

Panggilan (*Calling*) dan Kesejahteraan di Tempat Kerja pada Karyawan Kehutanan

Kresna Reihan Firmansyah, Missiliana Riasnugrahani

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung

Abstrak. Kondisi pekerjaan yang memiliki risiko tinggi dalam keselamatan dan kesehatan kerja dapat menurunkan kesejahteraan yang dirasakan karyawan. Padahal kesejahteraan di tempat kerja berfungsi penting untuk menghindarkan karyawan dari perilaku ceroboh dan lalai yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara panggilan (*calling*) dengan kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan kehutanan yang memiliki tingkat risiko keselamatan yang tinggi. Hipotesis penelitian adalah dimensi *search for calling* memiliki hubungan negatif dengan kesejahteraan di tempat kerja karyawan dan dimensi *presence of calling* memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan di tempat kerja karyawan. Dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, telah diperoleh 130 karyawan yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Pengambilan data menggunakan *Calling and Vocation Questionnaire* (CVQ) dan *Eudaimonic Well-being at Work Scale* (EWWS) yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kedua dimensi baik dimensi *search for a calling* dan *presence of calling* sama-sama memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesejahteraan di tempat kerja. Hal ini berarti baik karyawan yang masih aktif mencari makna panggilan, maupun karyawan yang telah menemukan makna panggilan, sama-sama merasakan kesejahteraan di tempat kerja.

Kata Kunci: kesejahteraan di tempat kerja, *presence of calling*, *search for calling*

Calling and Well-Being at Work on Forestry Employee

Abstract. Working conditions with a high risk of safety and health can reduce employees' well-being in the workplace. Well-being in the workplace is essential in supporting employee performance that prevents employees from error and negligent behavior. Therefore, this study aims to determine the relationship between calling and well-being for forestry employees. Our hypothesis is search for calling dimension has a negative correlation with employees' well-being at work, and the presence of calling has a positive correlation with employees' well-being at work. Through the purposive sampling technique, 130 employees are willing to participate in this study. Data collection uses the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and the Eudaimonic Well-being at Work Scale (EWWS), with high-reliability scores. The results of data analysis showed that both the dimensions of calling-search and the presence-had a significant positive relationship with well-being at work. Employees who seek a calling, and those who perceive a calling, feel a sense of well-being at work.

Keywords: *presence of calling*, *search for calling*, *well-being at work*

Korespondensi: Missiliana Riasnugrahani. Email : missiliana.ria@psy.maranatha.edu

Sektor kehutanan adalah sektor yang semakin penting di Indonesia. Indonesia sebagai pemilik hutan tropis terluas di dunia memiliki kesempatan untuk menciptakan sejuta lapangan pekerjaan hijau hingga tahun 2020 (ILO, 2010). Sampai Februari 2021, sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan menyerap tenaga kerja tertinggi hingga 38,78 juta orang (Putra, 2021). Hal ini sekaligus menimbulkan pertanyaan penting tentang seberapa baik kualitas pekerjaan di bidang kehutanan, seberapa aman, dan seberapa adil karyawan diperlakukan oleh perusahaannya (ILO, 2010). Walaupun karyawan kehutanan terutama karyawan lapangan atau staf lapangan memiliki gaji yang lebih tinggi dari sektor kerja lainnya (ILO, 2010), kegiatan pengelolaan hutan di Indonesia didominasi pekerjaan kehutanan dengan metode manual (*motor-manual methods*) yang membutuhkan beban kerja fisik yang berat (Yovi & Yamada, 2015), sehingga memiliki tingkat risiko keselamatan yang tinggi Yovi (2019). Kelompok karyawan kehutanan yang memiliki risiko tinggi antara lain polisi hutan, mandor/pengawas penebangan, pekerja inventarisasi hutan dan staf administrasi. Mereka mengalami gangguan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dalam bentuk kelelahan fisik dan mental (stres) yang intens, kelelahan sosial yang kronis, gangguan fisik seperti gangguan otot, gangguan tidur, dan hilangnya nafsu makan (Yovi, 2019). Selain itu penelitian Yovi (2019) juga menemukan bahwa fasilitas pendukung bekerja juga belum sesuai dengan

