

Hubungan Antara *Meaningful Work* dan *Organizational Culture* dengan

***Personal Engagement* pada Pekerja di PT Melia Sehat Sejahtera**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:

Zidan Abdullah Said

NIM 20107010115

Dosen Pembimbing:

Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2025

SURAT PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-5279/Un.02/DSH/PP.00.9/12/2025

Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN ANTARA *MEANINGFUL WORK* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* DENGAN *PERSONAL ENGAGEMENT* PADA PEKERJA DI PT MELIA SEHAT SEJAHTERA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ZIDAN ABDULLAH SAID
Nomor Induk Mahasiswa : 20107010117
Telah diujikan pada : Senin, 15 Desember 2025
Nilai ujian Tugas Akhir :

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 694da501f87



Penguji I

Dr. Retno Pandan Arum Kusumawardhani,
S.Psi., M.Si., Psi
SIGNED

Valid ID: 6948b78e24e3



Penguji II

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 694b611aa1b48



Yogyakarta, 15 Desember 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6951df3d5332

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zidan Abdullah Said

NIM : 20107010117

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Hubungan Antara Meaningful Work dan Organizational Culture dengan Personal Engagement pada Pekerja di PT Melia Sehat Sejahtera” adalah karya yang belum pernah digunakan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya orang lain. Adapun sumber informasi yang diikuti telah disebutkan dalam teks pada daftar Pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat digunakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, November 2025

Peneliti,



Zidan Abdullah Said

NIM. 20107010117



NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan melakukan perbaikan skripsi seperlunya, maka saya selaku pembimbing menyatakan skripsi saudara:

Nama : Zidan Abdullah Said

NIM : 20107010117

Judul : Hubungan Antara Meaningful Work dan Organizational Culture

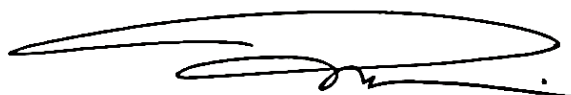
dengan Personal Engagement pada Pekerja di PT Melia Sehat Sejahtera

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi Sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata 1 (satu) Psikologi. Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang muaqosyah.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 5 November 2025

Pembimbing,



Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.

NIP. 198906072019031016

MOTTO

مَنْ جَدَّ وَجَدَ

“Barang siapa yang bersungguh-sungguh, ia akan mencapai tujuannya”

“Bukanlah seorang pemuda yang mengatakan Inilah Ayahku, tetapi pemuda yang sebenarnya adalah yang mengatakan Inilah Aku”

(Sayyidina Ali bin Abi Thalib)

“Sembunyikanlah kebaikan yang kamu lakukan dan buatlah kebaikan yang telah kamu lakukan itu dikenal”

(Sayyidina Ali bin Abi Thalib)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang terkasih yang senantiasa menjadi sumber kekuatan, semangat, dan doa dalam setiap langkah kehidupan penulis. Dengan penuh rasa syukur dan cinta, penulis mempersembahkan karya ini kepada:

1. Ibu H. Dr. Chuzaimah Batubara, Umi yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, serta menjadi teladan dalam kesabaran dan keteguhan hati.
2. Bapak H. Dr. Saidurrahman, Ayah yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan saran selama proses penyusunan tugas akhir.
3. Saudara tercinta, Aufa Awalia Said dan Arsyad Baihaqi, yang senantiasa memberikan nasihat, perhatian, dan dukungan yang selalu menguatkan.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Meaningful Work, Budaya Organisasi, dan Personal Engagement pada Pekerja di Perusahaan PT Melia Sehat Sejahtera.” Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi penerang dan pembimbing umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Peneliti menyadari bahwa tersusunnya skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta jajarannya.
2. Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, beserta jajarannya.
3. Denisa Apriliawati, S.Psi., M. Res. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas waktu, bimbingan, dan arahan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Retno Pandan Arum Kusumowardhani, S.Psi,M.Si,Psi selaku dosen penguji 1 dan ibu Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi selaku dosen penguji 2 skripsi saya yang sudah memberikan masukan dan saran untuk skripsi saya.
6. Seluruh Dosen dan staf Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan pelayanan selama masa studi peneliti.
7. Teman-teman Psikologi 2020, yang sudah menemani dan memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan di PT Melia Sehat Sejahtera, yang sudah membantu dan memfasilitasi semua kebutuhan penelitian dan menjadi responden penelitian ini.
9. Pihak PT Melia Sehat Sejahtera, yang telah memberikan izin serta dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini.
10. Wak Iyah, Wak Em, Bunde, Buk Cah, Uncu serta keluarga besar Batubara yang selalu menebarkan kebaikan dan semangat untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Weni Sepriani, S.Kom, terima kasih atas kesabaran, dukungan, dan cinta yang tak pernah putus selama proses panjang penyusunan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabat terdekat, yang selalu hadir memberikan motivasi, dukungan, dan semangat di setiap momen sulit.

13. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Terima kasih atas waktu, bantuan, dan kebaikannya.
14. Untuk diri sendiri, terima kasih sudah bertahan, berusaha, dan tidak menyerah hingga sampai dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.



DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR BAGAN/GAMBAR.....	xiii
INTISARI	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	7
C. Manfaat Penelitian	7
D. Keaslian Penelitian.....	9
BAB V	21
KESIMPULAN DAN SARAN.....	21
A. Kesimpulan	21
B. Saran	21
1. Saran Praktis bagi Perusahaan	21
2. Saran Teoretis bagi Peneliti Selanjutnya	22
DAFTAR PUSTAKA	23



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Literatur Review	10
Tabel 2.4 Informasi subjek penelitian berdasarkan unit kerja	49
Tabel 2.4 Data demografi partisipan berdasarkan jenis kelamin	52
Tabel 3.4 Data demografi partisipan berdasarkan usia	53
Tabel 4.4 Data demografi partisipan berdasarkan lama bekerja.....	53
Tabel 5.4 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	54
Tabel 6.4 Kategori Meaningful Work	55
Tabel 7.4 Kategori Organizational Culture.....	55
Tabel 8.4 Kategori Personal Engagement.....	56
Tabel 9.4 Hasil Uji Validitas Skala.....	56
Tabel 10.4 Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 11.4 Hasil Uji Linieritas	57
Tabel 12.4 Tabel Hasil Uji Hipotesis Mayor	63
Tabel 12.4 Tabel Hasil Uji Hipotesis Minor.....	64

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR BAGAN/GAMBAR

Gambar 1.2 Kerangka Berpikir Penelitian.....	36
Gambar 1.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58



**HUBUNGAN ANTARA *MEANINGFUL WORK* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE*
DENGAN *PERSONAL ENGAGEMENT* PADA PEKERJA DI PT MELIA SEHAT
SEJAHTERA**

Zidan Abdullah Said

20107010117

INTISARI

Keterlibatan kerja karyawan menjadi aspek penting dalam meningkatkan efektivitas dan keberhasilan organisasi. *Meaningful work* dan *organizational culture* diduga berperan sebagai faktor yang memengaruhi tingkat *personal engagement* karyawan. Tujuan studi ini adalah mengetahui hubungan antara *meaningful work* dan *organizational culture* dengan *personal engagement* pada karyawan PT Melia Sehat Sejahtera. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan 158 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *meaningful work* dan *organizational culture* berhubungan positif dan signifikan dengan *personal engagement* dengan sumbangan efektif simultan sebesar 71,1%. Secara parsial, kedua variabel juga terbukti memiliki hubungan signifikan dengan *personal engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin bermakna pekerjaan dan semakin positif budaya organisasi yang dirasakan, maka semakin tinggi tingkat keterlibatan personal karyawan dalam pekerjaan mereka.

Kata kunci: *meaningful work*, *organizational culture*, *personal engagement*, keterlibatan kerja, budaya organisasi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**THE RELATIONSHIP BETWEEN MEANINGFUL WORK AND ORGANIZATIONAL
CULTURE WITH PERSONAL ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES OF PT MELIA
SEHAT SEJAHTERA**

Zidan Abdullah Said

20107010117

ABSTRACT

Employee engagement plays an important role in enhancing organizational effectiveness and success. Meaningful work and organizational culture are assumed to be factors influencing employees' level of personal engagement. This study aims to examine the relationship between meaningful work and organizational culture with personal engagement among employees of PT Melia Sehat Sejahtera. A quantitative correlational approach was employed with 158 participants selected using purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression. The results show that meaningful work and organizational culture have a positive and significant relationship with personal engagement, with a simultaneous effective contribution of 71.1%. Partially, both variables were also found to have significant relationships with personal engagement. These findings indicate that the more meaningful the work and the more positive the organizational culture perceived by employees, the higher their level of personal engagement at work.

Keywords: *meaningful work, organizational culture, personal engagement, employee engagement, organizational behavior.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja yang semakin dinamis, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki keterlibatan tinggi terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan mencapai tujuan bisnis secara optimal. Namun, dalam realitasnya, tingkat keterlibatan kerja di berbagai industri masih menjadi tantangan yang perlu diselesaikan.

Karyawan merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan karena kinerja mereka sangat menentukan keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, keterlibatan karyawan (*personal engagement*) menjadi faktor kunci dalam menciptakan produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun terbaru, tingkat partisipasi angkatan kerja di Indonesia mengalami peningkatan dari 67,49% pada 2021, menjadi 68,63% pada 2023. Namun, laporan Gallup (2022) menunjukkan bahwa hanya sekitar 21% karyawan secara global yang benar-benar terlibat dalam pekerjaannya, sementara 19% mengalami *disengagement* dan 60% lainnya hanya sekadar menjalankan tugas tanpa keterlibatan emosional yang mendalam. Studi dari AON Hewitt (2021) juga mencatat bahwa tingkat keterlibatan karyawan di Asia Tenggara hanya mencapai 53%, yang menunjukkan masih adanya tantangan dalam meningkatkan *engagement* di dunia kerja.

