjadi responden proposional sesuai dengan banyaknya dosen pada fakultas tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *multiple regression*.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pengaruh Playful work design (X) terhadap Work engagement (Y)

Berikut adalah hasil penelitian mengenai pengaruh *playful work design* terhadap *work engagement* pada dosen. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

**Tabel 1.** Gambaran Umum *Playful work design*

| Variabel | Kategori | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Rendah | | Tinggi | |
| | F | % | F | % |
| *Playful work design* | 2 | 2,11% | 93 | 97,89% |
| *Designing Fun* | 9 | 9,47% | 86 | 90,53% |
| *Designing Competition* | 5 | 5,26% | 90 | 94,74% |

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa partisipan Dosen pada penelitian ini memiliki tingkat *playful work design* yang tinggi yaitu sebesar 97,89%, hal tersebut menunjukan bahwa sebagia besar dosen pada penelitian ini telah secara proaktif merancang aktivitas pekerjaanya menjadi lebih menyenangkan dan menantang. Sejalan dengan penelitian Scharp, Bakker (2020) bahwa responden pada penelitian tersebut memiliki tingkat *playful work design* yang tinggi. Dari adanya hal tersebut, dapat diketahui bahwa *playful work design work design* sudah banyak digunakan oleh karyawan di berbagai macam pekerjaan.

Aspek dari *playful work design* yaitu *designing fun* dan *designing competition* memiliki tingkat yang berbeda. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa *designing fun* pada dosen sebesar 90,53% yang berarti bahwa dosen berupaya untuk menciptakan suasana menyenangkan dengan sesuatu yang menghibur dirinya sendiri maupun kesenangan rekan kerja selama menjalani aktivitas pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, pada aspek *designing competition* sebesar 94,74% yang menunjukan bahwa dosen berupaya untuk menyeimbangkan keterampilan yang mereka miliki dengan tantangan mereka ingin capai selama bekerja. Dengan adanya hal tersebut dapat diketahui bahwa subjek yang diteliti telah menggunakan metode *playful work design* pada pekerjaan yang mereka lakukan.

**Tabel 2.** Gambaran Umum *Work engagement*

| Variabel | Kategori | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Rendah | | Tinggi | |
| | F | % | F | % |
| *Work engagement* | 1 | 1,05% | 94 | 98,95% |
| *Vigor* | 4 | 4,21% | 91 | 95,79% |
| *Dedication* | 1 | 1,05% | 94 | 98,95% |
| *Absorption* | 4 | 4,21% | 91 | 95,79% |

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan, partisipan dosen pada penelitian ini memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi sebanyak 98,95%, artinya dosen mengalami keadaan afektif motivasional yang positif, tingkat energi yang tinggi saat bekerja, antusias dalam bekerja, dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya.

Pada tabel diatas, dijelaskan bahwa berdasarkan rekapitulasi hasil pengukuran responden terhadap masing-masing dimensi *work engagement,* diketahui bahwa pada dimensi *vigor* sebesar 95,79%. Hal tersebut menandakan bahwa dosen mencurahkan energi dan mental yang kuat selama mereka bekerja untuk memenuhi BKD dan dalam menghadapi kesulitan kerja. Sebanyak 98,95%, responden memiliki aspek *dedication* yang tinggi, hasil ini menunjukkan bahwa rata-rata dosen terlibat kuat ketika melakukan pekerjaan dan merasakan kebermaknaan dalam menjalani bekerja. Sebanyak 95,79% responden memiliki aspek *absorption* yang tinggi, hal tersebut menandakan bahwa dosen selalu bekerja dengan konsentrasi yang penuh ketika mereka mengerjakan pekerjaanya dan merasa waktu cepat berlalu. Ciri perilaku tersebut menunjukan bahwa dosen memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi selama menjalankan aktivitas pekerjaannya.

