

Pekerjaanmu Bermakna, Apa sebabnya? (Anteseden dari Pekerjaan yang Bermakna): *Scoping Review*

Your Work is Meaningful, Why? (Antecedents of Meaningful Work): Scoping Review

Ishaqul Hasan^{*1}, Djudiyah¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Naskah masuk 19 September 2023 Naskah diterima 29 November 2023 Naskah terbit 18 Desember 2023

Abstrak. *Meaningful work* merupakan keadaan psikologis yang terkait dengan makna dan tujuan pekerjaan yang positif, sehingga individu merasa pekerjaannya penting dan memberikan manfaat yang besar. Pekerjaan yang bermakna menjadi pembahasan penting dalam dunia industri dan organisasi, sebab dampaknya yang sangat besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perlu diketahui apa saja sebab-musabab (anteseden) suatu pekerjaan menjadi bermakna. *Scoping review* ini bertujuan menganalisis 31 jurnal internasional dan menyajikan literatur mengenai anteseden dari pekerjaan yang bermakna. Setelah proses revidi dilakukan, ditemukan 29 anteseden yang berhubungan dan memengaruhi pekerjaan yang bermakna. Hasil revidi menunjukkan bahwa, anteseden yang paling banyak ditemukan adalah *job crafting* sebanyak 12%, *Corporate Social Responsibility* (CSR) sebanyak 10%, *ethical leadership* sebanyak 7%, *authentic leadership* sebanyak 7%, *transformational leadership* sebanyak 5%, *person job fit* sebanyak 5%, dan lain-lain sebanyak 2%.

Kata kunci: anteseden; pekerjaan yang bermakna; tujuan organisasi

Abstract. *Meaningful work* is a psychological state related to the meaning and purpose of positive work, so that individuals feel that their work is important and can produce great benefits. *Meaningful work* is an important discussion in the industrial and organizational sector, because of its big impact on achieving organizational goals. It is necessary to know what are the antecedents of a job's meaningfulness. This scoping review to analyze 31 international journals and present literature on the antecedents of meaningful work. After the review process, 29 antecedents were found that relate to and influence meaningful work. The review results show that the most common antecedents found are *job crafting* (12%), *Corporate Social Responsibility* (CSR) (10%), *ethical leadership* (7%), *authentic leadership* (7%), *transformational leadership* (5%), *person job fit* (5%), and others (2%).

Keywords: antecedents; meaningful work; organizational goals

Pengantar

Pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*) saat ini menjadi salah satu komponen penting bagi perusahaan/instansi untuk mendukung keberlanjutan organisasi, berkontribusi dalam proses

*Alamat Korespondensi: hasanishaqul@gmail.com



pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menciptakan kebermaknaan kerja (*meaningfulness in/at work*), *work engagement*, dan memunculkan inisiatif karyawan (Fletcher & Schofield, 2019). Kepuasan kerja yang berasal dari pekerjaan yang bermakna, dapat merangsang perilaku karyawan yang menekankan pada kepentingan kolektif daripada kepentingan individu (De Clercq *et al.*, 2019). Kebahagiaan yang muncul di tempat kerja akibat pekerjaan yang penuh makna akan dapat mengurangi niat berpindah (*turnover intention*) karyawan. Namun guna menciptakan hal seperti itu, perlu dukungan dari berbagai aspek, termasuk hubungan rekan kerja (Palumbo *et al.*, 2021).

Sebuah survei menunjukkan sebanyak 84% tenaga kerja Indonesia memiliki keinginan untuk berpindah, merelakan gaji atau promosi demi kesejahteraan dan kebahagiaan yang lebih besar (Page, 2022). Banyak orang ingin mendapatkan pekerjaan yang memiliki makna, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (*work-family balance*) bisa diperoleh (Bragger *et al.*, 2019). Topik ini menjadi menarik, karena kekhawatiran akan harapan untuk mendapatkan pekerjaan yang bermakna semakin meningkat (Lepisto & Pratt, 2016). Individu yang melaporkan bahwa pekerjaan mereka bermakna, adalah mereka yang dapat menginternalisasikan pekerjaannya secara positif, sehingga berdampak pada pemaknaan hidup yang lebih besar (T. Y. Liu & Allan, 2022). Ketika makna dari suatu pekerjaan dapat dijelaskan dengan baik, pekerjaan yang sangat berat pun dapat dilakukan dengan penuh kesadaran (Carton, 2017).

Definisi dari pekerjaan yang bermakna mengacu pada keyakinan tentang keberhargaan dan kebermanfaatannya dari suatu pekerjaan (Kahn, 1990). Kebermaknaan kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang terkait dengan makna dan tujuan positif dari pekerjaan, individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sangat penting dan memiliki tujuan yang bermanfaat (Albrecht, 2015). Pekerjaan yang bermakna harus memenuhi aspek-aspek berikut: *positive meaning in work* (kebermaknaan psikologis yang bersifat subjektif), *meaning making through work* (pekerjaan memberikan makna bagi kehidupan secara luas), dan *greater good motivation* (harapan untuk memberikan dampak positif yang lebih besar) (Steger *et al.*, 2012). Arah konseptual dalam kerangka psikologis mengenai pekerjaan yang bermakna, dimaknai sebagai suatu pengalaman yang dipengaruhi oleh banyak hal seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, desain pekerjaan, dan hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja (Bailey & Madden, 2016; Lysova *et al.*, 2019).

Studi tentang pekerjaan yang bermakna menemukan hubungan yang sangat erat dengan *work engagement* (Han *et al.*, 2020; Noor, 2014; Vogel *et al.*, 2020), komitmen (*commitment*), dan kepuasan kerja (*job satisfaction*), yang berdampak besar terhadap makna hidup (*life meaning*), kepuasan hidup (*life satisfaction*), kesehatan secara umum, *organizational citizenship behavior*, dan *self-rated job performance* (Allan *et al.*, 2018). Pekerjaan yang bermakna juga dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap organisasi (*organizational identity*) (Choi *et al.*, 2020). Tidak kalah penting bahwa pekerjaan yang bermakna dapat menurunkan tingkat stres kerja (Ding & Liu, 2019) dan depresi (Allan *et al.*, 2016). Studi lain mengusulkan bahwa dengan menumbuhkan kebermaknaan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan (*employee loyalty*) sehingga dapat mengurangi *turnover intention* (Whab, 2021).

Penggunaan variabel pekerjaan yang bermakna sebagai variabel moderator dan atau mediasi juga telah banyak dilakukan. Pekerjaan yang bermakna disandingkan dengan berbagai variabel.