Dalam konteks Indonesia, survei *Employee Engagement* dari Kincentric (2022) menunjukkan bahwa hanya 58% karyawan merasa terlibat dalam pekerjaannya, lebih

rendah dibandingkan negara-negara lain di kawasan Asia Pasifik. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun jumlah tenaga kerja meningkat, keterlibatan mereka dalam pekerjaan belum optimal, yang dapat berdampak negatif pada efektivitas organisasi dan pencapaian tujuan bisnis.

Keterlibatan kerja karyawan (*personal engagement*) merupakan faktor krusial dalam meningkatkan performa dan loyalitas terhadap perusahaan. Menurut Schaufeli & Bakker (2021), *personal engagement* mencakup tiga aspek utama, yaitu: (1) *Vigor*, yang menggambarkan tingkat energi dan ketahanan mental dalam bekerja; (2) *Dedication*, yang mencerminkan keterlibatan emosional dan perasaan bangga terhadap pekerjaan; serta (3) *Absorption*, yang menunjukkan seberapa dalam karyawan terfokus pada tugas yang mereka lakukan.

Keterlibatan karyawan yang rendah tidak hanya berdampak pada motivasi individu, melainkan juga berkontribusi pada penurunan kinerja karena tingginya tingkat stres dan absensi (Amalia & Novie, 2023). Selain itu, menurut survei Gallup (2025), penurunan engagement global dari 23 % menjadi 21 % mengakibatkan kerugian produktivitas sekitar US \$438 miliar per tahun, sementara data sebelumnya memperkirakan kerugian mencapai US \$8,8 triliun atau 9 % PDB dunia akibat *disengagement*. Kondisi ini mempertegas bahwa tanpa keterlibatan yang kuat, organisasi menghadapi risiko besar dalam hal efektivitas, kesehatan karyawan, dan keberlanjutan bisnis.

Fokus utama dalam penelitian ini adalah keterlibatan karyawan atau *personal engagement*. Pemahaman terhadap variabel ini menjadi kunci dalam menjelaskan bagaimana karyawan dapat lebih berkontribusi dan merasa terhubung dengan pekerjaannya. Selain itu, dengan meningkatnya persaingan bisnis dan perubahan cepat

dalam lingkungan kerja, perusahaan perlu memahami bagaimana keterlibatan karyawan dapat mendorong efisiensi dan produktivitas. Oleh karena itu, kajian mengenai *personal engagement* menjadi semakin relevan untuk menjawab tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di era modern.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan *personal engagement* adalah *meaningful work*. Penelitian terbaru oleh Bakker et al. (2023) juga mengonfirmasi bahwa *meaningful work* memiliki korelasi positif dengan keterlibatan kerja, terutama dalam sektor industri kreatif dan teknologi. Studi oleh Johnson & Smith (2021) menyoroti bahwa organisasi yang menerapkan strategi untuk meningkatkan makna kerja berhasil meningkatkan keterlibatan karyawan hingga 30%. bahwa karyawan dengan tingkat engagement tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, rendahnya tingkat keterlibatan dapat meningkatkan angka turnover, menurunkan motivasi, dan mengurangi efektivitas perusahaan dalam mencapai target bisnisnya. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi *personal engagement* menjadi penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi.

Seorang karyawan yang merasa pekerjaannya memiliki makna cenderung lebih termotivasi dan memiliki keterikatan emosional yang lebih tinggi terhadap tugasnya. Pekerjaan yang bermakna bukan hanya berdampak pada kepuasan individu tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, penting untuk memahami bagaimana pekerjaan yang bermakna dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan.

Konsep ini mengacu pada sejauh mana individu merasa bahwa pekerjaannya memiliki nilai dan makna yang mendalam bagi dirinya (Steger et al., 2021). Karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang bermakna cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, lebih berkomitmen terhadap tugasnya, serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik.

Penelitian oleh Putri et al. (2021) dan Anggraini et al. (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang menemukan makna dalam pekerjaannya memiliki keterlibatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak merasa pekerjaannya memiliki nilai intrinsik. Faktor-faktor seperti otonomi kerja, variasi keterampilan, identitas tugas, serta dukungan dari lingkungan kerja dapat berkontribusi dalam membentuk persepsi *meaningful work* pada individu.

Selain *meaningful work*, faktor lain yang turut berkontribusi dalam meningkatkan keterlibatan kerja adalah *organizational 0078* atau budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan membentuk pola perilaku kerja sehari-hari (Cameron & Quinn, 2011). Budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan rasa memiliki, serta memperkuat ikatan emosional antara karyawan dan organisasi. Penelitian oleh Lee, Kim, & Kim (2023) menemukan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada kolaborasi dan inovasi secara signifikan meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan, terutama dalam sektor penjualan dan distribusi. Budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan nilai pribadi karyawan mendorong munculnya rasa aman secara psikologis (*psychological safety*) dan motivasi intrinsik, yang merupakan dua faktor utama pembentuk *personal engagement* (Kahn, 1990; Edmondson, 1999).

Lebih lanjut, Martínez-Córcoles et al. (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berbasis kepercayaan dan keterbukaan (*trust-based culture*) memiliki hubungan positif dengan *emotional engagement* dan proaktifitas kerja. Hal ini memperkuat pandangan bahwa membangun budaya organisasi yang sehat bukan hanya mendukung kinerja tim, tetapi juga menjadi fondasi bagi keterlibatan karyawan yang lebih dalam dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, kombinasi antara *meaningful work* dan budaya organisasi yang mendukung diyakini mampu menciptakan kondisi psikologis yang optimal untuk meningkatkan *personal engagement* pada karyawan.