kebutuhan pekerja, dan ditambah pula dengan kurangnya pemahaman konsep sumber bahaya dan biaya kecelakaan, sehingga kelompok kerja ini semakin rentan mengalami stres kerja dan penurunan kualitas hidup. Beban kerja yang berlebihan, risiko keselamatan kerja yang tinggi, dan perlindungan K3 operasi hutan yang lemah dan stagnan juga menjadi faktor yang menimbulkan stres pada karyawan dan pada akhirnya memengaruhi kepuasan serta kesejahteraan karyawan (Yovi & Yamada, 2019).

Stres dalam pekerjaan memunculkan hal-hal yang merugikan perusahaan, seperti perilaku kelalaian dan kecerobohan yang dapat membahayakan diri karyawan dalam bekerja (J.-Z. Li et al., 2017), gangguan kesehatan, kecemasan, depresi, *burnout* dan kesejahteraan (*well-being*) karyawan (Bostock et al., 2019). Tingkat kesejahteraan karyawan penting diketahui perusahaan karena berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Kesejahteraan karyawan yang tinggi akan mengurangi risiko penurunan kondisi fisik karyawan, dan menurunkan tingkat perilaku membahayakan diri saat bekerja (J.-Z. Li et al., 2017) serta membantu karyawan bekerja secara optimal meski dalam tekanan pekerjaan yang besar dan risiko kecelakaan yang tinggi (Sahusilawane et al., 2017) seperti dalam kegiatan produksi kehutanan.

Kesejahteraan di tempat kerja (*well-being at work*) merupakan sebuah evaluasi individu terhadap kemampuan dirinya untuk

berkembang dan berfungsi memenuhi potensi optimal yang dimilikinya dalam bekerja (Bartels et al., 2019). Kesejahteraan di tempat kerja mengukur kesejahteraan individu dalam konteks pekerjaannya, sehingga dapat dikenali keberfungsian dan pertumbuhan karyawan dalam konteks pekerjaan. Oleh karena itu kesejahteraan di tempat kerja meliputi dimensi *interpersonal* dan dimensi *intrapersonal*. Dimensi *interpersonal* berfokus kepada bagaimana persepsi individu terhadap seluruh aspek dari luar diri individu; seperti penerimaan diri (*self-acceptance*), penerimaan sosial (*social acceptance*), integrasi sosial (*social integration*) dan hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*). Sedangkan dimensi *intrapersonal* berfokus terhadap persepsi individu terhadap seluruh aspek dari dalam diri individu yang berkaitan dengan pemaknaan diri individu terhadap pekerjaannya dan perasaan individu secara internal terhadap pekerjaannya; seperti koherensi sosial (*social coherence*), kontribusi sosial (*social contribution*), aktualisasi sosial (*social actualization*), tujuan dalam hidup (*purpose in life*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*enviromental mastery*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Kesejahteraan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan performa dan kinerja karyawan (Bartels et al., 2019; Warr & Nielsen, 2018)

Munculnya kesejahteraan di tempat kerja didasari oleh adanya pemaknaan pribadi

individu terhadap pekerjaannya (Fisher, 2014; Flotman, 2021; Her, 2019). Salah satu makna pribadi dalam pekerjaan adalah panggilan (*calling*) (Thompson & Bunderson, 2019). Individu dengan panggilan bekerja dengan tujuan untuk memenuhi panggilan, memenuhi tujuan hidupnya dan berkontribusi secara prososial demi kebaikan yang lebih besar (Dik & Duffy, 2009). Individu yang menghayati pekerjaannya sebagai panggilan akan merasakan juga kebermaknaan dalam pekerjaan dan kehidupannya (Steger et al., 2010). Dengan hadirnya panggilan dalam pekerjaan individu, membuat individu tersebut bekerja dengan penuh motivasi, berkomitmen, menunjukkan perilaku prososial pada rekan kerja, tahan terhadap rasa lelah dan mengalami kepuasan kerja (Elangovan et al., 2010).

