



Kesenjangan Pemanfaatan dan Pemaknaan SIGHAP: Studi Fenomenologi Deskriptif Karyawan Perusahaan Manufaktur Semen

Andik Sutikno, Gatot Kustiyadi, Grandys Frieska Prassida

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Internasional Semen Indonesia

andik.sutikno24@student.uisi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan memahami bagaimana karyawan mengalami dan memaknai pemanfaatan aplikasi kesehatan digital SIGHAP dalam konteks dukungan kesehatan kerja pada sebuah perusahaan manufaktur semen. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi deskriptif dan analisis Colaizzi. Data diperoleh melalui wawancara mendalam terhadap dua belas karyawan yang memiliki pengalaman langsung menggunakan SIGHAP, yaitu Informan 101–112. Analisis dilakukan melalui identifikasi pernyataan signifikan, unit makna, open/In Vivo coding, pengelompokan kategori dan tema, perumusan makna, deskripsi menyeluruh, serta struktur esensial. Hasil penelitian menghasilkan enam tema utama: SIGHAP sebagai media akses dan pemantauan kesehatan digital; medium pembentukan kesadaran dan pengelolaan diri; pengalaman perhatian organisasi; feedback dan tindak lanjut sebagai mekanisme pembentuk kebermaknaan; ruang suara karyawan; serta proses sosial dan digital. Temuan menunjukkan bahwa kebermaknaan SIGHAP tidak ditentukan oleh ketersediaan dan kemudahan teknologi saja. Karyawan memaknai aplikasi melalui kemampuan memahami kondisi diri, merasakan perhatian organisasi, mengetahui tujuan dan hasil asesmen, serta memperoleh umpan balik dan tindak lanjut. Integrasi Social Exchange Theory, Personal Engagement Theory, dan Sensemaking menunjukkan bahwa feedback dan tindak lanjut menjadi titik temu antara relasi karyawan-organisasi, keterlibatan personal, dan proses pembentukan makna. Dengan demikian, SIGHAP menjadi lebih bermakna ketika data kesehatan berubah menjadi pengetahuan bagi karyawan dan menjadi dasar respons atau tindakan yang relevan.

Kata kunci: Pemanfaatan SIGHAP, Pemaknaan SIGHAP, Fenomenologi Deskriptif, Karyawan, Perusahaan Manufaktur Semen

Abstract

This study aims to understand how employees experience and interpret the use of the SIGHAP digital health application in the context of occupational health support at a cement manufacturing company. The study employed a qualitative approach using a descriptive phenomenological method and Colaizzi's analysis. Data were obtained through in-depth interviews with twelve employees who had direct experience using SIGHAP, identified as Informants 101–112. The analysis involved identifying significant statements, meaning units, open/In Vivo coding, categorizing and grouping themes, formulating meanings, developing an exhaustive description, and constructing the essential structure. The findings generated six main themes: SIGHAP as a medium for digital health access and monitoring; a medium for developing health awareness and self-management; experiences of organizational care; feedback and follow-up as mechanisms for creating meaningful experiences; a space for employee voice; and social and digital processes. The findings indicate that the meaningfulness of SIGHAP is not determined solely by the availability and ease of use of the technology. Employees interpret the application through their ability to understand their personal health conditions, perceive organizational care, understand the purpose and results of assessments, and receive feedback and follow-up. The integration of Social Exchange Theory, Personal Engagement Theory, and Sensemaking demonstrates that feedback and follow-up serve as a point of convergence between employee–organization relationships, personal engagement, and meaning-making processes. Thus, SIGHAP becomes more meaningful when health data are transformed into knowledge for employees and serve as a basis for relevant responses or actions.

Keywords: SIGHAP Utilization, SIGHAP Meaning-Making, Descriptive Phenomenology, Employees, Cement Manufacturing Company

1. Pendahuluan

Transformasi digital telah memperluas penggunaan teknologi dalam penyelenggaraan layanan kesehatan di tempat kerja. Aplikasi kesehatan digital dapat memperluas akses terhadap informasi, asesmen, pemantauan, dan

dukungan kesehatan. Kajian mutakhir menunjukkan bahwa intervensi kesehatan digital di tempat kerja memiliki potensi untuk mendukung kesejahteraan, perilaku kesehatan, dan keterlibatan, tetapi hasilnya sangat dipengaruhi oleh desain intervensi, karakteristik pengguna, konteks organisasi, serta keberlanjutan penggunaan [1, 2, 3, 4, 5]. Pengembangan perangkat lunak kesehatan mental dan intervensi dengan elemen digital juga menunjukkan pentingnya akses, usability, dan dukungan implementasi [6, 7].

Dalam konteks organisasi, penggunaan aplikasi kesehatan digital tidak hanya merupakan persoalan interaksi manusia dengan teknologi. Karyawan juga menafsirkan mengapa organisasi menyediakan aplikasi, apa manfaatnya bagi dirinya, bagaimana informasi kesehatan diperlakukan, dan apakah terdapat respons setelah informasi diberikan. Studi tentang aplikasi promosi kesehatan di tempat kerja menunjukkan bahwa kenyamanan, kemudahan akses, umpan balik, dukungan sosial, privasi, dan hambatan teknis dapat membentuk pola penggunaan [8, 9, 10, 11]. Penelitian lain menunjukkan bahwa penerimaan dan pemanfaatan platform digital juga berkaitan dengan kejelasan informasi, trust, facilitating conditions, dan pengalaman pengguna [12].

Dalam konteks penelitian ini, SIGHAP digunakan sebagai aplikasi kesehatan digital internal pada sebuah perusahaan manufaktur semen untuk mendukung asesmen dan pemantauan kesehatan karyawan. Catatan internal yang menjadi pemicu penelitian menunjukkan adanya penurunan penggunaan aktif pada periode pengamatan. Angka penggunaan tersebut diperlakukan sebagai konteks fenomena, bukan sebagai bukti sebab penurunan. Karena penelitian berfokus pada pengalaman hidup karyawan, analisis diarahkan pada bagaimana karyawan memahami, menggunakan, dan memberi makna terhadap aplikasi tersebut.

Penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa intervensi digital di tempat kerja tidak selalu menghasilkan pola penggunaan dan hasil yang seragam. Tinjauan sistematis menemukan heterogenitas dalam efektivitas eHealth dan pentingnya feedback, monitoring, goal setting, serta dukungan sosial [10]. Studi lain menunjukkan bahwa keberlanjutan penggunaan aplikasi dapat menurun setelah fase awal penggunaan, sehingga engagement perlu dipahami sebagai proses yang dipengaruhi konteks [8]. Pada sisi mental health, tinjauan sistematis dan umbrella review menunjukkan bahwa efektivitas intervensi digital bervariasi menurut desain, isi, dan konteks implementasi [2, 13, 14]. Temuan empiris juga memperlihatkan manfaat potensial aplikasi kesehatan bagi kesejahteraan pekerja, tetapi sekaligus menunjukkan pentingnya implementasi, retensi, dan pengalaman pengguna [15, 16].

Kajian mutakhir mengenai workplace digitization juga menunjukkan bahwa pengalaman pekerja dapat dipengaruhi oleh human-centered design, technostress, digital anxiety, dan kondisi kerja yang menyertai teknologi [17, 18, 19]. Sementara itu, studi mengenai platform kesehatan mental digital menekankan pentingnya usability, acceptability, trust, dan facilitating conditions [11, 12]. Dalam perspektif hubungan karyawan-organisasi, perceived organizational support juga relevan untuk membaca bagaimana fasilitas dan perhatian organisasi dimaknai oleh karyawan [20]. Celah penelitian terletak pada masih terbatasnya kajian yang secara khusus menggambarkan bagaimana karyawan memaknai aplikasi kesehatan digital internal melalui pengalaman sehari-hari, termasuk bagaimana data kesehatan berubah menjadi kesadaran diri, bagaimana perhatian organisasi dirasakan, dan bagaimana feedback atau tindak lanjut memengaruhi kebermaknaan penggunaan. Penelitian ini menempatkan pengalaman hidup karyawan sebagai pusat analisis melalui fenomenologi deskriptif. Kebaruan penelitian terletak pada konteks aplikasi kesehatan digital internal pada lingkungan manufaktur semen, fokus pada proses pemaknaan, dan integrasi Social Exchange Theory (SET), Personal Engagement Theory (PET), serta Sensemaking.

Pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut: bagaimana karyawan mengalami dan memaknai pemanfaatan SIGHAP dalam konteks dukungan kesehatan kerja organisasi? Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan pengalaman penggunaan, mengeksplorasi dinamika kemudahan dan hambatan, serta memahami makna yang dikonstruksikan karyawan terhadap SIGHAP.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi deskriptif. Pendekatan tersebut dipilih karena fokus penelitian adalah pengalaman hidup karyawan dalam memanfaatkan SIGHAP, bukan pengukuran variabel atau pengujian hubungan antarvariabel. Fenomenologi deskriptif memberi ruang untuk menggambarkan pengalaman sebagaimana dialami partisipan, sedangkan analisis Colaizzi digunakan untuk menata pengalaman dari transkrip menuju tema dan struktur esensial [21, 22, 23]. Perspektif fenomenologis

dalam penelitian teknologi juga menekankan pentingnya memahami pengalaman pengguna sebagaimana dialami dalam konteksnya, bukan hanya melalui ukuran adopsi atau usability [21].

Partisipan dipilih secara purposive berdasarkan pengalaman langsung menggunakan SIGHAP. Dua belas informan, Informan 101–112, berasal dari konteks kerja yang beragam, termasuk operasional, produksi, pemeliharaan, keselamatan dan kesehatan kerja, human capital, komunikasi perusahaan, logistik, manajemen mutu, dan fungsi pendukung. Keragaman dipertahankan untuk menangkap variasi pengalaman dan kasus kontras.

Tabel 1. Karakteristik ringkas informan dan kontribusi tematik

Kode	Konteks pengalaman utama	Kontribusi tematik
101	Packing/cargo dan fungsi teknis	Monitoring, feedback/follow-up
102	Perencanaan dan evaluasi pemeliharaan	Akses, health history, organizational care
103	Perencanaan dan evaluasi produksi	Awareness, monitoring longitudinal, reminder
104	Fungsi pendukung/operasional	Access context, peer explanation, goal clarity
105	Human capital dan talent mobility	Self-awareness, self-regulation
106	Keselamatan, kesehatan kerja, lingkungan	Preventive orientation, consultation
107	Logistik, produksi, distribusi	Situational self-monitoring, connectivity
108	Komunikasi perusahaan dan CSR	Awareness, acceptance, socialization
109	Pemeliharaan dan rekayasa	Assessment-to-action, coaching, follow-up
110	Workshop kelistrikan/perencanaan	Usability ≠ utilization, goal clarity
111	Manajemen operasi	Employee voice, organizational response
112	Manajemen mutu/evaluasi produk	Convenience, self-development

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pedoman semi-terstruktur. Pertanyaan mencakup pengalaman awal mengenal SIGHAP, pengalaman penggunaan, manfaat, persepsi dukungan organisasi, hambatan, makna penggunaan, dimensi sosial, dan harapan terhadap pengembangan aplikasi. Wawancara berlangsung sekitar 45–60 menit, direkam dengan persetujuan partisipan, ditranskripsikan, dan dilengkapi catatan lapangan. Peneliti menerapkan reflektivitas dan bracketing karena memiliki posisi sebagai bagian dari organisasi yang menyediakan aplikasi.

