

Hubungan *Meaningful Work* dengan *Work Engagement* pada Perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi

Fadila Lailatul Isttiahah, Rida Yanna Primanita

Universitas Negeri Padang
fadilalailatulisttiahah05@gmail.com

Article History

accepted 1/10/2025

approved 1/11/2025

published 10/11/2025

Abstract

Nurses are healthcare professionals who play a vital role in maintaining hospital service quality, making their work engagement a crucial aspect to investigate. This study aims to examine the levels of meaningful work and work engagement, as well as the relationship between these two variables. The research employs a quantitative approach using non-probability sampling with incidental sampling technique. The sample consists of 84 nurses working in Dr. Achmad Mochtar Regional General Hospital in Bukittinggi. The research instruments consist of two questionnaire scales: the Work and Meaning Inventory (WAMI) and Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9). Pearson product-moment correlation analysis revealed a coefficient value of $r = 0.649$ with a significance $0.000 < 0.05$. These findings demonstrate a positive and significant correlation between meaningful work and work engagement among nurses at Dr. Achmad Mochtar Regional General Hospital in Bukittinggi.

Keywords: *Meaningful work, Work engagement, Nurses*

Abstrak

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berperan penting dalam menjaga kualitas pelayanan rumah sakit, sehingga *work engagement* perawat menjadi hal yang krusial untuk diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat *meaningful work* dan *work engagement* serta hubungan antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* dengan jenis *incidental sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 84 orang perawat yang bekerja di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Instrumen pada penelitian ini yaitu kuesioner yang terdiri dari dua skala, yaitu *Work and Meaning Inventory (WAMI)* dan *Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)*. Hasil analisis korelasi pearson product moment menunjukkan nilai koefisien $r = 0.649$ dan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Temuan ini membuktikan adanya korelasi yang positif dan signifikan antara *meaningful work* dengan *work engagement* pada perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi

Kata kunci: *Meaningful work, Work engagement, Perawat*



PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu instansi yang menawarkan berbagai macam layanan kesehatan kepada masyarakat. RSUD Dr. Achmad Mochtar (RSAM) Bukittinggi menjadi tempat rujukan bagi rumah sakit dari berbagai daerah di Sumatera Barat dan memiliki peran yang vital dalam layanan kesehatan bagi masyarakat (RSUD Dr. Achmad Mochtar, 2025). Keberhasilan operasional rumah sakit dan keselamatan pasien sangat bergantung pada tenaga kesehatan (Nurhaliza, 2019). Perawat adalah tenaga kesehatan terbanyak yang ada di Indonesia. Jumlah perawat di Indonesia mencapai 582.023 orang (BPS, 2024). Sebagai tenaga kesehatan yang memberikan perawatan, perawat menghabiskan waktu lebih lama bersama pasien dibandingkan tenaga kesehatan lainnya dan dituntut untuk memberikan perawatan yang berkualitas secara cepat, tepat, dan cermat (Mariana et al., 2021). Namun dibalik pentingnya peran perawat dalam pelayanan kesehatan, ditemukan permasalahan perawat yang kurang terlibat didalam pekerjaannya.

Beban kerja yang tinggi dalam profesi keperawatan dapat menjadi tantangan tersendiri. Padatnya jam kerja dan keterbatasan waktu istirahat, apabila tidak diimbangi dengan insentif yang memadai berpotensi menimbulkan perasaan kurangnya apresiasi terhadap upaya yang telah diberikan. Selain itu, sifat pekerjaan yang sering kali mengikuti arahan dari tenaga medis lain seperti dokter, dapat membatasi ruang pengambilan keputusan secara mandiri. Beberapa hal tersebut bisa menyebabkan perawat berpotensi mengalami kelelahan kerja (Maslach & Leiter, 1997). Kelelahan kerja merupakan kebalikan langsung dari *work engagement*, sehingga ketika seseorang berpotensi mengalami kelelahan kerja, maka orang tersebut akan memiliki *work engagement* yang bermasalah (Bakker & Leiter, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Ghaniyyaturrahmah dan Djamhoer (2023) di RSUD Majalengka menemukan fenomena rendahnya *work engagement* pada perawat yaitu sebanyak 87 orang (51.2%). Perawat mudah merasa bosan terhadap pekerjaan serta merasa pekerjaan tidak membanggakan dan tidak menantang. Studi sejenis yang dilaksanakan oleh Yanti et al. (2022) di RSUD Majene juga menemukan sebanyak 41 orang (26.7%) perawat tidak menemukan tantangan dalam bekerja dan merasa jam kerja berlangsung sangat lambat karena *work engagement* bermasalah.