Pekerjaan yang bermakna dapat menurunkan efek dari *employees perceived overqualification* terhadap kebosanan kerja (*job boredom*) (Sanchez-Cardona *et al.*, 2020) dan meningkatkan kecenderungan pendekatan karyawan dengan *Core Self-Evaluation* (CSE) sehingga merangsang kreativitas (Zhang *et al.*, 2018). Penelitian lain menunjukkan pekerjaan yang bermakna dapat memperkuat hubungan antara *self-efficacy* dengan dimensi *interpersonal openness* (Mangadu Paramasivam, 2022). Pekerjaan yang bermakna juga menunjukkan dukungannya dalam memperkuat hubungan antara semangat kerja (*work passion*) dengan performa kerja (*work performance*) (Indriasari & Setyorini, 2018). Pentingnya pekerjaan yang bermakna tidak hanya terkait dengan kesejahteraan individu namun juga mendorong perilaku-perilaku lain di tempat kerja yang akan memberikan nilai bagi organisasi (Furstenberg *et al.*, 2020).

Sebagai variabel mediasi pekerjaan yang bermakna menjadi perantara pengaruh *job-relevant personality traits* dengan performa kerja (Frieder *et al.*, 2018), *job crafting* dengan *work engagement* (Guo & Hou, 2022), dan signifikansi tugas dengan *self-reported job performance* (Allan *et al.*, 2018). Peran dari pekerjaan yang bermakna sebagai suatu mekanisme psikologis penting yang menjelaskan hubungan *recognition-behavior* (Montani *et al.*, 2017). Pekerjaan yang bermakna juga berfungsi sebagai mekanisme perantara dalam hubungan *human resource practices* dengan *innovative work behavior* (Singh & Vohra, 2021). Kemudian pekerjaan yang bermakna dan *work engagement* secara berurutan memediasi hubungan yang negatif antara *job crafting* dengan niat berpindah karyawan (Oprea *et al.*, 2020). Peran pekerjaan yang bermakna sebagai variabel mediasi juga sangat berdampak pada hubungan antara *Corporate Social Responsibility* (CSR) dengan komitmen organisasi.

Tren penggunaan variabel pekerjaan yang bermakna dalam sepuluh tahun terakhir banyak menarik perhatian para peneliti karena dampaknya yang begitu besar pada keberlangsungan organisasi. Konsep pekerjaan yang bermakna dapat digunakan sebagai alat untuk memahami peluang dan kelemahan yang dialami organisasi, ketika organisasi berusaha memanfaatkan nilai dari sumber daya manusia mereka dalam prosesnya (Staaby *et al.*, 2021). Tidak hanya studi dalam dunia industri, pekerjaan yang bermakna memiliki peran penting terhadap dampak sumber daya di lingkup pekerjaan sosial (Blanco-Donoso *et al.*, 2016). Banyak studi yang dilakukan untuk melihat hasil dari pekerjaan yang bermakna namun tidak banyak yang mencari tahu dan menganalisis penyebab atau anteseden dari kebermaknaan pekerjaan. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengkaji atau menemukan anteseden dari pekerjaan yang bermakna.

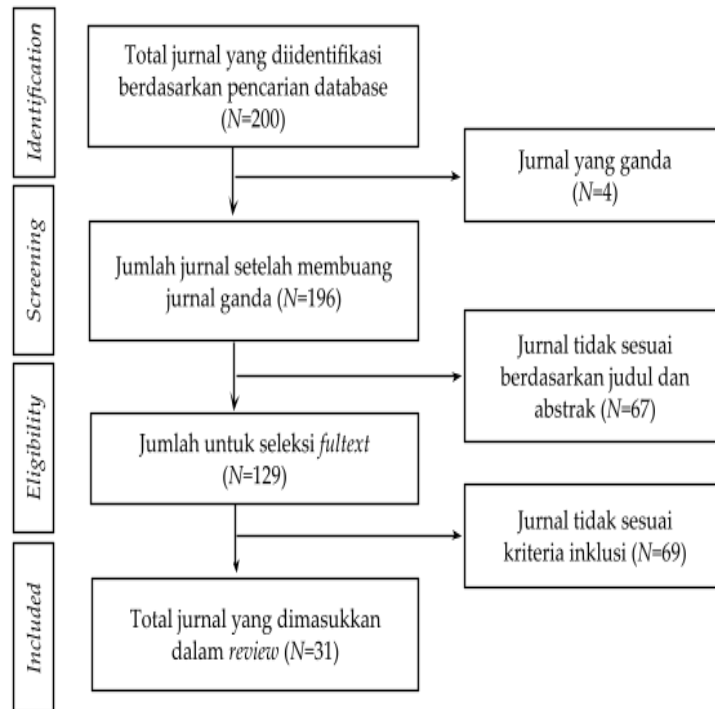
Efek yang ditimbulkan oleh pekerjaan yang memiliki makna menjangkau berbagai bidang pekerjaan yang tidak hanya di bidang industri, namun juga di bidang sosial, tidak hanya pada pekerjaan ringan, namun juga pekerjaan yang sangat berat sekalipun (Carton, 2017; Mostafa & Abed El-Motalib, 2018). Implementasi pekerjaan yang bermakna jika dipresentasikan dengan baik dan jelas akan mendorong peningkatan di berbagai aspek organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini akan melengkapi penelitian yang telah ada, untuk melihat anteseden dari pekerjaan yang bermakna berdasarkan pada penelitian terbaru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai apa yang harus dipersiapkan untuk menciptakan pekerjaan yang bermakna, baik dari aspek individu ataupun organisasi. Menurut Hachman dan Oldham terdapat tiga aspek penting yang dapat

menunjang terciptanya kebermaknaan kerja, yaitu *skill variety, task identity, task significance, autonomy*, dan *feedback* (Cangialosi *et al.*, 2023).

Metode

Tahapan yang dilakukan penulis dalam proses reviu melibatkan tim mahasiswa dan tim dosen, perencanaan reviu (mengidentifikasi manfaat/ implikasi penelitian), melakukan reviu (pencarian jurnal, seleksi jurnal, ekstraksi dan sintesis data), dan melakukan pelaporan (Kitchenham, 2004). Perencanaan reviu dimulai dengan membuat pertanyaan penelitian menggunakan formulasi pertanyaan *scoping review* yaitu PCC (*Population, Concept, Context*). Pertanyaan penelitiannya adalah, apa saja anteseden dari pekerjaan yang bermakna?. Selanjutnya peneliti menentukan istilah pencarian dan mendesain protokol pencarian. Guna membuat daftar pencarian yang komprehensif, peneliti tidak hanya menggunakan satu istilah. Istilah yang digunakan dalam pencarian seperti, *meaningful work, job meaningfulness, work meaningfulness*, dan *meaningfulness of work*. Pencarian dilakukan menggunakan aplikasi pencarian Publish or Perish 8 dengan Google Scholar, dan mengedepankan beberapa *database* jurnal internasional bereputasi seperti, APA PsycNET, Springer, Emerald, dan Elsevier. Tahap berikutnya adalah pengecekan semua jurnal menggunakan Mendeley dan Rayyan. Tujuan pengecekan salah satunya untuk melihat duplikasi jurnal. Kemudian penulis melakukan penyaringan pada semua jurnal yang telah lolos duplikasi berdasar judul dan abstrak. Jurnal-jurnal yang telah lolos penyaringan akan dianalisis lebih lanjut berdasarkan versi lengkap jurnal. Setelah dilakukan seleksi dari 129 jurnal yang ditemukan diperoleh 31 jurnal yang sesuai dengan tujuan dan kriteria penulis. Grafik alur seleksi jurnal dapat dilihat pada Gambar 1. Batasan kriteria dalam penulisan ini meliputi: (1) jurnal membahas mengenai pekerjaan yang bermakna, (2) subjek penelitian adalah karyawan/pegawai di semua sektor pekerjaan, (3) penelitian terbaru 10 tahun terakhir yang terbit sejak 2014-2023, (4) jenis penelitian kuantitatif, eksperimen, dan kualitatif, serta (5) jurnal berbahasa Inggris. Jurnal yang tidak masuk dalam kriteria yaitu, (1) jurnal yang membahas kebermaknaan di luar konteks pekerjaan, (2) artikel dengan jenis reviu, meta-analisis, laporan, *literature review*, buku, penelitian yang metode serta subjeknya tidak digambarkan dengan jelas.