Analisis data mengikuti logika Colaizzi: familiarisasi terhadap transkrip, identifikasi pernyataan signifikan, perumusan makna, pengelompokan tema, penyusunan deskripsi menyeluruh, perumusan struktur fundamental, dan verifikasi hasil kepada partisipan. Proses tersebut diperkuat dengan coding bergaya NVivo melalui meaning units, open/In Vivo coding, refined coding, categories, subthemes, themes, formulated meanings, constant comparison, serta pemeliharaan kasus kritis/negatif.

Trustworthiness dijaga melalui credibility, transferability, dependability, dan confirmability [24]. Credibility diperkuat melalui wawancara mendalam dan member checking. Transferability didukung oleh deskripsi konteks dan variasi informan. Dependability dijaga melalui dokumentasi proses penelitian, sedangkan confirmability didukung oleh audit trail, jurnal reflektif, transkrip, dan keputusan pengodean. Kerahasiaan identitas dilindungi dengan kode Informan 101–112. Nama organisasi dalam artikel ini dianonimkan sebagai “Perusahaan Manufaktur Semen” untuk menjaga kerahasiaan konteks organisasi.

Interpretasi teori dilakukan setelah tema empiris terbentuk. SET digunakan untuk membaca persepsi perhatian organisasi dan harapan resiprositas; PET digunakan untuk membaca keterlibatan kognitif, emosional, dan perilaku; Sensemaking digunakan untuk membaca proses perubahan pengalaman dan data menjadi pengetahuan, refleksi, serta kemungkinan tindakan. Ketiga perspektif tidak dipakai sebagai kategori yang dipaksakan pada setiap informan dan tidak digunakan untuk menguji hubungan kausal. PET berangkat dari kondisi psikologis yang memungkinkan personal engagement [25], sedangkan SET menekankan hubungan pertukaran dan resiprositas [26, 27]. Sensemaking digunakan untuk memahami bagaimana individu dan kelompok memberi arti terhadap pengalaman dan informasi yang ambigu [28, 29].

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Gambaran Umum Temuan

Analisis terhadap Informan 101–112 menghasilkan enam tema utama. Tema tersebut memperlihatkan bahwa SIGHAP dialami bukan semata sebagai alat pengisian asesmen, tetapi sebagai rangkaian pengalaman yang bergerak dari akses, informasi, kesadaran diri, perhatian organisasi, umpan balik, suara karyawan, hingga konteks sosial dan digital. Variasi pengalaman juga menjadi bagian penting karena beberapa informan mengakui kemudahan aplikasi, sementara lainnya menyoroti keterbatasan akses, tujuan yang belum jelas, kebutuhan reminder, kualitas jawaban, dan tidak adanya tindak lanjut.

Tabel 2. Sintesis enam tema hasil penelitian

Tema	Makna utama	Informan pendukung
1. Akses & monitoring	Akses fleksibel berkembang menjadi pemantauan diri melalui riwayat dan perbandingan	101–112
2. Self-awareness & self-management	Asesmen menjadi pengetahuan diri, refleksi, dan kemungkinan pengelolaan diri	103, 105, 107–109, 112
3. Organizational care	Keberadaan SIGHAP dibaca sebagai perhatian terhadap kondisi karyawan	101–112
4. Feedback & follow-up	Data menjadi bermakna ketika hasil dipahami dan memperoleh respons/tindak lanjut	101, 103, 109–111
5. Employee voice	SIGHAP menjadi ruang menyampaikan kondisi, keluhan, kebutuhan, dan harapan	101, 109, 111
6. Proses sosial & digital	Pemanfaatan dibentuk oleh peer support, sosialisasi, akses, perangkat, konektivitas	104, 107, 108, 111

3.2. SIGHAP sebagai Media Akses dan Pemantauan Kesehatan Digital

Sebagian informan mengalami SIGHAP sebagai sarana yang mudah diakses dan dapat digunakan secara mandiri. Informan 103 menyebut aplikasi “mudah diakses”, Informan 105 menyebutnya “untuk kesehatan kita”, dan Informan 112 mengaitkan aplikasi dengan kemudahan akses layanan. Pengalaman ini sejalan dengan literatur workplace health apps yang menempatkan convenience, accessibility, dan personalization sebagai potensi kekuatan, meskipun manfaat tersebut tetap dipengaruhi konteks implementasi [4, 9].

Makna akses meningkat ketika informasi dapat disimpan dan digunakan kembali. Informan 102 menekankan bahwa catatan kesehatan dapat dilihat dan disimpan, sedangkan Informan 112 mengharapkan adanya “resume” dan “riwayatnya”. Informan 103 menginginkan perbandingan antarperiode melalui pengukuran ulang. Dengan demikian, pengalaman akses berkembang menjadi pemantauan ketika data tidak berhenti pada satu kali pengisian.

Namun, kemudahan teknis tidak identik dengan kemudahan akses dalam konteks kerja. Informan 104 menyatakan “tidak semua orang pegang laptop” dan mengusulkan “ruang khusus” untuk penggunaan SIGHAP. Informan 107 juga menunjukkan bahwa konektivitas menjadi bagian dari pengalaman aktual. Temuan ini menunjukkan bahwa akses dipengaruhi oleh perangkat, lokasi kerja, mobilitas, jaringan, dan kesempatan membuka aplikasi. Karena itu, variasi penggunaan tidak dapat langsung dibaca sebagai perbedaan kemauan individual.

Secara fenomenologis, tema ini dapat dirumuskan sebagai: SIGHAP dimaknai sebagai perluasan akses terhadap asesmen dan informasi kesehatan yang memungkinkan pemantauan kondisi diri secara lebih fleksibel. Akan tetapi, kebermaknaan pemantauan membutuhkan kesinambungan, riwayat, hasil yang dapat dipahami, dan konteks akses yang mendukung.