Survei awal pada 3–10 Maret 2025 terhadap 42 perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi (ICU, IGD, dan rawat inap) menunjukkan variasi kondisi *work engagement*. Sebagian perawat mengaku selalu bersemangat dan bangga dengan profesinya, namun ada pula yang melaporkan semangat kerja menurun, antusias berkurang, bahkan kesulitan untuk tetap fokus. Selain itu, sekitar sepertiga perawat menyatakan tidak terlarut dalam pekerjaannya dan cenderung ingin segera menyelesaikan tugas. Kondisi ini diduga berkaitan dengan *meaningful work* yang dirasakan. Beberapa perawat menilai pekerjaan mereka mulia, bermanfaat bagi orang lain, serta memberikan pengalaman berharga, sementara sebagian lainnya tidak menemukan makna khusus dalam pekerjaannya. Data tambahan dari wawancara terhadap 5 orang perawat pada 3-6 Juli 2025 juga menunjukkan adanya peningkatan semangat, ditandai dengan disiplin kerja lebih baik, evaluasi rutin, serta partisipasi dalam pelatihan yang berdampak pada kualitas pelayanan.

Adanya variasi kondisi yang ditemukan di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi menjadi penting untuk menggali lebih lanjut terkait bagaimana keterkaitan antara *meaningful work* dengan *work engagement*. Karena adanya perbedaan dengan fenomena di rumah sakit lain juga, maka hasilnya diharapkan dapat menjadi rujukan bagi rumah sakit lain yang mengalami tantangan dalam meningkatkan *work engagement* tenaga keperawatannya. *Work engagement* ialah perasaan positif dan termotivasi dalam bekerja yang membuat seseorang merasa sejahtera. Kondisi ini dianggap sebagai kebalikan dari kelelahan kerja. *Work engagement* ditunjukkan melalui tingkat semangat

yang tinggi, rasa antusias, dan rasa keterikatan yang mendalam terhadap pekerjaan. *Work engagement* akan mendorong seseorang untuk berkomitmen dalam mencapai tujuan dan berusaha secara maksimal demi keberhasilan. Seseorang tersebut akan menginvestasikan energi secara penuh, tetap fokus dalam menyelesaikan semua tugas, antusias terhadap tantangan baru, dan berusaha memberikan hasil yang terbaik. *Work engagement* yang rendah dapat menurunkan kinerja, perawat menjadi malas karena kurang motivasi, menjadi kurang peduli dengan pekerjaannya, meningkatkan stress, bahkan keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Anggraini et al. (2024) menyampaikan dalam penelitiannya bahwa *meaningful work* berpengaruh terhadap peningkatan *work engagement*. *Meaningful work* mengacu pada penilaian subjektif seseorang yang memandang pekerjaannya memiliki makna, selaras dengan nilai dan tujuan hidupnya, serta berdampak positif untuk orang lain. *Meaningful work* menciptakan rasa kebermaknaan, tujuan yang jelas, dan perasaan positif dalam bekerja (Steger et al., 2012; Steger & Dik, 2010). Ketika seseorang merasa pekerjaannya memiliki makna dan manfaat, hal ini akan meningkatkan motivasi, semangat dan dedikasi dalam bekerja, serta memperkuat komitmen terhadap pekerjaan, sehingga seseorang akan berusaha untuk terus memberikan kinerja terbaiknya (Sandoghdar & Bailey, 2017). Selain itu, *meaningful work* juga berkontribusi pada kesejahteraan psikologis selama bekerja, membantu seseorang merasa lebih optimis, serta mengurangi dampak dari stress dalam bekerja yang bisa menurunkan tingkat *work engagement* (Fridayanti et al., 2022; Pratiwi et al., 2021; Rahmi et al., 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, urgensi penelitian karena dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan *meaningful work* dan *work engagement* pada perawat di RSAM Bukittinggi. Selain itu, hasilnya diharapkan dapat menjadi bahan acuan oleh rumah sakit lain dalam upaya meningkatkan keterikatan kerja perawat. Oleh sebab itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan antara *meaningful work* dengan *work engagement* pada perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan korelasional. Partisipan dalam penelitian ini yaitu 84 orang perawat yang bekerja di RSAM Bukittinggi yang dihitung dengan bantuan aplikasi *Gpower*. Teknik pengumpulan sampel yaitu *incidental sampling* yang tergolong dalam *non probability sampling*. Instrumen penelitian berupa kuesioner dalam bentuk skala. Skala *meaningful work* yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan alat ukur *Work and Meaning Inventory (WAMI)* yang dikembangkan oleh Steger et al. (2012) dan diadaptasi kedalam bahasa Indonesia oleh Rahmi et al. (2021). Skala *work engagement* menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)* yang disusun oleh Schaufeli dan Bakker (2004) dan diadaptasi menggunakan bahasa Indonesia oleh Kristiana et al. (2018). Sebelum digunakan kedua skala dilakukan *tryout* terlebih dahulu. Hasil uji validitas pada skala WAMI yaitu 0.791-0.965 dan pada skala UWES-9 yaitu 0.684-0.972. Nilai *cronbach alpha* sebesar 0.983 pada skala WAMI dan 0.964 pada skala UWES-9. Analisis data melalui uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov*, uji linearitas, dan uji hipotesis dengan *pearson product moment*. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden untuk penelitian ini yaitu sebanyak 84 orang perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Analisis data penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Kategorisasi

