Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page: 6622-6633

Hubungan Kebermaknaan Kerja dengan Tingkat Motivasi Kerja Individu Pada Gen-Z

Chelsea Indriani[1], Ruth Stevani Natalia M[2], Shanon Jieling Kurniawan[3]
Nazwa Rahma Aulia[4], Sri Tiatri[5]
[1,2,3,4,5]Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara
Corresponding Author: Sri Tiatri, e-mail: sri.tiatri@untar.ac.id

Published: June, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kebermaknaan kerja dan tingkat motivasi kerja pada individu Gen Z, serta menganalisis perbedaan kebermaknaan kerja berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah korelasional prediktif dengan pendekatan kuantitatif. Partisipan berjumlah 109 karyawan Gen Z (usia 18-27 tahun), berstatus karyawan aktif dengan masa kerja minimal 1 tahun, dan berdomisili di Jabodetabek, yang direkrut dari PT X dan PT Y. Alat ukur yang digunakan adalah Work as Meaning Inventory (WAMI) dan Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji normalitas, uji reliabilitas Cronbach's Alpha, dan uji korelasi Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal. Ditemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara kebermaknaan kerja dan motivasi kerja (ρ=0.665,p<0.000). Mayoritas partisipan memiliki tingkat kebermaknaan kerja (98.2%) dan motivasi kerja (90.8%) yang tinggi. Selain itu, terdapat perbedaan signifikan pada tingkat kebermaknaan kerja berdasarkan jenis kelamin (p=0.003), di mana laki-laki memiliki tingkat kebermaknaan kerja yang lebih tinggi, dan berdasarkan lama bekerja (p=0.036), di mana individu dengan masa kerja lebih dari 1 tahun menunjukkan kebermaknaan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kebermaknaan kerja sebagai pendorong motivasi pada Gen Z dan implikasinya bagi praktik manajemen sumber daya manusia.

Keywords: kebermaknaan kerja, motivasi kerja, generasi z

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dinamika pasar tenaga kerja saat ini menunjukkan pergeseran signifikan seiring dengan masuknya generasi Z (Gen Z) ke dalam angkatan kerja. Generasi yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an ini membawa serta karakteristik, nilai-nilai, dan ekspektasi yang unik terhadap dunia kerja (Lestari & Setiawati, 2022). Berbeda dengan generasi sebelumnya, Gen Z dikenal memiliki perspektif yang kuat terhadap tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka, melebihi sekadar kompensasi finansial (Sudirman & Rosidi, 2023). Pencarian akan kebermaknaan kerja (work meaningfulness) menjadi salah satu pendorong utama bagi kepuasan dan keterlibatan mereka di lingkungan profesional. Kebermaknaan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasakan bahwa pekerjaan mereka memiliki nilai, tujuan, dan relevansi pribadi (Rosyada & Setyaningsih, 2024).

Fenomena ini menjadi krusial mengingat tekanan dan tuntutan kerja yang semakin kompleks di era digital. Organisasi dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan Gen Z agar dapat berkontribusi secara optimal (Hidayat & Astuti, 2021). Motivasi kerja adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk memulai, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku terkait pekerjaan (Wahyudi & Wijaya, 2020). Motivasi kerja juga didefinisikan sebagai kekuatan psikologis yang menentukan arah perilaku seseorang dalam sebuah organisasi, tingkat usaha mereka, dan tingkat ketekunan mereka dalam menghadapi rintangan (Gagné & Deci, 2005).Tingkat motivasi yang tinggi tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan penurunan tingkat turnover karyawan (Putra & Handayani, 2023). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja Gen Z menjadi esensial bagi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan.