Meskipun hubungan antara *meaningful work* dan *personal engagement* telah banyak diteliti, namun pemahaman mengenai keterlibatan kerja dalam konteks industri tertentu, khususnya perusahaan dengan sistem distribusi berbasis pemasaran jaringan, masih belum sepenuhnya terjelaskan. Selain itu, aspek penting lain seperti *organizational culture* atau budaya organisasi juga belum banyak dikaji secara bersamaan dengan *meaningful work* dalam memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan. Padahal, budaya organisasi yang positif berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan secara emosional, kognitif, dan fisik. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam yang tidak hanya melihat peran *meaningful work*, tetapi juga *organizational culture* dalam mendorong *personal engagement*, khususnya dalam konteks spesifik seperti di PT Melia Sehat Sejahtera.

Penelitian ini dilakukan di PT Melia Sehat Sejahtera, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan produk kesehatan berbasis sistem pemasaran jaringan (*network marketing*), dengan fokus pada peningkatan gaya hidup sehat melalui konsumsi produk-produk herbal dan suplemen. Sebagai perusahaan yang memiliki jaringan distribusi luas

dan mengandalkan peran aktif tenaga pemasar, keterlibatan karyawan menjadi aspek krusial dalam mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Di sisi lain, *organizational culture* juga memegang peranan penting dalam memengaruhi keterlibatan kerja. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan nilai-nilai yang selaras dengan karyawan dapat menciptakan rasa aman secara psikologis dan memperkuat identitas karyawan dalam organisasi (Lee, Kim, & Kim, 2023; Martínez-Córcoles et al., 2023). Dalam konteks PT Melia Sehat Sejahtera, belum banyak penelitian yang secara spesifik mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi yang dianut perusahaan ini berdampak terhadap keterlibatan karyawan.

Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan di sektor formal atau perusahaan multinasional dengan struktur organisasi yang stabil dan sistematis (Allan et al., 2019). Sementara itu, PT Melia Sehat Sejahtera memiliki dinamika kerja yang unik karena sifat fleksibel jaringan distribusinya, sehingga membutuhkan pendekatan berbeda untuk memahami dan meningkatkan keterlibatan kerja. Selain itu, studi terdahulu belum banyak membahas secara empiris bagaimana faktor organisasi seperti *organizational culture* dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *meaningful work* dan *personal engagement* (Zhang et al., 2021; Van Wingerden & Poell, 2017).

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan keterlibatan kerja karyawan melalui pendekatan *meaningful work* dan penguatan *organizational culture*. Dengan demikian, studi ini memiliki urgensi baik dalam ranah akademik maupun dalam praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan jaringan seperti PT Melia Sehat Sejahtera.

Pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan bekerja dalam budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan, kolaborasi, dan partisipasi, mereka akan lebih terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pelaksanaan tugasnya. Dengan demikian, semakin tinggi persepsi terhadap *meaningful work* dan semakin positif *organizational culture* yang dirasakan, maka semakin tinggi pula tingkat *personal engagement* yang ditunjukkan oleh karyawan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan semua uraian diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut tentang hubungan antara *meaningful work* dan *organizational culture* dengan *personal engagement* pada sebuah PT. Oleh karena itu, peneliti memiliki rumusan masalah, "Apakah terdapat hubungan antara *meaningful work* dan *organizational culture* dengan *personal engagement* pada pekerja di PT Melia Sehat Sejahtera?"

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *meaningful work* dan *organizational culture* dengan *personal engagement* pada karyawan PT Melia Sehat Sejahtera.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan khasanah keilmuan psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, dengan memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai hubungan antara *meaningful work*, *organizational culture*, dan *personal engagement*. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk mengembangkan teori-teori tentang keterlibatan kerja dalam konteks budaya organisasi yang beragam.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Subjek (Karyawan)

Memberikan wawasan kepada karyawan PT Melia Sehat Sejahtera tentang pentingnya memaknai pekerjaan secara pribadi serta memahami pengaruh budaya organisasi terhadap keterlibatan kerja. Pemahaman ini diharapkan dapat mendorong motivasi kerja, rasa memiliki, dan semangat yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas.

b) Bagi Organisasi

Memberikan masukan strategis dalam mengelola sumber daya manusia, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *meaningful work* dan membangun *organizational culture* yang sehat dan kolaboratif. Hal ini dapat meningkatkan *personal engagement* karyawan dalam jangka panjang.

c) Bagi Pembaca/ Masyarakat

Memberikan pemahaman bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh persepsi terhadap makna pekerjaan dan budaya organisasi yang mendukung. Pengetahuan ini penting untuk dipertimbangkan dalam membangun lingkungan kerja yang lebih sehat, bermakna, dan berkelanjutan.

d) Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi awal bagi penelitian berikutnya yang ingin mengeksplorasi pengaruh faktor organisasi terhadap keterlibatan kerja, baik di sektor yang sama maupun berbeda. Penelitian ini juga dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi untuk melihat dinamika hubungan yang lebih kompleks.

D. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 *Literatur Review*

No.	Nama Peneliti	Judul	Tahun	Grand Theory	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Luke Fletcher	<i>Training perceptions, engagement and performance: comparing work engagement and personal role engagement</i>	2015	<i>Personal Role Engagement</i> (berdasarkan teori Kahn, 1990) dan <i>Work Engagement</i> (Schaufeli & Bakker, 2004)	Kuantitatif, survei dengan analisis statistik	Kuesioner untuk mengukur persepsi pelatihan, <i>work engagement</i> , <i>personal role engagement</i> , dan kinerja tugas	304 karyawan penuh waktu di Inggris	<i>Personal role engagement</i> memiliki validitas tambahan dibandingkan <i>work engagement</i> dalam memprediksi <i>task proficiency</i> , <i>task adaptability</i> , dan <i>task proactivity</i> . <i>Personal role engagement</i> lebih kuat sebagai mediator antara persepsi pelatihan dan <i>task proficiency</i> serta <i>task adaptability</i> .

2	Rina Mulyati, Fathul Himam, Bagus Riyono, Fendy Suhariadi	Model <i>Work Engagement</i> Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan <i>Meaningful Work</i> sebagai Mediator	2019	<i>Job-Demand Resources Model (JD-R)</i>	Pendekatan kuantitatif dengan Structural Equation Modeling (SEM)	- <i>Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</i> (Bakker & Schaufeli, 2010) - <i>Job Crafting Scale</i> (Tims, Bakker, & Derks, 2012) - <i>Meaningful Work Scale</i> (Lips-Wiersma & Wright, 2012)	318 karyawan BUMN generasi millennial di Indonesia	- <i>Model work engagement</i> yang diajukan terbukti fit. - <i>Job crafting</i> memiliki pengaruh langsung terhadap work engagement. - <i>Meaningful work</i> berperan sebagai mediator antara <i>job crafting</i> dan <i>work engagement</i>.
3	Rina Mulyati	Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis	2020	<i>Job Demands-Resources (JD-R) Model</i>	Metaanalisis terhadap 30 studi dengan total 11.794 subjek	- Tidak disebutkan secara spesifik dalam bagian ringkasan, namun kemungkinan	30 studi sebelumnya dengan total subjek 11.794	- Kebermaknaan kerja berkorelasi positif dengan keterikatan kerja dengan nilai korelasi .475 setelah koreksi kesalahan

					menggunakan instrumen terkait <i>meaningful work</i> dan <i>work engagement</i> .		sampling dan .562 setelah koreksi kesalahan pengukuran. - Kebermaknaan kerja berkontribusi terhadap keterikatan kerja dalam kategori moderat.	
4	Başak Canboy, Caroline Tillou, Cordula Barzantny, Burçin Güçlü, Florence Bénichoux	<i>The Impact of Perceived Organizational Support on Work Meaningfulness, Engagement, and Perceived Stress in France</i>	2021	<i>Job Demands-Resources (JD-R) Model, Social Exchange Theory (SET), Organizational Support Theory (OST)</i>	Path Analysis	Kuesioner	1111 karyawan dari berbagai organisasi di Prancis	<i>Meaningfulness</i> berhubungan negatif dengan <i>perceived stress</i> . <i>Engagement</i> menjadi mediator antara <i>meaningfulness</i> dan <i>stress</i> . <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap <i>meaningfulness</i> , <i>engagement</i> , dan <i>stress</i> .

5	Lydia Utamarani Putri	Hubungan antara <i>Meaningful Work</i> dan <i>Personal Engagement</i> pada Relawan Generasi Z	2021	Teori <i>Personal Engagement</i> (Kahn, 1990) dan <i>Meaningful Work</i> (Steger et al., 2012)	Kuantitatif, desain korelasional	- Skala <i>Meaningful Work (The Work and Meaning Inventory - WAMI</i> , Steger et al., 2012) - Skala <i>Personal Engagement</i> (May et al., 2004)	200 responden, relawan Generasi Z di Pulau Jawa (menggunakan metode accidental sampling)	Terdapat hubungan signifikan antara <i>meaningful work</i> dan <i>personal engagement</i> dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0,647, menunjukkan hubungan yang cukup kuat.
---	-----------------------	---	------	--	----------------------------------	--	--	--

6	Siti Fani Daulay, Martina Dwi Mustika	<i>Working From Home During the COVID-19 Pandemic: What is the Impact on Employees' Psychological Meaningfulness, Safety, and Availability?</i>	2021	<i>Psychological Conditions Theory (Kahn, 1990)</i>	<i>Analisis regresi logistik</i>	<i>Survei online via Survey Monkey</i>	2.288 pegawai di satu institusi pemerintah di Indonesia	Interaksi negatif antara kerja dan rumah berpengaruh terhadap <i>psychological meaningfulness</i> dan <i>safety</i> . Interaksi positif antara kerja dan rumah berpengaruh pada ketiga dimensi psikologis (<i>meaningfulness, safety, availability</i>). Dukungan organisasi penting dalam menjaga kondisi psikologis karyawan selama bekerja dari rumah.
7	Robinson James	<i>Fit Perception and Engagement: The Mediating Role of Work Meaningfulness</i>	2021	<i>Job Demand-Resource (JD-R) Theory</i>	<i>Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)</i>	Kuesioner	145 pegawai sektor publik di Sri Lanka	<i>Fit perception (Person-Job Fit dan Person-Organization Fit)</i> berpengaruh positif terhadap <i>engagement</i> , dengan

work meaningfulness
sebagai mediator.