3.3. SIGHAP sebagai Medium Self-Awareness dan Self-Management

Pengalaman Informan 103 menunjukkan perubahan dari “sebelumnya tidak tahu jadi tahu”. Informan 108 menyatakan “kita tahu kondisi kita itu seperti apa”, sedangkan Informan 112 juga memaknai aplikasi sebagai sarana untuk mengetahui kondisi diri. Informan 105 mengaitkan penggunaan dengan pengalaman “lebih

mengenal diri saya” dan menjadi “lebih aware”. Data tersebut memperlihatkan bahwa asesmen dipahami sebagai pintu masuk pembentukan pengetahuan mengenai diri.

Pengetahuan tersebut pada sebagian informan berkembang menjadi refleksi dan pengelolaan diri. Informan 104 mempertanyakan “saya ini butuhnya apa”, Informan 109 menyoroti “kekurangan kita di mana” dan “bagaimana kita bisa memperbaiki diri”, sedangkan Informan 105 menyatakan “saya perlu istirahat atau jeda dulu”. Informan 107 menggunakan aplikasi secara situasional ketika mengalami lelah atau penat untuk “mengontrol tingkat kecapekan”. Informan 106 memberi makna preventif melalui “deteksi dini sebelum terjadi sesuatu”, sementara Informan 112 memandang hasil sebagai “pedoman atau petunjuk untuk perbaikan diri”.

Pola pengalaman yang paling kuat dapat dirumuskan sebagai asesmen → informasi → awareness → reflection → self-regulation/action. Namun, rangkaian ini bukan urutan wajib bagi seluruh informan. Penggunaan dapat tetap situasional dan dipicu reminder. Informan 103 juga mengemukakan “tidak ada reminder” sebagai kondisi yang memengaruhi konsistensi. Selain itu, ia menyampaikan bahwa jawaban pada pengisian berikutnya berpotensi “disiasati”. Temuan ini dipertahankan sebagai pengalaman individual yang menunjukkan pentingnya integritas data, bukan sebagai generalisasi terhadap seluruh pengguna.

Dari perspektif PET, pengalaman tersebut menunjukkan keterlibatan kognitif ketika karyawan berusaha memahami kondisi diri, keterlibatan emosional ketika pengalaman aplikasi dikaitkan dengan perhatian terhadap kesehatan, dan keterlibatan perilaku ketika karyawan mengisi, memantau, berbagi, atau mengambil tindakan personal. Temuan sekaligus menunjukkan bahwa engagement tidak otomatis muncul hanya karena aplikasi tersedia.

3.4. SIGHAP sebagai Pengalaman Organizational Care

SIGHAP juga memperoleh makna relasional. Informan 102 mengaitkan aplikasi dengan pertanyaan “bagaimana kondisi manusia yang bekerja itu mendapatkan perhatian”, sedangkan Informan 107 menyatakan “perusahaan ini sudah memberikan perhatian”. Informan 111 menyebut “karyawan juga aset”. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keberadaan aplikasi dapat ditafsirkan sebagai sinyal bahwa kondisi manusia di balik pekerjaan memperoleh ruang dalam organisasi.

Pada Informan 105, perhatian bahkan memperoleh dimensi emosional melalui pengalaman “lebih tenang dan lebih enjoy”. Namun, pengalaman perhatian tidak selalu lengkap. Informan 101 menyampaikan “tidak ada respon” dan mempertanyakan “tindaklanjut dari itu”, sementara Informan 103 menyebut “tidak selalu ada follow up”. Dengan demikian, terdapat perbedaan antara care yang dipersepsikan melalui penyediaan fasilitas dan care yang dirasakan melalui respons.

Dalam kerangka SET, SIGHAP dapat dipahami sebagai salah satu sumber daya yang disediakan organisasi dalam relasi pertukaran. Akan tetapi, penelitian tidak menunjukkan bahwa penyediaan SIGHAP otomatis menghasilkan loyalitas, komitmen, produktivitas, atau perilaku ekstra-peran. Yang lebih kuat dari data adalah bahwa persepsi perhatian menjadi lebih konkret ketika informasi karyawan memperoleh respons yang dapat dipahami. Interpretasi ini konsisten dengan konsep perceived organizational support yang menekankan bahwa pengalaman dukungan terbentuk melalui penilaian karyawan terhadap tindakan dan perhatian organisasi [27].

3.5. Feedback dan Follow-up sebagai Mekanisme Pembentuk Kebermaknaan

Tema feedback dan tindak lanjut merupakan temuan sentral. Informan 101 menekankan “tindaklanjut dari itu” dan menggambarkan pengalaman “tidak ada respon”. Informan 109 mengharapkan “tindak lanjut terkait hasil”, mengetahui “kekurangan kita di mana”, “kelebihan kita di mana”, dan “bagaimana kita bisa memperbaiki diri”. Informan 110 menilai aplikasi mudah tetapi “kita belum tahu goal-nya ini di mana”, menyebut aplikasi masih “baru pada tahap kolek data”, dan mengharapkan “resume dan guidance atau feedback”. Temuan ini konsisten dengan literatur eHealth yang menempatkan feedback, monitoring, goals, dan dukungan sebagai komponen penting dalam keterlibatan dan keberlanjutan penggunaan [10, 16].

Informan 103 menempatkan perbandingan data dan pengukuran ulang sebagai bagian dari pemantauan, serta menyoroti kebutuhan reminder. Dengan demikian, feedback tidak hanya berupa pesan dari organisasi. Ringkasan

hasil, interpretasi, perbandingan antarperiode, guidance, coaching, dan reminder dapat berfungsi sebagai mekanisme yang menghubungkan asesmen sebelumnya dengan penggunaan berikutnya.

Kasus Informan 111 memperkuat sisi organisasional. Ia menyebut adanya “kesempatan kita menceritakan atau menyampaikan apa yang kita rasakan”, termasuk “keluhan ataupun keinginan”, tetapi juga mengalami “tidak ada tindak lanjut”. Ia bahkan mengharapkan “ada advice atau masukan” meskipun kondisi stres dan kesehatan berada pada keadaan aman. Temuan ini menunjukkan bahwa suara karyawan memperoleh makna lebih kuat ketika informasi yang disampaikan tidak berhenti sebagai disclosure.

