

ISU-ISU KRITIS *MEANING OF WORK* PADA PRAKTIK MANAJEMEN SDM

Editor's Request	Your Response	Review Submitted	Review Due
2024-05-15	2024-05-22	2024-06-06	2024-06-06

Rina Dewi¹⁾, Ilham²⁾, Bambang Karnain³⁾, Diana Zuhroh⁴⁾, Sugianto⁵⁾ Wiratna⁶⁾

^{1,3,4,5,6} Universitas 45 Surabaya

Jalan Mayjen Sungkono No.106 Surabaya

² Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Jl. Ahmad Yani No.117 Surabaya

rinadewisoesyra@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeskplorasi penelitian yang telah dilakukan dalam bidang studi meaning of work atau meaningful work untuk mendapatkan pemahaman kesempatan bagi penelitian yang akan datang terkait peran meaning of work dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Dengan bantuan mesin engine Scopus diperoleh 1778 dokumen. Dengan studi bibliometric dan digambarkan dengan Vos Viewer, hasil penelitian melaporkan secara holistik produktivitas bidang studi ini serta peta penelitian yang menunjukkan isu-isu kritis meaning of work yang terbagi kedalam lima kluster utama. Selanjutnya hasil penelitian dapat dipergunakan sebagai agenda penelitian di masa depan untuk mengembangkan konstruk dan teori meaning of work dengan elaborasi konstruk yang lain.

Kata kunci: *Agenda Penelitian, Bibliometric, Meaning of work,*

Abstract

This research aims to explore research that has been conducted in the field of meaning of work or meaningful work to gain an understanding of opportunities for future research regarding the role of meaning of work in human resource management practices. Using the Scopus engine, 1778 documents were obtained. The results of the research report holistically on the productivity of this field of study as well as a research map showing the critical issues of the meaning of work which are divided into five main clusters. Furthermore, the research results can be used as a research agenda in the future to develop the meaning of work construct and theory with the elaboration of other constructs.

Keywords: *Meaning of work, Bibliometrics, Research Agenda*

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis dimana organisasi beroperasi merupakan lingkungan yang kompetitif dan berorientasi pada kinerja yang menekankan hasil keuangan atau tujuan jangka pendek. Perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Pekerjaan merupakan hal penting yang menjadi fokus pada praktik manajemen sumber daya manusia (Dewi *et al.*, 2022). Dari berbagai sumber penelitian, pekerjaan memiliki berbagai makna serta identitas diri terlepas dari apakah afiliasi, agama, kebangsaan dan latar belakang profesional (Rosso *et al.*, 2010), tidak hanya semata-mata sumber pendapatan. *Meaning of work* atau *meaningful work* merupakan kepuasan kerja (Berg *et al.*, 2013), hubungan individu penting dengan hasil organisasi yaitu *organizational citizenship behavior* (Purvanova *et al.*, 2006) keterlibatan karyawan (Dawson, 2018) juga komitmen karyawan (Dechawatanapaisal, 2020).

Meaning of work merupakan dimensi kerja yang heterogen dan kompleks dimana setiap individu dengan posisi yang sama, mungkin merasakan tingkat kebermaknaan yang berbeda dalam pekerjaan dan makna pekerjaan mungkin berasal dari beberapa faktor yang berbeda secara individu maupun kontekstual (Fairlie, 2011). *Meaning of work* menggambarkan suatu pekerjaan yang relevan bagi pekerja, serta dapat memberikan perbedaan positif meskipun kecil pada diri individu (Ghadi *et al.*, 2013). Penelitian tentang *meaning of work* memiliki urgensi pada keilmuan sumber daya manusia yang memberikan kontribusi secara signifikan yang telah dibentuk selama bertahun-tahun (Chalofsky, 2003). Penelitian komparatif tentang *meaning of work* dan HRD yang telah dilakukan oleh Kuchinke dan Ardichvili bersama dengan rekan-rekan di negara Eropa, Asia dan Amerika (Kuchinke *et al.*, 2011) yang menggunakan konseptual model serta instrumen penelitian yang merupakan pengembangan dari *meaning of work* MOW-*International Reasearch Team* (1987).

Definisi *meaning of work* adalah sejauh mana pemahaman karyawan mengenai apa yang dikerjakan di tempat kerja dan seberapa penting yang diperbuat (Albrecht *et al.*, 2021). Keterkaitan ini menggambarkan keyakinan karyawan dan manager tentang peran pekerjaan terhadap kegiatan manusia, pusat pekerjaan, norma sosial dan nilai hasil pekerjaan (Chalofsky & Cavallaro, 2013). Pada studi ini ditemukan gap analisis tentang *meaning of work* yang berkaitan dengan pengembangan pada bidang *human resources management* dan *human resources development*. Diperlukan pemahaman mendalam tentang fenomena *meaning of work* sehingga perusahaan bisa menjaga, mengatur dan mempertahankan kondisi yang kondusif diantara para karyawan yang terlibat dalam organisasi. Pemahaman terhadap *meaning of work* sebagai pengembangan terhadap manajemen sumber daya manusia MSDM adalah penting bagi perusahaan.

