



MASA KERJA, PSYCHOLOGICAL SAFETY DAN MEANINGFUL WORK PADA KARYAWAN

¹Argita M. Fauzi, ²Dita F. Rahmawati

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

ARTICLE INFORMATION

***Corresponding Author:**
Argita M. Fauzi
argita_mf@staff.gunadarma.
ac.id

Article History
Received 30 Oktober 2025
Revised 2 Desember 2025
Accepted 9 Desember 2025

Kata Kunci
Karyawan
Masa kerja
Meaningful work
Psychological safety

Cite this Article:
Fauzi, A. M., & Rahmawati,
D. F. (2025). Masa kerja,
psychological safety, dan
meaningful work pada
karyawan. *Jurnal Psikologi*,
18(1), 37 - 45 doi:
<https://doi.org/10.35760/psi.2025.v18i1.386>

ABSTRAK

Meaningful work merupakan pengalaman kerja yang penting untuk dimiliki karyawan karena dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis serta mendukung performa kerja yang lebih optimal. Berbagai faktor diduga berkontribusi terhadap terbentuknya meaningful work, di antaranya masa kerja dan psychological safety. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh masa kerja dan psychological safety terhadap meaningful work pada karyawan. Sebanyak 162 karyawan yang bekerja di Jakarta berpartisipasi dalam penelitian ini. Data dikumpulkan menggunakan desain penelitian potong lintang melalui penyebaran kuesioner daring dengan teknik convenience sampling. Untuk menganalisis data dan menguji hipotesis penelitian, digunakan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja dan psychological safety secara simultan berpengaruh terhadap meaningful work pada karyawan. Selain itu, temuan penelitian mengungkapkan bahwa psychological safety memberikan kontribusi yang sedikit lebih besar dibandingkan masa kerja dalam menjelaskan meaningful work. Dengan demikian, psychological safety menjadi faktor yang relatif lebih dominan dalam memengaruhi meaningful work pada karyawan.

ABSTRACT

Meaningful work is an important work experience for employees because it can improve psychological well-being and support optimal work performance. Various factors are thought to contribute to the formation of meaningful work, including tenure and psychological safety. This study aims to empirically examine the influence of tenure and psychological safety on meaningful work in employees. A total of 162 employees working in Jakarta participated in this study. Data were collected using a cross-sectional research design through the distribution of online questionnaires using a convenience sampling technique. To analyze the data and test the research hypotheses, multiple regression analysis was used. The results showed that tenure and psychological safety simultaneously influence meaningful work in employees. Furthermore, the research findings revealed that psychological safety made a slightly larger contribution than tenure in explaining meaningful work. Thus, psychological safety is a relatively more dominant factor in influencing meaningful work in employees.

PENDAHULUAN

Fenomena stres kerja dan penurunan produktivitas menjadi isu penting dalam dunia kerja, terutama ketika karyawan tidak merasakan *meaningful work* dalam pekerjaannya. Karyawan yang tidak menemukan makna dalam pekerjaan cenderung mengalami kelelahan emosional,

menjadi tidak terlibat dalam pekerjaan, serta penurunan motivasi intrinsik yang berdampak pada kinerja (Steger, Dik, & Duffy, 2012). Selain itu, kurangnya makna kerja juga berkaitan dengan meningkatnya stres kerja karena individu merasa pekerjaannya tidak bernilai atau tidak sesuai dengan tujuan hidupnya (Allan dkk., 2019). Kondisi ini pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas serta meningkatkan *turnover intention* dalam organisasi, sehingga penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *meaningful work*.

Meaningful work didefinisikan sebagai persepsi individu bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna, tujuan, dan nilai yang signifikan bagi dirinya maupun orang lain (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan kepuasan kerja, tetapi juga dengan bagaimana individu memaknai kontribusi pekerjaannya terhadap kehidupan yang lebih luas. Penelitian menunjukkan bahwa *meaningful work* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, keterlibatan kerja, serta komitmen organisasi (Allan dkk., 2019). Karyawan yang merasakan makna dalam pekerjaannya cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi dan menunjukkan performa kerja yang lebih optimal dibandingkan mereka yang tidak merasakannya.