Secara konseptual, feedback menjadi titik temu tiga perspektif. Dalam Sensemaking, feedback membantu karyawan memahami arti hasil. Dalam PET, feedback memberi alasan dan arah untuk memperhatikan hasil serta melakukan tindakan. Dalam SET, feedback merupakan respons organisasi terhadap informasi yang telah diberikan karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan studi digital health workplace yang menunjukkan bahwa engagement dan acceptability tidak hanya bergantung pada keberadaan teknologi, tetapi pada bagaimana teknologi memberi informasi yang berguna, mendukung tindakan, dan terintegrasi dengan proses organisasi [3, 5]. Karena itu, kebermaknaan SIGHAP bersifat prosedural: asesmen → hasil → interpretasi → feedback → tindakan/follow-up → reassessment apabila diperlukan.

3.6. SIGHAP sebagai Employee Voice dan Respons Organisasi

Pengalaman Informan 111 memperluas makna SIGHAP dari alat asesmen menjadi ruang suara karyawan. Karyawan dapat menyampaikan kondisi, keluhan, kebutuhan, dan harapan. Informan 101 menambahkan kebutuhan terhadap sistem yang “lebih komunikatif”, sedangkan Informan 109 menggunakan gagasan “coaching clinic” dan “rapor hasil pengukuran” untuk menggambarkan kebutuhan terhadap komunikasi dan pendampingan yang lebih substantif.

Temuan penting adalah perbedaan antara kesempatan berbicara dan pengalaman komunikasi dua arah. SIGHAP dapat menyediakan ruang untuk memasukkan informasi, tetapi ketika tidak ada feedback atau tindak lanjut, suara tersebut dapat berhenti pada penyampaian satu arah. Penelitian tidak menyimpulkan bahwa employee voice secara otomatis meningkatkan engagement organisasi. Temuan hanya menunjukkan bahwa voice menjadi lebih bermakna ketika informasi yang disampaikan memperoleh respons yang dapat dipahami.

3.7. SIGHAP sebagai Proses Sosial dan Digital

Pemanfaatan SIGHAP tidak berlangsung dalam ruang individual yang terpisah dari lingkungan kerja. Informan 104 menunjukkan peran penjelasan kepada rekan kerja; Informan 107 menggambarkan penggunaan dalam konteks mobilitas dan pengalaman lelah; Informan 108 menunjukkan variasi penerimaan serta kebutuhan bantuan dan sosialisasi; sedangkan Informan 111 menunjukkan praktik berbagi pengalaman dan saling mengingatkan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemahaman tentang tujuan dan manfaat aplikasi dapat dibentuk melalui percakapan, peer support, rekomendasi, dan pengalaman bersama. Di sisi lain, kondisi digital seperti perangkat, konektivitas, dan kesempatan mengakses aplikasi turut membatasi atau memungkinkan penggunaan. Karena itu, ketersediaan teknologi merupakan kondisi awal, sedangkan penggunaan aktual dibentuk melalui interaksi sosial dan konteks kerja.

Dalam perspektif Sensemaking, proses sosial membantu individu membangun pemahaman mengenai arti aplikasi. Dalam PET, dukungan sosial dapat memperkuat keterlibatan kognitif dan perilaku, tetapi tidak bersifat deterministik. Dalam SET, interaksi sosial menjadi bagian dari lingkungan pertukaran yang menyertai hubungan karyawan dengan organisasi. Temuan ini sejalan dengan kajian sensemaking pada transformasi digital yang menunjukkan bahwa makna teknologi berkembang melalui interpretasi sosial dan pengalaman dalam konteks kerja [30].

3.8. Integrasi SET–PET–Sensemaking

Integrasi teori memperlihatkan tiga lapisan pemaknaan yang saling melengkapi. Lapisan relasional dibaca melalui SET: organisasi menyediakan fasilitas, karyawan memberikan informasi, dan karyawan mengharapkan

respons. Lapisan keterlibatan dibaca melalui PET: karyawan memahami hasil, merasakan perhatian, mengisi, memantau, berbagi, atau mengambil tindakan. Lapisan pemaknaan dibaca melalui Sensemaking: pengalaman dan data kesehatan diubah menjadi pengetahuan yang dapat dipahami dan digunakan. Integrasi ini memperluas pembacaan engagement dari sekadar frekuensi perilaku menjadi pengalaman kognitif, emosional, dan perilaku [25], serta menempatkan proses pemaknaan sebagai aktivitas sosial yang terus diperbarui [28, 29].

Integrasi teori memperlihatkan tiga lapisan pemaknaan yang saling melengkapi. Lapisan relasional dibaca melalui SET: organisasi menyediakan fasilitas, karyawan memberikan informasi, dan karyawan mengharapkan respons. Lapisan keterlibatan dibaca melalui PET: karyawan memahami hasil, merasakan perhatian, mengisi, memantau, berbagi, atau mengambil tindakan. Lapisan pemaknaan dibaca melalui Sensemaking: pengalaman dan data kesehatan diubah menjadi pengetahuan yang dapat dipahami dan digunakan.

Tabel 3. Integrasi tiga perspektif teoretis

Lapisan	Perspektif	Temuan kunci
Relasional	SET	Perhatian organisasi dan harapan respons; reciprocity menjadi lebih nyata melalui feedback.
Keterlibatan	PET	Kognitif: memahami kondisi; emosional: merasa diperhatikan; perilaku: mengisi, memantau, berbagi.
Pemaknaan	Sensemaking	Data menjadi informasi, kemudian refleksi dan kemungkinan tindakan.
Titik temu	SET + PET + Sensemaking	Feedback/follow-up menghubungkan data, makna, engagement, dan respons organisasi.