Penelitian ini bertujuan menjawab rumusan masalah dengan melakukan eksplorasi melalui penelitian yang sudah ada yang telah dipublikasikan dalam jurnal yang bereputasi internasional terindeks Scopus untuk mengetahui critical factors yang berpengaruh terhadap meaning of work bagi individu dalam organisasi serta mengetahui issue strategis yang dilakukan perusahaan sebagai upaya membangun *meaning of work* dalam rangka mengatur dan mempertahankan kondisi yang kondusif pada work place.

TINJAUAN PUSTAKA

a. Perkembangan *meaning of work*

Memahami nilai-nilai terkait pekerjaan karyawan dan manager memiliki inti pentingnya bagi praktisi HRD. Persepsi karyawan tentang arti pekerjaan mereka bisa baik memfasilitasi atau menghambat berfungsinya organisasi secara efektif. Sebuah realisasi itu pekerjaan memiliki makna di luar hasil instrumental dapat mempromosikan tingkat yang lebih tinggi loyalitas organisasi, keinginan untuk bekerja lebih keras, komitmen terhadap tujuan organisasi dan misi, pengambilan keputusan etis, mengurangi tingkat stres dan ketegangan di tempat kerja dan peningkatan efektivitas pribadi (Ardichvili & Kuchinke, 2009). Dalam beberapa tahun terakhir, penelitian meaning of work telah berkembang ke domain baru, menyelidiki hubungan antara *meaning of work* dan inti lain untuk konstruksi HRD. Hasil penelitian Beukes dan Botha (2013) difokuskan pada hubungan antara komitmen organisasi, keterlibatan karyawan dan *meaning of work*.

b. Konsep *meaning of work*

Karyawan memandang pekerjaan yang ditekuni sebagai *calling*, tidak sekedar pekerjaan, mereka menunjukkan tingkatan yang lebih tinggi komitmen dan tingkatan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Sebuah studi eksperimental oleh Chadi *et al.* (2017) menunjukkan hubungan kausal antara *meaning of work* dan motivasi karyawan. Busse *et al.* (2018) mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan, "diri yang bermakna" dan artinya di tempat kerja, menggunakan sampel

besar responden dari Amerika Serikat, Cina, Jerman, India dan Korea Selatan. Ward and King (2017) memberikan tinjauan pustaka yang komprehensif tentang kontribusi pekerjaan untuk keseluruhan arti kehidupan seseorang dan mengidentifikasi angka pengalaman kerja tertentu yang meningkatkan makna hidup.

c. *Meaning of Work* Dalam Praktik MSDM

Pembelajaran menunjukkan bagaimana *meaning of work* membentuk citra diri individu dan persepsi rekan kerja mereka; mempengaruhi (dan dipengaruhi oleh) kepemimpinan dan kerja tim; dan terkait dengan spiritualitas, keaslian, harga diri dan budaya serta pemahaman antarpribadi (Geldenhuis *et al.*, 2014). Istilah *meaningful work* mengacu pada pekerjaan yang sangat penting serta mempunyai makna positif pada diri individu (Rosso *et al.*, 2010). Beberapa studi tentang *meaning of work* menyatakan bahwa makna sangat bergantung pada pekerjaan tertentu peran (Bailey *et al.*, 2019). Pengalaman profesional dari berbagai pekerja dari bidang yang berbeda akan memberikan *level of meaningfulness* yang berbeda pula (Lysova *et al.*, 2019). Para profesional dari berbagai pekerjaan yang berbeda memiliki dimensi yang berbeda terkait makna pekerjaan mereka ketika mendeskripsikan arti pekerjaan mereka (Vermooten *et al.*, 2019). Misalkan guru, akuntan, notaris akan merepresentasi yang berbeda ketika memahami makna dari pekerjaan mereka serta memiliki pengalaman yang tidak sama dalam operusahaan (You *et al.*, 2020). Ketika mempelajari studi tentang pekerjaan tertentu terkadang muncul definisi khusus untuk memberikan makna yang jika dideskripsikan dengan pekerjaan lain tidak mudah (Guerci *et al.*, 2019).