**Tabel 3.** Koefisien Determinasi Simultan

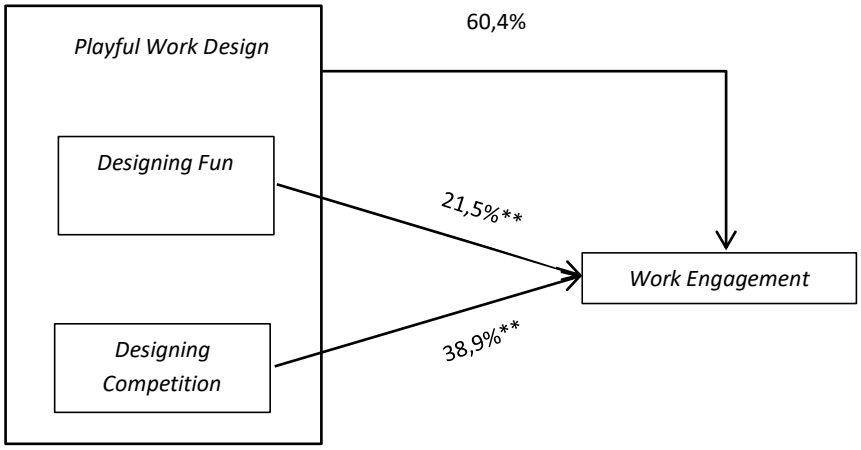
| **Model Summary[b]** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .777a | 0.604 | 0.596 | 6.52224 |

a. Predictors: (Constant), Designing Competition, Designing Fun
b. Dependent Variable: Work Engagement

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi Parsial

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13.382 | 4.073 | | 3.286 | 0.001 |
| | Designing Fun | 0.853 | 0.204 | 0.335 | 4.173 | 0.000 |
| | Designing Competition | 1.406 | 0.211 | 0.535 | 6.677 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Work Engagement




Gambar 1 Bagan Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil analisis regresi pada penelitian yang dilakukan kepada 95 partisipan dosen pada penelitian ini menunjukkan bahwa *playful work design* memiliki pengaruh sebesar 60,4% terhadap *work engagement*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa dosen menerapkan *playful work design* pada pekerjaan, mereka akan memunculkan emosi positif yaitu *enthusiasm* terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan mempengaruhi tingkat *work engagement* mereka untuk menjadi lebih tinggi.

Dosen yang bekerja dengan penuh antusias akan memiliki minat yang kuat dalam menjalankan pekerjaannya yaitu memenuhi Beban kerja Dosen (BKD) dan menyelesaikan Laporan Kinerja Dosen (LKD). Dosen akan memacu diri mereka untuk bekerja lebih baik setiap harinya. Hal tersebut merupakan salah satu ciri dari dimensi *vigor* pada *work engagement.* Adanya keterlibatan kuat pada pekerjaannya disertai perasaan antusias dan rasa bangga ketika bekerja. Hal tersebut merupakan salah satu ciri dari dimensi *dedication* pada *work engagement*. Ketika menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi, dosen akan larut dalam pekerjaannya dan merasakan bahwa waktu cepat berlalu. Hal tersebut merupakan ciri *absroption* pada *work engagement.* Hal tersebut sejalan dengan penelitian Scharp, Bakker, et al. (2019) yang menunjukan hasil bahwa *work engagement* menjadi lebih tinggi pada karyawan ketika mereka mendesain pekerjaanya menjadi lebih menyenangkan dan menantang untuk dilakukan.

Konsep *Playful work design* yang menjelaskan bagaimana unsur permainan dapat diterapkan selama bekerja sehingga aktivitas pekerjaan akan menjadi lebih menyenangkan dan menantang. Dosen secara proaktif membuat pekerjaan mereka menjadi menyenangkan dan

menantang akan memunculkan sebuah emosi positif. *Enthusiasm* merupakan perasaan emosi

