

DAMPAK KEBERMAKNAAN KERJA PADA KARYAWAN: *A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW*

Talitha Lintang Pertiwi^{1*}, Rahmawati Prihastuty², Safiah Febriyanti³, Najwa Haq Filhal⁴,
Tri Wahyuni Oktami Rahmiatun⁵

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi,
Universitas Negeri Semarang¹²³⁴⁵

Email: talithalintangpertiwi@mail.unnes.ac.id¹, rahmawati.prihastuty@mail.unnes.ac.id²,
safiahfebriyanti@students.unnes.ac.id³, najwahf@students.unnes.ac.id⁴,
unikokta73@students.unnes.ac.id⁵

**Corresponding author:* talithalintangpertiwi@mail.unnes.ac.id

Abstrak

Kebermaknaan kerja merujuk pada sejauh mana seseorang memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, berdampak, dan selaras dengan tujuan hidupnya. Konsep ini menjadi semakin penting dalam dunia kerja modern karena terbukti berkontribusi pada kesejahteraan karyawan dan efektivitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak keberadaan makna kerja yang dimiliki karyawan dengan menggunakan metode *systematic literature review*, dimana hasil penelitian diperoleh dari sumber-sumber artikel ilmiah yang kredibel dari software *Publish or Perish* version 8 dan melalui proses seleksi pada *software Rayyan.id*. Kriteria inklusi artikel yang direview yaitu artikel yang diterbitkan antara tahun 2016 - 2025, menggunakan bahasa Indonesia, menggunakan desain kuantitatif, dan dalam konteks pada karyawan di Perusahaan Indonesia. Setelah melalui seleksi sumber artikel ilmiah, penelitian ini menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap berbagai aspek penting dalam dunia kerja, di antaranya komitmen organisasi, tingkat stres kerja, loyalitas, kreativitas, dan keterlibatan karyawan. Kebermaknaan kerja tidak hanya berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga berperan strategis dalam mendukung performa organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: kebermaknaan kerja, karyawan, perusahaan, *systematic literature review*

THE IMPACT OF MEANINGFUL WORK ON EMPLOYEES: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Abstract

Meaningful work refers to the extent to which individuals perceive their jobs as valuable, impactful, and aligned with their life purpose. This concept has gained increasing importance in the modern workplace, as it has been shown to contribute to both employee well-being and organizational effectiveness. This study aims to examine the impact of meaningful work experienced by employees using a systematic literature review method, with research findings sourced from credible academic articles identified through the software Publish or Perish version 8 and selected using Rayyan.id. The inclusion criteria for reviewed articles were: publications between 2016 and 2025, written in Indonesian, employing a quantitative research design, and focused on employees in Indonesian companies. After a thorough selection process, the study revealed that meaningful work has a significant positive influence on several key aspects of work life, including organizational commitment, job stress levels, employee loyalty, creativity, and work engagement. Meaningful work not only enhances individual psychological well-being but also plays a strategic role in supporting overall organizational performance.

Keywords: *Meaningful of work, employees, company, systematic literature review*

PENDAHULUAN

Saat ini, Indonesia menghadapi situasi pertumbuhan ekonomi yang melemah, disertai dengan meningkatnya biaya hidup. Kondisi ini mendorong individu untuk memprioritaskan bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup, terlepas apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan passion dan minatnya atau tidak. Dengan demikian, pekerjaan menjadi elemen penting dalam kehidupan manusia (Mauli & Mukaram, 2016). Ada tidaknya *passion* pada pekerjaan yang telah diambil, berdampak pada tingkat kepuasan kerja maupun

komitmennya terhadap perusahaan tempat bekerja.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap emosional dengan mencintai pekerjaannya dan bersifat individual, sementara komitmen kerja pada perusahaan diartikan sebagai kemampuan dari dalam diri karyawan untuk menyamakan perilaku pribadinya dan menjadikan perusahaan atau tempat kerja sebagai suatu yang prioritas (Yuliarni et al., 2021). Untuk mendapatkan dua hal tersebut, komitmen dan kepuasan kerja penting bagi karyawan melakukan penyesuaian diri serta membangun *work engagement* supaya menumbuhkan rasa semangat bekerja tinggi, selalu memiliki

antusiasme dalam menghadapi pekerjaan dan cenderung memiliki sikap kerja atau produktivitas kerja yang baik (Wahyuni, 2017). Perasaan positif yang dimiliki karyawan seperti komitmen, kepuasan serta terikat dengan pekerjaannya sebagai hasil dari adanya makna kerja yang tinggi dan melekat dalam diri karyawan.