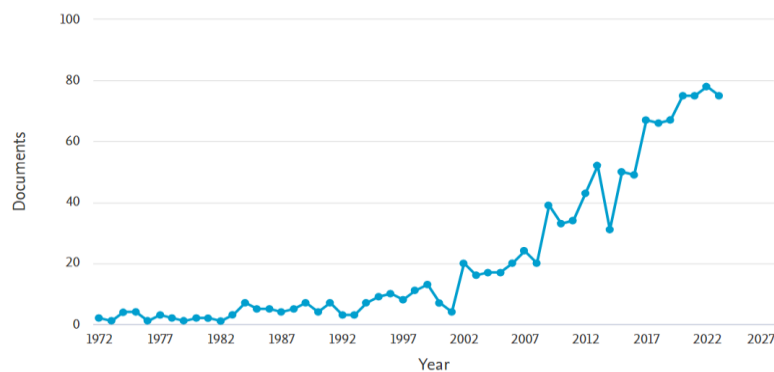
METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengumpulkan sumber referensi dari Scopus terkait dengan bidang studi *meaning of work* sejak awal muncul istilah *meaning of work* pada tahun 1972 hingga *cut off* pada Desember 2023. Dengan studi bibliometrik dan menggunakan *soft ware* Vos Viewer, data yang diperoleh diilustrasikan ke dalam the body of knowledge penelitian untuk memberi gambaran yang holistik. Selanjutnya data dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui produktivitas pada studi *meaning of work* serta untuk mengetahui peluang di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berbagai dokumen yang bertema *meaning of work* sebanyak 1778 pada semua subject, berbentuk dokumen dari elektronik sumber data Scopus dengan *cut off* Desember 2023 yang akan dijelaskan berdasarkan dokumen yang dihasilkan pertahun, penulis paling produktif, afiliasi paling produktif, sumber dokumen, subject area and peta penelitian terkait studi *meaning of work*.

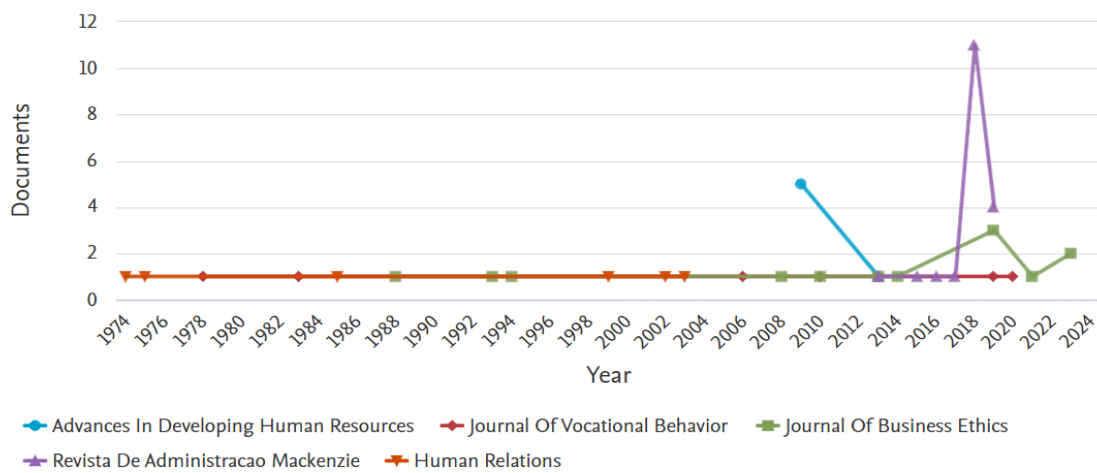
a. Produktif Dokumen *meaning of work* yang dihasilkan Per Tahun



Gambar 1. Dokumen Per Tahun
Sumber: Scopus, 2023

Penelitian *meaning of work* diinisiasi pada tahun 1972 oleh Hannah & Kazanas dipublikasikan dalam *Journal of Career Development* dengan judul “*Perceptions of the Meaning of Work and Work Value Orientation of Twelfth Grade Vocational-Technical and College Preparatory Students*”. Penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan pada siswa tentang makna pekerjaan dan orientasi nilai kerja akibat demografi yang berbeda. Selanjutnya penelitian tentang *meaning of work* dari tahun ke tahun tidak menunjukkan peningkatan yang banyak hanya berkisar 1 sampai dengan 2 penelitian selanjutnya mengalami jumlah peningkatan dan melihat tiga tahun terakhir sejak tahun 2021 ada 75 dokumen, tahun 2022 sejumlah 78 dokumen, tahun 2023 sejumlah 75 dokumen.