8	Fanxing Meng, Yongsheng Xu, Yiliang Liu, Guozan Zhang, Yunze Tong, Rong Lin	<i>Linkages Between Transformational Leadership, Work Meaningfulness and Work Engagement: A Multilevel Cross-Sectional Study</i>	2022	<i>Theory of Purposeful Work Behavior, Integrative Theory of Employee Engagement, Pratt and Ashforth's Typology of Work Meaningfulness</i>	<i>Multilevel Cross-Sectional Study</i>	Kuesioner dengan skala Likert 5 poin	261 polisi dari 32 kantor polisi di Tiongkok	<i>Meaningfulness in work dan meaningfulness at work memediasi hubungan antara transformational leadership dan work engagement. Transformational leadership memoderasi hubungan antara meaningfulness at work dan work engagement, tetapi tidak pada meaningfulness in work dan work engagement.</i>
---	---	--	------	--	---	--------------------------------------	--	--

9	Fridayanti, N. Kardinah, Turi Ati Lestari	<i>Teachers' Work Engagement: The Role of Perceived Organizational Support and Meaningful Work</i>	2022	<i>Job Demands- Resources (JD-R) Model</i>	<i>Cross- Sectional Study</i>	<i>Perceived Organizational Support Scale (SPOS), The Work and Meaning Inventory (WAMI), Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</i>	107 guru honor SD negeri di Pangandaran , Indonesia	<i>Perceived organizational support dan meaningful work memiliki peran kuat dalam meningkatkan work engagement guru honorer.</i>
10	Fridayanti, N. et al.	Teachers' Work Engagement: The Role of Perceived Organizational Support and Meaningful Work	2022	Job Demands- Resources Model	Cross- sectional study	SPOS, WAMI, UWES	107 guru honor di Pangandaran	POS dan meaningful work berperan dalam meningkatkan work engagement
11	Ayu Khoirotun Nisa'	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada	2021	Teori Budaya Organisasi oleh Denison (1995); Komitmen Organisasi	Survei kuantitatif korelasional	Skala Budaya Organisasi (adaptasi dari Novia Ainun Baroroh, 2016) & Skala Komitmen	Anggota organisasi IKAMIA di Dusun Pedurungan Glagah,	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ($R^2 = 54,2\%$)

		Organisasi IKAMIA		oleh Meyer & Allen (2005)		Organisasi (adaptasi dari Kholifatul Lutfia, 2016)	Lamongan (n=55)	
12	Martínez- Córcoles, M. et al.	Trust-Based Organizational Culture and Its Role in Work Engagement	2023	Social Exchange Theory & JD- R	Cross- sectional, regresi linear	Organizational Culture Scale & Utrecht Work Engagement Scale (UWES)	Pekerja SME di Finlandia	Budaya organisasi berbasis kepercayaan meningkatkan emotional engagement
13	Simon L. Albrecht, Sarah Furlong, Michael P. Leiter	<i>The Psychological Conditions for Employee Engagement in Organizational Change: Test of a Change Engagement Model</i>	2023	<i>Kahn's Engagement Theory, Job Demands- Resources (JD-R) Theory</i>	<i>Confirmatory Factor Analysis dan Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Kuesioner	297 pegawai dari berbagai organisasi	<i>Psychological safety, self-efficacy, dan work meaningfulness berpengaruh langsung terhadap change engagement dan secara tidak langsung terhadap proactive work behavior.</i>
14	Dina Amalina, Lita Ariani, Julaibib	Pengaruh <i>Meaning of Work Terhadap Work Engagement</i>	2024	<i>Job-Demand Resources Model (JD-R) dan Teori Meaning of</i>	Pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional menggunakan	- <i>Utrecht Work Engagement Scale (UWES- 9) (Schaufeli & Bakker, 2004)</i>	38 pengasuh di Panti Perlindungan dan Rehabilitas Sosial Lanjut	- Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara <i>meaning of work</i>

Pada Pengasuh
di Panti Sosial

*Work (Steger,
2016)*

regresi linear
sederhana

- *The Work and
Meaning
Inventory
(WAMI)*
(Steger et al.,
2012)

Usia Budi
Sejahtera,
Kalimantan
Selatan

dan *work
engagement*.

- Semakin tinggi
meaning of work,
semakin tinggi pula
work engagement
pengasuh.