Gambar 1
Grafik PRISMA untuk Alur Seleksi Jurnal



Hasil

Hasil revidu yang telah dilakukan menemukan bahwa, terdapat 29 anteseden atau faktor yang memengaruhi pekerjaan yang bermakna. Terdapat 6 anteseden yang paling banyak ditemukan pada penelitian-penelitian mengenai pekerjaan yang bermakna, yaitu: 1) *Job crafting* sebanyak 12%, 2) *Corporate Social Responsibility (CSR)* sebanyak 10%, 3) *Authentic leadership* sebanyak 7%, 4) *Ethical leadership* sebanyak 7%, 5) *Transformational leadership* sebanyak 5%, dan 6) *Person-job fit* sebanyak 5%. Sementara untuk anteseden yang lain seperti *rewards*, *environmental values*, dan lain sebagainya hanya ditemukan sebanyak 2%. Adapun gambaran selengkapnya sebagaimana tabel dan gambar berikut.

Tabel 1
Daftar Anteseden dari Pekerjaan yang Bermakna Meaningful Work

No	Penulis	Subjek	Anteseden
1	Mulki dan Lassk (2019)	151 <i>Business-to-business sales people</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ethical Climate</i> • <i>External Work Locus of Control (WLOC)</i>
2	Tims <i>et al.</i> (2016)	114 karyawan yang heterogen	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Job Crafting</i> • <i>Person-Job Fit</i>
3	Jiang <i>et al.</i> (2015)	217 <i>new graduates</i> yang baru bekerja	<i>Servant leadership</i>
4	Guo dan Hou (2022)	331 <i>tour leaders</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Job crafting</i> • <i>Person-job fit</i>
5	Geldenhuis <i>et al.</i> (2020)	134 karyawan	<i>Job Crafting</i>
6	Caillier (2020)	14.515 pegawai pemerintahan U.S	<i>Workplace Aggression</i>
7	Chang <i>et al.</i> (2021)	333 Peserta Lintas Industri	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Sense of calling</i> • <i>Job crafting</i>
8	Nazir dan Islam (2020)	387 Karyawan Hotel, Waktu Kerja <i>full-time</i>	<i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i>
9	Kost <i>et al.</i> (2018)	110 <i>Crowdworkers</i> dari MTurk, U.S	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Rewards</i> • <i>Self-improvement</i> • <i>Moral & social</i>
10	De Boeck <i>et al.</i> (2018)	542 Karyawan	<i>Untapped Potential</i>
11	Wang <i>et al.</i> (2019)	377 Karyawan	<i>Ethical Leadership</i>
12	Afsar <i>et al.</i> (2020)	622 Karyawan di Berbagai Industri	<i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i>
13	Mostafa dan Abed El-Motalib (2018)	197 Karyawan Rumah Sakit	<i>Ethical Leadership</i>
14	Peng <i>et al.</i> (2015)	CEO dan Karyawan dari 43 Perusahaan	<i>CEO Intellectual Stimulation</i>
15	Görgens-Ekermans (2016)	202 Karyawan di Afrika Selatan	<i>Optimism</i>
16	Bailey <i>et al.</i> (2019)	135 Karyawan di 10 Pekerjaan yang Berbeda	<i>Transformational Leadership</i>
17	Al-Hawari <i>et al.</i> (2021)	201 Karyawan dan 96 Manajer	<i>Environmental Values</i>
18	Bartzik <i>et al.</i> (2021)	104 Perawat di Rumah Sakit	<i>Humor Intervention</i>
19	J. Y. Lee dan Lee (2018)	1627 Korean Women Manager Panel	<i>Organizational Support (Human Resources Policy and Practices, Supervisor Support)</i>
20	Chaudhary dan Akhouri (2019)	516 Karyawan Teknologi Informasi	<i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i>
21	Lin <i>et al.</i> (2021)	309 Karyawan (Mentor)	<i>Career Mentoring</i>
22	Oh dan Roh (2019)	488 Karyawan di Berbagai Perusahaan	<i>Self-concept clarity</i>

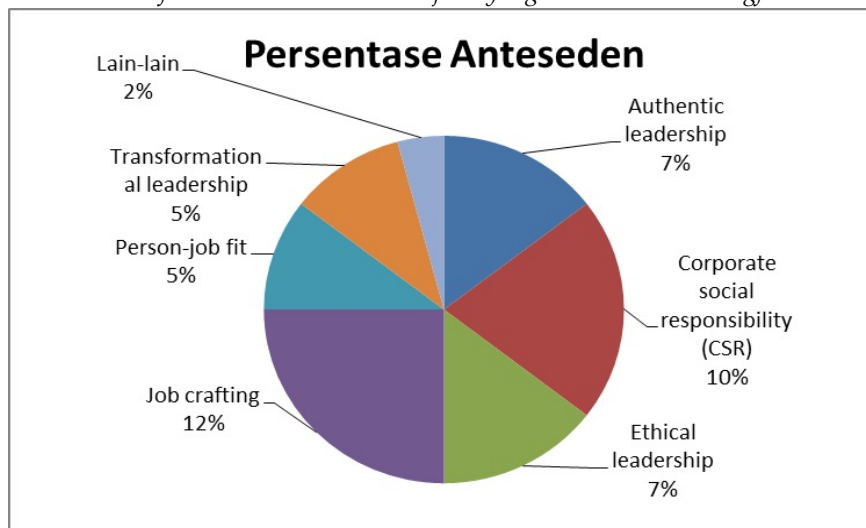
Tabel 1 (Lanjutan)