Panggilan adalah keyakinan individu bahwa pekerjaannya adalah bagian sentral dalam hidupnya dan merasakan makna yang mendalam dalam diri (Duffy & Dik, 2013). Panggilan memiliki dua dimensi, pertama, pencarian panggilan (*search for calling*), adalah kondisi individu yang masih aktif dan intensif dalam pencarian panggilan. Kedua, dimensi penemuan panggilan (*presence of calling*) yang merupakan kondisi individu yang telah dihadiri oleh panggilan dalam pekerjaannya (Dik & Duffy, 2009). Kedua dimensi ini saling terkait, dan keterkaitannya dapat berupa kaitan positif maupun negatif (Christine & Riasnugrahani, 2021; O'Neal, 2017). Hal ini berarti individu bisa menghayati jika dirinya telah menemukan

panggilan dalam pekerjaannya (*presence of calling* tinggi, *search for calling* rendah), atau masih aktif mencari panggilan (*presence of calling* rendah, *search for calling* tinggi), atau telah menemukan panggilan namun sekaligus terus berproses mencari panggilan yang lebih tinggi (*presence of calling* tinggi, *search for calling* tinggi), ataupun sama sekali belum menemukan bahkan belum mencari panggilan dalam pekerjaannya (*presence of calling* rendah, *search for calling* rendah). Kaitan kedua dimensi memperkuat teori Dik dan Duffy (2009) yang menjelaskan bahwa panggilan adalah proses yang terus menerus, bukan sesuatu yang ditemukan hanya sekali saja.

Penelitian sebelumnya tentang kaitan kedua dimensi panggilan dengan kesejahteraan, menunjukkan hasil yang bervariasi. Individu dengan level *presence for calling* dan *search for calling* yang berbeda-beda menunjukkan level kesejahteraan yang berbeda-beda pula (O'Neal, 2017). Individu dengan *search for calling* merupakan individu yang masih aktif dan intens mencari kehadiran panggilan dalam pekerjaannya. Individu belum menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan, cenderung belum yakin, belum matang dan memiliki informasi yang kurang terhadap pekerjaannya. Hal ini membuat individu terus aktif mencari makna dalam pekerjaannya dan dalam proses pencarian ini individu akan melalui proses keraguan dalam pemenuhan potensi dirinya, yang dapat menimbulkan frustrasi dan keputusan, sehingga proses pencarian

panggilan ini akan menguras energi dan menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan di tempat kerja (F. Li et al., 2021). Meskipun demikian, penelitian lain menunjukkan bahwa individu dengan *search for calling* dapat pula memiliki kesejahteraan yang tinggi, yaitu merasa puas dengan hidup, lebih berbahagia dan kurang merasa depresi (Park et al., 2010).

Sedangkan individu dengan individu dengan *presence of calling* akan merasakan makna dan tujuan dalam pekerjaannya serta kecenderungan berperilaku prososial yang mengarah pada pemenuhan potensi diri secara interpersonal dan intrapersonal yang lebih baik (Duffy & Dik, 2013). Individu dengan *presence of calling* juga telah memiliki keyakinan yang jelas dan kematangan dalam pekerjaannya sehingga mendorong pengambilan keputusan yang tepat dalam pemenuhan potensi dirinya. Keyakinan bahwa pekerjaannya adalah suatu panggilan membuat individu memiliki pemahaman yang utuh tentang apa yang ingin dilakukan, apa yang harusnya dikerjakan, dan apa yang sedang dikerjakan saat ini (F. Li et al., 2021). Singkatnya, individu yang telah meyakini pekerjaannya adalah panggilan akan memperlihatkan karakteristik yang positif, antara lain perasaan kesejahteraan dalam pekerjaannya (Duffy et al., 2014; Lee et al., 2020; Parent-Lamarche & Marchand, 2019; Yoon et al., 2017). Pengaruh yang diberikan oleh dimensi-dimensi panggilan merupakan