Berdasarkan integrasi tersebut, model pengalaman SIGHAP dapat digambarkan melalui dua alur. Alur personal bergerak dari asesmen menuju informasi, kesadaran diri, refleksi, dan kemungkinan pengelolaan diri atau tindakan. Alur organisasional bergerak dari penyampaian kondisi menuju informasi organisasi, feedback atau respons, pengalaman diperhatikan, dan kemungkinan tindak lanjut. Feedback dan follow-up menjadi titik temu kedua alur.



Gambar 1. Model integratif pemaknaan SIGHAP berbasis SET–PET–Sensemaking

Model tersebut bukan model kausal statistik. Model merupakan representasi struktur pengalaman yang dibangun melalui sintesis fenomenologis. Kasus kritis memperlihatkan bahwa aplikasi yang mudah digunakan belum tentu digunakan konsisten ketika goal, hasil, reminder, akses, atau tindak lanjut belum jelas. Dengan demikian, kebermaknaan SIGHAP terbentuk bukan pada teknologi saja, tetapi pada hubungan antara data, makna, keterlibatan, dan respons.

Temuan juga menegaskan pentingnya membedakan usability dan utilization. Informan 110 mengakui aplikasi mudah, tetapi penggunaan jarang karena tujuan dan hasil belum jelas. Temuan ini memperkaya pembahasan adopsi teknologi dengan menunjukkan bahwa kemudahan antarmuka tidak cukup untuk membentuk makna penggunaan. Pengguna membutuhkan alasan, hasil yang dapat dipahami, dan next action. Literatur terbaru mengenai digital platform di tempat kerja juga menempatkan kejelasan informasi, perceived usefulness, trust, dan facilitating conditions sebagai faktor yang berkaitan dengan penerimaan dan pemanfaatan [11, 12].

Pada saat yang sama, penelitian mempertahankan negative/critical cases. Informan 101 menunjukkan gap respons; Informan 103 menunjukkan kebutuhan reminder dan potensi masalah integritas jawaban; Informan 104 menunjukkan batas akses perangkat; Informan 107 menunjukkan konektivitas; Informan 108 menunjukkan penerimaan yang tidak seragam; Informan 110 menunjukkan goal clarity; dan Informan 111 menunjukkan

employee voice yang belum selalu berkembang menjadi dialog. Variasi tersebut memperkuat bahwa pengalaman SIGHAP bersifat kontekstual.

Struktur tersebut juga menjelaskan mengapa penggunaan yang rendah tidak dapat langsung ditafsirkan sebagai penolakan terhadap teknologi. Penggunaan dapat dipengaruhi oleh tujuan yang belum jelas, tidak adanya reminder, keterbatasan perangkat, konektivitas, kebutuhan bantuan, penerimaan sosial, dan pengalaman terhadap hasil. Sebaliknya, ketika karyawan dapat memahami kondisi diri, melihat manfaat, memperoleh dukungan sosial, dan menerima respons, aplikasi dapat memperoleh makna yang lebih kuat. Kesimpulan ini tetap berada pada tingkat pengalaman dan pemaknaan, bukan klaim hubungan sebab-akibat.

Feedback menjadi penghubung karena memiliki fungsi ganda. Bagi karyawan, feedback mengurangi jarak antara data dan pemahaman. Bagi organisasi, feedback menunjukkan bahwa informasi yang disampaikan memperoleh perhatian dan diproses. Bagi keterlibatan, feedback memberikan alasan untuk kembali memperhatikan aplikasi dan hasilnya. Dengan demikian, makna SIGHAP tidak melekat secara otomatis pada fitur digital, tetapi muncul melalui proses yang menghubungkan informasi dengan pemahaman dan respons.

Jika seluruh tema dirangkai, pengalaman SIGHAP dapat dipahami melalui dua alur yang saling berhubungan. Alur personal dimulai dari akses dan asesmen, menghasilkan informasi mengenai kondisi diri, kemudian membuka kemungkinan awareness, refleksi, self-regulation, dan tindakan. Alur organisasional dimulai ketika karyawan memasukkan kondisi atau kebutuhan ke dalam sistem. Informasi tersebut kemudian menjadi bagian dari pengetahuan organisasi dan diharapkan memperoleh feedback, respons, atau tindak lanjut. Kedua alur tidak selalu berlangsung lengkap, tetapi memperlihatkan pola makna yang konsisten pada informan yang berbeda.

3.8.1. Struktur Esensial Pengalaman

Kasus kritis juga muncul pada kualitas dan kesinambungan informasi. Informan 103 mengharapkan pengukuran ulang dan perbandingan data, tetapi sekaligus mengemukakan kemungkinan jawaban dapat “disiasati” pada pengisian berikutnya. Informan 101 dan 111 menunjukkan kesenjangan antara penyampaian informasi dengan respons yang dirasakan. Informan 110 menempatkan aplikasi pada tahap “kolek data” ketika hasil dan dampak belum terlihat. Dengan mempertahankan kasus-kasus tersebut, struktur fenomena tidak direduksi menjadi narasi bahwa seluruh karyawan menerima SIGHAP secara positif.

Perbandingan konstan antarinforman memperlihatkan bahwa tema-tema penelitian tidak berdiri sebagai pengalaman yang sepenuhnya seragam. Pada sisi akses, Informan 102, 103, 105, 106, 107, dan 112 menggambarkan fleksibilitas atau kemudahan, sedangkan Informan 104 memperlihatkan batas akses perangkat dan kebutuhan ruang khusus. Pada sisi keterlibatan, Informan 105 menunjukkan penggunaan yang masih dipicu pengingat, Informan 107 menggunakan aplikasi secara situasional ketika lelah, sedangkan Informan 110 menilai aplikasi mudah tetapi belum cukup jelas tujuan dan hasilnya. Perbandingan ini memperlihatkan bahwa satu indikator seperti kemudahan penggunaan tidak cukup untuk menjelaskan pola pemanfaatan.