Daftar Anteseden dari Pekerjaan yang Bermakna Meaningful Work

No	Penulis	Subjek	Anteseden
23	Sanak dan Kuruoz (2017)	356 Guru	<ul style="list-style-type: none"> • Authentic Leadership • Altruistic Behavior
24	Thory (2016)	30 Karyawan dengan Pengalaman Manajerial Lebih dari 3 Tahun	Emotional Intelligence Training
25	Kipfelsberger <i>et al.</i> (2022)	79 Pemimpin Tingkat Menengah, 871 Karyawan (Studi 1), dan 68 CEO, 596 Pemimpin Tingkat Menengah (Studi 2)	<ul style="list-style-type: none"> • Leaders's Work Meaningfulness • Visionary Leadership
26	(Janik & Rothmann, 2015)	502 Guru Sekolah Menengah	<ul style="list-style-type: none"> • Work-Role Fit • Job Enrichment
27	Chaudhary dan Akhouri (2019)	368 Karyawan India di IT industri	<ul style="list-style-type: none"> • Authentic Leadership • Corporate Social Responsibility (CSR)
28	Oprea <i>et al.</i> (2020)	235 karyawan Rumania	Job Crafting
29	Chen <i>et al.</i> (2018)	172 Karyawan dari 40 Perusahaan	Transformational Leadership
30	Chaudhary dan Panda (2018)	300 Karyawan Teknik dan Industri Mobil India	Authentic Leadership
31	Demirtas <i>et al.</i> (2015)	440 Karyawan Industri Penerbangan Turkey	Ethical Leadership

Gambar 2

Persentase Daftar Anteseden dari Pekerjaan yang Bermakna Meaningful Work



Pembahasan

Sebuah konsep filosofi menjelaskan bahwa kebermaknaan hidup harus dilihat sebagai kontribusi positif di luar dari dirinya sendiri yang dapat diciptakan melalui proses lingkungan tertentu (Martela, 2017). Studi teoritis mengenai pekerjaan yang bermakna dibuat untuk mendorong tindakan manajemen yang tepat dalam proses standarisasi bisnis (Kettenbohrer *et al.*, 2015). Diharapkan manajer mengetahui sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka sendiri dan membantu mendorong kesuksesan pribadi karyawan dan organisasi. Pekerjaan yang bermakna dengan demikian akan menjadi domain inti dalam proses pengembangan SDM yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan, *work engagement*, pengembangan pribadi (Bailey *et al.*, 2019) dan membantu proses manajemen pengetahuan pada karyawan (Rechberg, 2021).

Pekerjaan yang bermakna berperan dalam meningkatkan perilaku *promotive voice behaviors* (penyampaian gagasan baru) karyawan (Furstenberg *et al.*, 2020). Peran atasan atau pemimpin (seperti *authentic leadership*) dan pekerjaan yang bermakna mendorong aktivitas *corporate social responsibility* terhadap peningkatan prestasi kerja (*job performance*) karyawan (Yang & Kim, 2018). Termasuk juga kepemimpinan transformasional yang secara positif berpengaruh terhadap prestasi kerja, sehingga ketika prestasi kerja karyawan baik, akan berdampak pada pencapaian tujuan dan kesuksesan organisasi (Jalagat, 2016). Penting bagi organisasi untuk membekali para pemimpin mereka agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan, sehingga menemukan kebermaknaan (Walumbwa *et al.*, 2018). Sebab pemimpin yang kasar akan mendorong karyawan untuk keluar dari organisasi, namun peran pekerjaan yang bermakna dapat menetralkan hal tersebut (Pradhan & Jena, 2017). Beberapa bentuk model kepemimpinan dapat menjadi anteseden dari pekerjaan yang bermakna.

Anteseden yang paling banyak ditemukan dari hasil *review literature* ialah *job crafting* dan *Corporate Social Responsibility* (CSR). CSR memperluas gagasan pekerjaan yang menyediakan jalan yang ideal bagi individu untuk mencari dan menemukan kebermaknaan melalui pekerjaan (Aguinis & Glavas, 2017). Melalui pekerjaan yang bermakna CSR kemudian dapat meningkatkan *work engagement*, dengan memunculkan perilaku *welas asih* yang menciptakan kebermaknaan kerja (Nazir & Islam, 2020). Pada pola yang sama melalui pekerjaan yang bermakna, *job crafting* juga dapat meningkatkan *work engagement* karyawan (Peral & Geldenhuys, 2016). Peran *job crafting* dalam proses pengembangan SDM menjadi sangat penting karena berbagai kajian literatur menunjukkan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan (J. Y. Lee & Lee, 2018). Tuntutan pekerjaan (*job demands*) berhubungan positif dengan *job resources* dan *job resources* kemudian berhubungan positif dengan pekerjaan yang menantang dalam konteks *job crafting* (Gordon *et al.*, 2015), sehingga mendorong tercapainya pekerjaan yang bermakna.

Peran model kepemimpinan dalam lingkup pekerjaan dan organisasi juga memberikan dampak yang sangat penting dalam meningkatkan pekerjaan yang bermakna. Persentase anteseden yang menempati posisi paling banyak setelah CSR adalah *authentic leadership*, *ethical leadership*, dan *transformational leadership*. Kepemimpinan otentik atau *authentic leadership* ternyata dapat

mengarahkan persepsi karyawan menjadi lebih baik terhadap tanggung jawab sosial mereka sehingga dapat meningkatkan pengalaman kebermaknaan kerjanya (Chaudhary & Akhouri, 2019). Sementara kepemimpinan etik atau *ethical leadership* dapat memunculkan makna kerja yang lebih baik terutama pada karyawan yang bekerja di sektor publik, sehingga hal ini akan berdampak pada pelayanan yang diberikan (Mostafa & Abed El-Motalib, 2018). Kepemimpinan yang demikian dapat meningkatkan kualitas pelayanannya. Sementara pemimpin yang memiliki model kepemimpinan transformasional dapat memberikan kesempatan pada karyawannya untuk mengembangkan kompetensinya seiring dengan visi yang telah ditetapkan (Chen *et al.*, 2018). Pemimpin dengan model kepemimpinan transformasional biasanya mendelegasikan tugas secara persuasif, sehingga karyawan bersedia mengikuti arahan yang diberikan.

Selain faktor kepemimpinan, *person job-fit* juga menjadi salah satu faktor penyebab yang memiliki pengaruh cukup tinggi terhadap pembentukan kebermaknaan kerja. Kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan karakteristik karyawan dapat meningkatkan kebermaknaan kerja yang kemudian akan membuat karyawan lebih terstimulasi untuk terlibat dalam pekerjaannya (Guo & Hou, 2022). Selain itu karyawan yang dapat secara proaktif mengoptimalkan pekerjaan mereka dan sesuai dengan karakteristik dirinya, sebagai konsekuensinya karyawan yang demikian akan menganggap pekerjaan mereka lebih bermakna (Tims *et al.*, 2016).