Wrzeńniewski (dalam Mantler et al., 2022) mengungkapkan makna kerja (*work meaning*) adalah keyakinan yang sifatnya general tentang pekerjaan individu dan terdiri atas tiga ciri meliputi orientasi pekerjaan (*work as a job*) dimana seorang karyawan melihat pekerjaan sebagai upaya menghasilkan uang; orientasi panggilan (*work as a calling*) karyawan menjalani pekerjaan dengan komitmen sehingga merasa memiliki keterikatan dan tanggung jawab dalam bekerja; terakhir adalah orientasi karir (*work as a career*) dimana karyawan memandang pekerjaan sebagai proses mengembangkan profesi atau karir. Steger et al (dalam Widati & Muafi, 2020) berpendapat karyawan yang memiliki makna kerja atau mampu memaknai pekerjaan akan merasa pekerjaan yang tengah dijalani menyenangkan, memberikan rasa tantangan (*sense of challenge*) seperti yang diinginkan dan memberikan kontribusi kepada pihak lain. Keberadaan makna kerja sangat diperlukan untuk mempengaruhi atau menumbuhkan kinerja karyawan yang baik. Beberapa penelitian terdahulu tentang makna kerja menunjukkan jika makna kerja

memiliki pengaruh positif di segala aspek seputar dunia kerja.

Pada penelitian Widati dan Muafi (2020), makna kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, apabila individu atau karyawan memiliki makna kerja tinggi maka hal tersebut akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Makna kerja bagi karyawan menentukan posisi sosial dimana seorang karyawan mampu bekerja sesuai fungsinya dalam merealisasikan diri dan berperan penting meningkatkan kinerja (Lubis & Yana, 2024). Banyaknya studi yang menunjukkan pengaruh makna kerja terhadap berbagai aspek psikologis dan perilaku kerja menunjukkan perlunya kajian sistematis mengenai dampak makna kerja bagi karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah melakukan *systematic literature review* (SLR) terkait makna kerja, seperti yang dilakukan oleh Tan et al. (2023), Dewi et al. (2022) serta Burghardt dan Möller, (2023). Studi-studi ini memberikan kontribusi penting dalam merangkum konsep, model teoretis, dan perkembangan riset makna kerja secara umum. Namun, sebagian besar fokusnya masih terbatas pada pengertian, pembentukan, atau konstruk makna kerja itu sendiri, dan belum secara khusus memetakan dampak-dampak empiris dari kebermaknaan kerja terhadap berbagai aspek kesejahteraan dan perilaku kerja karyawan dalam konteks yang lebih luas dan lintas studi.

Keterbatasan inilah yang menjadi dasar penting dilakukannya penelitian ini. Kajian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan memetakan secara sistematis bagaimana makna kerja berdampak terhadap variabel-variabel seperti kepuasan kerja, keterlibatan, komitmen organisasi, loyalitas, kinerja, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Dengan melakukan sintesis terhadap temuan-temuan empiris dari berbagai studi yang relevan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh dan terarah mengenai peran signifikan makna kerja dalam konteks organisasi dan sumber daya manusia.