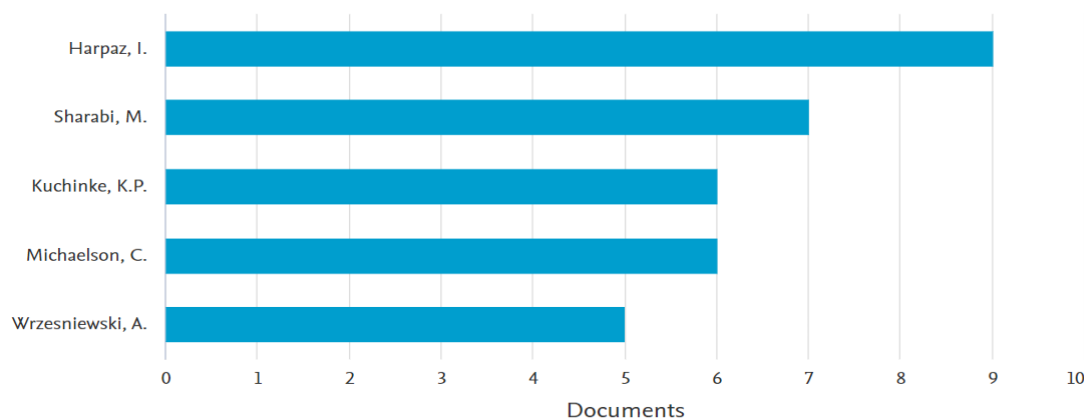
b. Produktivitas Dokumen Berdasarkan Sumber Di Bidang *meaning of work*



Gambar 2. Sumber Dokumen
Sumber: Scopus, 2023

Berdasar jurnal yang dipublikasikan sebanyak 19 dokumen pada *Revista De Administracao Mackenzie*, dan *Journal Of Business Ethics* 13 dokumen, *Advances In Developing Human Resources*, *Human Relations* dan *Journal Of Vocational Behavior* masing-masing 6 dokumen.

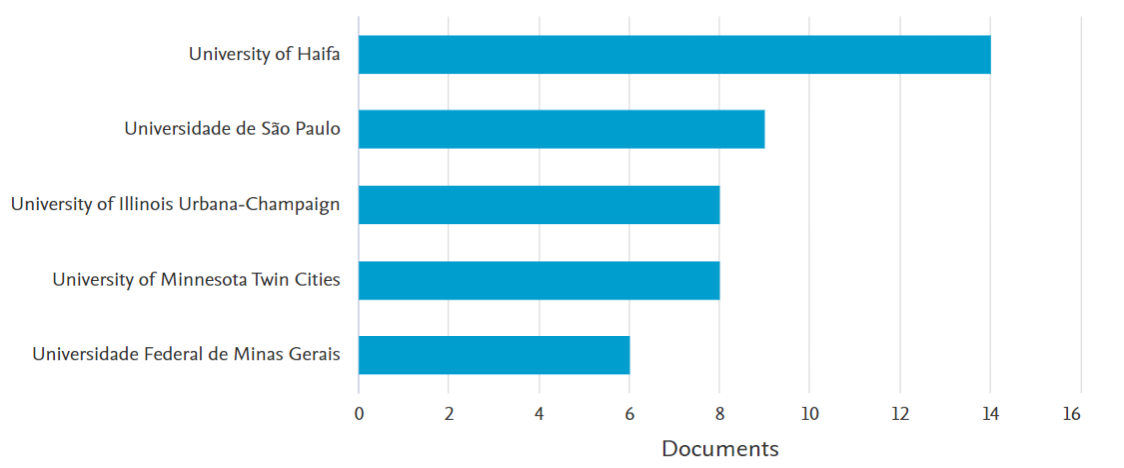
c. Penulis Paling Produktif di Bidang *meaning of work*



Gambar 3. Penulis Paling Produktif Pada Studi *meaning of work*
Sumber: Scopus, 2023

Berdasar jumlah dokumen terbanyak merupakan hasil karya penulis paling produktif yaitu Harpaz sebanyak 9 dokumen, disusul Sarabi sebanyak 7 dokumen. Sementara Kuchinke dan Michaelson masing-masing 6 dokumen, dan Wrzesniewski sebanyak 5 dokumen.