Studi yang mengkaji perbedaan lintas generasi memaparkan bahwa terdapat definisi yang berbeda dari tiap-tiap generasi tentang pekerjaan yang bermakna, namun satu hal yang sama adalah mereka ingin berkembang dan menjadi diri mereka sendiri (Weeks & Schaffert, 2017). Ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik tinggi, baik karyawan yang lebih muda atau lebih tua cenderung dapat menemukan diri mereka sendiri, namun ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik rendah, karyawan yang lebih muda akan menunjukkan *work engagement* yang lebih rendah pula (Kordbacheh *et al.*, 2014). Temuan ini didukung oleh penelitian lain yang menggambarkan bahwa faktor usia memengaruhi hubungan pekerjaan yang bermakna dengan *work engagement* (Noor, 2014; Shulga, 2020). Pada konteks pekerjaan yang bermakna, karyawan pada level manajer tahun pertama dengan yang mendekati pensiun memiliki perbedaan dalam proses menyeimbangkan ketegangan yang terjadi. Hal ini dikarenakan karyawan yang sudah mendekati pensiun memiliki kemampuan adaptasi yang lebih fleksibel dalam menyeimbangkan ketegangan (Lopez & Ramos, 2017). Perbedaan generasi juga menentukan perbedaan motivasi yang berkaitan dengan konsep diri dan sikap optimis (Mahmoud *et al.*, 2020). Maka dari itu perlunya pengelolaan generasi yang berbeda dalam proses manajemen organisasi untuk mencapai kebermaknaan kerja yang sesuai harapan (Berkup, 2014).

Ketika karyawan menganggap pekerjaan mereka memiliki makna, kepuasan kerja yang mereka rasakan akan meningkat dan hal ini dapat menstimulasi perilaku membantu (*helping behaviour*) yang menekankan pada kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi, sehingga membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan (De Clercq *et al.*, 2019). Pekerjaan yang bermakna menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja (Mohsin *et al.*, 2023). Kebahagiaan di tempat kerja akan berdampak pada kesiapan dan kemampuan karyawan untuk naik jabatan, meningkatkan kepuasan kerja yang lebih baik, dan meningkatkan keterlibatan kerja

mereka (Alameeri *et al.*, 2020). Kebermaknaan juga memberikan peran penting untuk mengurangi stres dan bahkan depresi, sehingga lebih besar peluang individu untuk mengejar tujuan dalam upaya menciptakan kebermaknaan (Glazer *et al.*, 2014). Bahkan pada saat pandemi COVID-19, pekerjaan yang bermakna dapat memberikan motivasi dan menghilangkan efek negatif dari keadaan yang tidak menguntungkan (Huang & Chong, 2021).

Budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak positif bagi sikap kerja karyawan, apalagi ketika pekerjaan mereka bermakna (Tatan & Turker, 2014). Praktik manajemen kerja yang baik dapat berpotensi mengarahkan kebermaknaan kerja, jika berfokus pada pemenuhan tiga kebutuhan psikologis seperti kompetensi, otonomi, dan keterkaitan (*relatedness*) (Kubiak, 2022). Makna kerja juga dapat dibangun melalui lingkungan kerja yang dipelihara dengan baik dan berkualitas (Lysova *et al.*, 2019). Peran lingkungan yang menjurus pada keadilan organisasi juga akan meningkatkan kebermaknaan kerja (Si *et al.*, 2022). Ketika pekerjaan itu bermakna bagi karyawan, hal ini dapat memberikan kenyamanan kerja sehingga dapat menurunkan *burnout* dalam pekerjaan (Allan *et al.*, 2019). Lebih penting lagi, lingkungan yang buruk seperti terjadinya kekerasan di tempat kerja (*workplace aggression*) dapat meningkatkan kelelahan kerja dan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja (J. Liu *et al.*, 2019). Kekerasan di tempat kerja juga berdampak pada meningkatnya stress kerja dan menurunkan kepuasan dan kebermaknaan kerja karyawan (Caillier, 2020).

Kesesuaian karakteristik orang dengan karakteristik pekerjaan akan memberikan kemudahan-kemudahan dalam bekerja, sehingga dapat menciptakan makna yang baik terhadap pekerjaannya (Cangialosi *et al.*, 2023). Kebermaknaan kerja yang tercipta dengan baik akan berdampak pada komitmen individu terhadap organisasi (Jung & Yoon, 2016). Pemberian *reward* ternyata juga dapat membangun makna kerja yang baik pada diri karyawan (Kost *et al.*, 2018). Pemberian *reward* juga dapat memotivasi karyawan untuk menjadi lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi stres kerja, dan meminimalisasi niat berpindah (Ibrahim *et al.*, 2021). Pemberian pelatihan yang efektif juga akan memberikan dampak positif bagi keberlangsungan organisasi (Jain *et al.*, 2021). Hal ini dikarenakan pemberian pelatihan yang baik terutama pelatihan mengenai peningkatan kecerdasan emosi, dapat menciptakan kebermaknaan kerja karyawan yang juga lebih baik (Thory, 2016). Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan di atas, ketika aspek-aspek pendukung kebermaknaan kerja ini dipenuhi, maka kebermaknaan kerja yang diharapkan akan tercapai dan lingkungan organisasi yang baik dapat dirasakan oleh karyawan.

Pekerjaan yang bermakna dapat dipahami menjadi sebuah kebutuhan yang mendasar bagi karyawan, yang dibutuhkan untuk memuaskan kepentingan mereka yang tidak jauh dari kebebasan, otonomi, dan martabat (Yeoman, 2013). Pekerjaan yang bermakna bahkan menjadi sumber identitas, perasaan normal, memberi dukungan finansial, dan sosialisasi, terhadap kaum berkebutuhan khusus (Saunders & Nedelec, 2013). Sebuah studi yang menghubungkan etika bisnis dan studi organisasi dengan pekerjaan yang bermakna menjelaskan posisi sentral kebermaknaan kerja sebagai sesuatu yang dicari dan penting (Michaelson *et al.*, 2013). Hal ini menjelaskan bahwa pekerjaan yang bermakna memiliki dampak positif terhadap hasil organisasi (Zeglat & Janbeik, 2019) dan kepuasan kerja karyawan (Zheng *et al.*, 2019). Namun kebermaknaan kerja saja tidak cukup, perlu dukungan dari

berbagai variabel kerja untuk menciptakan makna kerja itu sendiri atau mencapai tujuan organisasi (S. H. Lee *et al.*, 2021).

Penutup

Pentingnya menciptakan pekerjaan yang bermakna menjadi salah satu konsen penelitian yang banyak dikaji. Dampak yang muncul akibat pekerjaan yang memiliki makna sangat besar bagi kemajuan dan ketercapaian tujuan organisasi. Pekerjaan yang bermakna sudah menjadi kebutuhan yang mendasar bagi manusia. Menciptakan kebermaknaan kerja sangat penting di Indonesia sebab hal ini dapat menunjang keberlanjutan organisasi, seperti mengurangi niat berpindah karyawan yang masih tinggi. Sebagai bagian dari organisasi, pengembangan SDM atau HRD perlu mengetahui hal-hal apa saja yang perlu diperhatikan agar dapat menciptakan kebermaknaan di tempat kerja. Hasil revidi ini memaparkan 29 anteseden dari pekerjaan yang bermakna yang berasal dari 33 jurnal terkait pekerjaan yang bermakna, yang dapat membantu memberikan pemahaman bagi pengembangan dunia industri dan organisasi.