positif yang dirasakan individu ketika mereka sangat tertarik atau bersemangat mengerjakan suatu hal dan menghabiskan waktu melakukannya atau belajar tentang hal yang ingin dipelajari, sedangkan kondisi emosi *enjoyment* adalah ketika seseorang menikmati apa yang terjadi di sekitarnya, terutama ketika dalam situasi ketika sedang berkumpul dengan orang lain. *Enthusiasm* atau *enjoyment* akan dirasakan dosen ketika mereka secara proaktif telah merancang aktivitas pekerjaan mereka menjadi lebih menyenangkan dan menantang, mereka akan merasa antusias dan nyaman dalam menjalankan tugas tridharma perguruan tinggi.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi secara parsial, aspek *playful work design* yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *work engagement* adalah *designing competition* dengan pengaruh sebesar 38,9%. Hal tersebut menandakan bahwa dosen lebih sering untuk merancang pekerjaan mereka untuk menjadi lebih menantang dengan berusaha untuk menyeimbangkan keterampilan yang mereka miliki dengan target capaian mereka selama bekerja. Ketika mereka melakukan hal tersebut, mereka akan merasa antusias terhadap pekerjaan dan tingkat *work engagement* pada dosen akan semakin meningkat.

Tugas pokok pada pekerjaan dosen yaitu menjalankan proses pengajaran, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen yang memiliki *designing competition* tinggi, mereka akan lebih antusias untuk bisa menyetarakan keterampilan yang dimiliki dengan target capaian mereka sehingga aktivitas pekerjaan menjadi lebih menantang dibandingkan dengan membuat pekerjaan mereka menjadi lebih menyenangkan untuk dilakukan. Hal tersebut karena *designing competition* mendorong emosi positif *enthusiasm* yang membuat dosen bersemangat dan tertantang untuk melakukan tugas pekerjaan mereka. Dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya, mereka akan berusaha untuk menyeimbangkan keterampilan yang dimiliki dan membuat target pencapaian seperti dosen akan mencoba mencari cara terbaik dalam melaksanakan proses pembelajaran agar mudah dipahami dan mahasiswa mendapatkan nilai terbaik dari matakuliah. Dosen dapat menetapkan target dalam menghasilkan karya ilmiah yang berkualitas dan terakreditasi dikanca nasional maupun internasional dari tahun ketahun guna memiliki posisi penting pada struktur organisasi di perguruan tinggi yang ia tempati saat ini. Dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat, dosen memacu diri untuk memberikan bukti atas keilmuan yang dimiliki agar membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi di masyarakat melalui hasil riset maupun pelatihan.

Sementara itu, *designing fun* menciptakan suatu hal yang menyenangkan pada pekerjaan dan menimbulkan emosi positif berupa *enjoyment* yang membuat mereka senang dan gembira ketika melakukan pekerjaan. Dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya, dosen dapat melakukan gurauan dengan mahasiswa ketika melaksanakan perkuliahan, melakukan candaan dengan rekan kerja dosen ketika menjalankan penelitian bersama maupun ketika memberikan pelatihan kepada masyarakat (PKM) agar menciptakan aktivitas pekerjaan mereka menjadi lebih menyenangkan. Dosen yang memiliki tingkat *designing competition* yang tinggi dibandingkan dengan *designing fun* akan membuat tugas pekerjaan yang mereka lakukan menjadi lebih efektif, karena dalam menjalankan pemenuhan Beban Kerja Dosen (BKD) diperlukan antusiasme untuk menghasilkan kinerja lebih baik dibandingkan adanya rasa senang dan gembira yang di rasakan dosen ketika bekerja.

Dosen yang memiliki tingkat *designing competition* yang tinggi akan berusaha untuk mempertahankan kinerja terbaik mereka dengan memacu diri dalam mencapai kinerja terbaik dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi. Seperti, dosen akan antusias mencoba mencari cara mengenai pembelajaran terbaru agar membantu mahasiswa dalam memahami materi perkuliahan. Dosen akan memacu diri untuk dapat mencapai tujuan mereka dalam pembuatan karya ilmiah yang memiliki akreditasi yang lebih baik dari karya ilmiah sebelumnya. Mereka akan menantang diri untuk membuat penelitian yang dapat bermanfaat di masyarakat sekitar. Hal tersebut dilakukan oleh dosen bukan karena kebijakan yang ditetapkan universitas, melainkan dilakukan karena mereka menikmati proses yang mereka lakukan untuk mencapai prestasi yang lebih baik sebagai seorang dosen. Dengan adanya perilaku yang ditunjukan oleh dosen tersebut, mereka akan merasa puas dan terus mempertahankan kinerja terbaik mereka sehingga dapat diketahui bahwa dosen tersebut memiliki tingkat *designing competition* yang

tinggi.