d. Afiliasi Dokumen di bidang studi *meaning of work*

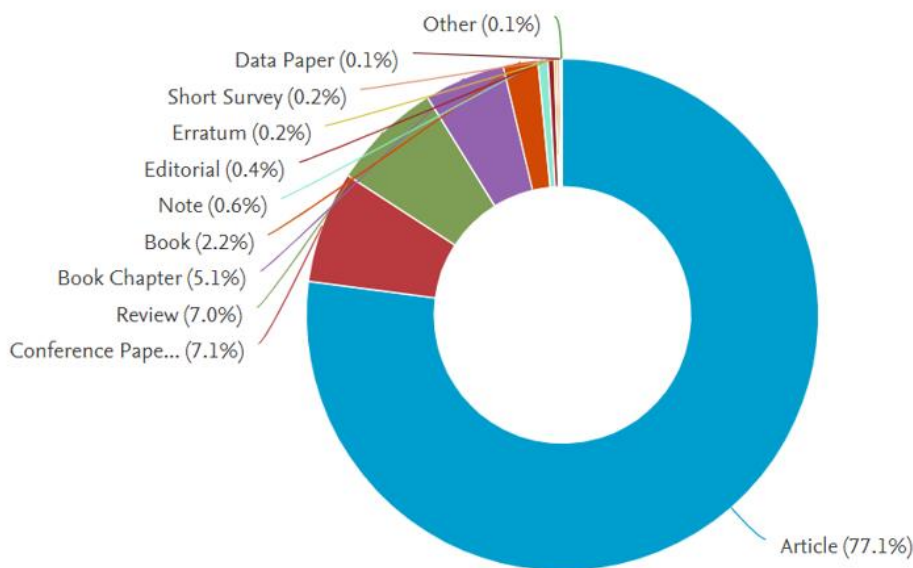


Gambar 4. Afiliasi Dokumen Pada Studi *meaning of work*
 Sumber: Scopus, 2023

Berdasar afiliasi, dokumen terbanyak dihasilkan oleh University of Haifa sebanyak 14 articles disusul oleh Universidade de Sao Paulo 9 dokumen, University of Illionis at Urbana Champaign dan University Of Minnesota Twin Cities masing-masing 8 dokumen, sedangkan Universidade Federal de Minas Gerais sebanyak 6 dokumen.

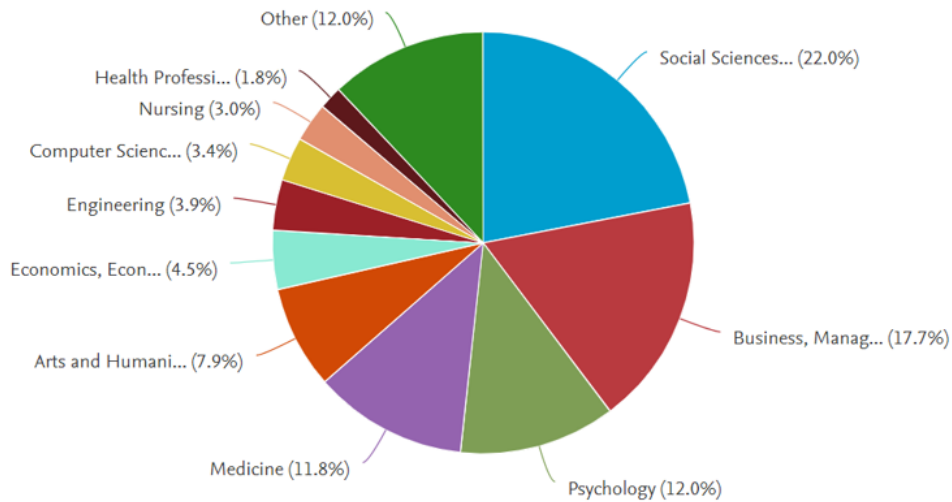
e. Type Dokumen *meaning of work*

Dari hasil penulisan, diperoleh hasil dokumen dalam bentuk artikel sebanyak 1371 dokumen, dalam bentuk conference paper 126 dokumen, Review 124 dokumen, Book chapter sebanyak 39 dokumen, Note dan lain-lain sebanyak 118 dokumen.



Gambar 5. Dokumen Berdasarkan Type Dokumen
 Sumber: Scopus, 2023

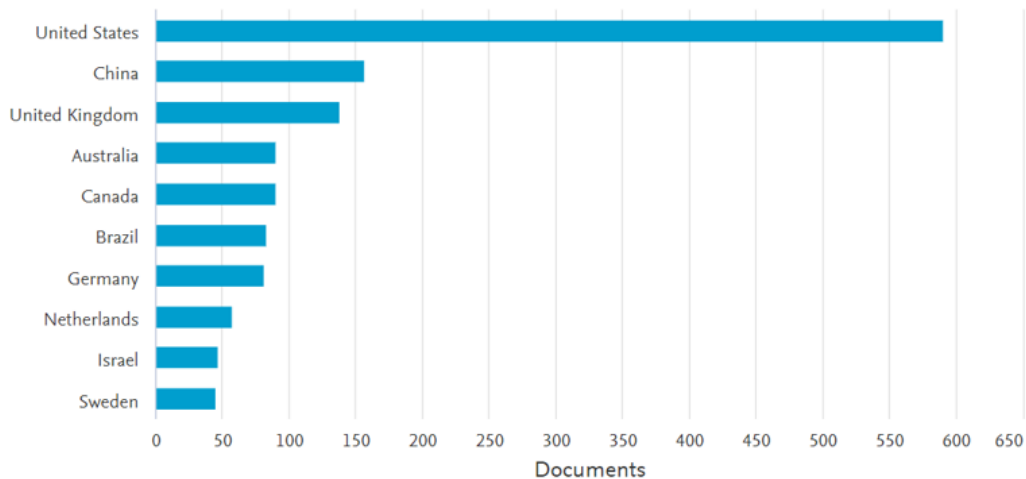
f. Subyek Area Dokumen *meaning of work*