3.8.2. Constant Comparison dan Kasus Kritis

3.9. Implikasi Manajerial

Temuan memberikan implikasi bahwa penguatan pemanfaatan SIGHAP perlu bergerak dari orientasi data collection menuju data-to-action. Karyawan perlu memahami tujuan asesmen, manfaat bagi dirinya, bentuk hasil yang akan diterima, dan apa yang dapat dilakukan setelah asesmen. Fitur resume, riwayat, guidance, reminder, perbandingan hasil, dan jalur konsultasi dapat diprioritaskan sesuai kebutuhan pengguna dan kewenangan organisasi. Arah ini konsisten dengan bukti bahwa desain digital workplace health perlu menempatkan kebutuhan pengguna, keterjangkauan, manfaat yang jelas, dan dukungan implementasi sebagai bagian dari desain intervensi [3, 4, 5].

Pengelola juga perlu membangun mekanisme feedback yang jelas. Feedback tidak harus selalu berupa intervensi khusus; penjelasan hasil atau guidance yang tepat dapat menjadi respons bermakna. Untuk pekerja dengan keterbatasan akses, dukungan perangkat atau titik akses dapat dipertimbangkan. Sosialisasi sebaiknya mempertimbangkan konteks unit dan memanfaatkan peer support ketika relevan.

Aspek etika juga penting. Informasi kesehatan merupakan informasi sensitif. Pengelola perlu menjaga batas antara data kesehatan dan keputusan manajerial serta memastikan employee voice tidak otomatis diperlakukan sebagai indikator kinerja individu. Kejelasan mengenai tujuan, kerahasiaan, dan penggunaan data juga penting untuk mendukung pengisian yang autentik.

3.10. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua belas informan dan tidak dimaksudkan untuk menghasilkan generalisasi statistik. Temuan merepresentasikan bagaimana karyawan mengalami dan memaknai SIGHAP, bukan pengukuran objektif mengenai efektivitas aplikasi. Penelitian juga tidak menguji hubungan kausal antara penggunaan SIGHAP dengan produktivitas, keselamatan, kesehatan, loyalitas, atau komitmen. Kendala perangkat dan konektivitas dibahas sebagai pengalaman pengguna, bukan sebagai audit teknis. Selain itu, variasi konteks kerja dapat memengaruhi pengalaman sehingga transfer temuan ke organisasi lain perlu mempertimbangkan kesesuaian konteks.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memaknai SIGHAP sebagai pengalaman yang berlapis, bukan sekadar aplikasi pengisian asesmen kesehatan. Enam tema yang terbentuk mencakup akses dan pemantauan kesehatan digital, self-awareness dan self-management, organizational care, feedback dan follow-up, employee voice, serta proses sosial dan digital. Keenam tema tersebut memperlihatkan bahwa makna SIGHAP dibentuk oleh interaksi antara pengalaman personal, relasi dengan organisasi, dan konteks kerja. Temuan paling sentral adalah bahwa feedback dan tindak lanjut menjadi mekanisme penting dalam mengubah data menjadi pengalaman yang bermakna. Pada sisi personal, hasil asesmen dapat menjadi pengetahuan, kesadaran, refleksi, dan kemungkinan pengelolaan diri. Pada sisi organisasional, informasi yang diberikan karyawan dapat menjadi dasar respons dan pengalaman diperhatikan. Integrasi SET, PET, dan Sensemaking memperlihatkan bahwa ketiga perspektif bertemu pada proses feedback yang menghubungkan relasi, keterlibatan, pemaknaan, dan tindakan. Dengan demikian, esensi fenomena dapat dirumuskan bahwa SIGHAP menjadi lebih bermakna ketika data kesehatan berubah menjadi pengetahuan bagi karyawan dan menjadi dasar respons atau tindakan yang relevan dalam organisasi. Temuan ini tidak berarti seluruh karyawan selalu mencapai tahap tindakan atau organisasi selalu memberikan intervensi. Rumusan tersebut menggambarkan kondisi yang, berdasarkan pengalaman informan, membuat penggunaan terasa lebih bermakna.

Referensi

- [1] Stratton, E., Jones, N., Peters, S. E., Torous, J., & Glozier, N., "Digital mHealth interventions for employees: Systematic review and meta-analysis of their effects on workplace outcomes," *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(8), e512–e525, 2021. doi: 10.1097/JOM.0000000000002267.
- [2] Moe-Byrne, T., Shepherd, J., Merecz-Kot, D., Sinokki, M., Naumanen, P., Hakkaart-van Roijen, L., & Van Der Feltz-Cornelis, C., "Effectiveness of tailored digital health interventions for mental health at the workplace: A systematic review of randomised controlled trials," *PLOS Digital Health*, 1(10), e000123, 2022. doi: 10.1371/journal.pdig.000123.
- [3] Kechagias, E. P., Papadopoulos, G. A., & Rokai, I., "Evaluating the impact of digital health interventions on workplace health outcomes: A systematic review," *Administrative Sciences*, 14(6), 131, 2024. doi: 10.3390/admsci14060131.
- [4] Nöhammer, E., & Drexel, M., "The potentials of digital workplace health promotion," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(7), 902, 2024. doi: 10.3390/ijerph21070902.
- [5] Amirabdollahian, S., Pare, G., & Tams, S., "Digital wellness programs in the workplace: Meta-review," *Journal of Medical Internet Research*, 27, e70982, 2025. doi: 10.2196/70982.
- [6] Pinhatti, E. D. G., Machado, R. C. B. R., Pimenta, R. A., Jaques, A. E., & Haddad, M. C. F. L., "Promoting mental health in the workplace: Web software development and validation," *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 32, e4353, 2024. doi: 10.1590/1518-8345.7181.4353.
- [7] Parés-Salomón, I., Señé-Mir, A. M., Martín-Bozas, F., Loef, B., Coffey, A., Dowd, K. P., Jabardo-Cambrubí, G., Proper, K. I., Puig-Ribera, A., & Bort-Roig, J., "Effectiveness of workplace interventions with digital elements to reduce sedentary behaviours in office employees: A systematic review and meta-analysis," *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 21, 41, 2024. doi: 10.1186/s12966-024-01595-6.
- [8] Junker, M., Dünnebeil, S., Böhm, M., & Krcmar, H., "Usage of a workplace health promotion app: An evaluation of app usage data and medical check-up results," *Health Informatics Journal*, 29(1), 2023. doi: 10.1177/14604582221148058.
- [9] Junker, M., Böhm, M., & Krcmar, H., "Advantages and disadvantages of mobile applications for workplace health promotion: A scoping review," *PLOS ONE*, 19(1), e0296212, 2024. doi: 10.1371/journal.pone.0296212.
- [10] Sevic, A., Hashemi, N. S., Thorrisen, M. M., Strømstad, K., Skarpaas, L. S., Storm, M., & Brønnick, K. K., "Effectiveness of eHealth interventions targeting employee health behaviors: Systematic review," *Journal of Medical Internet Research*, 25, e38307, 2023. doi: 10.2196/38307.

