Hubungan antara Kebermaknaan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis pada Wanita yang Bekerja di PT. AA Jakarta

Jasmine Gita Putri

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana
Email: 802015192@student.uksw.edu

Abstrak. Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan sebuah keadaan dimana seseorang mampu menerima diri dengan apa adanya sehingga dapat menjalin relasi dengan orang disekitarnya dan mampu memberikan dampak positif bagi diri dan lingkungan. Kesejahteraan psikologis seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kebermaknaan kerja. Kebermaknaan kerja disini untuk melihat suatu pekerjaan yang dinilai memiliki makna bagi seseorang yang bekerja dan pekerjaan tersebut menjadi penting untuknya, sehingga seseorang tersebut memiliki motivasi, tujuan dan arti dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan yang positif dan signifikan kebermaknaan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) wanita yang bekerja di PT. AA Jakarta. Partisipan dalam penelitian ini adalah 70 orang wanita yang bekerja di PT. AA yang memiliki kriteria bekerja di perusahaan minimal 1 (satu) tahun, sudah menikah dan memiliki keluarga. Dalam penelitian ini hasil korelasional menunjukkan adanya hubungan positif signifikan di antara dua variabel. Hasil ($r = 0,467$ dan signifikansi ($p = 0,001$ ($p < 0,05$)).

Kata kunci: karyawan, kebermaknaan kerja, kesejahteraan psikologis, perusahaan

Abstract. *Psychological well-being is a condition which a person is able to accept herself as she is so that she can establish relationships with people around her and be able to have a positive impact on herself and the environment. An employee's psychological well-being can be influenced by work meaningfulness. The meaningfulness of work in here is to see a job that is considered to have meaning for someone and the work becomes important for her, so that someone has motivation, goals and meaning in her work. The workplace is expected to prioritize equality between the positions of male and female workers. Because at the present time, women are increasingly professional in contributing to the work environment (Asyari, 2017). The purpose of this study was to determine the existence of a positive and significant relationship between work meaningfulness and psychological well-being of women who work at PT. AA Jakarta. Participants in this study were 70 women who worked at PT. AA, which has criteria for working in a company for at least 1 (one) year, married and has a family. In this study the correlational results show a significant positive relationship between the two variables. Results ($r = 0.467$ and significance ($p = 0.000$ ($p < 0.05$)).*
Keywords: employee, industry, meaningful work, psychological well-being

Riset Grant Thornton tahun 2017 menyatakan bahwa Indonesia menjadi salah satu negara yang mempunyai persentase peningkatan terbaik dalam hal wanita yang memegang posisi senior di perusahaan, yaitu sebesar 24 persen di tahun 2016 dan 28 persen di tahun 2017 (Thornton, 2017). Pada tahun 2016 Badan Pusat Statistik Jakarta mencatat bahwa tingkat kesempatan kerja wanita meningkat 5,05 poin menjadi 95,8 persen dibanding tahun 2015 yang hanya 90,75 persen. Ini mengindikasikan bahwa setiap 100 angkatan kerja wanita, sekitar 95 orang di antaranya penduduk bekerja, sementara sisanya penduduk yang sedang mencari kerja (Databoks, 2017).

Lakoy (2009) mengatakan bahwa bekerja di luar rumah bagi wanita yang sudah menikah dapat meningkatkan kesejahteraan psikologisnya. Hal ini karena wanita yang sudah menikah yang bekerja mempunyai kesempatan untuk mengaktualisasikan diri yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologisnya (Lakoy, 2009). Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) berperan penting dalam dunia kerja. Kesejahteraan psikologis merupakan suatu keadaan dimana seseorang dapat menerima diri apa adanya sehingga dapat menjalani hidupnya dengan baik.