Saran

Implikasi dari penulisan artikel ini salah satunya untuk memberikan informasi terhadap para akademisi dan penggiat industri organisasi dalam mengkaji pekerjaan yang bermakna. Selain itu hal ini dapat membantu HRD untuk menemukan cara dalam mengimplementasikan pengembangan sumber daya manusia melalui kebermaknaan kerja. Banyak studi mengenai *outcome* dari pekerjaan yang bermakna, namun sedikit yang melakukan revidi terhadap anteseden pekerjaan yang bermakna. Artikel ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya mengenai topik pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*).

Pernyataan

Ucapan Terima kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Direktorat Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) yang telah berkenan memberikan dukungan penuh terhadap proses penyelesaian penulisan artikel ini. Terima kasih pula kami ucapkan pada semua pihak yang telah memberikan sumbangsih pada proses penulisan artikel.

Pendanaan

Para peneliti tidak menerima bantuan dana dalam penulisan artikel ini

Kontribusi Penulis

Penulis berkontribusi dalam pembuatan konseptualisasi penelitian, pengumpulan data, proses revidi, analisis dan penulisan naskah.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Peneliti menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan dalam penelitian ini

Orcid ID

Ishaqul Hasan  <https://orcid.org/0009-0003-7260-3142>

Djudiyah  <https://orcid.org/0000-0001-7544-2063>

Daftar Pustaka

- Afsar, B., AlGhazali, B., & Umrani, W. (2020). Retracted: Corporate social responsibility, work meaningfulness, and employee engagement: The joint moderating effects of incremental moral belief and moral identity centrality. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(3), 1264–1278. <https://doi.org/10.1002/csr.1882>
- Aguinis, H., & Glavas, A. (2017). On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. *Journal of Management*, 45(3), 1057–1086. <https://doi.org/10.1177/0149206317691575>
- Alameeri, K., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., & Salloum, S. A. (2020). The effect of work environment happiness on employee leadership. In *Proceedings of the international conference on advanced intelligent systems and informatics 2020* (pp. 668–680). https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0_60
- Albrecht, S. (2015). *Chapter 11: Meaningful work: some key questions for research and practice*. Business 2015. <https://doi.org/https://doi.org/10.4337/9781783474103.00021>
- Al-Hawari, M. A., Quratulain, S., & Melhem, S. B. (2021). How and when frontline employees environmental values influence their green creativity? Examining the role of perceived work meaningfulness and green HRM practices. *Journal of Cleaner Production*, 310, 127598. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.127598>
- Allan, B. A., Owens, R. L., & Douglass, R. P. (2019). Character strengths in counselors: Relations with meaningful work and burnout. *Journal of Career Assessment*, 27(1). <https://doi.org/10.1177/1069072717748666>
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2016). Meaningful work and mental health: Job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38–44. <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718>
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2018). Task significance and performance: Meaningfulness as a mediator. *Journal of Career Assessment*, 26(1). <https://doi.org/10.1177/1069072716680047>
- Bailey, C., & Madden, A. (2016). What makes work meaningful - or meaningless. *MIT Sloan Management Review*, 57(4).

- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review, 18*(1), 83–113. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
- Bartzik, M., Bentrup, A., Hill, S., Bley, M., von Hirschhausen, E., Krause, G., Ahaus, P., Dahl-Dichmann, A., & Peifer, C. (2021). Care for joy: Evaluation of a humor intervention and its effects on stress, flow experience, work enjoyment, and meaningfulness of work. *Frontiers in Public Health, 9*. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.667821>
- Berkup, S. B. (2014). Working with generations X and Y In generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 5*(19), 218–229. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n19p218>
- Blanco-Donoso, L. M., Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., de Almeida, E. C., & Villela-Bueno, S. M. (2016). Social job resources as sources of meaningfulness and its effects on nurses vigor and emotional exhaustion: A cross-sectional study among spanish nurses. *Current Psychology, 36*(4), 755–763. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9463-x>
- Bragger, J. D., Reeves, S., Toich, M. J., Kutcher, E., Lawlor, A., Knudsen, Q. E., & Simonet, D. (2019). Meaningfulness as a predictor of work-family balance, enrichment, and conflict. *Applied Research in Quality of Life, 16*(3), 1043–1071. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09796-z>
- Caillier, J. G. (2020). The impact of workplace aggression on employee satisfaction with job stress, meaningfulness of work, and turnover intentions. *Public Personnel Management, 50*(2), 159–182. <https://doi.org/10.1177/0091026019899976>
- Cangialosi, N., Battistelli, A., & Odoardi, C. (2023). Designing innovative jobs: A fuzzy-set configurational analysis of job characteristics. *Personnel Review, 52*(1). <https://doi.org/10.1108/PR-02-2021-0105>
- Carton, A. M. (2017). Im not popping the floors, Im putting a man on the moon: How NASA leaders enhanced the meaningfulness of work by changing the meaning of work. *Administrative Science Quarterly, 63*(2), 323–369. <https://doi.org/10.1177/0001839217713748>
- Chang, P. C., Xiaoxiao, G., & Wu, T. (2021). Sense of calling, job crafting, spiritual leadership and work meaningfulness: A moderated mediation model. *Leadership and Organization Development Journal, 42*(5), 690–704. <https://doi.org/10.1108/LODJ-09-2020-0392>
- Chaudhary, R., & Akhouri, A. (2019). Csr perceptions and employee creativity: Examining serial mediation effects of meaningfulness and work engagement. *Social Responsibility Journal, 15*(1), 61–74. <https://doi.org/10.1108/srj-01-2018-0018>
- Chaudhary, R., & Panda, C. (2018). Authentic leadership and creativity: The intervening role of psychological meaningfulness, safety and work engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management, 67*(9), 2071–2088. <https://doi.org/10.1108/ijppm-02-2018-0082>
- Chen, S.-J., Wang, M.-J., & Lee, S.-H. (2018). Transformational leadership and voice behaviors: The mediating effect of employee perceived meaningful work. *Personnel Review, 47*(3), 694–708. <https://doi.org/10.1108/pr-01-2017-0016>