Berdasarkan tujuan tersebut, pertanyaan penelitian yang ingin dijawab melalui SLR ini adalah: "Bagaimana dampak kebermaknaan kerja terhadap berbagai aspek kesejahteraan dan perilaku kerja karyawan sebagaimana ditunjukkan dalam temuan-temuan empiris?" Temuan dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya pengembangan teori dalam bidang psikologi industri dan organisasi, tetapi juga memberikan dasar rekomendasi berbasis bukti bagi praktisi SDM, manajer, dan pengambil kebijakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermakna dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

Metodologi dalam penelitian ini menggunakan *Systematic Literature Review* yaitu karya ilmiah yang secara kritis menganalisa, mensintesis, dan mengevaluasi dari berbagai hasil penelitian dan pemikiran yang sudah dihasilkan para peneliti dan praktisi untuk memberikan informasi yang jelas tentang suatu topik, masalah, atau metode (Cahyono et al., 2019). *Systematic literature review* dalam penelitian ini mengikuti pedoman PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses*) untuk mengidentifikasi, memilih, menilai dan mensintesis literature review (Page et al., 2021). Penelitian ini dibantu dengan aplikasi *Publish or Perish 8 (PoP 8)* dan Rayyan. PoP 8 merupakan aplikasi yang memudahkan penulis untuk membantu menganalisis dan menyaring data dari basis data jurnal *online* kemudian menyajikannya dalam metadata sesuai kualitasnya (Riantina et al., 2023). Rayyan merupakan aplikasi online gratis untuk memudahkan dalam melakukan tinjauan sistematis dan jenis tinjauan lain yang dapat dilakukan sendiri atau dengan kolaborator.

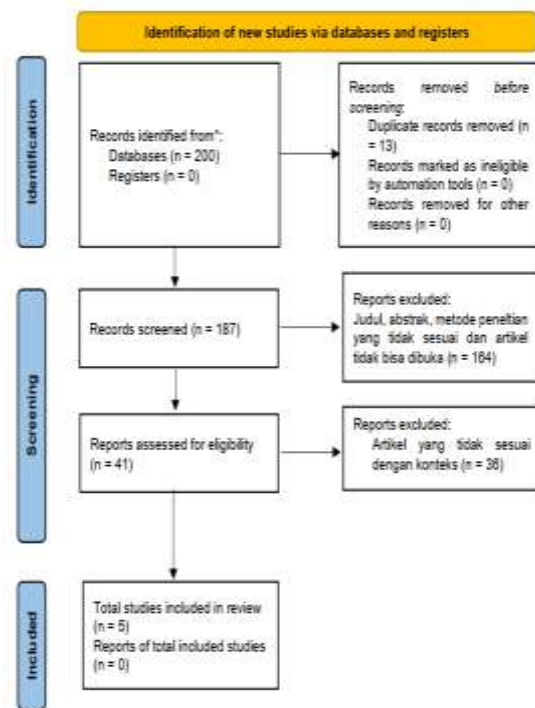
Pada aplikasi PoP 8, sumber pencarian ini menggunakan database Google Scholar. Proses pencarian yang dilakukan menggunakan kata kunci seperti "Dampak" AND "Makna Kerja" AND "Karyawan" AND --

“Perusahaan” OR “Perusahaan Indonesia”. Artikel yang disertakan adalah artikel jurnal yang diterbitkan antara tahun 2016 - 2025, menggunakan bahasa Indonesia, menggunakan desain kuantitatif, dan dalam konteks pada karyawan di Perusahaan Indonesia.

Dalam proses pencarian, artikel dipilih dengan memeriksa judul, abstrak, ketersediaan teks lengkap, dan aksesibilitas. Protokol seleksi dalam *systematic literature review* (SLR) memegang peranan penting dalam memastikan validitas dan kualitas temuan (Paul et al., 2021; Palmatier et al., 2018). Oleh karena itu, artikel yang diikutkan dalam kajian ini berasal dari jurnal ilmiah nasional yang terindeks di SINTA.

HASIL DAN DISKUSI

Proses pencarian artikel dilakukan dari tanggal 18 sampai 31 Mei 2025. Pencarian artikel menggunakan aplikasi Publish or Perish 8 yang menghasilkan 200 artikel dari satu *database* yaitu *Google Scholar*. Seluruh artikel tersebut disaring menggunakan aplikasi Rayyan, dan diambil 5 artikel yang relevan untuk ditelaah lebih lanjut. Hasil dan proses *screening* artikel disajikan pada Gambar 1 yang mengacu pada diagram PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses*). Artikel yang sesuai kriteria inklusi kemudian dirangkum dalam Tabel 1.