Studi-studi sebelumnya telah banyak mengkaji hubungan antara kebermaknaan kerja dan motivasi, namun sebagian besar masih bersifat umum atau berfokus pada generasi yang lebih tua. Konteks Gen Z, dengan nilai-nilai yang berbeda, memerlukan eksplorasi yang lebih mendalam (Ramadhan & Sari, 2022). Gen Z cenderung mencari pekerjaan yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka, menginginkan dampak positif dari pekerjaan yang mereka lakukan, dan membutuhkan pengakuan atas kontribusi mereka (Novita & Gunawan, 2024). Hal tersebut dikenal dengan kebermaknaan kerja. Kebermaknaan kerja merupakan pengalaman subjektif di mana karyawan memandan pekerjaan mereka sebagai sesuai yang memiliki tujuan dan signifikan (Kahn, 1990). Dimensi kebermaknaan kerja, seperti rasa memiliki tujuan, relevansi pekerjaan, dan signifikansi sosial, kemungkinan besar akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat motivasi kerja mereka (Khan et al., 2021).

Hubungan antara kebermaknaan kerja dan motivasi kerja dapat dijelaskan melalui beberapa teori psikologis. Teori Self-Determination Theory (SDT), misalnya, mengemukakan bahwa individu termotivasi ketika kebutuhan dasar psikologis mereka (otonomi, kompetensi, dan keterhubungan) terpenuhi (Deci & Ryan, 2008, dalam Nurjanah & Susilo, 2021). Kebermaknaan kerja dapat memenuhi kebutuhan ini dengan memberikan individu rasa kendali atas pekerjaan mereka (otonomi), kesempatan untuk mengembangkan keahlian (kompetensi), dan koneksi dengan tujuan yang lebih besar (keterhubungan). Dengan demikian, ketika pekerjaan terasa bermakna, individu akan merasa lebih termotivasi secara intrinsik (Liu et al., 2020).

Selain itu, Job Characteristics Model (JCM) oleh Hackman dan Oldham (1976, dalam Anggraini & Putri, 2020) juga relevan dalam menjelaskan hubungan ini. JCM mengidentifikasi lima karakteristik inti pekerjaan (variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik) yang dapat meningkatkan pengalaman psikologis kritis, termasuk kebermaknaan yang

dialami. Pengalaman kebermaknaan ini pada gilirannya akan mengarah pada hasil kerja positif seperti motivasi internal yang tinggi. Bagi Gen Z, yang dikenal mencari pekerjaan yang menantang dan berdampak, karakteristik pekerjaan yang memicu kebermaknaan akan sangat memengaruhi motivasi mereka (Pratama & Dewi, 2023).

Fenomena "quiet quitting" yang semakin marak di kalangan pekerja muda, termasuk Gen Z, juga menyoroti pentingnya kebermaknaan kerja (Saputra & Lestari, 2023). Quiet quitting, yang mengacu pada karyawan yang hanya melakukan pekerjaan minimal tanpa antusiasme atau inisiatif tambahan, seringkali berakar pada kurangnya koneksi pribadi dengan pekerjaan dan persepsi bahwa pekerjaan tersebut tidak memiliki makna (Wijaya & Santoso, 2024). Ketika individu tidak melihat tujuan atau nilai dalam pekerjaan mereka, motivasi intrinsik mereka cenderung menurun, berdampak pada penurunan kinerja dan keterlibatan (Rachman & Sari, 2023).

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan korelasional prediktif untuk menguji sejauh mana kebermaknaan kerja dapat memprediksi tingkat motivasi kerja pada Gen Z. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel tanpa mengklaim kausalitas langsung (Sari & Wulandari, 2021). Penggunaan instrumen yang tervalidasi secara internasional akan memastikan reliabilitas dan validitas data yang dikumpulkan (Trépanier et al., 2023; Steger et al., 2012).

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara kebermaknaan kerja dan motivasi kerja pada Gen Z di Indonesia. Temuan dari penelitian ini dapat memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang strategi untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan Gen Z, seperti merancang desain pekerjaan yang lebih bermakna, menyediakan peluang pengembangan, dan membangun budaya organisasi yang mendukung pencarian makna individu (Agustina & Riyanto, 2022; Utami & Budiyono, 2021). Selain itu, penelitian ini juga akan berkontribusi pada literatur yang berkembang mengenai psikologi kerja pada generasi muda di era kontemporer (Zulkifli & Haryani, 2020).