- Choi, F. H., Au, W. T., Hui, O. T. W., Leung, K. M., Chiu, S. M., & Yang, Y. (2020). A longitudinal study of meaningfulness of work: Its relations with job outcomes in the police force. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(1), 124–131. <https://doi.org/10.1007/s11896-020-09370-6>
- De Boeck, G., Dries, N., & Tierens, H. (2018). The experience of untapped potential: Towards a subjective temporal understanding of work meaningfulness. *Journal of Management Studies*, 56(3), 529–557. <https://doi.org/10.1111/joms.12417>
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Why happy employees help: How meaningfulness, collectivism, and support transform job satisfaction into helping behaviours. *Personnel Review*, 48(4), 1001–1021. <https://doi.org/10.1108/pr-02-2018-0052>
- Demirtas, O., Hannah, S. T., Gok, K., Arslan, A., & Capar, N. (2015). The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers engagement, organizational identification, and envy. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 183–199. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2907-7>
- Ding, N., & Liu, B. (2019). Chinese public sector employees age, emotional dissonance, work meaningfulness, and perceived stress. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 47(1), 1–13. <https://doi.org/10.2224/sbp.7280>
- Fletcher, L., & Schofield, K. (2019). Facilitating meaningfulness in the workplace: A field intervention study. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(14), 2975–3003. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1624590>
- Frieder, R. E., Wang, G., & Oh, I.-S. (2018). Linking job-relevant personality traits, transformational leadership, and job performance via perceived meaningfulness at work: A moderated mediation model. *Journal of Applied Psychology*, 103(3), 324–333. <https://doi.org/10.1037/apl0000274>
- Furstenberg, N., Alfes, K., & Shantz, A. (2020). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: A moderated mediation model. *Human Resource Management*, 60(6), 903–919. <https://doi.org/10.1002/hrm.22041>
- Geldenhuis, M., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). How task, relational and cognitive crafting relate to job performance: A weekly diary study on the role of meaningfulness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 83–94. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2020.1825378>
- Glazer, S., Kozusznik, M. W., Meyers, J. H., & Ganai, O. (2014). Meaningfulness as a resource to mitigate work stress. *Contemporary Occupational Health Psychology*, 114–130. <https://doi.org/10.1002/9781118713860.ch8>
- Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., & Bipp, T. (2015). Job crafting and performance of Dutch and American health care professionals. *Journal of Personnel Psychology*, 14(4), 192–202. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000138>
- Görgens-Ekermans, G. (2016). Optimism, self-efficacy and meaningfulness: A structural model of subjective well-being at work. *Management Dynamics : Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 25(4), 34.

- Guo, Y., & Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders work engagement: The mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1649–1667. <https://doi.org/10.1108/ijchm-09-2021-1082>
- Han, S.-H., Sung, M., & Suh, B. (2020). Linking meaningfulness to work outcomes through job characteristics and work engagement. *Human Resource Development International*, 24(1), 3–22. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1744999>
- Huang, Y., & Chong, S. (2021). Job meaningfulness as an important motivator during the covid-19 pandemic. *Academy of Management Proceedings*, 2021(1), 11299. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2021.11299abstract>
- Ibrahim, B., Nassar, N., & Soliman, D. (2021). The effect of intrinsic rewards on organizational citizenship behavior: Applied to tourism companies in Egypt. In *Egyptian journal of tourism*.
- Indriasari, I., & Setyorini, N. (2018). The impact of work passion on work performance: The moderating role of P-O fit and meaningfulness of work. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(1), 26–22. <https://doi.org/10.14710/dijb.1.1.2018.26-32>
- Jain, G., Sharma, N., & Shrivastava, A. (2021). Enhancing training effectiveness for organizations through blockchain-enabled training effectiveness measurement (betem). *Journal of Organizational Change Management*, 34(2), 439–461. <https://doi.org/10.1108/jocm-10-2020-0303>
- Jalagat, R. (2016). Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6). <https://www.managementjournal.info/index.php/IJAME/article/view/64>
- Janik, M., & Rothmann, S. (2015). Meaningful work and secondary school teachers intention to leave. *South African Journal of Education*, 35(2), 1–13. <https://doi.org/10.15700/saje.v35n2a1008>
- Jiang, J. Y., Tsui, A. S., & Li, J. (2015). Servant leadership, changes in personal values, and job meaningfulness. *Academy of Management Proceedings*, 13162. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2015.162>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.12.004>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kettenbohrer, J., Eckhardt, A., & Beimborn, D. (2015). A theoretical perspective on meaningfulness of work and the success of business process standardization initiatives, In *Wirtschaftsinformatik proceedings*. <https://aisel.aisnet.org/wi2015/37>
- Kipfelsberger, P., Raes, A., Herhausen, D., Kark, R., & Bruch, H. (2022). Start with why: The transfer of work meaningfulness from leaders to followers and the role of dyadic tenure. *Journal of Organizational Behavior*, 43(8), 1287–1309. <https://doi.org/10.1002/job.2649>

- Kitchenham, B. A. (2004). Procedures for performing systematic reviews. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:54019416>
- Kordbacheh, N., Shultz, K., & Olson, D. (2014). Engaging mid and late career employees: The relationship between age and employee engagement, intrinsic motivation, and meaningfulness. *Journal of Organizational Psychology*, 14(1), 11–25.
- Kost, D., Fieseler, C., & Wong, S. I. (2018). Finding meaning in a hopeless place? The construction of meaningfulness in digital microwork. *Computers in Human Behavior*, 82, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.01.002>
- Kubiak, E. (2022). Increasing perceived work meaningfulness by implementing psychological need-satisfying performance management practices. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100792. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100792>
- Lee, J. Y., & Lee, Y. (2018). Job crafting and performance: Literature review and implications for human resource development. *Human Resource Development Review*, 17(3), 277–313. <https://doi.org/10.1177/1534484318788269>
- Lee, S. H., Shin, Y., & Kim, M. (2021). Why work meaningfulness alone is not enough: The role of social identification and task interdependence as facilitative boundary conditions. *Current Psychology*, 40(3). <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0027-0>
- Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2016). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7(2), 99–121. <https://doi.org/10.1177/2041386616630039>
- Lin, L., Cai, X., & Yin, J. (2021). Effects of mentoring on work engagement: Work meaningfulness as a mediator. *International Journal of Training and Development*, 25(2), 183–199. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12210>
- Liu, J., Zheng, J., Liu, K., Liu, X., Wu, Y., Wang, J., & You, L. (2019). Workplace violence against nurses, job satisfaction, burnout, and patient safety in Chinese hospitals. *Nursing Outlook*, 67(5), 558–566. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.04.006>
- Liu, T. Y., & Allan, B. A. (2022). Previous work and meaning in life post-retirement: A reminiscence perspective. *Aging & Mental Health*, 27(1), 1–7. <https://doi.org/10.1080/13607863.2022.2036945>
- Lopez, F. G., & Ramos, K. (2017). An exploration of gender and career stage differences on a multidimensional measure of work meaningfulness. *Journal of Career Assessment*, 25(3). <https://doi.org/10.1177/1069072716639851>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. In *Journal of vocational behavior* (pp. 374–389). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. D., & Grigoriou, N. (2020). We aren't your reincarnation! workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower*, 42(1), 193–209. <https://doi.org/10.1108/ijm-09-2019-0448>