Gambar 6. Dokumen Berdasarkan Subyek Area
Sumber: Scopus, 2023

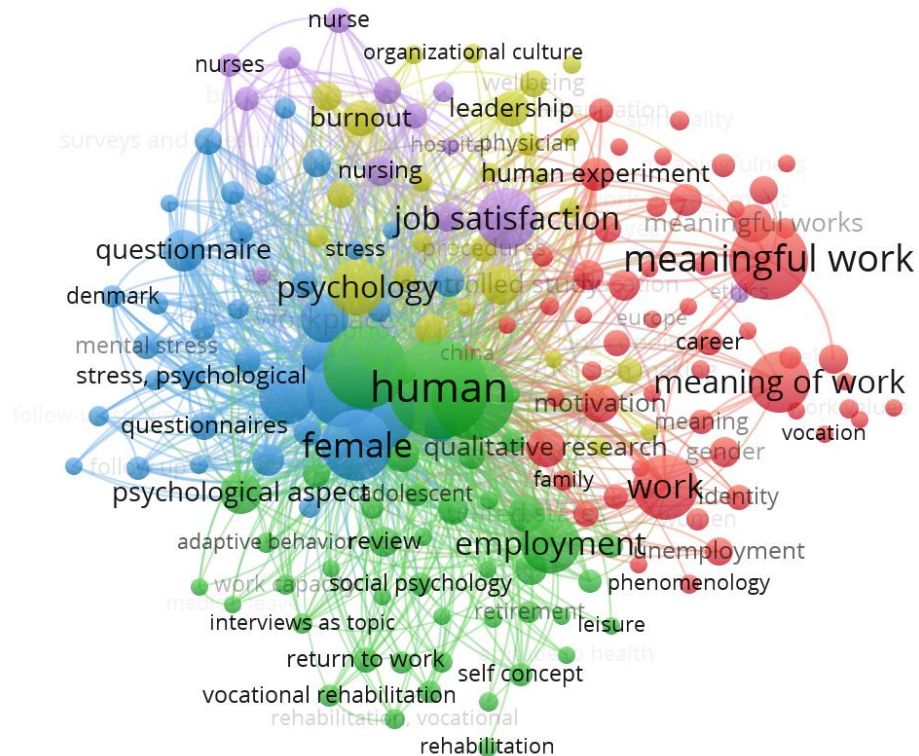
Subjek area yang membahas *meaning of work* dalam *Business, Management and Accounting* sebanyak 526 dokumen (17.7%), *Social Sciences* 652 dokumen (22%), *Economics, Econometrics and Finance* 134 dokumen (4.5%), *Psychology* 356 dokumen (12%), *Arts and Humanities* 234 dokumen (7.9%), *Computer Science* 100 dokumen (3.4%), *Medicine* 351 dokumen (11.8%), *Nursing* 89 dokumen (3%), *Health Profession* 52 dokumen (1.8%), *Engineering* 115 dokumen (3.9%) sisanya adalah lain-lain.

g. Negara Paling Produktif Penghasil Dokumen *meaning of work*



Gambar 7. Dokumen Berdasarkan Negara
Sumber: Scopus, 2023

Dokumen terbanyak dihasilkan oleh United States sebanyak 590 dokumen, China 156 dokumen, United Kingdom 137 dokumen, Australia 89 dokumen dan Canada 89 dokumen.

h. Peta Penelitian Dokumen *meaning of work*

Gambar 7. Peta Penelitian Dokumen Bidang Studi *meaning of work*
 Sumber: Data diolah, 2023

Konstruksi pada jaringan *meaning of work* dalam membangun dan pengembangan dalam *Human Resources Management* dan *Human Resources Development* dibangun menggunakan aplikasi VOSViewer dengan menggunakan kata kunci adalah sepuluh kali pengulangan, tersaring sejumlah kata kunci yang memenuhi ambang batas dan terdapat lima kelompok tema studi yaitu

- Kluster merah didominasi oleh kata kunci *leadership*, *meaning of work*, *meaningful works*, *work place*, *work centrality*, *work values*, *working conditions*, *job crafting* serta *work engagement*.
- Kluster hijau didominasi oleh kata kunci *business ethics*, *calling*, *adaptive behavior*, *mental health*, *human resources development*.
- Kluster biru yang didominasi oleh kata kunci *job satisfaction*, *meaning*, *organizations*, *work life balance*, *work environment* dan *workplace spirituality*.
- Kluster kuning terdiri dari empat item, kluster ini didominasi oleh kata kunci *motivation*, *corporate social responsibility*, dan *employment*, *profesional practise* dan *workplace*.
- Kluster ungu didominasi oleh kata kunci *organizational commitment*, *commitment*, *job satisfaction*, *organizational culture*, dan *turn over*.