Terdapat beberapa faktor yang diduga memengaruhi *meaningful work*, di antaranya adalah masa kerja (*tenure*) dan *psychological safety*. Masa kerja didefinisikan sebagai lamanya individu bekerja dalam suatu organisasi, yang berkaitan dengan pengalaman, keterampilan, serta pemahaman terhadap pekerjaan (Ng & Feldman, 2010). Semakin lama masa kerja, individu cenderung memiliki kompetensi yang lebih baik, relasi sosial yang lebih kuat, serta otonomi kerja yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan persepsi makna kerja (Kipfelsberger dkk., 2022; Martela dkk., 2021). Selain itu, *psychological safety* merupakan kondisi di mana individu merasa aman untuk mengekspresikan ide, mengambil risiko, dan berinteraksi tanpa takut terhadap konsekuensi negatif (Edmondson, 1999). Lingkungan yang memiliki *psychological safety* tinggi memungkinkan individu untuk berkembang, belajar, serta berkontribusi secara optimal, yang pada akhirnya meningkatkan *meaningful work* melalui pengalaman autentisitas dan keterhubungan sosial (Bailey dkk., 2017; Rahman, Rahmat, & Oemar, 2023).

Meskipun penelitian mengenai *meaningful work* telah berkembang pesat, masih terdapat keterbatasan dalam mengkaji peran simultan antara masa kerja dan *psychological safety*, khususnya dalam konteks negara berkembang seperti Indonesia. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada faktor individual atau organisasi secara terpisah (Allan dkk., 2019). Padahal, integrasi antara pengalaman kerja dan lingkungan psikologis sangat penting dalam membentuk *meaningful work*. Di dalam konteks Indonesia, perubahan dinamika kerja dan tuntutan digitalisasi semakin menuntut karyawan untuk menemukan makna dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan pemahaman

yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *meaningful work* pada karyawan di Indonesia.

Berdasarkan informasi yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengukur secara empiris apakah masa kerja dan *psychological safety* memiliki pengaruh terhadap *meaningful work* pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Riset ini melibatkan 172 karyawan sebagai partisipan, namun hanya 162 orang saja yang memenuhi kriteria penelitian. Sebanyak 90 orang adalah karyawan perempuan, dan 72 orang sisanya adalah karyawan laki-laki. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner daring dengan *convenience sampling* dan menggunakan desain potong lintang.

Meaningful work dalam penelitian ini diukur dengan the Work and Meaningful Inventory (WAMI) milik Steger, Dik, dan Duffy (2012). Skala ini memiliki tiga aspek, yaitu *greater good motivation*, *positive meaning*, dan *contribution to meaning making*. Skala ini memiliki 10 item dengan kategori respons mulai dari Sangat Tidak Sesuai hingga Sangat Sesuai dengan rentang skor 1-5. Contoh item pada skala ini adalah “Saya telah menemukan karir yang bermakna”. Skala ini memiliki skor reliabilitas sebesar 0.806.

Psychological safety dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Psychological Safety Scale* dari Edmonson (1999). Skala ini bersifat unidimensional dengan item sejumlah 7 butir. Skala ini memiliki kategori respons mulai dari Sangat Tidak Sesuai hingga Sangat Sesuai dengan rentang skor 1-5. Contoh item pada skala ini adalah “Dalam bekerja dengan anggota tim ini, keterampilan dan bakat unik saya dihargai dan dimanfaatkan”. Skala ini memiliki skor reliabilitas sebesar 0.765.

Masa kerja dalam penelitian ini diketahui melalui isian pertanyaan masa yang kerja yang dapat ditemukan pada bagian identitas diri pada kuesioner daring. Isian pertanyaan ini berusaha mengungkap masa kerja dalam bentuk isian angka yang merefleksikan sudah berapa tahun karyawan bekerja di tempat terakhir.