Berdasarkan uraian pada *literatur review*, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Adapun bentuk keaslian penelitian ini, yaitu:

1. Topik penelitian

Penelitian ini mengkaji hubungan antara *meaningful work* dan *organizational culture* terhadap *personal engagement* pada pekerja di PT Melia Sehat Sejahtera. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang hanya menyoroti hubungan dua variabel, seperti *meaningful work* terhadap *personal engagement* (Putri, 2021) atau *organizational culture* terhadap *work engagement* (Lee et al., 2023), penelitian ini mencoba mengintegrasikan dua variabel prediktor sekaligus dalam satu model. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam melihat keterlibatan kerja (*personal engagement*) dari sisi makna pekerjaan yang dirasakan individu dan kondisi budaya kerja dalam organisasi.

2. Teori

penelitian ini menggunakan integrasi dari tiga teori utama. Pertama, Teori Personal Engagement dari Kahn (1990), yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja akan muncul ketika seseorang merasakan pekerjaannya bermakna, merasa aman secara psikologis, dan memiliki ketersediaan energi untuk menjalankan perannya secara utuh. Kedua, Teori Meaningful Work dari Steger et al. (2012), yang menekankan bahwa individu akan lebih terlibat dalam pekerjaan jika mereka memandang pekerjaannya memiliki nilai pribadi, membantu memahami tujuan hidup, dan memberi dampak positif bagi orang lain. Ketiga, model budaya organisasi yang dikemukakan oleh Denison (1995) mengidentifikasi empat dimensi utama—keterlibatan (*involvement*), kemantapan (*consistency*), penyesuaian (*adaptability*), dan tujuan (*mission*)—yang

masing-masing memengaruhi perilaku, sikap kerja, serta tingkat efektivitas organisasi secara keseluruhan. Ketiga teori ini dijadikan dasar dalam membangun kerangka berpikir untuk menjelaskan keterkaitan antarvariabel yang diteliti.

3. Alat ukur

Penelitian ini menggunakan tiga alat ukur yang masing-masing disusun dan/atau diadaptasi berdasarkan teori yang relevan dengan variabel yang diteliti. Pertama, alat ukur *personal engagement* disusun berdasarkan teori Kahn (1990), yang mencakup tiga aspek utama yaitu *meaningfulness*, *psychological safety*, dan *psychological availability*. Alat ukur ini dikembangkan khusus oleh peneliti agar sesuai dengan konteks kerja di PT Melia Sehat Sejahtera, sehingga lebih relevan dengan kondisi aktual para karyawan. Alat ukur ini berbeda dari penelitian sebelumnya, seperti yang dikembangkan oleh Robinson (2021), yang menggunakan kuesioner berbasis *Job Demand-Resource* (JD-R) Theory dan menempatkan *work meaningfulness* sebagai mediator dalam hubungan antara *fit perception* dan *engagement*.

Kedua, untuk mengukur *meaningful work*, penelitian ini menadaptasi dari peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Lydy Utamarani Putri. Skala ini terdiri dari tiga aspek yaitu *positive meaning*, *meaning-making through work*, dan *greater good motivation*, yang secara komprehensif mengukur persepsi individu terhadap makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Penggunaan WAMI dalam penelitian ini mempertahankan keaslian struktur aslinya, namun dilakukan penyesuaian redaksional terhadap konteks organisasi lokal agar tetap relevan.

Ketiga, alat ukur untuk variabel *organizational culture* diadaptasi dari peneliti sebelumnya Ayu Khoirotun Nisa, mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (2017) ‘Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Organisasi Ikamia (Ikatan Alumni Mi Al-Islah) Di Dusun Pedurungan Glagah

Lamongan', jumlah item yang digunakan sebanyak 35 item. Menurut Denison (1995) mengemukakan bahwa terdapat aspek yang ada dalam budaya organisasi yaitu Keterlibatan (*Involvement*), Kemantapan (*Consistency*), Penyesuaian (*Adaptability*), dan Tujuan (*Mission*). Skala ini digunakan untuk menangkap persepsi karyawan terhadap budaya dominan yang ada di lingkungan kerja mereka, serta untuk mengevaluasi sejauh mana budaya tersebut mendukung keterlibatan kerja secara personal.

Ketiga alat ukur tersebut menggunakan format skala Likert 4 poin, mulai dari “tidak setuju” hingga “sangat setuju”, dan telah diuji validitas isi serta reliabilitasnya melalui uji coba pendahuluan dan penilaian ahli untuk memastikan kesesuaian dengan konteks organisasi yang diteliti..

4. Subjek

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Melia Sehat Sejahtera, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran jaringan produk kesehatan. Berbeda dari penelitian sebelumnya yang umumnya dilakukan di sektor pemerintahan atau pendidikan, penelitian ini fokus pada lingkungan kerja langsung dengan sistem penjualan berbasis jaringan. Misalnya, penelitian Daulay & Mustika (2021) dilakukan pada pegawai pemerintah yang bekerja dari rumah dan menekankan pentingnya dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja. Sementara itu, penelitian ini meneliti keterlibatan personal dalam konteks kerja tatap muka yang dinamis, serta mempertimbangkan peran *organizational culture* sebagai faktor penting yang belum banyak dikaji dalam konteks seperti ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Meaningful Work* dengan *Personal Engagement* pada karyawan PT Melia Sehat Sejahtera. Selain itu, terdapat pula hubungan yang signifikan antara *Organizational Culture* dengan *Personal Engagement*. Secara simultan, *Meaningful Work* dan *Organizational Culture* berkontribusi sebesar 71,1% terhadap *Personal Engagement*, sedangkan 28,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil kategorisasi data menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada tingkat sedang pada ketiga variabel yang diteliti. Selain itu, tidak terdapat perbedaan tingkat *Personal Engagement* antara karyawan laki-laki dan perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin bermakna pekerjaan yang dirasakan karyawan dan semakin positif budaya organisasi yang mereka alami, maka semakin tinggi pula keterlibatan personal karyawan dalam bekerja.