<i>Meaningful Work</i>		Kategori	<i>Work Engagement</i>	
N	Persentase		N	Persentase
-	-	Sangat Rendah	-	-
-	-	Rendah	1	1.2%
5	5.9%	Sedang	6	7.1%
39	46,4%	Tinggi	27	32.1%
40	47.7%	Sangat Tinggi	50	59.6%
84	100%	Jumlah	84	100%

Berdasarkan tabel terlihat mayoritas perawat yaitu sebanyak 50 orang (59.6%) perawat memiliki *work engagement* pada tingkat sangat tinggi. Sangat tingginya *work engagement* mengindikasikan bahwa perawat merasa antusias, penuh energi, serta mempunyai dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas sebagai perawat, serta bisa menikmati dan terlarut dalam pekerjaannya yang dilakukannya setiap hari. *Work engagement* yang sangat tinggi membuat perawat terdorong untuk terus berprestasi, bersemangat, selalu ingin melakukan hal yang lebih, dan mampu bertahan dengan kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang ditawarkan perawat untuk pasien (Bakker & Leiter, 2010).

Berdasarkan tabel diatas terlihat mayoritas perawat memiliki *meaningful work* pada tingkat sangat tinggi yaitu sebanyak 40 orang (47.7%). *Meaningful work* yang sangat tinggi berfungsi sebagai motivasi yang mendorong perawat untuk bertahan dengan situasi kerja. Ketika pekerjaan dipersepsikan sebagai sesuatu yang bermakna maka *work engagement* akan meningkat secara alami karena pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai kewajiban melainkan sebagai sesuatu yang bermakna serta memberikan manfaat untuk diri sendiri dan orang lain (Steger et al., 2012).

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa tingkat *meaningful work* maupun *work engagement* pada perawat tergolong sangat tinggi. Hasil ini berbeda dengan fenomena awal yang mengindikasikan adanya permasalahan pada beberapa perawat. Pada hasil survei awal dan wawancara didapatkan fenomena bahwa beberapa perawat mengalami semangat yang naik turun, kebanggaan terhadap pekerjaan dan antusiasme menurun seiring dengan bertambahnya masa kerja, fokus sering teralihkan ke hal lain diluar pekerjaan, tidak terlarut didalam pekerjaan dan tidak ingin berlama-lama saat bekerja, serta merasa tidak ada makna khusus dalam pekerjaan yang membedakannya dengan pekerjaan lainnya dan menjalankan pekerjaan untuk melanjutkan apa yang sudah dimulai. Fenomena tersebut semula diduga sebagai indikasi bahwa *work engagement* dan *meaningful work* perawat di RSAM Bukittinggi mengalami permasalahan.

Hal ini bisa terjadi karena fenomena awal belum sepenuhnya menggambarkan kondisi perawat secara keseluruhan. Creswell (2014) menyebutkan bahwa fenomena awal hanya memberikan *preliminary insight* yang bersifat indikatif, artinya temuan tersebut berupa gambaran awal yang masih sangat terbatas dan tidak bisa langsung digeneralisasikan sebagai kondisi nyata seluruh populasi. Oleh karena itu, diperlukan pengukuran yang lebih sistematis, objektif, dan terstandar menggunakan *instrument* penelitian yang valid dan reliabel agar memperoleh hasil yang benar-benar mencerminkan bagaimana keadaan populasi sesungguhnya. Dengan demikian, hasil praduga di fenomena awal yang didasarkan pada perilaku-perilaku yang muncul di permukaan kurang tepat untuk dijadikan kesimpulan tunggal. Hasil penelitian ini justru membuktikan bahwa meskipun perawat menghadapi beban kerja yang tinggi, perawat tetap merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan menunjukkan keterikatan kerja yang baik.

