

## PENGARUH KEBERMAKNAAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DENGAN DUKUNGAN SUPERVISOR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Audrey Hartanti Suwardi<sup>1</sup>, Andi Elfina Adriani<sup>2</sup>, Priskila Fashelita Anggreini Lesnussa<sup>3</sup>,  
Carolina Novi Mustikarini<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ciputra Makassar

Email : [cmustikarini@ciputra.ac.id](mailto:cmustikarini@ciputra.ac.id)

### Abstrak

Keterlibatan kerja (*job engagement*) menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job meaningfulness* terhadap *job engagement* dengan *supportive supervisor relations* sebagai variabel mediasi. *Job meaningfulness* merujuk pada persepsi karyawan terhadap makna dan nilai pekerjaan yang dilakukan, sementara *supportive supervisor relations* menggambarkan hubungan positif antara karyawan dan atasan yang ditandai dengan dukungan emosional dan profesional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Analisis data dilakukan menggunakan model *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job meaningfulness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement*. Selain itu, *supportive supervisor relations* juga ditemukan berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara *job meaningfulness* dan *job engagement*. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang bermakna serta memperkuat hubungan antara karyawan dan atasan. Dengan memaksimalkan faktor-faktor ini, organisasi dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan secara optimal.

**Kata Kunci:** Job Meaningfulness, Supportive Supervisor Relations, Job Engagement, Mediasi, Keterlibatan Kerja

### Abstract

*Job engagement is a crucial factor in enhancing employee performance and satisfaction. This study aims to analyze the influence of job meaningfulness on job engagement, with supportive supervisor relations serving as a mediating variable. Job meaningfulness refers to employees' perception of the significance and value of their work, while supportive supervisor relations describe a positive relationship between employees and supervisors characterized by emotional and professional support. This research adopts a quantitative approach, collecting data through questionnaires distributed to respondents. Data analysis is conducted using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The findings reveal that job meaningfulness has a positive and significant effect on job engagement. Furthermore, supportive supervisor relations are found to act as a mediator, strengthening the relationship between job meaningfulness and job engagement. These findings offer practical implications for organizations in creating meaningful work environments and fostering strong relationships between employees and supervisors. By optimizing these factors, organizations can effectively enhance employee engagement.*

**Keywords:** *Job Meaningfulness, Supportive Supervisor Relations, Job Engagement, Mediation, Employee Engagement*

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset berharga bagi suatu organisasi, dan keterlibatan karyawan (*job engagement*) menjadi kunci utama untuk meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Keterlibatan karyawan mencerminkan sejauh mana individu terlibat secara aktif dan merasa memiliki makna dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan adalah makna pekerjaan (*job meaningfulness*), di mana pekerjaan yang dirasakan memiliki arti dan tujuan yang jelas akan mendorong semangat dan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

Namun, meskipun makna pekerjaan memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan karyawan, tidak semua karyawan dapat sepenuhnya merasakan makna tersebut tanpa dukungan dari lingkungan kerja, terutama dukungan supervisor. Dukungan supervisor berperan sebagai faktor pendukung yang membantu karyawan mengelola tantangan pekerjaan, memberikan bimbingan, serta memberikan

apresiasi atas upaya yang dilakukan. Oleh karena itu, dukungan supervisor dapat berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *job meaningfulness* dan *job engagement*.

Penelitian (Al Faizah, 2022) oleh menunjukkan bahwa dukungan dari rekan kerja dan supervisor memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, dengan makna pekerjaan sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian oleh (Ahmed et al., 2019) mengungkapkan bahwa dukungan supervisor berperan sebagai mediator dalam hubungan antara makna pekerjaan dan kinerja kerja. Namun, meskipun banyak studi yang membahas hubungan antara makna pekerjaan dan keterlibatan karyawan, belum banyak yang menggali peran dukungan supervisor dalam proses ini. Dukungan supervisor dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan makna pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (Purba et al., 2019).

Sultan Broiler, sebagai salah satu perusahaan yang berbasis di Kota

Makassar, menghadapi tantangan dalam menjaga tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana makna pekerjaan dan dukungan supervisor berperan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan di perusahaan tersebut.

Dengan memperhatikan dinamika tersebut, penelitian ini sangat relevan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana makna pekerjaan dan dukungan supervisor dapat berkontribusi pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan saran praktis bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan melalui penguatan makna pekerjaan dan dukungan yang diberikan oleh supervisor.