Gambar 1. Proses Seleksi Artikel berdasarkan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses*).

Artikel pertama yang diambil adalah studi oleh Irianto dan Prasetya (2021) bertujuan untuk memahami hubungan antara persepsi makna dalam pekerjaan dan tingkat komitmen organisasi. Ditemukan bahwa semakin tinggi kebermaknaan kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa makna kerja mampu memperkuat ikatan psikologis antara individu dan organisasi tempatnya bekerja, yang berimplikasi pada kesediaan karyawan untuk terus berkontribusi secara maksimal dalam jangka panjang.

40 Pertiwi, T. L., Prihastuty, R., Febriyanti, S., Filhal, N. H., & Rahmiatun, T. W. O. (2025). Dampak kebermanaknaan kerja pada karyawan: A systematic literature review. *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi, Volume 16*(1), 35–46

Tabel 1. Rangkuman Ulasan Artikel

No.	Penulis	Metode	Temuan
1	Abraham Irianto, Berta Esti Ari Prasetya	Kuantitatif, korelasional; Pearson Product Moment; 52 partisipan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kebermanaknaan kerja, semakin besar pula komitmen organisasi yang ditunjukkan karyawan ($r = 0,442$, $p = 0,001$)
2	Hikmah Husniyah Farhanindya, Eko April Ariyanto, M.F.R. Athaya Noor Nabila	Kuantitatif korelasional; 62 pegawai; skala makna kerja & stres kerja	Makna kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap stres kerja, artinya individu dengan makna kerja yang lebih tinggi cenderung mengalami stres kerja yang lebih rendah.
3	Rifa Juniartika, Sabrina Etika Utami, Hanifa Ihsani	Kuantitatif; survei online; sampel berdasarkan usia Generasi Z	Kebermanaknaan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja; makin tinggi makna kerja, makin tinggi loyalitas.
4	Putri H. Gita Larasati, Veronika A. Srimulyani, Florentina A. Farida	Kuantitatif; path analysis; 134 karyawan tetap CV Industri Kreatif Madiun	Kepemimpinan transformasional berdampak positif pada keterlibatan kerja melalui peran mediasi makna kerja dan sumber daya pribadi.
5	Asep Nur'akhman, Puti Archiantia	Kuantitatif; regresi linear; 184 karyawan BUMN & swasta	Kebermanaknaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan ($R^2 = 0,560$; $\beta = 0,748$; $p < 0,001$)

Artikel kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh (Farhanindya et al., 2023). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis korelasi antara kebermaknaan kerja dengan tingkat stres yang dialami karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja terbukti memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap stres kerja. Artinya, individu yang memandang pekerjaannya bermakna cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Temuan ini menegaskan bahwa makna kerja dapat berperan sebagai faktor pelindung (*buffer*) terhadap tekanan psikologis dalam dunia kerja yang penuh tuntutan.

Artikel ketiga adalah penelitian oleh Juniartika et al. (2023) fokus penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kebermaknaan kerja memengaruhi loyalitas generasi Z di lingkungan kerja. Temuan menunjukkan bahwa Generasi Z yang cenderung lebih dinamis dan cepat berpindah kerja ternyata memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi ketika mereka merasa bahwa pekerjaannya bermakna. Ini menjadi insight penting bagi perusahaan dalam menyusun strategi retensi karyawan muda.

Artikel keempat adalah penelitian oleh Larasati et al (2022) yang bertujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan kerja, yang dimediasi oleh makna dalam pekerjaan dan sumber daya pribadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kepemimpinan yang inspiratif dan visioner dapat meningkatkan makna kerja, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Penemuan ini menyoroti pentingnya peran atasan dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan di mata bawahan.

Artikel kelima adalah penelitian oleh Nur'akhman dan Archianti (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana makna dalam pekerjaan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa semakin besar makna yang dirasakan dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide-ide kreatif dan inovatif. Temuan ini sangat relevan dalam era kompetitif yang menuntut organisasi untuk terus berinovasi.