Pada studi terdahulu di bidang *meaning of work* sangat terkait dengan *human* atau *humans* yang menunjukkan keterkaitannya dengan praktik manajemen sumber daya manusia. Beberapa konstruk yang masih terbuka kesempatannya untuk dilakukan penelitian di masa depan yang berkaitan dengan *meaning of work* diantaranya adalah konstruk *work value*, *work centrality*, *work life balance*, *self-concept* dan lain lain. Penelitian terdahulu pada studi ilmu *meaning of work* menunjukkan bahwa pekerjaan yang bermakna memberikan beberapa manfaat individu dan organisasi diantaranya adalah mendukung *organizational commitment*, menciptakan *work place*

yang mendukung pekerjaan, menumbuhkan *job satisfaction*, membangun *work value*, *job crafting*, *work engagement* dan sikap positif lainnya (Geldenhuis *et al.*, 2014; Masdonati *et al.*, 2021; Nagalingam *et al.*, 2019).

Sikap dan emosi positif akan mendorong individu memberikan upaya terbaiknya bagi kinerja individu yang selanjutnya akan mengarah pada kinerja organisasi. Individu dengan persepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna baik bagi dirinya sendiri maupun untuk komunitas yang lebih luas akan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu kunci penting dalam membangun *meaning of work* dimana organisasi secara berkelanjutan membangun situasi kondusif bagi karyawannya sehingga akan mendorong persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang ditekuni merupakan pekerjaan yang bermakna, yang mampu berkontribusi dalam kehidupannya baik di tempat kerja, keluarga maupun komunitas yang lebih luas. Pada lingkungan kerja yang sehat, diharapkan pimpinan memiliki jiwa *leadership* yang dapat dijadikan *role model* karyawan untuk diteladani dan menjadi panutan dalam aktivitas pekerjaan yang pada akhirnya akan membangun motivasi karyawan untuk terlibat dengan pekerjaan dan dengan organisasi yang menaunginya.

Pekerjaan memberikan manfaat bagi kesejahteraan. Berbagai fitur dan proses organisasi dapat mendorong pekerjaan yang bermakna, termasuk kepemimpinan, rekrutmen, penciptaan lapangan kerja, dan budaya organisasi (Jena & Pattnaik, 2020). *Meaning of work* merupakan komponen makna hidup yang menggambarkan individu percaya telah menemukan karier yang bermakna yang berkontribusi terhadap tujuan hidupnya, individu memandang pekerjaan yang dijalani berkontribusi terhadap pertumbuhan pribadi dan pemahamannya terhadap dunia, dan individu percaya bahwa pekerjaan telah memberikan manfaat bagi dirinya serta memiliki tujuan yang lebih besar (Ahmed *et al.*, 2016).

KESIMPULAN DAN SARAN

Meaning of work mencakup konseptualisasi pekerjaan yang bermakna yang melibatkan potensi individu, melayani dan bekerja sama dengan orang lain, merasa terinspirasi, dan mengembangkan batin seseorang. *Meaning of work* sebagai melibatkan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri melalui pekerjaan, mempunyai dampak sosial yang positif (Sun *et al.*, 2019), memenuhi tujuan seseorang, dan merasakan pencapaian (Harpaz & Meshoulam, 2010). Menemukan pekerjaan yang bermakna berpengaruh dalam menumbuhkan motivasi di lingkungan pekerjaan. Pada lingkungan pekerjaan yang beragam telah menunjukkan hubungan antara keterlibatan kerja dan persepsi terhadap pekerjaan yang bermakna. *Meaning of work* juga dikaitkan dengan komitmen yang lebih tinggi terhadap karier dan organisasi seseorang serta kepuasan kerja yang lebih tinggi (Kashyap & Arora, 2020), dapat juga mendorong memfasilitasi peningkatan fungsi sosial di tempat kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan atasan mendorong tumbuhnya *organizational citizenship behavior* (Lysova *et al.*, 2019).

Kontribusi teoritis dalam penelitian ini adalah *body of knowledge* penelitian terdahulu terkait dengan studi *meaning of work* yang secara holistic dan terintegrasi digambarkan kedalam peta penelitian yang terbagi dalam lima kluster utama. Dengan demikian dapat dilihat konstruk yang masih terbuka untuk dieksplorasi lebih mendalam pada studi masa depan terkait bidang studi *meaning of work*. Implikasi penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan bagi peneliti di masa depan untuk mengembangkan teori dan kerangka konseptual dalam bidang studi *meaning of work*, dengan melakukan eksplorasi pengaruh *meaning of work* dengan konstruk yang lainnya dengan panduan peta penelitian yang holistic dari berbagai sumber penelitian yang terindeks Scopus maupun sumber referensi lainnya.