variabel yang dibutuhkan untuk memunculkan kesejahteraan di tempat kerja pada individu, mengingat dimensi *presence of calling* berhubungan positif dengan kesejahteraan di tempat kerja secara teoretis.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan kedua dimensi panggilan, yaitu *search for a calling* dan *presence of calling* dengan kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan kehutanan perusahaan "X", sehingga dapat menambah literatur tentang sumber-sumber yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan kehutanan yang memiliki risiko K3 yang tinggi. Penelitian ini diharapkan menambah pemahaman lebih lanjut tentang kaitan kedua dimensi panggilan dengan kesejahteraan, karena masih adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian dari dimensi *search for calling* pada penelitian sebelumnya (F. Li et al., 2021). Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur tentang dimensi *search for calling* yang masih minim diteliti (F. Li et al., 2021), sekaligus memberikan tambahan pemahaman tentang perbedaan "pencarian" (*search*) dan "penemuan" (*presence*) panggilan dalam pekerjaan individu (Dik & Duffy, 2009).

Metode

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan dari dimensi *search for calling* dan *presence of*

calling pada kesejahteraan di tempat kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang kehutanan Indonesia. Subjek penelitian ini adalah karyawan kehutanan baik lapangan maupun administrasi (kantor) yang telah bekerja minimal satu tahun. Pemilihan subjek didasarkan pada penelitian Yovi (2019), bahwa baik karyawan lapangan maupun administrasi memiliki tingkat stres dan risiko K3 yang sama-sama tinggi. Teknik penarikan sampel yang digunakan *purposive sampling* dengan tujuan mendapatkan responden-responden yang memiliki kekayaan informasi, dan memiliki pengalaman yang sesuai dengan tujuan penelitian (Palinkas et al., 2015). Dengan teknik penarikan sampel tersebut, didapatkan sebanyak 130 responden yang memenuhi kriteria penelitian.

Pengumpulan data dimulai dengan menyebarkan kuesioner secara daring pada setiap responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner *CVQ (Calling and Vocational Questionnaire)* (Dik & Duffy, 2009), yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia (Riasnugrahani et al., 2019) dan *EWWS (Eudaimonic Well-being at Work Scale)* (Bartels et al., 2019), yang telah ditranslasi ke dalam bahasa Indonesia. Reliabilitas dari alat ukur *CVQ* dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, didapatkan reliabilitas dimensi *search for a calling* sebesar .88 dan dimensi *presence of*

calling menunjukkan hasil reliabilitas sebesar .80. Reliabilitas dari alat ukur *EWWS* sebesar .87. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini merupakan *Pearson-product moment correlation* yang merupakan teknik yang menganalisis hubungan antara variabel X dan Y. Dalam penelitian ini dikorelasikan hasil skor total perdimensi alat ukur *CVQ* dengan skor total alat ukur *EWWS*.

Hasil

Tujuan penelitian adalah melihat hubungan antara *search for calling* dan kesejahteraan di tempat kerja, serta hubungan *presence of calling* dan kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan BUMN Kehutanan. Pada tabel 1 disajikan data demografis dari 130 karyawan tetap meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, dan masa kerja.

Tabel 1

Gambaran Demografis Responden

Karakteristik	<i>n</i>	%
Usia		
24-39	28	20.8%
40-55	102	79.2%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	125	96.2%
Perempuan	5	3.8%
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	115	88.5%
D1/D3	7	5.4%
S1	8	6.1%
Jabatan		
Golongan IIB	1	0.8%
Golongan IV	4	3.1%
Golongan V	36	27.7%
Golongan VI	89	68.5%
Masa Kerja		
1-18 Tahun	31	23.8%
19-35 Tahun	99	76.2%

Catatan. *N* = 130; Golongan IIB (administrasi); Golongan IV (kepala sub seksi daerah); Golongan V (pengawas penebangan, asisten mandor, penguji, Kaur. KRPH); Golongan VI (operator lapangan, polisi hutan dan mandor).