## KAJIAN TEORI

### 1. *Job Meaningfulness*

*Job meaningfulness* atau makna pekerjaan merujuk pada sejauh mana seorang individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti, tujuan, dan nilai yang lebih besar dari sekadar tugas rutin sehari-hari. Makna pekerjaan menjadi penting karena dapat memotivasi karyawan

untuk bekerja lebih giat dan terlibat dalam aktivitas pekerjaan mereka. Makna pekerjaan seringkali berhubungan dengan faktor-faktor psikologis, seperti rasa pencapaian dan kontribusi terhadap tujuan yang lebih besar (Janssen, n.d.).

Individu yang merasakan makna dalam pekerjaan mereka lebih cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, motivasi yang kuat, serta kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya makna dalam pekerjaan dapat menyebabkan penurunan keterlibatan kerja dan peningkatan stres kerja. Konsep ini juga dikaitkan dengan keberlanjutan dalam pekerjaan, di mana karyawan yang merasakan makna pekerjaan cenderung lebih bertahan lama dalam organisasi.

### 2. *Supportive Supervisor Relations*

Dukungan dari supervisor, atau *supportive supervisor relations*, merujuk pada bentuk-bentuk dukungan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, seperti bimbingan, umpan balik konstruktif, dan pengakuan terhadap usaha dan pencapaian karyawan. Dukungan ini dapat memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi, serta memberikan rasa aman dan dihargai dalam pekerjaan mereka (Arulsenthilkumar S & N, 2023).

Penelitian oleh (Amanda & Ekhsan, 2024) menunjukkan bahwa dukungan supervisor dapat meningkatkan makna pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan, dengan cara membantu mereka mengatasi hambatan-hambatan dalam pekerjaan dan memberi arah yang jelas. Dukungan supervisor juga dapat memperkuat persepsi karyawan terhadap tujuan organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja mereka. Supervisor yang mendukung cenderung membangun hubungan yang positif dan meningkatkan tingkat motivasi karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

### 3. *Job Engagement*

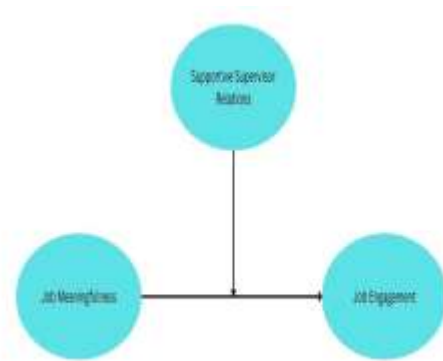
*Job engagement* adalah tingkat keterlibatan, komitmen, dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya menunjukkan ketekunan, energi, dan dedikasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Konsep *job engagement* seringkali dikaitkan dengan indikator seperti kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan psikologis (Kahn, 2023).

Menurunkan tingkat keterlibatan karyawan dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi. Menurut Schaufeli et al. (2024), karyawan yang merasa terlibat

akan menunjukkan lebih banyak inisiatif, lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi, dan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik. *Job engagement* juga berhubungan erat dengan persepsi positif terhadap makna pekerjaan dan dukungan dari supervisor. Karyawan yang merasakan bahwa pekerjaan mereka berarti dan didukung oleh atasan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan memberikan kontribusi lebih besar terhadap organisasi

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut (Efendi & Mustofa, 2024) Metode ini biasanya digunakan karena dapat memberikan gambaran objektif dari fenomena yang diteliti serta bukti empiris yang kuat. Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif dengan metode *Second order confirmatory factor analysis*. *second order analytic* adalah bentuk model pengukuran itu untuk sama yang terdiri dari dua tingkat yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel laten pada tingkat pertama



Gambar 1: Model Penelitian

sebagai indikator-indikator dari sebuah variabel laten tingkat kedua. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, yang kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS

SmartPLS 4 merupakan alat analisis berbasis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), yang memungkinkan peneliti untuk menguji dan memodelkan hubungan antar variabel secara kompleks. Penelitian ini melibatkan pegawai sultan broiler kota makassar dengan jumlah responden sebanyak 30 orang pegawai. Dengan adanya moderasi *supportive supervisor relation*. Selain menguji pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen, efek moderasi juga melihat pengaruh tidak langsung—hubungan antara variabel independen dan moderasi—terhadap variabel dependen (Mustikarini & Pratiwi, 2024).