B. Saran

1. Saran Praktis bagi Perusahaan

- 1) Meningkatkan *meaningful work* karyawan dengan memberikan ruang otonomi dalam pelaksanaan tugas, menjelaskan keterkaitan antara peran individu dengan tujuan organisasi, serta **secara** konsisten memberikan umpan balik mengenai kontribusi kerja karyawan terhadap pencapaian target perusahaan. Upaya ini dapat membantu karyawan memahami nilai dan makna dari pekerjaan yang mereka lakukan.
- 2) Memperkuat *organizational culture* melalui pengembangan komunikasi yang terbuka dan transparan antara pimpinan dan karyawan, peningkatan kerja sama

tim, serta internalisasi nilai-nilai inti perusahaan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Budaya organisasi yang jelas dan konsisten diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung keterlibatan karyawan.

- 3) Menyediakan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan motivasi intrinsik, pemaknaan kerja, dan pengelolaan sumber daya psikologis karyawan. Program ini diharapkan dapat meningkatkan kesiapan karyawan untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaannya.

2. Saran Teoretis bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *Personal Engagement*, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, atau *work-life balance*.
- 2) Menggunakan teknik sampling yang lebih representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
- 3) Mengkombinasikan metode kuantitatif dengan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai persepsi karyawan terhadap pekerjaan dan budaya organisasi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L., Furlong, S., & Leiter, M. P. (2023). *The psychological conditions for employee engagement in organizational change: Test of a change engagement model*. Journal of Organizational Behavior, 44(2), 203–220.
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2019). *Examining moderators of meaningful work's relation to work well-being*. Journal of Counseling Psychology, 66(5), 644–652.
- Amalina, D., Ariani, L., & Julaibib, J. (2024). *Pengaruh Meaning of Work Terhadap Work Engagement Pada Pengasuh di Panti Sosial*. Jurnal Psikologi, 1(4), 16.
- Anggraini, R., Permana, A., & Prasetyo, T. (2024). *Hubungan antara makna kerja dan keterlibatan karyawan pada sektor manufaktur*. Jurnal Psikologi Terapan, 6(1), 45–56.
- Edmondson, A. (1999). *Psychological safety and learning behavior in work teams*. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383.
- Fletcher, L. (2015). *Training perceptions, engagement and performance: Comparing work engagement and personal role engagement*. Human Resource Development International, 18(1), 24–36.
- Gramma, B., & Todericiu, R. (2017). *What Makes Work Meaningful*. Studies in Business and Economics, 12(2), 46–52.
- Han, S., Sung, J., & Suh, B. (2021). *Linking meaningfulness to work outcomes through job characteristics and work engagement*. Journal of Business Psychology, 36(2), 367–381.
- Hidayat, M. U., & Najah, I. N. (2022). *Konsep Ihsan Perspektif Al-Qur'an Sebagai Revolusi Etos Kerja Muslim*. JAWI: Jurnal Wawasan Ilmu, 6(1), 35–47.
- Johnson, M., & Smith, R. (2021). *Creating meaningful work to drive employee engagement: A field study of strategic interventions*. Human Resource Management Review, 31(4), 100784.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. Academy of Management Journal, 33(4), 692–724.
- Mardiyanti, R., Chafsah, B. N., & Maharani, D. (2023). *Person-Job Fit and Psychological Meaningfulness as A Predictor of Work Engagement In Call Center Employees PT. X*. Psikostudia : Jurnal Psikologi, 12(3), 326.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). *The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77(1), 11–37.

- Meng, F., Xu, Y., Liu, Y., Zhang, G., Tong, Y., & Lin, R. (2022). *Linkages Between Transformational Leadership, Work Meaningfulness and Work Engagement: A Multilevel Cross-Sectional Study*. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 367–380.
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). *Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan Meaningful Work sebagai Mediator*. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 34.
- Putri, L. (2021). *Hubungan Antara Meaningful Work Dan Personal Engagement Pada Relawan Geberasi Z. In Thesis*.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). *On the meaning of work: A theoretical integration and review*. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2021). *Work engagement: New insights into its measurement and conceptualization*. *Journal of Happiness Studies*, 22(5), 2345–2364.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2021). *Meaningful work: Measures and frameworks for understanding a complex construct*. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 395–412.
- 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.
- Van Wingerden, J., & Poell, R. F. (2019). *Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting*. *PLOS ONE*, 14(9), e0222518.
- Van Wingerden, J., & van der Stoep, J. (2018). *The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance*. *PLOS ONE*, 13(6), e0197599.