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa hampir semua responden berjenis kelamin laki-laki, dengan usia 40 tahun keatas. Mayoritas responden lulusan SMA/Sederajat dengan

tingkat jabatan terbanyak pada golongan VI, yaitu pekerja lapangan (mandor, polisi hutan, operator lapangan). Mayoritas responden juga telah bekerja lebih dari 19 tahun.

Tabel 2

Deskripsi statistik dan korelasi antar variabel

Variabel	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4
1. Usia	44.41	7.65	-	-	-	-
2. Masa Kerja	21.09	9.65	.65**	-	-	-
3. SfC	59.85	8.39	-.02	-.02	-	-
4. PoC	59.02	6.91	-.05	-.00	.81**	-
5. WBW	41.32	4.46	.06	.14	.45**	.50**

Catatan. *N* = 130; Usia dan masa kerja dalam tahun; SfC = *Search for a Calling*; PoC = *Presence of Calling*; WBW = *Well-Being at Work*; **p* < .05. ***p* < .01.

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa *search for calling* dengan *presence of calling* memiliki korelasi positif kuat ($r = .81, p < .001$), yang menunjukkan bahwa karyawan yang telah meyakini bahwa pekerjaannya adalah suatu panggilan, masih terus aktif mencari panggilan dalam karirnya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa adanya korelasi positif kuat antara dimensi *search for calling* dengan kesejahteraan ($r = .45, p < .001$), yang berarti semakin tinggi *search for calling* maka semakin positif juga kesejahteraan dan begitu juga sebaliknya. Sementara korelasi *presence of calling* dengan kesejahteraan juga menunjukkan adanya hubungan korelasi positif kuat ($r = .50, p < .001$). Hasil ini menunjukkan semakin tinggi *presence of calling* akan semakin positif kesejahteraan yang dimiliki individu.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah dari hubungan antara dimensi *search for a calling* dan kesejahteraan di tempat kerja serta hubungan antara dimensi *presence of calling* dan kesejahteraan di tempat

kerja. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dimensi *presence of calling* dan kesejahteraan di tempat kerja memiliki hubungan positif signifikan. Hal ini berarti bahwa semakin yakin karyawan bahwa pekerjaannya adalah suatu panggilan, maka semakin positif evaluasi yang dimiliki karyawan terhadap pemenuhan potensi dirinya pada lingkungan kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *presence of calling* berhubungan positif dengan kesejahteraan, yaitu ketika individu menjalani pekerjaan yang sesuai dengan panggilannya, dirinya merasa kebutuhannya terpenuhi, merasakan otonomi, kepuasan, dan menikmati hidup, sehingga merasakan kesejahteraan dalam kesehariannya (Conway et al, 2015; Saraf & Murthy, 2016). Individu yang telah meyakini pekerjaannya adalah sebuah panggilan akan merasakan hidupnya bermakna, bahagia dan merasakan kepuasan hidup, sehingga menjalani kehidupannya dengan perasaan sejahtera (Duffy et al, 2017). Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian sebelumnya bahwa

karyawan dengan *presence of calling* terkait dengan kesejahteraan eudamonik (*eudaimonic well-being*) (Cappara Jr, 2016).

Dalam penelitian ini ditemukan pula bahwa dimensi *search for a calling* menunjukkan hubungan positif signifikan dengan kesejahteraan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan meyakini dirinya belum menemukan panggilan dan masih dalam proses pencarian, karyawan tetap memiliki evaluasi positif terhadap pemenuhan potensi dirinya pada lingkungan kerjanya. Karyawan tetap menilai bahwa rekan kerjanya akan membantu individu dalam pemenuhan potensi diri, serta menilai dirinya mampu mencapai pemenuhan potensi diri. Karyawan yang masih aktif mencari panggilan, masih dapat merasakan kesejahteraan pada pekerjaannya karena dorongan untuk mencari panggilan justru berfungsi sebagai motivasi individu untuk mencapai aktualisasi diri sehingga memiliki asosiasi dengan kesehatan mental individu (F. Li et al, 2021). Selain itu karyawan yang aktif mencari panggilan dalam pekerjaan ternyata juga menunjukkan sikap kerja yang positif dan menikmati pekerjaannya (Willemse & Deacon, 2015). Kondisi ini diperkuat dengan adanya temuan bahwa karyawan di perusahaan memiliki dimensi *search for calling* yang berkaitan positif dengan dimensi *presence of calling*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak semata-mata sedang mencari panggilan, tapi sebenarnya juga telah