Dalam dunia kerja, menciptakan keterlibatan kerja (*job engagement*) menjadi salah satu fokus utama dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Keterlibatan kerja tidak hanya mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung secara emosional dan kognitif dengan pekerjaannya, tetapi juga mempengaruhi tingkat komitmen serta kinerja mereka di tempat kerja. Di tengah perkembangan organisasi yang semakin kompleks, faktor-faktor seperti *job meaningfulness* dan *supportive supervisor relations* memainkan peran penting dalam membangun keterlibatan kerja yang tinggi.

*Job meaningfulness* merujuk pada sejauh mana seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya memiliki nilai dan makna yang signifikan. Ketika karyawan merasa pekerjaannya bermakna, mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih besar untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, *supportive supervisor relations* mengacu pada hubungan positif antara karyawan dan atasan mereka, di mana atasan memberikan dukungan emosional, penghargaan, dan bimbingan yang diperlukan bagi karyawan untuk berkembang. Dukungan ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri

karyawan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kolaborasi dan inovasi.

Penelitian ini berangkat dari tiga hipotesis utama:

H1: *Job Meaningfulness* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Engagement*.

H2: *Supportive Supervisor Relations* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Engagement*.

H3: *Supportive Supervisor Relations* memediasi hubungan antara *Job Meaningfulness* dan *Job Engagement*.

Melalui penelitian ini, *pengaruh job meaningfulness* dan *supportive supervisor relations* terhadap keterlibatan kerja karyawan akan dianalisis, dengan tujuan memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan secara optimal.

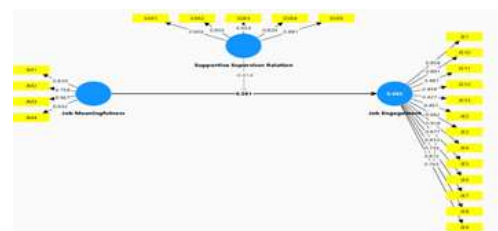
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, akan dipaparkan pembahasan terkait hasil analisis yang telah dilakukan. Berikut ini adalah beberapa hasil dari analisis yang telah dilakukan:

### 4.1 Hasil Pengujian *Measurement Model* (*Outer model*)

#### *Convergent Validity*

Hubungan antara skor indikator dengan skor konstruknya dapat digunakan untuk menentukan validitas konvergen (*convergent validity*). Suatu indikator dianggap reliabel apabila memiliki nilai korelasi (*outer loading*) lebih dari 0,70. Namun, berdasarkan penelitian yang dilakukan secara berkala, nilai korelasi antara 0,50 hingga 0,60 masih dapat diterima. Berdasarkan analisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4, hasil *outer loading* untuk masing-masing indikator adalah sebagai berikut:



**Tabel 1. Outer Loading**

|     | Outer Loading | AVE   | Cronbach Alpha |
|-----|---------------|-------|----------------|
| JM1 | 0.839         | 0.771 | 0.905          |
| JM2 | 0.758         |       |                |
| JM3 | 0.967         |       |                |
| JM4 | 0.932         |       |                |

|      |              |              |              |
|------|--------------|--------------|--------------|
| JE1  | <b>0.858</b> | <b>0.546</b> | <b>0.928</b> |
| JE2  | <b>0.491</b> |              |              |
| JE3  | <b>0.662</b> |              |              |
| JE4  | <b>0.918</b> |              |              |
| JE5  | <b>0.877</b> |              |              |
| JE6  | <b>0.853</b> |              |              |
| JE7  | <b>0.755</b> |              |              |
| JE8  | <b>0.872</b> |              |              |
| JE9  | <b>0.765</b> |              |              |
| JE10 | <b>0.891</b> |              |              |
| JE11 | <b>0.487</b> |              |              |
| JE12 | <b>0.459</b> |              |              |
| JE13 | <b>0.427</b> |              |              |
| SSR1 | <b>0.903</b> | <b>0.784</b> | <b>0.931</b> |
| SSR2 | <b>0.855</b> |              |              |
| SSR3 | <b>0.953</b> |              |              |
| SSR4 | <b>0.829</b> |              |              |
| SSR5 | <b>0.881</b> |              |              |