Pekerjaan yang bermakna diperkirakan muncul ketika seseorang memiliki pemahaman yang jelas tentang kemampuan mereka, apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana cara mereka meraih sukses dalam lingkungan kerjanya (Steger & Dik, 2009; Steger & Dik, 2010; Steger, Littman-Ovadia, Miller, Menger, & Rothmann, 2013). Dengan adanya makna kerja di dalam diri seseorang, maka ada kepercayaan seseorang dalam dirinya terhadap peran dalam pekerjaannya. Sehingga hal ini terkait

dengan refleksi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, tujuan yang dicapai dalam bekerja dan bagaimana perilaku seseorang dalam bekerja. Pekerjaan yang bermakna lebih mungkin dialami ketika orang tahu upaya mereka bekerja menuju tujuan yang jelas dalam suatu organisasi, dan ketika itu berkontribusi pada beberapa manfaat sosial yang lebih besar (Steger, dkk., 2013).

Mengingat hal-hal di atas maka penelitian ini bermaksud meneliti apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara kebermaknaan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) wanita yang bekerja di PT AA. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan yang positif dan signifikan kebermaknaan kerja dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) wanita yang bekerja di PT. AA.

Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

Menurut Ryff (Ryff & Singer, 2008) *psychological well-being* secara singkat adalah suatu keadaan dimana individu mampu menerima dirinya apa adanya, mampu membentuk ikatan yang berkualitas dengan orang lain, dapat menjalani kehidupan dengan tujuan dan makna, dan membuat diri individu mengalami pertumbuhan secara berkelanjutan. Bradburn (Ryff, 1989) menyatakan definisi *psychological well-being* sebagai sebuah kebahagiaan, dimana kebahagiaan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh manusia.

Menurut Ryff (1989) terdapat enam dimensi kesejahteraan psikologis:

- a. Penerimaan diri (*self-acceptance*)
Ini didefinisikan sebagai ciri utama kesehatan mental serta karakteristik aktualisasi diri, fungsi

optimal, dan kematangan. Teori rentang kehidupan juga menekankan penerimaan diri dan kehidupan masa lalu seseorang. Dengan demikian, memegang sikap positif terhadap diri sendiri muncul sebagai karakteristik sentral dari fungsi psikologis positif.

b. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*)

Relasi yang erat dengan orang lain dianggap sebagai kriteria kedewasaan. Teori tahap perkembangan dewasa juga menekankan pencapaian kedekatan dengan orang lain (keintiman) dan membimbing dan mengarahkan orang lain (*generativity*). Dengan demikian, pentingnya hubungan positif dengan orang lain berulang kali ditekankan di dalam konsep kesejahteraan psikologis.

c. Otonomi (*autonomy*)

Adanya penekanan dalam literatur sebelumnya tentang kualitas seperti penentuan nasib sendiri, kemandirian, dan pengaturan perilaku dari dalam. Misalnya pengaktualisasian diri, digambarkan sebagai fungsi otonom dan resistensi terhadap enkulturasi. Individu yang memiliki fungsi yang besar juga digambarkan memiliki evaluasi terhadap lokus internal, dimana individu tersebut tidak mencari orang lain untuk menyetujuinya tetapi mengevaluasi diri sendiri dengan standar pribadi.

d. Penguasaan terhadap lingkungan (*environmental mastery*)

Individu memiliki kemampuan untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi psikisnya, ini didefinisikan sebagai karakteristik kesehatan mental. Pengembangan rentang usia juga dijelaskan sebagai membutuhkan kemampuan untuk memanipulasi dan mengendalikan lingkungan yang kompleks. Teori-teori ini menekankan

kemampuan seseorang untuk maju dan mengubah dunia secara kreatif melalui aktivitas fisik atau mental.

e. Tujuan hidup (*purpose in life*)

Kesehatan mental termasuk dalam keyakinan yang memberikan seseorang perasaan bahwa ada tujuan dan makna hidup. Definisi kedewasaan juga menekankan pemahaman yang jelas tentang tujuan hidup, mempunyai arah yang jelas, dan intensionalitas. Teori perkembangan masa hidup mengacu pada berbagai tujuan atau sasaran yang berubah-ubah dalam kehidupan. Seperti menjadi produktif dan kreatif atau mencapai integrasi emosional di kemudian hari.

f. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

Fungsi psikologis yang optimal tidak hanya membutuhkan untuk mencapai karakteristik yang sebelumnya, tetapi juga individu yang terus mengembangkan potensinya, untuk tumbuh dan berkembang. Keterbukaan pada pengalaman merupakan karakteristik individu yang dapat melangsungkan fungsi psikologisnya. Individu seperti itu menjadi terus berkembang, daripada mencapai keadaan yang tetap dimana semua masalah sudah terpecahkan. Teori tentang kehidupan juga memberikan penekanan eksplisit untuk pertumbuhan yang berkelanjutan dan menghadapi tantangan atau tugas baru pada periode kehidupan yang berbeda.

Kebermaknaan Kerja

Kebermaknaan kerja menurut Rosso, Dekas, dan Wrezniewski (Steger et al., 2012) bukan hanya seperti apakah pekerjaan itu berarti untuk seseorang, namun sebagai pekerjaan yang mempunyai valensi yang signifikan dan positif (*meaningfulness*). Menurut

Arnold, Turner, Barling, Kelloway, dan McKee (Steger, dkk., 2012) kebermaknaan kerja adalah mencari tujuan dalam bekerja merupakan hal yang yang lebih besar daripada hasil ekstrinsik dalam pekerjaan.

Pekerjaan yang bermakna diperkirakan muncul ketika seseorang memiliki pemahaman yang jelas tentang kemampuan mereka, apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana cara mereka meraih sukses di dalam lingkungan kerja nya (Steger dan Dik, 2009; Steger dan Dik, 2010; Steger, Littman-Ovadia, Miller, Menger, dan Rothmann, 2013).

Ada 3 (tiga) aspek kebermaknaan kerja menurut Steger et al., (2012) yaitu:

a. Makna positif dalam bekerja (*Positive meaning in work*)

Hackman dan Oldham (Steger et al., 2012) aspek ini merupakan refleksi langsung dari gagasan makna psikologis yang telah menjadi bagian dari psikologi kerja sejak model karakteristik pekerjaan. Sebagaimana Rosso dan rekan-rekannya (Steger, dkk., 2012) menunjukkan, kebermaknaan kerja merupakan pengalaman subjektif bahwa apa yang dilakukan seseorang memiliki signifikansi pribadi. Di dalam aspek ini seseorang merasa bahwa ia dapat menilai pekerjaannya menjadi penting dan berarti.

b. Membuat makna melalui pekerjaan (*Meaning making through work*)

Steger dan Dik (Steger, dkk., 2012) dalam penelitian empiris telah menunjukkan bahwa kerja sering menjadi sumber makna yang penting secara keseluruhan dalam kehidupan. Gagasan bahwa pekerjaan bisa bermakna tanpa mengarahkan seseorang untuk membangun makna didalam kehidupan mereka. Steger dan Dik (Steger, dkk., 2012) menarik makna

dalam literatur kehidupan untuk mengidentifikasi cara-cara yang mungkin terjadi. Steger dan Dik menyarankan bahwa kebermaknaan kerja dapat membantu seseorang memperdalam pemahaman tentang diri dan dunia di sekitar mereka, memfasilitasi pertumbuhan pribadi mereka. Dengan demikian, aspek ini membantu menangkap konteks kehidupan yang lebih luas dari pekerjaan seseorang.

c. Motivasi yang lebih baik (*Greater good motivation*)

Grant (Steger et al., 2012) menyatakan keinginan untuk membuat dampak positif pada kebaikan yang lebih besar secara konsisten terkait dengan pengalaman kebermaknaan kerja, serta berkaitan dengan panggilan dalam diri untuk memberikan dampak positif Dik dan Duffy (Steger, dkk., 2012). Aspek ini mencerminkan ide-ide yang menyatakan bahwa bekerja merupakan sesuatu yang berarti jika memiliki dampak yang lebih luas kepada orang lain.