mengalami panggilan tersebut, dan seperti proses yang terus menerus, karyawan yang telah mengalami panggilan tetap mencari panggilan untuk memperkuat dan mempertahankan panggilan yang dimilikinya (Dik & Duffy, 2009). Temuan ini sejalan dengan penelitian O'Neal (2017), bahwa individu yang berada pada kategori *calling achievement* (*search for calling* tinggi, *presence of calling* tinggi) dapat merasakan kesejahteraan dalam pekerjaannya. Sebaliknya, individu yang berada pada kategori *calling moratorium* (*search for calling* tinggi, *presence of calling* rendah) akan mengalami kesejahteraan yang rendah (O'Neal, 2017).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara dimensi *search for a calling* dan dimensi *presence of calling* dengan kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan keputusasaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan keputusasaan mengalami kondisi pencarian panggilan (*search for calling*) dan penemuan panggilan (*presence of calling*) dalam level yang sama. Oleh karena itu, karyawan keputusasaan baik yang masih aktif mencari panggilan (*search for calling*) maupun yang telah menemukan panggilan (*presence of calling*) sama-sama merasakan kesejahteraan di tempat kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dipaparkan maka perusahaan dapat melakukan peningkatan kesejahteraan

karyawan di tempat kerja melalui upaya membangun makna kerja di dalam diri karyawannya. Perusahaan dapat menumbuhkan rasa bermakna melalui konseling untuk membantu karyawan melakukan refleksi diri untuk menyelaraskan antara tujuan pekerjaan dan tujuan hidupnya. Melalui praktek reflektif ini karyawan dapat meningkatkan proses pengenalan dan keterhubungan antara pekerjaan dan kehidupannya. Peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain sebagai mediator antara panggilan dan kesejahteraan di tempat kerja, agar semakin dipahami dinamika hubungan antara dimensi pencarian panggilan dan penemuan panggilan pada individu.

Referensi

- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLOS ONE*, *14*(4), e0215957. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Bostock, S., Crosswell, A. D., Prather, A. A., & Steptoe, A. (2019). Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, *24*(1), 127–138. <https://doi.org/10.1037/ocp0000118>
- Cappar Jr, J. C. (2016). *Calling in volunteer work predicts eudaimonic well-being among third age adults*. ProQuest LLC.
- Christine, C., & Riasnugrahani, M. (2021). Hubungan antara dimensi calling dan career adaptability pada guru SMA. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, *5*(2), 197–206. <https://doi.org/https://doi.org/10.28932/humanitas.v5i2.3732>
- Conway, N., Clinton, M., Sturges, J., & Budjanovcanin, A. (2015). Using self-determination theory to understand the relationship between calling enactment and daily well-being. *Journal of Organizational Behavior*, *36*(8), 1114–1131. <https://doi.org/10.1002/job.2014>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work. *The Counseling Psychologist*, *37*(3), 424–450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, *61*(4), 605–615. <https://doi.org/10.1037/cou0000042>
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, *83*(3), 428–436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 127–137. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.003>
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, *76*(3), 428–440. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.009>
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. In *Wellbeing* (pp. 1–25). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell018>
- Flotman, A.-P. (2021). Work as meaningful and menacing phenomenon for South African middle managers during the COVID-19 pandemic: The role of self-transcendence in cultivating meaning and wellbeing. *Frontiers in Psychology*, *12*. 650060. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.650060>