Data penelitian ini diolah dengan menggunakan regresi ganda. Perangkat lunak statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan riset ini memperlihatkan adanya pengaruh simultan yang signifikan dari masa kerja dan *psychological safety* terhadap *meaningful work* pada karyawan sebesar $R^2 = 0.630$ ($p < .01$). Data lebih lengkap dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2. Sementara itu, *psychological safety* ditemukan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *meaningful work* ($\beta = 0.527$, $p <$

.01) dibandingkan pengaruh masa kerja terhadap *meaningful work* ($\beta = 0.385$, $p < .01$). Informasi yang lebih lengkap dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 1
Hasil Regresi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.623	2.686

a. Predictors: (Constant), PS, Masakerja

Tabel 2
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1340.420	2	670.210	92.867	.000 ^b
Residual	786.643	109	7.217		
Total	2127.063	111			

a. Dependent Variable: MW

b. Predictors: (Constant), PS, Masakerja

Tabel 3
Regresi setiap Variabel Bebas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-16.196	4.622		-3.504	.001
Masakerja	1.507	.263	.385	5.723	.000
PS	1.371	.175	.527	7.832	.000

a. Dependent Variable: MW

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh positif terhadap *meaningful work*. Artinya, semakin lama masa kerja karyawan maka akan semakin besar *meaningful work* yang dirasakan. Terdapat beberapa alasan mengapa hal ini dapat terjadi. Pertama, adanya peningkatan kompetensi dan pemahaman kerja. Masa kerja yang lebih lama memungkinkan individu mengembangkan kompetensi, keterampilan, serta pemahaman yang lebih mendalam terhadap pekerjaannya (Ng & Feldman, 2010). Seiring waktu, karyawan belajar bagaimana tugas mereka berkontribusi terhadap tujuan organisasi maupun dampak sosial yang lebih luas.

Di dalam perspektif *Self-Determination Theory*, *meaningful work* muncul ketika kebutuhan akan kompetensi terpenuhi. Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memperkaya kemampuan individu dalam memahami tugas dan meningkatkan rasa efektif dalam bekerja, yang kemudian memperkuat makna kerja (Martela dkk., 2021). Selain itu, pengalaman yang lebih panjang memberi peluang belajar berulang (*learning by doing*), sehingga individu semakin mampu melihat keterkaitan antara usaha dan hasil kerja (Quinones, Ford, & Teachout, 1995). Dengan demikian, semakin lama masa kerja seseorang, semakin besar kemungkinan

pekerja tersebut merasakan pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna karena adanya rasa mampu dan berdaya dalam menjalankan tugasnya.

Alasan kedua adalah terbentuknya relasi sosial dan kontribusi prososial. Karyawan dengan masa kerja yang panjang cenderung memiliki hubungan sosial yang lebih kuat di tempat kerja, baik dengan rekan kerja maupun organisasi (Thoits, 2011; Todorovic dkk., 2024). Relasi ini memungkinkan munculnya perilaku prososial seperti membantu rekan kerja dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan, yang diketahui meningkatkan persepsi makna kerja. Studi menunjukkan bahwa karyawan dengan tenure lebih lama lebih terlibat dalam aktivitas sosial dan kolaboratif dibandingkan karyawan baru (Ng & Feldman, 2010). Di dalam kerangka *meaningful work*, dimensi *beneficence* atau kontribusi terhadap orang lain merupakan salah satu sumber utama makna (Martela dkk., 2021). Ketika individu merasa bahwa pekerjaannya memberi dampak positif bagi orang lain, mereka akan menilai pekerjaannya lebih bermakna. Oleh karena itu, masa kerja yang panjang memperkuat jaringan sosial dan peluang kontribusi, yang pada akhirnya meningkatkan *meaningful work*.

Alasan ketiga adalah peningkatan otonomi dan identitas pekerjaan. Semakin lama seseorang bekerja, biasanya semakin tinggi tingkat otonomi dan kejelasan peran yang dimilikinya. Di dalam *Job Characteristics Theory*, otonomi, variasi keterampilan, dan identitas tugas merupakan faktor utama yang membentuk pengalaman makna kerja. Karyawan senior seringkali diberi tanggung jawab lebih besar dan kebebasan dalam mengambil keputusan, sehingga mereka merasa memiliki kontrol atas pekerjaannya. Kondisi ini meningkatkan *experienced meaningfulness* karena individu dapat melihat pekerjaan sebagai bagian dari identitas dirinya (Cohen-Meitar, Carmeli, & Waldman, 2009; Martela & Pessi, 2018). Penelitian juga menunjukkan bahwa otonomi merupakan prediktor kuat *meaningful work* karena memenuhi kebutuhan psikologis dasar individu (Martela dkk., 2021). Dengan demikian, masa kerja yang lebih panjang berkontribusi pada peningkatan otonomi dan kejelasan peran, yang pada akhirnya memperkuat persepsi bahwa pekerjaan tersebut bermakna.