Kebermaknaan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (*psychological well-being*)

Pekerjaan yang bermakna diperkirakan muncul ketika seseorang memiliki pemahaman yang jelas tentang kemampuan mereka, apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana cara mereka meraih sukses di dalam lingkungan kerjanya (Steger dan Dik, 2009; Steger dan Dik, 2010; Steger, Littman-Ovadia, Miller, Menger, dan Rothmann, 2013). Dengan adanya makna kerja di dalam diri seseorang, maka ada kepercayaan seseorang dalam dirinya terhadap peran dalam pekerjaannya. Merefleksikan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, tujuan yang dicapai dalam bekerja dan

bagaimana perilaku seseorang dalam bekerja. Aspek kebermaknaan kerja yang dikemukakan oleh Steger et al. (2012) yaitu memiliki makna positif dalam pekerjaan. Dalam aspek ini, seseorang dapat menilai bahwa pekerjaan yang mereka lakukan penting dan berarti. Dengan menilai bahwa pekerjaan seseorang itu penting, ia akan menjadi lebih produktif dalam mengerjakan pekerjaannya. Tujuan hidup adalah salah satu dimensi psikologis yang dikemukakan oleh Ryff (1989). Seseorang yang menjadi produktif memiliki tujuan hidup. Memiliki tujuan hidup membuat seseorang merasa bahwa dirinya mempunyai arah yang jelas untuk mencapai makna dan tujuan dari hidupnya.

Membuat makna melalui pekerjaan merupakan salah satu aspek dari kebermaknaan kerja (Steger, dkk., 2012) dalam membantu individu mengarahkan pertumbuhan positif dalam dirinya serta mengembangkan potensi dlm dirinya. Menurut Steger dan Dik kebermaknaan kerja dapat membantu seseorang memperdalam pemahaman mengenai dirinya dan lingkungan kerja mereka. Serta seseorang dapat memperdalam pertumbuhan pribadi mereka. Pertumbuhan pribadi termasuk ke dalam dimensi kesejahteraan psikologis Ryff (1989). Individu memiliki kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dan mampu menyadari potensinya untuk dikembangkan.

Aspek kebermaknaan kerja lainnya yaitu motivasi yang baik (Steger, dkk., 2012). Seseorang yang mempunyai motivasi yang baik ingin memberikan dampak positif bagi orang disekitarnya. Dampak positif berakibat adanya hubungan positif dengan orang lain. Hubungan positif dengan orang lain merupakan salah satu dimensi

kesejahteraan psikologi Ryff (1989). Dimana hubungan positif dengan orang lain ini digambarkan dalam aktualisasi diri seseorang yang memiliki perasaan empati dan kasih sayang, rasa persahabatan yang erat dan saling melengkapi satu dengan yang lainnya.

Hipotesis dari penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebermaknaan kerja dengan *psychological well-being*. Semakin tinggi tingkat kebermaknaan kerja, maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*).

Metode Penelitian

Partisipan Penelitian

Karakteristik partisipan penelitian :

1. Wanita yang bekerja di PT. AA minimal 1 (satu) tahun bekerja
2. Sudah menikah dan berkeluarga (minimal mempunyai 1 anak)

Partisipan dalam penelitian ini 70 orang wanita. Partisipan dipilih melalui metode *incidental sampling*, yang merupakan sebuah pengambilan sampel secara kebetulan. Anggota sampel adalah apa atau siapa saja yang kebetulan dijumpai peneliti, asalkan ada hubungannya dengan tema penelitian (Winarsunu, 2007).

Instrumen Penelitian

1. Kesejahteraan Psikologis

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan menggunakan skala Likert yang sebelumnya telah diadaptasi oleh Andayani (2015) sebanyak 42 aitem, berdasarkan 6 (enam) dimensi yang dikemukakan oleh Ryff (1989) antara lain: penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan terhadap lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi. Skala ini diuji kembali oleh penulis dan terdapat 42

aitem yang terpakai diperoleh bahwa terdapat 6 aitem gugur dan 36 aitem terpakai. Hasilnya menunjukkan koefisien *alpha cronbach* sebesar 0.893 yang berarti reliabel.