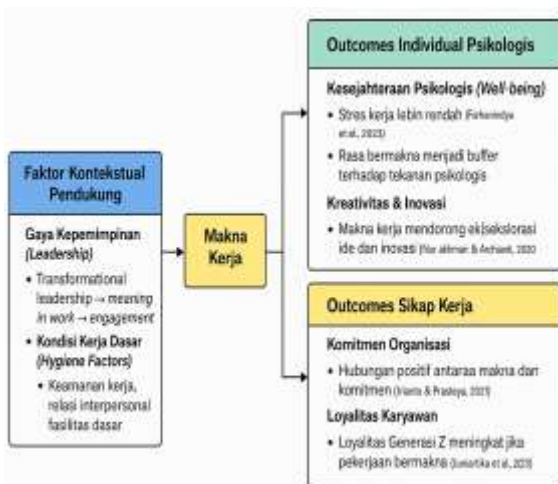
Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, memberikan gambaran yang kuat bahwa kebermaknaan kerja merupakan elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dampaknya tidak hanya pada kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga terhadap kinerja, loyalitas, komitmen, keterlibatan, serta kemampuan berinovasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan rasa makna bagi setiap individu, melalui komunikasi yang jelas, penghargaan terhadap kontribusi, dan kepemimpinan yang memberdayakan.

Namun, penting untuk dicatat bahwa persepsi makna kerja tidak berdiri sendiri. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa

kebermaknaan kerja hanya dapat berkembang ketika kebutuhan dasar atau faktor kebersihan—seperti keamanan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal—telah terpenuhi. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg (Alshmemri et al., 2017), yang menempatkan makna kerja dalam domain motivator. Oleh karena itu, organisasi tidak cukup hanya membangun makna melalui kepemimpinan yang memberdayakan, tetapi juga harus memastikan terpenuhinya kondisi kerja yang layak sebagai fondasi awal terbentuknya persepsi kebermaknaan.

Berdasarkan hasil review, didapatkan sebuah model konseptual mengenai dampak kebermaknaan kerja yang dapat berujung pada peningkatan kesejahteraan karyawan. Konsep tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2 Temuan kerangka konseptual dibawah ini menampilkan model konseptual mengenai dampak kebermaknaan kerja berdasarkan hasil tinjauan literatur sistematis. Model ini terbagi menjadi tiga kategori utama:



- (1) *Outcomes* Individual Psikologis,
- (2) *Outcomes* Sikap Kerja, dan
- (3) Faktor Kontekstual Pendukung.

Kategori pertama, *Outcomes* Individual Psikologis, menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan. Salah satu temuan penting adalah bahwa kebermaknaan kerja yang tinggi berhubungan dengan tingkat stres kerja yang lebih rendah (Farhanindya et al., 2023), serta memberikan efek perlindungan psikologis (*buffer*) dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Selain itu, kebermaknaan kerja juga dikaitkan dengan peningkatan kreativitas dan inovasi, karena individu yang merasakan makna dalam pekerjaannya lebih terdorong untuk mengeksplorasi ide-ide baru (Nur'akhman & Archianti, 2020).

Kategori kedua, *Outcomes* Sikap Kerja, menyoroti bagaimana kebermaknaan kerja memengaruhi dimensi sikap positif terhadap organisasi. Studi oleh Irianto dan Prasetya (2021) mengungkapkan adanya korelasi positif antara makna kerja dan komitmen organisasi. Loyalitas juga menjadi outcome yang signifikan, khususnya pada karyawan Generasi Z, yang cenderung menunjukkan loyalitas lebih tinggi ketika merasa pekerjaannya bermakna (Juniartika et al., 2023). Selain itu, keterlibatan kerja (*work engagement*) juga ditemukan meningkat melalui mediasi makna kerja (Larasati et al., 2022).

Kategori ketiga, Faktor Kontekstual Pendukung, menunjukkan dua elemen

penting yang mendukung terbentuknya makna kerja, yaitu gaya kepemimpinan dan kondisi kerja dasar. Kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan makna kerja yang kemudian berdampak positif terhadap keterlibatan kerja. Di sisi lain, pemenuhan faktor kebersihan (*hygiene factors*) seperti keamanan kerja, relasi interpersonal, dan kondisi kerja yang memadai juga menjadi prasyarat bagi terbentuknya persepsi makna kerja, sebagaimana dijelaskan dalam teori dua faktor Herzberg (Alshmemri et al., 2017).