- Her, D. (2019). Calling and emotion promotion focus and job crafting. *International Journal of Social Science Studies*, 7(6), 51-61. <https://doi.org/10.11114/ijsss.v7i6.4512>
- ILO. (2010). *Kondisi tenaga kerja di kehutanan di Indonesia*. Ilo.Org. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-ilo-jakarta/documents/publication/wcms_126141.pdf
- Lee, H.-S., Lee, E. S., & Shin, Y.-J. (2020). The role of calling in a social cognitive model of well-being. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 59-75. <https://doi.org/10.1177/1069072719825777>
- Li, F., Jiao, R., Liu, D., & Yin, H. (2021). The search for and presence of calling: Latent profiles and relationships with work meaning and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12. 12:633351. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633351>
- Li, J.-Z., Zhang, Y.-P., Wang, X.-J., Feng, G.-R., Zhang, B.-S., Wang, T.-R., Liu, X.-G., & Qu, J.-J. (2017). Relationship research between subjective well-being and unsafe behavior of coal miners. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(11), 7215-7221. <https://doi.org/10.12973/ejmste/79046>
- O'Neal, A. M. (2017). The effects of calling and vocational presence and search on psychological well-being. In *Leadership Studies Ed. D. Dissertation* (Vol. 98). https://scholarworks.bgsu.edu/leadership_diss/96
- Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 42(5), 533-544. <https://doi.org/10.1007/s10488-013-0528-y>
- Parent-Lamarche, A., & Marchand, A. (2019). Well-being at work from a multilevel perspective: What is the role of personality traits? *International Journal of Workplace Health Management*, 12(5), 298-317. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-05-2019-0066>
- Park, N., Park, M., & Peterson, C. (2010). When is the search for meaning related to life satisfaction? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2(1), 1-13. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01024.x>
- Putra, D. A. (2021). *Sektor pertanian, kehutanan dan perikanan serap tenaga kerja tertinggi 38,78 Juta*. Merdeka.Com.
- Riasnugrahani, M., Riantoputra, C. D., Takwin, B., & Panggabean, H. (2019). Discerning work as a calling: The role of job crafting. *The Career Development Quarterly*, 67(4), 343-356. <https://doi.org/10.1002/cdq.12203>
- Sahusilawane, L. (2018). Hubungan antara psychological well-being perawat dengan psychological well-being pasien anak. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 2(2), 67-86. <https://doi.org/10.30651/jkm.v2i2.965>
- Saraf, P., & Murthy, V. (2016). 'Calling work orientation' and psychological well being among teachers. *International Journal of Indian Psychology*, 3(3), 164-173. <https://doi.org/10.25215/0303.190>
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 82-96. <https://doi.org/10.1177/1069072709350905>
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2019). Research on work as a calling...and how to make It matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 421-443. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015140>
- Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Well-being and work performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. D E F P u b l i s h e r s . https://doi.org/10.1007/978-1-4939-9730-7_12

- www.nobascholar.com/chapters/69/download.pdf
- Willemse, M., & Deacon, E. (2015). Experiencing a sense of calling: The influence of meaningful work on teachers' work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), Art #1274. <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1274>
- Yoon, J. D., Daley, B. M., & Curlin, F. A. (2017). The association between a sense of calling and physician well-being: A national study of primary care physicians and psychiatrists. *Academic Psychiatry*, 41(2), 167–173. <https://doi.org/10.1007/s40596-016-0487-1>
- Yovi, Efi Yulianti. (2019). Status ergonomi pekerja sektor kehutanan di Indonesia: Kelelahan fisik-mental-sosial, kepuasan kerja, konsep sumber bahaya, dan konsep biaya kecelakaan. *Jurnal Ilmu Kehutanan*, 13(2), 137-150. <https://doi.org/10.22146/jik.52140>
- Yovi, Efi Yulianti, & Yamada, Y. (2015). Strategy to disseminate occupational safety and health information to forestry workers: The felling safety game. *Journal of Tropical Forest Science*, 27(2), 213–221. <http://www.jstor.org/stable/43582386>
- Yovi, Efi Yuliati, & Yamada, Y. (2019). Addressing occupational ergonomics issues in Indonesian forestry: Laborer, operator, or equivalent workers. *Croatian Journal of Forest Engineering*, 40(2), 351–363. <https://doi.org/10.5552/crojfe.2019.558>



Received 15 July 2021
Revised 7 January 2022
Accepted 10 January 2022