- [11] De Angelis, M., Volpi, L., Giusino, D., Pietrantonio, L., & Fraboni, F., "Acceptability and usability of a digital platform promoting mental health at work: A qualitative evaluation," *International Journal of Human-Computer Interaction*, 41(2), 1246–1259, 2025. doi: 10.1080/10447318.2024.2313892.
- [12] Yoon, S., Goh, H., Low, X. C., Weng, J. H., & Heaukulani, C., "User perceptions and utilisation of features of an AI-enabled workplace digital mental wellness platform 'mindline at work'," *BMJ Health & Care Informatics*, 31(1), e101045, 2024. doi: 10.1136/bmjhci-2024-101045.
- [13] Cameron, G., Mulvenna, M., Ennis, E., O'Neill, S., Bond, R., Cameron, D., & Bunting, A., "Effectiveness of digital mental health interventions in the workplace: Umbrella review of systematic reviews," *JMIR Mental Health*, 12, e67785, 2025. doi: 10.2196/67785.
- [14] Stratton, E., Morris, R. W., Milton, A., Deady, M., Choi, I., & Glozier, N., "Optimizing workplace digital mental health interventions: Systematic review and meta-analysis," *Journal of Medical Internet Research*, 27, e71253, 2025. doi: 10.2196/71253.
- [15] Aizawa, T., Okudaira, H., Kitagawa, R., Kuroda, S., & Owan, H., "Employee well-being in the digital age: Assessing the impacts of a smartphone application in the workplace," *Economics and Human Biology*, 55, 101445, 2024. doi: 10.1016/j.ehb.2024.101445.
- [16] May, N., Kasten, S., Schwan, T., Scharle, M., Tautz, A., Letzel, S., & Dietz, P., "The effect of an app-based health intervention on somatic symptoms among employees of the DHL Group: A longitudinal pilot study," *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 98(6), 549–572, 2025. doi: 10.1007/s00420-025-02145-8.
- [17] Alkhayyal, S., & Bajaba, S., "Countering technostress in virtual work environments: The role of work-based learning and digital leadership in enhancing employee well-being," *Acta Psychologica*, 248, 104377, 2024. doi: 10.1016/j.actpsy.2024.104377.
- [18] Rick, V. B., Stebner, M., Dräger, L., Franken, A., Mertens, A., & Nitsch, V., "Effects of AI-based technologies on employees' work engagement: Implications for the human-centered design of digital work," *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 78, 323–334, 2024. doi: 10.1007/s41449-024-00438-1.
- [19] Han, Z., Song, G., Zhang, Y., & Yan, L., "Enhancing employees' workplace well-being through workplace digitization: Exploring the mediating roles of job demands and digital anxiety," *Frontiers in Psychology*, 16, 1642489, 2025. doi: 10.3389/fpsyg.2025.1642489.
- [20] Anwar, R., & Yuniasanti, R., "Hubungan antara perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan," *PSIKOSAINS*, 19(1), 1–11, 2024. doi: 10.30587/psikosains.v19i1.6302.
- [21] Cilesiz, S., "A phenomenological approach to experiences with technology: Current state, promise, and future directions for research," *Educational Technology Research and Development*, 59(4), 487–510, 2011. doi: 10.1007/s11423-010-9173-2.
- [22] Creswell, J. W., & Poth, C. N., "Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches," *SAGE Publications*, 4th ed.
- [23] Colaizzi, P. F., "Psychological research as the phenomenologist views it," *Existential-phenomenological alternatives for psychology*, pp. 48–71. Oxford University Press.
- [24] Lincoln, Y. S., & Guba, E. G., "Naturalistic inquiry," *SAGE Publications*
- [25] Kahn, W. A., "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work," *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724, 1990. doi: 10.2307/256287.
- [26] Cropanzano, R., & Mitchell, M. S., "Social exchange theory: An interdisciplinary review," *Journal of Management*, 31(6), 874–900, 2005. doi: 10.1177/0149206305279602.
- [27] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D., "Perceived organizational support," *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507, 1986. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.500.
- [28] Weick, K. E., "Sensemaking in organizations," *SAGE Publications*
- [29] Maitlis, S., & Christianson, M., "Sensemaking in organizations: Taking stock and moving forward," *The Academy of Management Annals*, 8(1), 57–125, 2014. doi: 10.5465/19416520.2014.873177.
- [30] Zulu, S. L., & Saad, A. M., "Sensemaking and digital transformation in construction organisations," *Construction Innovation*, 23(5), 1028–1046, 2023. doi: 10.1108/CI-11-2021-0211.