Perbedaan hasil penelitian dengan fenomena awal ini juga bisa terjadi karena adanya kemungkinan *social desirability bias* dalam jawaban responden. *Social*

desirability bias merupakan kecenderungan seseorang untuk memberikan jawaban yang dinilai positif secara sosial, bukan jawaban yang benar-benar menggambarkan kondisi dirinya (Crowne & Marlowe, 1960). Karena dalam penelitian ini sebagian kuesioner dibacakan langsung atau diamati oleh peneliti, responden mungkin terdorong untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan norma positif, sehingga hasilnya menunjukkan skor *meaningful work* dan *work engagement* yang sangat tinggi. Paulhus (1991) berpendapat bahwa *social desirability bias* dapat muncul terutama ketika responden merasa diamati secara langsung oleh peneliti. Akibatnya, jawaban yang diberikan tidak sepenuhnya menggambarkan kondisi nyata, melainkan lebih merefleksikan keinginan untuk dipandang positif oleh orang lain.

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	N	Asymp Sig. (2-tailed)
<i>Meaningful Work</i> <i>Work Engagement</i>	84	.200

Nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* menunjukkan $0.200 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2 tailed)
<i>Meaningful Work</i> <i>Work Engagement</i>	.649	.000

Nilai signifikansi (2-tailed) sebesar $0.000 < 0.05$, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Oleh karena itu H_0 penelitian ini ditolak dan H_a diterima. Selain itu, nilai *pearson correlation* sebesar 0.649 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tergolong kuat. Arah korelasi bersifat positif karena nilai koefisien berada di antara 0 dan 1. Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh Febrina et al. (2025), yang menunjukkan bahwa *meaningful work* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* sebesar 50,6% pada personel TNI AD dan PNS militer di Pusdiklat Susjurbrata. Studi Roselawati dan Mulyana (2023) juga mengungkapkan adanya korelasi positif signifikan antara *meaningful work* dan *work engagement* di kalangan guru. Selain itu, Pratiwi et al. (2021) menemukan hubungan serupa pada pegawai Fakultas Psikologi Unjani. Temuan dalam penelitian ini memperkuat hasil-hasil tersebut, sekaligus memperluas cakupan kajian dengan membuktikan bahwa *meaningful work* memiliki korelasi signifikan dan positif terhadap *work engagement* di kalangan perawat di RSAM Bukittinggi. Dengan begitu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menghadirkan konteks subjek yang berbeda, yaitu tenaga kesehatan.

Hasil dalam penelitian ini serupa dengan pandangan Steger et al. (2012) yang menyebutkan bahwa ketika seseorang mampu menemukan makna dalam pekerjaannya baik secara pribadi maupun sosial akan membentuk persepsi bahwa pekerjaan itu penting dan berharga sehingga akan memperkuat keterlibatannya dalam pekerjaan. *Meaningful work* terbentuk melalui pemahaman diri dan keselarasan antara nilai-nilai pribadi dengan pekerjaan sehingga seseorang akan menganggap pekerjaan sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kewajiban dan menjadi sumber motivasi untuk terus melakukan yang terbaik dalam bekerja (Rosso et al., 2010). Allan et al. (2018) juga menyebutkan bahwa *meaningful work* menjadi faktor awal yang mempengaruhi sikap positif dalam bekerja seperti *work engagement* sehingga sikap positif ini kemudian mempengaruhi perilaku karyawan seperti kinerja yang meningkat. Perawat yang merasakan makna dalam pekerjaannya lebih mampu bertahan dalam menghadapi

tekanan kerja karena menafsirkan stres sebagai bagian dari kontribusi yang bernilai. Pada perawat, makna pekerjaan seringkali terkait dengan pelayanan kemanusiaan, menyelamatkan nyawa, dan memberikan perawatan. Hal ini menjadi fondasi yang kuat bagi keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan membuat mereka lebih mudah untuk terikat secara mendalam dalam menjalankan tugas.

SIMPULAN

Hasil penelitian menemukan *meaningful work* dan *work engagement* tergolong sangat tinggi. Hasil uji korelasi mengindikasikan adanya hubungan signifikan dan searah antara *meaningful work* dengan *work engagement* pada perawat di RSAM Bukittinggi. Dengan kata lain, perawat yang merasakan *meaningful work* tinggi cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, sedangkan ketika *meaningful work* menurun, *work engagement* juga ikut berkurang. Dengan mempertimbangkan dua hal, yaitu keterbatasan fenomena awal yang bersifat indikatif serta kemungkinan munculnya *social desirability bias*, maka perbedaan antara hasil fenomena awal dan hasil penelitian menjadi wajar.