REFERENSI

- Ahmed, U., Majid, A. H. A., & Zin, M. L. M. (2016). Meaningful Work and Work Engagement: A Relationship Demanding Urgent Attention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(8). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i8/2264>
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and

- employee engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7).
<https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Ardichvili, A., & Kuchinke, K. P. (2009). International perspectives on the meanings of work and working: Current research and theory. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 155–167. <https://doi.org/10.1177/1523422309333494>
- 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>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. *Purpose and Meaning in the Workplace*, 34(4), 81–104. <https://doi.org/10.1007/s10894-015-9888-5>
- Beukes, I., & Botha, E. (2013). Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2 SPL), 1–10.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1144>
- Busse, R., Kwon, S., Kloep, H. A., Ghosh, K., & Warner, M. (2018). Toward a “Meaningful Self” at the Workplace: Multinational Evidence From Asia, Europe, and North America. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(1), 63–75.
<https://doi.org/10.1177/1548051817709009>
- Chadi, A., Jeworrek, S., & Mertins, V. (2017). When the meaning of work has disappeared: Experimental evidence on employees’ performance and emotions. *Management Science*, 63(6), 1696–1707. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2016.2426>
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69–83. <https://doi.org/10.1080/1367886022000016785>
- Chalofsky, N., & Cavallaro, L. (2013). A Good Living Versus A Good Life: Meaning, Purpose, and HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 15(4), 331–340.
<https://doi.org/10.1177/1523422313498560>
- Dawson, D. (2018). Organisational Virtue, Moral Attentiveness, and the Perceived Role of Ethics and Social Responsibility in Business: The Case of UK HR Practitioners. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 765–781. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2987-4>
- Dechawatanapaisal, D. (2020). Meaningful work on career satisfaction: a moderated mediation model of job embeddedness and work-based social support. *Management Research Review*. <https://doi.org/10.1108/MRR-06-2020-0308>
- Dewi, R., Eliyana, P. A., Si, M., & Anwar, A. (2022). Antecedents And Consequences Of Meaningful Work : A Systematic Literature Review. *Webology*, 19(2), 2382–2401.
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508–525. <https://doi.org/10.1177/1523422311431679>
- Geldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1).
<https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership and Organization Development Journal*, 34(6), 532–550. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2011-0110>
- Guerci, M., Decramer, A., Van Waeyenberg, T., & Aust, I. (2019). Moving Beyond the Link Between HRM and Economic Performance: A Study on the Individual Reactions of HR Managers and Professionals to Sustainable HRM. *Journal of Business Ethics*, 160(3), 783–800. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3879-1>
- Harpaz, I., & Meshoulam, I. (2010). The meaning of work, employment relations, and strategic human resources management in Israel. *Human Resource Management Review*, 20(3), 212–223. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.08.009>
- Jena, L. K., & Pattnaik, S. (2020). Outcomes of Meaningful Work in the Context of Indian Blue-collar Employees: The Moderating Role of Relational Identification and

- Organisation-based Self-esteem. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 7(2), 214–232. <https://doi.org/10.1177/2322093720944276>
- Kashyap, V., & Arora, R. (2020). Decent work and work–family enrichment: role of meaning at work and work engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0133>
- Kuchinke, K. P., Ardichvili, A., Borchert, M., Cornachione, E. B., Cseh, M., Kang, H. S., Oh, S., Polanski, A., Tynaliev, U., & Zav'jalova, E. (2011). Work meaning among mid-level professional employees: A study of the importance of work centrality and extrinsic and intrinsic work goals in eight countries. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 49(3), 264–284. <https://doi.org/10.1177/10384111111413217>
- 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. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2021). Moving Toward Decent Work: Application of the Psychology of Working Theory to the School-to-Work Transition. *Journal of Career Development*, 1–19. <https://doi.org/10.1177/0894845321991681>
- Nagalingam, U. D., Kadir, N. B. yah A., & Hoesni, S. M. (2019). The mediating role of work engagement in the relationship between emotional intelligence and organisational commitment among higher education institution lecturers. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 18(8), 31–53. <https://doi.org/10.26803/ijlter.18.8.3>
- Purvanova, R. K., Bono, J. E., & Dziewieczynski, J. (2006). Transformational leadership, job characteristics, and organizational citizenship performance. *Human Performance*, 19(1), 1–22. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1901_1
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(C), 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Sun, J., Lee, J. W., & Sohn, Y. W. (2019). Work context and turnover intention in social enterprises: the mediating role of meaning of work. *Journal of Managerial Psychology*, 34(1), 46–60. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2017-0412>
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45, 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1567>
- Ward, S. J., & King, L. A. (2017). Work and the good life: How work contributes to meaning in life. *Research in Organizational Behavior*, 37, 59–82. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.001>
- You, J., Kim, S., Kim, K., Cho, A., & Chang, W. (2020). Conceptualizing meaningful work and its implications for HRD. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2020-0005>