Temuan riset ini juga menegaskan pengaruh *psychological safety* terhadap *meaningful work*. Hal ini juga dapat terjadi karena beberapa alasan. Alasan pertama adalah bahwa *psychological safety* meningkatkan ekspresi diri dan autentisitas. *Psychological safety* memungkinkan individu untuk mengekspresikan diri secara autentik tanpa takut akan penolakan atau konsekuensi negatif. Ketika karyawan merasa aman secara psikologis, mereka lebih berani menyampaikan ide, nilai, serta identitas pribadinya dalam konteks pekerjaan. Kondisi ini sejalan dengan konsep *meaningful work* yang menekankan keselarasan antara pekerjaan dan identitas diri individu. *Psychological safety* menciptakan lingkungan di mana individu merasa dihargai dan diterima, sehingga mereka dapat terlibat secara penuh dalam pekerjaan (Edmondson, 1999).

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa pengalaman autentisitas di tempat kerja berkorelasi positif dengan persepsi makna kerja karena individu merasa pekerjaannya mencerminkan siapa dirinya (Adjani & Mulyana, 2025; Bailey dkk., 2017). Dengan demikian, ketika *psychological safety* tinggi, individu lebih mampu menjadi dirinya sendiri di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan pengalaman *meaningful work* melalui keterlibatan yang lebih dalam dan personal.

Alasan berikutnya adalah bahwa *psychological safety* mendorong pembelajaran dan pengembangan diri. Lingkungan kerja yang memiliki *psychological safety* tinggi mendorong individu untuk belajar, mencoba hal baru, dan tidak takut melakukan kesalahan. Hal ini penting karena *meaningful work* sering kali muncul ketika individu merasa berkembang dan memiliki tujuan dalam pekerjaannya (Martela & Pessi, 2018; Spreitzer dkk., 2005). Di dalam konteks ini, *psychological safety* memungkinkan proses *learning behavior* seperti bertanya, mencari umpan balik, dan bereksperimen tanpa rasa takut dihukum (Edmondson, 1999). Penelitian lain menunjukkan bahwa pengalaman pertumbuhan pribadi dan pembelajaran berkelanjutan berkontribusi terhadap persepsi makna kerja karena individu merasa pekerjaannya memberikan nilai tambah bagi dirinya (Steger, Dik, & Duffy, 2012). Ketika individu merasa bahwa pekerjaannya membantu mereka berkembang, mereka akan lebih memaknai pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang penting dan bernilai. Oleh karena itu, *psychological safety* berperan sebagai fondasi yang memungkinkan proses pembelajaran terjadi secara optimal, yang pada akhirnya meningkatkan *meaningful work* melalui pengalaman perkembangan diri.

Alasan terakhir adalah bahwa *psychological safety* memperkuat hubungan sosial dan kontribusi bermakna. *Psychological safety* juga memperkuat kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja, yang merupakan salah satu sumber utama *meaningful work*. Ketika individu merasa aman untuk berinteraksi, mereka lebih terbuka dalam berkolaborasi, memberikan dukungan, dan berkontribusi terhadap tim (Edmondson, 1999; Newman, Donohue, & Eva, 2017). Hal ini menciptakan rasa keterhubungan sosial yang kuat, yang menurut teori *meaningful work* merupakan komponen penting dalam pengalaman makna. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan sosial yang positif dan rasa memiliki di tempat kerja meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan memiliki makna (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010). Selain itu, *psychological safety* memfasilitasi komunikasi terbuka yang memungkinkan individu melihat dampak kontribusinya terhadap orang lain, sehingga meningkatkan rasa *beneficence* atau kebermanfaatan (Martela dkk., 2021; Rabiul, 2024). Ketika individu merasa bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif bagi orang lain dalam lingkungan yang suportif, mereka akan lebih memaknai pekerjaan tersebut. Dengan demikian, *psychological safety* memperkuat *meaningful work* melalui jalur relasional dan kontribusi sosial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara keseluruhan, masa kerja dan *psychological safety* terbukti berperan penting dalam meningkatkan *meaningful work* pada karyawan. Semakin lama masa kerja, individu cenderung memiliki kompetensi yang lebih tinggi, relasi sosial yang lebih kuat, serta otonomi yang lebih besar dalam pekerjaan, sehingga memudahkan mereka menemukan makna dalam aktivitas kerjanya. Di sisi lain, *psychological safety* menciptakan lingkungan kerja yang aman untuk berekspresi, belajar, dan berinteraksi secara terbuka. Kondisi ini memungkinkan karyawan menjadi lebih autentik, berkembang secara personal, serta merasakan kontribusi sosial yang lebih nyata. Dengan demikian, *meaningful work* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual seperti pengalaman kerja, tetapi juga oleh faktor lingkungan psikologis yang mendukung keterlibatan dan pertumbuhan karyawan secara optimal.