Tabel 1 menyajikan hasil uji validitas dan reliabilitas, menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,6, sehingga dapat dinyatakan valid. Namun, beberapa indikator seperti JE2, JE8, JE11, JE12, dan JE13 memiliki nilai di < 0,6, yang berarti tidak memenuhi kriteria validitas. Nilai AVE dan *Cronbach's Alpha* yang tinggi mengindikasikan bahwa konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

#### 4.2 Hasil Pengujian *Inner Model*

Analisis model internal dilakukan untuk memperkuat akurasi model struktural yang ditemukan. Tahapan dalam analisis ini melibatkan beberapa langkah, antara lain:

##### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan program SmartPLS 4.0 menghasilkan nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 2. *R- Square*

| <i>R-Square</i> |                 |                          |
|-----------------|-----------------|--------------------------|
| Variabel        | <i>R-Square</i> | <i>R-Square adjusted</i> |
|                 |                 |                          |

|                       |       |       |
|-----------------------|-------|-------|
| Job<br>Engageme<br>nt | 0.682 | 0.650 |
|-----------------------|-------|-------|

Berdasarkan tabel 2, hasil analisis *R-Square* ( $R^2$ ) menunjukkan nilai sebesar 0.682 untuk variabel *Job Engagement*. Hal ini berarti bahwa variabel *Job Meaningfulness* dan *Supportive Supervisor Relations*, dengan adanya variabel moderasi, mampu menjelaskan 68,2% variasi dalam *Job Engagement*. Dengan kata lain, kombinasi dari makna kerja, hubungan dukungan dari atasan, serta interaksi antara keduanya memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Selain itu, *R-Square Adjusted* ( $R^2$  *Adjusted*) memiliki nilai sebesar 0.650.  $R^2$  *Adjusted* adalah versi yang telah disesuaikan untuk mempertimbangkan jumlah variabel dalam model, sehingga lebih akurat dalam menggambarkan kemampuan prediksi model pada populasi yang lebih luas. Nilai 0.650 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian jumlah variabel dalam model, model masih tetap memiliki tingkat prediksi yang baik terhadap *Job Engagement*.

#### 4.3 Pengujian Hipotesis

**Tabel 3. Path Coefficient**

|               | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O-STDEV) | P values |
|---------------|---------------------|-----------------|----------------------------|------------------------|----------|
| JM > JE       | 0.591               | 0.595           | 0.281                      | 2.102                  | 0.018    |
| SSR > JE      | 0.278               | 0.281           | 0.239                      | 1.161                  | 0.123    |
| SSR x JM > JE | -0.614              | -0.447          | 0.353                      | 1.740                  | 0.041    |

Pada tabel 3, hasil analisis *Path Coefficient* menunjukkan bahwa *Job Meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Engagement*, dengan *t-statistic* 2.102 ( $>1.96$ ) dan *p-value* 0.018 ( $<0.05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi makna kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Sementara itu, *Supportive Supervisor Relation* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Engagement*, karena nilai *t-statistic* 1.161 ( $<1.96$ ) dan *p-value* 0.123 ( $>0.05$ ). Ini menunjukkan bahwa dukungan dari atasan saja tidak cukup untuk meningkatkan keterlibatan kerja secara langsung.

Namun, interaksi antara *Supportive Supervisor Relation* dan *Job Meaningfulness* terhadap *Job Engagement* menunjukkan pengaruh negatif, dengan original sample -0.614. Meskipun nilai *p-value* 0.041 ( $<0.05$ ) menunjukkan signifikansi statistik, nilai *t-statistic* 1.740

(<1,96) menunjukkan bahwa efeknya tidak terlalu kuat.

Secara keseluruhan, makna kerja menjadi faktor utama yang meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, sedangkan dukungan atasan tidak berpengaruh langsung. Selain itu, interaksi antara dukungan atasan dan makna kerja justru menunjukkan efek negatif, yang mungkin terjadi jika karyawan yang sudah menemukan makna dalam pekerjaannya merasa terlalu dikendalikan atau dibatasi oleh atasan yang terlalu mendukung.

#### 4.4 Pembahasan

##### **Pengaruh *Job Meaningfulness* terhadap *Job Engagement***

Hasil *t-statistic* yang menunjukkan nilai 2,102 (>1,96) dan *p-value* 0,018 (<0,05) menunjukkan bahwa *Job Meaningfulness* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Job Engagement*. Pekerjaan yang bermakna membuat karyawan lebih terlibat dalam pekerjaannya karena mereka merasa memiliki kontribusi yang jelas terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang merasakan makna dalam pekerjaannya lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal dan menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam tugas-tugas mereka.