2. Kebermaknaan Kerja

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kebermaknaan kerja yang disusun dan diadaptasi dari skala *The Work and Meaning Inventory* yang dikemukakan oleh Steger (2010), dan diterjemahkan oleh Putra (2016) yang menggunakan skala likert. Skala ini berjumlah 10 aitem berdasarkan 3 (tiga) aspek makna kerja yang dikemukakan oleh Steger (2012) antara lain: makna positif dalam bekerja, membuat makna melalui pekerjaan dan motivasi yang lebih baik. Skala ini diuji

Hasil dan Bahasan

a. Hasil Kategori Skor Kerja

Peneliti membagi menjadi 3 kategori yaitu, kategori “tinggi”,

Kategori	Kebermaknaan kerja		Kesejahteraan psikologis	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Tinggi	6	8.57%	11	15.71%
Sedang	56	80.00%	51	72.86%
Rendah	8	11.43%	8	11.43%

Diketahui terdapat 6 subjek (8,57%) yang memiliki kebermaknaan kerja yang tergolong dalam kategori tinggi. Sebanyak 56 subjek (80,00%) memiliki kebermaknaan kerja yang tergolong kategori sedang. Dan sebanyak 8 subjek (11,43%) yang tergolong kategori rendah. Selanjutnya, terdapat 11 subjek (15,71%) yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tergolong dalam kategori tinggi. Sebanyak 51 subjek (72,86%) memiliki kesejahteraan psikologis yang tergolong kategori sedang. Dan sebanyak 8 subjek

kembali oleh penulis dan terdapat 10 aitem yang terpakai diperoleh bahwa 1 aitem gugur dan 9 aitem. Hasilnya menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0.846 yang berarti reliabel.

Prosedur analisis data

Data dianalisis dengan menggunakan uji korelasi melalui program IBM SPSS versi 16. Uji korelasi Pearson dilakukan jika data terdistribusi normal ($p > 0,05$) dan linear ($p > 0,05$). Proses pengambilan dilakukan dengan cara kuantitatif menggunakan skala yang disebar. Cara melakukan kategorisasi skor dengan menghitung keseluruhan data yang sudah dipilih dengan menggunakan *Microsoft Excel*.

“sedang” dan “rendah” untuk variabel kebermaknaan kerja dengan kesejahteraan psikologis.

(11,43%) yang tergolong kategori rendah.

b. Hasil Uji Asumsi

Penelitian ini menggunakan uji normalitas dilihat melalui Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat suatu data terdistribusi normal atau tidak. Variabel kebermaknaan kerja memiliki nilai koefisien Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,451 ($p > 0,05$) dan variabel kesejahteraan psikologis memiliki nilai koefisien Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,298 ($p > 0,05$). Maka kesimpulan dari

kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya hasil uji linearitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kebermaknaan kerja (variabel bebas) dengan kesejahteraan psikologis (variabel terikat) dan untuk mengetahui signifikansi dari linearitas tersebut. Uji linearitas antara kedua variabel dilakukan dan menghasilkan

signifikansi = 0,196 ($p > 0,05$) yang menunjukkan terdapat hubungan yang linear.

c. Uji Korelasi

Untuk menguji korelasi pada variabel kebermaknaan kerja dengan kesejahteraan psikologis dengan menggunakan pengujian *Pearson Correlation* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Korelasi Variabel Kebermaknaan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis

Varibel	r	r ²	P
Kebermaknaan kerja – kesejahteraan psikologis	0,467	0,218	0,001

Berdasarkan analisis korelasi dapat diketahui hubungan antara kebermaknaan kerja dengan kesejahteraan psikologis menunjukkan korelasi sebesar 0,467 dengan signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Maka hipotesis penelitian adalah hubungan positif signifikan antara kebermaknaan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada wanita yang bekerja di PT.AA. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kebermaknaan kerja maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh wanita yang bekerja. Sumbangan efektif kebermaknaan kerja terhadap kesejahteraan psikologis yaitu 21,8%.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kebermaknaan kerja berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis ($r = 0,467$, ($p = 0,001$) ($p < 0,05$). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hubungan positif signifikan antara kebermaknaan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa adanya hubungan positif signifikan antara kebermaknaan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada wanita yang bekerja di PT. AA. Hal ini

membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara kedua variabel dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa ketika wanita memiliki makna kerja yang tinggi melalui pekerjaan yang dikerjakannya, maka ia pun akan memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi.