Berdasarkan temuan yang ada, riset ini juga memberikan masukan bagi beberapa pihak. Bagi karyawan, penting untuk secara aktif memanfaatkan pengalaman kerja sebagai sarana pengembangan diri, seperti meningkatkan keterampilan, membangun relasi positif, dan mencari makna dalam setiap tugas yang dilakukan. Karyawan juga disarankan untuk berani mengekspresikan ide serta terbuka terhadap pembelajaran agar dapat merasakan keterlibatan yang lebih dalam terhadap pekerjaannya. Sementara itu, bagi perusahaan, perlu diciptakan lingkungan kerja yang mendukung *psychological safety*, misalnya dengan membangun budaya komunikasi terbuka, menghargai perbedaan, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk mencoba dan belajar dari kesalahan. Selain itu, organisasi sebaiknya memberikan peluang pengembangan karier dan otonomi kerja agar karyawan dapat merasakan kontribusi yang lebih bermakna dalam pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjani, A. N., & Mulyana, O. P. (2025). Hubungan antara keamanan psikologis dengan kebermaknaan kerja pada karyawan industri manufaktur. *Liberosis: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*, 16(1), 1-14. doi: 10.6734/liberosis.V2I2.3027
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19, 31-53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>

- Cohen-Meitar, R., Carmeli, A., & Waldman, D. A. (2009). Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: The intervening role of organizational identification and positive psychological experiences. *Creativity Research Journal*, 21(4), 361-375. <https://doi.org/10.1080/10400410902969910>
- Edmonson, E. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383
- Kipfelsberger, P., Raes, A., Herhausen, D., Kark, R., & Bruch, H. (2022). Start with why: The transfer of work meaningfulness from leaders to followers and the role of dyadic tenure. *Journal of Organizational Behavior*, 43(8), 1287-1309. <https://doi.org/10.1002/job.2649>
- Martela, F., Gomez, M., Unanue, W., & Araya, S. (2021). What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work. *Journal of Vocational Behavior*, 131(4), 103631. doi :10.1016/j.jvb.2021.103631
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, 363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521-535. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). Organizational tenure and job performance. *Journal of Management*, 36(5), 1220-1250. <https://doi.org/10.1177/0149206309359809>
- Quinones, M. A., Ford, J. K., & Teachout, M. S. (1995). The relationship between work experience and job performance: A conceptual and meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 48(4), 887-910. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01785.x>
- Rabiul, M. K. (2024). Does one's sense of psychological safety mitigate the link between workplace ostracism and employee vitality? Meaningful work as a boundary role. *International Journal of Hospitality Management*, 123, 103925. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2024.103925>
- Rahman, N., Rahmat, A., & Oemar, F. (2023). Pengaruh inclusive leadership terhadap meaningful work: Peran mediasi psychological safety. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(3), 200-211.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
-

- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, *16*(5), 537-549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- 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. doi: 10.1177/1069072711436160
- Thoits, P. A. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, *52*(2), 145-161. <https://doi.org/10.1177/0022146510395592>
- Todorovic, D., Mitic, P. M., Stojiljkovic, N., Olanescu, M., Suci, A., & Popa, D. (2024). Organizational commitment in the private and public sectors: A regression analysis based on personality traits, subjective wellbeing, organizational orientations, and perceived employment uncertainty in Serbia. *Frontiers in Psychology*, *15*, 1442990. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1442990>