##### **Pengaruh *Supportive Supervisor Relations* terhadap *Job Engagement***

Hasil *t-statistic* yang menunjukkan nilai 1,161 (<1,96) dan *p-value* 0,123 (>0,05) menunjukkan bahwa *Supportive Supervisor Relations* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Engagement*. Dukungan dari atasan yang diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan kerja ternyata tidak selalu berpengaruh langsung terhadap tingkat engagement karyawan. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau preferensi individu terhadap supervisi yang diterima.

##### **Pengaruh Mediasi *Supportive Supervisor Relations* dalam Hubungan antara *Job Meaningfulness* dan *Job Engagement***

Hasil *t-statistic* yang menunjukkan nilai 1,740 (>1,645 untuk signifikansi 10%) dan *p-value* 0,041 (<0,05) menunjukkan bahwa *Supportive Supervisor Relations* memediasi hubungan antara *Job Meaningfulness* dan *Job Engagement*, tetapi dengan efek negatif. Dukungan dari atasan yang terlalu tinggi justru dapat mengurangi dampak positif dari *Job Meaningfulness* terhadap *Job Engagement*. Hal ini dapat terjadi karena karyawan merasa terlalu bergantung pada supervisi,

sehingga mengurangi rasa kepemilikan dan otonomi dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya menurunkan keterlibatan mereka

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Job Meaningfulness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Engagement*, di mana karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Dukungan supervisor tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *Job Engagement*, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan atau preferensi individu. Di sisi lain, dukungan supervisor terbukti memediasi hubungan antara *Job Meaningfulness* dan *Job Engagement* dengan efek negatif, di mana dukungan yang terlalu tinggi justru dapat mengurangi dampak positif dari makna pekerjaan terhadap keterlibatan kerja. Implikasi praktisnya, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasakan makna dalam pekerjaan mereka dan memberikan dukungan supervisor secara seimbang, agar tidak mengurangi otonomi dan kepemilikan karyawan dalam pekerjaan. Pendekatan yang lebih holistik perlu diterapkan untuk

meningkatkan keterlibatan kerja, dengan memperhatikan faktor-faktor seperti otonomi, lingkungan kerja, dan preferensi individu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, U., Abdul Majid, A. H., Al-Aali, L., & Mozammel, S. (2019). Can meaningful work really moderate the relationship between supervisor support, coworker support and work Engagement? *Management Science Letters*, 229–242. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.11.016>
- Al Faizah, D. M. (2022). Pengaruh Coworker Support dan Supervisor Support Terhadap Work Engagement Melalui Meaningful Work Pada Barista Coffee Shop X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 865–880. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p865-880>
- Amanda, G. T., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh supervisor support terhadap employee performance yang dimediasi oleh job satisfaction pada perusahaan elektronik di kawasan industri EJIP. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(4), 945–957.

- <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i4.29074>
- Arulsenthilkumar S, & N, P. (2023). Mediating role of employee engagement: Job involvement, job satisfaction and organizational commitment. *Management and Labour Studies*, 49(2), 293–316. <https://doi.org/10.1177/0258042x231202632>
- Efendi, M., & Mustofa, N. H. (2024). Memahami esensi metode penelitian kuantitatif. *TSAQOFAH*, 4(5), 3745–3755. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i5.3586>
- Janssen, J. L. (n.d.). *Meaningful work in the context of organisations and teams* [VU E-Publishing]. Retrieved January 13, 2025, from <https://doi.org/10.5463/thesis.918>
- Mustikarini, C. N., & Pratiwi, P. A. P. (2024). The influence of entrepreneurial alertness on new venture performance with networking capability as a moderator at start-up in Surabaya. In *Advances in Science, Technology & Innovation* (pp. 21–31). Springer Nature Switzerland. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-48453-7\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-031-48453-7_3)
- Purba, S. D., Chaterine, C., Hardjono, S., & Clarissa, B. (2019). Psychological meaningfulness and work engagement effect on doctor's job satisfaction. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(2), 229–239. <https://doi.org/10.15294/jdm.v10i2.20835>
- Roflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2021). *POPULASI, SAMPEL, VARIABEL DALAM PENELITIAN KEDOKTERAN*. Penerbit NEM.