Dengan demikian, model ini menegaskan bahwa kebermaknaan kerja tidak hanya berdampak secara intrapersonal dan afektif, tetapi juga memperkuat relasi karyawan dengan organisasi, serta dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang suportif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil telaah dari lima artikel yang dianalisis melalui pendekatan *Systematic Literature Review*, dapat disimpulkan bahwa kebermaknaan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap berbagai aspek penting dalam dunia kerja, di antaranya komitmen organisasi, tingkat stres kerja, loyalitas, kreativitas, dan keterlibatan karyawan. Kebermaknaan kerja tidak hanya berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis individu, tetapi

juga berperan strategis dalam mendukung performa organisasi secara keseluruhan.

Makna kerja yang dirasakan karyawan mampu memperkuat ikatan emosional dan motivasional terhadap pekerjaan dan tempat kerja mereka. Hal ini berdampak pada peningkatan loyalitas, keterlibatan aktif, serta kemampuan untuk bertahan dalam tekanan.

Selain itu, kebermaknaan kerja juga terbukti mampu menurunkan stres kerja dan meningkatkan kreativitas dalam menghadapi tantangan pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat memfasilitasi terbentuknya makna kerja, melalui penguatan nilai-nilai organisasi, kepemimpinan yang memberdayakan, serta penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Upaya ini tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan individu, tetapi juga mendukung keberlanjutan dan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa makna kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap berbagai aspek penting seperti komitmen organisasi, loyalitas, kreativitas, keterlibatan kerja, dan penurunan stres, maka disarankan bagi organisasi untuk mulai memperhatikan dan

membangun makna kerja di kalangan karyawan.

performa lebih tinggi, loyalitas yang kuat, dan kesehatan mental yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu mengintegrasikan nilai-nilai pekerjaan yang berdampak, pemberian otonomi, dan pengakuan atas kontribusi karyawan dalam praktik manajerial sehari-hari.

Sebagai bentuk implementasi praktis, organisasi dapat mengembangkan program intervensi yang dirancang khusus untuk menumbuhkan makna kerja, seperti program mentoring, pelatihan pengembangan diri, refleksi karier, atau pelatihan kepemimpinan transformasional. Pemimpin organisasi juga dapat dilatih untuk menjadi *role model* dalam menciptakan makna melalui komunikasi yang inspiratif, dukungan emosional, serta pemberdayaan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Selain itu, penguatan budaya perusahaan yang selaras dengan nilai-nilai personal karyawan juga dapat membantu membentuk ikatan emosional yang kuat

Perusahaan perlu menyadari bahwa karyawan yang merasakan pekerjaan mereka bermakna cenderung menunjukkan antara individu dan organisasi, yang secara langsung meningkatkan rasa makna dalam bekerja.

Penelitian selanjutnya disarankan agar kajian mengenai makna kerja diperluas ke berbagai sektor industri dan latar belakang demografis karyawan yang lebih beragam, agar hasilnya lebih tergeneralisasi. Penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi variabel mediasi dan moderasi lainnya, seperti resiliensi, motivasi intrinsik, atau dukungan sosial, untuk memahami lebih dalam mekanisme hubungan antara makna kerja dan *outcome* kerja lainnya.

Selain itu, temuan ini juga membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai bagaimana faktor-faktor kebersihan mendasari atau bahkan memoderasi hubungan antara makna kerja dan hasil positif bagi karyawan. Penelitian mendatang dapat menyelidiki secara lebih mendalam dinamika interaksi antara aspek motivasional dan kontekstual dalam membentuk kebermaknaan kerja.