- Mangadu Paramasivam, G. (2022). The effect of self-efficacy, psychological safety and meaningfulness of job on teacher effectiveness: A study among Indian engineering college teachers. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.1504/ijlic.2022.10050652>
- Martela, F. (2017). Meaningfulness as contribution. *The Southern Journal of Philosophy*, 55(2), 232–256. <https://doi.org/10.1111/sjp.12217>
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2013). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 77–90. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1675-5>
- Mohsin, F. H., Isa, N. M., Awee, A., Zahari, N. H. M., & Azmi, N. N. N. (2023). Meaningful work, affective commitment, gratitude and happiness at work. *Asian Journal of Behavioural Sciences*, 5(1). <https://doi.org/10.55057/ajbs.2023.5.1>
- Montani, F., Boudrias, J.-S., & Pigeon, M. (2017). Employee recognition, meaningfulness and behavioural involvement: Test of a moderated mediation model. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(3), 356–384. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1288153>
- Mostafa, A. M. S., & Abed El-Motalib, E. A. (2018). Ethical leadership, work meaningfulness, and work engagement in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 112–131. <https://doi.org/10.1177/0734371x18790628>
- Mulki, J., & Lassk, F. G. (2019). Joint impact of ethical climate and external work locus of control on job meaningfulness. *Journal of Business Research*, 99, 46–56. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.007>
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2020). Effect of CSR activities on meaningfulness, compassion, and employee engagement: A sense-making theoretical approach. *International Journal of Hospitality Management*, 90. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102630>
- Noor, R. B. I. R. M. . A. I. I. M. (2014). The relationship between psychological meaningfulness and employee engagement : Moderating effect of age and gender. *Journal of Asian Scientific Research*, 4(12), 711–722.
- Oh, S., & Roh, S.-C. (2019). A moderated mediation model of self-concept clarity, transformational leadership, perceived work meaningfulness, and work motivation. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01756>
- Oprea, B., Pduraru, L., & Iliescu, D. (2020). Job crafting and intent to leave: The mediating role of meaningful work and engagement. *Journal of Career Development*, 49(1), 188–201. <https://doi.org/10.1177/0894845320918666>
- Page, M. (2022). Talent trends 2022 "Michael Page The Great X" Asia-Pasific (Make 2022 the year of opportunity). [michaelpage.co.id](https://www.michaelpage.co.id). <https://www.michaelpage.co.id/talent-trends/the-great-x>
- Palumbo, R., Flamini, G., Gnan, L., & Pellegrini, M. M. (2021). Looking for meanings at work: Unraveling the implications of smart working on organizational meaningfulness. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(3), 624–645. <https://doi.org/10.1108/ijoa-04-2021-2708>

- Peng, A. C., Lin, H.-E., Schaubroeck, J., McDonough, E. F., Hu, B., & Zhang, A. (2015). CEO intellectual stimulation and employee work meaningfulness: The moderating role of organizational context. *Group & Organization Management*, 41(2), 203–231. <https://doi.org/10.1177/1059601115592982>
- Peral, S., & Geldenhuys, M. (2016). The effects of job crafting on subjective well-being amongst South African high school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1378>
- Pradhan, S., & Jena, L. K. (2017). Effect of abusive supervision on employee's intention to quit and the neutralizing role of meaningful work in Indian IT organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5). <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2017-1107>
- Rechberg, I. D. W. (2021). Mindfulness and meaningfulness in managing knowledge: A theoretical model. *Knowledge and Process Management*, 30(2), 137–147. <https://doi.org/10.1002/kpm.1697>
- Sanak, M., & Kuruoz, M. (2017). Authentic leadership and altruism: The mediating role of meaningfulness. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3), 447–452. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050316>
- Sanchez-Cardona, I., Vera, M., Martinez-Lugo, M., Rodriguez-Montalban, R., & Marrero-Centeno, J. (2020). When the job does not fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment*, 28(2). <https://doi.org/10.1177/1069072719857174>
- Saunders, S. L., & Nedelec, B. (2013). What work means to people with work disability: A scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(1), 100–110. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9436-y>
- Shulga, L. V. (2020). Change management communication: The role of meaningfulness, leadership brand authenticity, and gender. *Cornell Hospitality Quarterly*, 62(4), 498–515. <https://doi.org/10.1177/1938965520929022>
- Si, W., Xiao, J., & Chen, L. (2022). Fairly meaningful: Mechanisms linking organizational fairness to perceived meaningfulness. *Journal of Business Ethics*, 187(1), 53–72. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05271-2>
- Singh, U., N.and Bamel, & Vohra, V. (2021). The mediating effect of meaningful work between human resource practices and innovative work behavior: A study of emerging market. *Employee Relations*, 43(2). <https://doi.org/10.1108/ER-04-2020-0150>
- Staaby, A., Hansen, K., & Grønli, T.-M. (2021). Automation of routine work: A case study of employees' experiences of work meaningfulness, In *Proceedings of the annual hawaii international conference on system sciences*, Hawaii International Conference on System Sciences. <https://doi.org/10.24251/hicss.2021.018>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>

- Tatan, S. B., & Turker, M. V. (2014). A study of the relationship between organizational culture and job involvement: The moderating role of psychological conditions of meaningfulness and safety. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 149, 943–947. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.306>
- Thory, K. (2016). Developing meaningfulness at work through emotional intelligence training. *International Journal of Training and Development*, 20(1), 58–77. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12069>
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Vogel, R. M., Rodell, J. B., & Sabey, T. B. (2020). Meaningfulness misfit: Consequences of daily meaningful work needssupplies incongruence for daily engagement. *Journal of Applied Psychology*, 105(7), 760–770. <https://doi.org/10.1037/apl0000464>
- Walumbwa, F. O., Hsu, I.-C., Wu, C., Misati, E., & Christensen-Salem, A. (2018). Employee service performance and collective turnover: Examining the influence of initiating structure leadership, service climate and meaningfulness. *Human Relations*, 72(7), 1131–1153. <https://doi.org/10.1177/0018726718790649>
- Wang, E., Hu, H., Mao, S., & Liu, H. (2019). Intrinsic motivation and turnover intention among geriatric nurses employed in nursing homes: The roles of job burnout and pay satisfaction. *Contemporary Nurse*, 55(23), 195–210. <https://doi.org/10.1080/10376178.2019.1641120>
- Weeks, K. P., & Schaffert, C. (2017). Generational differences in definitions of meaningful work: A mixed methods study. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 1045–1061. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3621-4>
- Whab, M. Z. (2021). The role of meaningfulness at work and its impact on turnover intention: The case of the royal malaysian navy. *International Journal of Business and Management*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.26666/rmp.ijbm.2021.1.1>
- Yang, H. C., & Kim, Y. E. (2018). The effects of corporate social responsibility on job performance: Moderating effects of authentic leadership and meaningfulness of work. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(3), 121–132. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no3.121>
- Yeoman, R. (2013). Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 235–251. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1894-9>
- Zeglat, D., & Janbeik, S. (2019). Meaningful work and organizational outcomes: The mediating role of individual work performance. *Management Research Review*, 42(7), 859–878. <https://doi.org/10.1108/mrr-05-2018-0206>
- Zhang, Y., Sun, J.-M. (, Lin, C.-H. (, & Ren, H. (2018). Linking core self-evaluation to creativity: The roles of knowledge sharing and work meaningfulness. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 257–270. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9609-y>

Zheng, Y., Wu, C.-H., & Graham, L. (2019). Work-to-non-work spillover: The impact of public service motivation and meaningfulness on outcomes in work and personal life domains. *Public Management Review*, 22(4), 578–601. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1601242>