Apabila karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik maka di tempat kerja ia akan menjalin relasi yang baik dengan rekan kerjanya dan memiliki hubungan yang positif. Digambarkan dalam aktualisasi diri seseorang yang memiliki perasaan empati dan kasih sayang, rasa persahabatan yang erat dan saling melengkapi satu dengan yang lainnya. Serta memiliki kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dan mampu menyadari potensinya di tempat kerja untuk dikembangkan dalam pertumbuhan pribadi karyawan.

Berdasarkan keseluruhan kategori, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kebermaknaan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Hal ini dapat dilihat bahwa ada korelasi yang positif antara kebermaknaan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan PT. AA. Hal ini mengindikasikan adanya

kebermaknaan kerja yang tinggi dalam diri karyawati maka kesejahteraan psikologis nya pun tinggi. Sumbangan efektif kebermaknaan kerja terhadap kesejahteraan psikologis yaitu 21,8%. Terdapat 78,2% faktor lain yang memengaruhi kebermaknaan kerja karyawati di PT. AA. Antara lain karena adanya perasaan jenuh dengan pekerjaan yang dikerjakan, merasa pekerjaan yang dikerjakan tidak membuat dirinya menjadi pribadi yang produktif, pekerjaan yang monoton, tidak memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja atau atasan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji korelasi *product moment*, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kebermaknaan kerja dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada wanita yang bekerja di PT. AA. Semakin tinggi kesejahteraan psikologis pada wanita yang bekerja maka semakin tinggi juga kebermaknaan kerja wanita.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk karyawan dan perusahaan. Agar terciptanya relasi yang baik dengan sesama rekan kerja atasan dengan bawahan dengan melakukan *retreat* atau *gathering* untuk mengenal rekan kerja dan perusahaan lebih baik. Dan karena keterbatasan dalam penelitian, diharapkan penelitian yang berikutnya dapat mengembangkan melalui faktor-faktor lain yang memengaruhi variabel kebermaknaan kerja.

Pustaka Acuan

Amawidyawati, SAG, Utami MS. (2007). Religiusitas dan *psychological well-being* pada korban gempa. *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada*, 34 (2),

164-176.

- <https://doi.org/10.22146/jpsi.7095>
- Asyari, 2017. Kesetaraan gender di dunia industri, jumlah pekerja perempuan naik. Diperoleh dari website jawapos: <https://www.jawapos.com/ekonomi/30/11/2017/kesetaraan-gender-di-dunia-industri-jumlah-pekerja-perempuan-naik>
- Databoks. (2017, 19 Februari). Kesempatan kerja perempuan Jakarta meningkat. Diperoleh dari website databoks: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/02/09/2016-kesempatan-kerja-perempuan-jakarta-meningkat>
- Lakoy, FS. (2009). Psychological well-being pada perempuan bekerja dengan status menikah dan belum menikah. *Jurnal Psikologi*, 7(2).
- Puspita, M. D. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (*calling*) dengan keterikatan kerja. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.1 No.1* (2012), 1(1).
- Putra, S. W. H. (2016). Hubungan antara makna kerja dengan stres kerja pada anggota polisi fungsi sabhara. (Studi pada Polres Kota Malang, Kabupaten Bondowoso, dan Kabupaten Situbondo).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Schutte, P. S., & Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings, 73(3), 549–559.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work?, 1(3).
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348–361. <https://doi.org/10.1177/1069072712471517>
- Thornton, G.(2017, 8 Maret). One in four senior business roles now held by women. Diperoleh dari: <https://www.grantthornton.global/en/press/press-releases-2017/grantthornton-survey-finds-1-in-4-senior-business-roles-now-held-by-women/>
- Winarsunu, T.2007.Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan Malang: UMM Press.