Bagi perawat disarankan untuk lebih memperkuat makna positif dari pekerjaan yang dijalani dengan mengingat bahwa profesi perawat memiliki makna yang besar dan tujuan yang memuaskan, serta lebih menikmati pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kualitas *meaningful work* dan *work engagement* secara lebih seimbang. Bagi peneliti selanjutnya dianjurkan agar bisa lebih memperhatikan proses pengumpulan data agar tidak menimbulkan jawaban yang bias. Selain itu, penting juga untuk memastikan bahwa setiap item yang digunakan benar-benar mewakili indikator dari masing-masing aspek sehingga dapat mengukur variabel dengan lebih tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2018). Outcomes of meaningful work : A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528. Doi : 10.1111/joms.12406.
- Anggraini, D., Juniary, A., & Pratiwi, M. (2024). Work engagement pada karyawan yang bekerja secara remote ditinjau dari meaningful work. *Psikobuletin : Buletin Ilmiah Indonesia*, 5(3), 408-418. Doi : 10.24014/pib.v5i3.29040.
- Badan Pusat Statistik. (2024, Februari 2024). *Jumlah tenaga kesehatan menurut provinsi*.
<https://www.bps.go.id/id/statisticstable/3/YVdwSFJHRjRVVkJqWIRWRU9EQkhN VFY0UjB4VVVUMDkjMw==/jumlah-tenaga-kesehatan-menurut-provinsi--2023.html?year=2023>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement A handbook of essential theory and research*. New York : Psychology Press.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California : SAGE Publications.
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24(4), 349–354.
- Febrina, S., Fadillah, I., & Asri, A. F. (2025). Meaningful work sebagai faktor motivasional bagi work engagement pada prajurit sekolah pelatih infanteri. *Jurnal Psikologi*, 2(4), 1-12. Doi :10.47134/pjp.v2i4.4235.
- Fridayanti, Kardinah, N., & Lestari, T. A. (2022). Teachers' work engagement: the role of perceived organizational support and meaningful work. *PSYMPATHIC : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 67-76. Doi : 10.15575/psy.v9i1.15747.
- Ghaniyyaturrahmah, N., & Djamhoer, T. D. (2023). Pengaruh perceived organizational support terhadap work engagement pada perawat rsud majalengka. *Jurnal Riset Psikologi (JRP)*, 3(2), 93-100. Doi : 10.29313/jrp.v3i2.2752.

- Kristiana, I. K., Fajrianthi, & Purwono, U. (2018). Analisis rasch dalam utrecht work engagement scale-9 (uwes-9) versi bahasa indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204-217.
- Mariana, E. R., Ramie, A., & Sidik, M. I., (2021). Analisis hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat : Literature review. *Jurnal Keperawatan Merdeka (JKM)*, 1(2), 158-168.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout : How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco : Jossey Bass.
- Nurhaliza, S. (2019). Peran perawat dalam menerapkan keselamatan pasien di rumah sakit. 1-5.
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes*. 17–59.
- Pratiwi, E. A., Ningrum, D. S. A., & Sari, T. R. M. (2021). Hubungan antara meaningful work dan work engagement pada karyawan di fakultas psikologi unjani. *Humanitas*, 5(3), 321-336. E-ISSN : 549-4325.
- Profil RSAM. (2021). Sejarah rumah sakit. <https://rsam-bkt.sumbarprov.go.id/web>.
- Rahmi, T., Fitriana, E., Harding, D., & Agustiani, H. (2020). Stress and work engagement: meaningful work as mediator. *Proceedings of the 2nd Progress in Social Science, Humanities and Education Research Symposium (PSSHRS 2020)*, 563, 369-375.
- Roselawati, B. I., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada guru. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 441-454. P-ISSN : 2252-6129.
- 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.
- Sandoghdar, A. L., & Bailey, C. (2017). *Meaningful work : What is meaningful work and does it matter? A guide for practitioners*. London : King's Bussiness School.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout : A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2010). Work as meaning. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Page (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp.131–142). Oxford, England : Oxford University Press.
- 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. Doi : 10.1177/1069072711436160.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung : Alfabeta.
- Yanti, P. K., Mursid, A., Maryati, Huseini, H., Muzdalia, I., Adhisty, W. A., Amin, M., Evidamayanti. (2022). Hubungan karakteristik perawat dengan work engagement di rumah sakit umum daerah kabupaten majene. *Journal Nursing Care*, 10(2), 111-124. E-ISSN : 2829-4238.