45 Pertiwi, T. L., Prihastuty, R., Febriyanti, S., Filhal, N. H., & Rahmiatun, T. W. O. (2025). Dampak kebermaknaan kerja pada karyawan: A systematic literature review. *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi, Volume 16*(1), 35–46

DAFTAR PUSTAKA

- Alshmemri, M., Shahwan-akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal, 14*(5), 12–16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>.
- Burghardt, J., & Möller, K. (2023). The use of management controls to enhance the perception of meaningful work – a systematic literature review and conceptional model development. *Journal of Accounting Literature, 45*(2), 209–255. <https://doi.org/10.1108/jal-07-2022-0073>
- Cahyono, E. A., Sutomo, & Harsono, A. (2019). Literatur review: Panduan penulisan dan penyusunan. *Jurnal Keperawatan, 12*.
- Dewi, R., Eliyana, A., & Anwar, A. (2022). Antecedents and consequences of customer engagement : A systematic literature review. *Webology, 19*(2), 2382–2401.
- Farhanindya, H. H., Ariyanto, A., Fadhlur, M., Fadhil, R., Nabila, A. N., & Psikologi, F. (2023). Stres kerja pada pegawai: Adakah peranan makna kerja? *INNER: Journal of Psychological Research, 2*(4), 1035–1042.
- Irianto, A., & Prasetya, B. E. A. (2021). Hubungan antara kebermaknaan kerja dengan komitmen organisasi. *Psikologi Konseling, 18*(1), 863. <https://doi.org/10.24114/konseling.v18i1.27820>
- Juniartika, R., Utami, S. E., & Ihsani, H. (2023). Pengaruh kebermaknaan kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan generasi z di Kota Padang. *Psyche 165 Journal, 16*, 155–160. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.267>
- Larasati, P. H. G., Srimulyani, V. A., & Farida, F. A. (2022). Peran mediasi meaning in work dan personal resources pada pengaruh transformational leadership terhadap work engagement. *Among Makarti, 15*(2), 150–167. <https://doi.org/10.52353/ama.v15i2.302>
- Lubis, M. O. R., & Yana, S. (2024). Pengaruh makna kerja, hubungan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen afektif pegawai pada kantor kejaksaan negeri pidie jaya. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (Kimfe), 3*(1), 65–72.
- Mantler, J., Campbell, B., & Dupré, K. E. (2022). Jobs, careers, and callings: Exploring work orientation at mid-career. *Journal of Career Development, 49*(5), 1152–1167. <https://doi.org/10.1177/08948453211022845>
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 7(2), 1–10.
<https://journal.uhamka.ac.id/index.php/jipp/article/download/9267/3064/27211>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *The BMJ*, 372.
<https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Palmatier, R. W., Houston, M. B., & Hulland, J. (2018). Review articles: purpose, process, and structure. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 46(1).
<https://doi.org/10.1007/s11747-017-0563-4>
- Paul, J., Lim, W. M., O'Cass, A., Hao, A. W., & Bresciani, S. (2021). Scientific procedures and rationales for systematic literature reviews (SPAR-4-SLR). *International Journal of Consumer Studies*, April, 1–16.
<https://doi.org/10.1111/ijcs.12695>
- Riantina, E. M., Sandi, A. A., Tirana, P., Novera, N., Fajarudin, M., Utari, E., & Delima, U. (2023). Sosialisasi aplikasi Nur'akhman, A., & Archianti, P. (2020). Pengaruh antara kebermaknaan kerja terhadap kreativitas karyawan. *Jurnal publish or perish (PoP) sebagai sumber pencarian literatur ilmiah. Jurnal Kegiatan Pengabdian Mahasiswa (JKPM)*, 1(2), 111–118.
- Tan, K. L., Sim, A. K. S., Yap, S. S. N., Vithayaporn, S., & Rachmawati, A. W. (2023). A systematic review of meaningful work unifying 20 years of theoretical and substantive contributions (2000–2020). *Journal of Advances in Management Research*, 20(3), 462–512.
<https://doi.org/10.1108/JAMR-11-2022-0225>
- Wahyuni, M. (2017). Pengaruh makna kerja dan occupational self efficacy terhadap work engagement pada dosen tetap. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 39–47.
- Widati, M. A., & Muafi, M. (2020). Analisis pengaruh makna kerja dan resiliensi terhadap intention to leave yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 11(2), 149–165.
<https://doi.org/10.18196/bti.112137>
- Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 1(2), 46–60.
<https://doi.org/10.47435/al-ilmi.v1i2>