## D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Partisipan Dosen pada penelitian ini memiliki tingkat *playful work design* yang tinggi yaitu sebesar 97,89%
2. Partisipan Dosen pada penelitian ini memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi yaitu sebesar 98,95%
3. *Playful work design* memberikan pengaruh besar terhadap *work engagement* pada partisipan Dosen penelitian ini sebesar 60,4%.
4. Aspek *playful work design* yang memiliki pengaruh terbesar terhadap *work engagement* pada partisipan Dosen penelitian ini adalah designing competition dengan kontribusi sebesar 38,9%.

**Acknowledge**

Alhamdulilah, puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan program studi sarjana psikologi. Kemudian peneliti mengucapkan terimakasih kepada Hendro Prakoso, Drs., M.Si., Psikolog dan Rizka Hadian Permana, S.Psi., M.Psi.,Psikolog selaku dosen pembimbing, responden dosen pada penelitian ini, keluarga, rekan kuliah, serta pihak-pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

**Daftar Pustaka**

[1] Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*. DOI: 10.1080/02678370802393649

[2] Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. New York: Psychology Press.

[3] Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. https://doi.org/10.1080/1359432x.2010.485352

[4] Bakker, A. B., Scharp, Y. S., Breevaart, K., & de Vries, J. D. (2020). Playful Work Design: Introduction of a New Concept. *The Spanish Journal of Psychology*. doi:10.1017/SJP.2020.20

[5] Dancey, C. P., Reidy, J. (2017). Statistics without Maths for Psychology 7th edition. Pearson.

[6] Frederickson, B., & Joiner, T. (2002). Positive Emotions Trigger Upward Spirals Toward Emotional Well-Being. *Psychological Science*.l

[7] Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi. (2021). Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen

[8] Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, *3*(1), 71-92.

[9] Scharp, Y. S., Breevaart, K., Bakker, A. B., & van der Linden, D. (2019). Daily playful work design: A trait activation perspective. *Journal of Research in Personality*. https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103850

[10] Scharp, Y. S., Bakker, A. B., Breevaart, K., Kruup, K., & Uusberg, A. (2020). Playful Work Design: Conceptualization, Measurement, and Validity. *Human Relations*.

[11] Scharp, Y. S., Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2021). Using Playful Work Design to Deal With Hindrance Job Demands: A Quantitative Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology*. http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000277

[12] Smith, S. (2013) Determining Sample Size: How to Ensure You Get the Correct Sample Size. E-Book (c) Qualtrics Online Sample.

[13] Sutisna, A. J., Prakoso, H., Putera, V., S. (2020). Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan PT. X. *Prosiding Psikologi*, 6 (2).

[14] Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, *12*(1), 23–31. https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8

[15] PDDikti. (2018, Desember). Statistik Perguruan Tinggi. https://pddikti.kemdikbud.go.id/pt

[16] Scharp, Y. S., Bakker, A. B., Breevaart, K., Kruup, K., & Uusberg, A. (2022). Playful work design: Conceptualization, measurement, and validity. *Human Relations*, 001872672110709. https://doi.org/10.1177/00187267211070996

[17] Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual.* Utrecht: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.

[18] Sharma, R. R., & Sharma, N. P. (2015). Opening the gender diversity black box: causality of perceived gender equity and locus of control and mediation of work engagement in employee well-being. *Frontiers in Psychology*, *6*, 1371.

[19] Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta

[20] Van Vleet, M., & Feeney, B. C. (2015). Play behavior and playfulness in adulthood. Social and Personality Psychology Compass.

[21] Wahyudi, W. (2021). Kinerja Dosen: Kontribusinya Terhadap Akreditasi Perguruan Tinggi. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, *3*(4), 401–410. https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.241