METODE PENELITIAN

Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah individu Gen Z yang berstatus sebagai karyawan aktif pada suatu perusahaan, dengan kriteria seleksi yang ketat untuk memastikan relevansi dan homogenitas data. Kriteria inklusi partisipan meliputi: berusia antara 18 hingga 27 tahun, yang merupakan rentang usia definisi Gen Z yang umum digunakan; memiliki masa kerja minimal 1 tahun pada perusahaan tempat mereka bekerja, guna memastikan partisipan telah memiliki pengalaman kerja

yang cukup dan stabil untuk merefleksikan kebermaknaan serta motivasi kerja mereka; serta berdomisili di wilayah Jabodetabek untuk membatasi faktor geografis dan mempermudah proses pengumpulan data. Partisipan dapat bergender laki-laki atau perempuan. Proses rekrutmen partisipan akan dilakukan dengan pendekatan *convenience sampling* dan *purposive sampling*, di mana kandidat akan dijangkau melalui jejaring profesional dan internal perusahaan yang bekerja sama, kemudian disaring berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Sebelum berpartisipasi, setiap individu akan diberikan penjelasan lengkap mengenai tujuan penelitian, prosedur, hak-hak partisipan, serta jaminan kerahasiaan data pribadi, yang kemudian diikuti dengan penandatanganan lembar persetujuan (informed consent). Partisipasi dalam penelitian ini bersifat sepenuhnya sukarela dan partisipan memiliki hak untuk menarik diri kapan saja tanpa konsekuensi. Jumlah sampel penelitian pada penenelitian ini sebanyak 109 orang.

Lokasi Penelitian

Pengumpulan data penelitian ini akan dilaksanakan di dua lokasi perusahaan yang berbeda untuk mendapatkan perspektif yang beragam mengenai fenomena yang diteliti. Lokasi pertama adalah PT X yang berada di Jakarta Barat. Perusahaan ini bergerak di sektor konstruksi. Lokasi kedua adalah PT Y, yang berlokasi di Jakarta Selatan, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan. Pemilihan dua lokasi ini diharapkan dapat memberikan keragaman latar belakang industri bagi partisipan, sehingga temuan penelitian berpotensi untuk memiliki generalisasi yang lebih luas dalam konteks karyawan Gen Z di berbagai sektor pekerjaan di wilayah Jabodetabek..

Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara kebermaknaan kerja dan tingkat motivasi kerja pada individu Gen Z. Data yang terkumpul dari kuesioner Work as Meaning Inventory (WAMI) dan Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS) akan dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26.0. Tahap awal analisis melibatkan perhitungan statistik deskriptif untuk setiap variabel penelitian, yaitu kebermaknaan kerja dan motivasi kerja, termasuk nilai rata-rata (mean), standar deviasi, serta nilai minimum dan maksimum, guna memberikan gambaran umum distribusi data (Cohen et al., 2021). Selanjutnya, uji normalitas akan dilaksanakan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk untuk memeriksa distribusi data (Hair et al., 2019). Mengingat kemungkinan data tidak terdistribusi secara normal, uji reliabilitas instrumen tetap akan dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana nilai $\alpha \geq 0.70$ umumnya dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik dan konsistensi internal item-item dalam skala (Sekaran & Bougie, 2019). Untuk menguji hipotesis utama

penelitian, analisis korelasi Spearman akan digunakan. Pemilihan uji Spearman didasarkan pada asumsi bahwa data mungkin tidak terdistribusi secara normal, sehingga metode non-parametrik lebih sesuai. Koefisien korelasi Spearman (ϱ) akan menunjukkan kekuatan dan arah hubungan monotonik antara kebermaknaan kerja dan motivasi kerja (Field, 2018). Nilai p yang dihasilkan dari analisis ini akan menunjukkan signifikansi statistik dari hubungan tersebut, dengan ambang batas signifikansi $p<0.05$. Interpretasi koefisien korelasi akan mengikuti panduan umum, di mana nilai ϱ mendekati 1 atau -1 menunjukkan hubungan yang kuat, sementara nilai mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah atau tidak ada. Melalui serangkaian analisis statistik ini, diharapkan akan diperoleh pemahaman yang jelas dan komprehensif mengenai kekuatan dan arah hubungan antara kebermaknaan kerja dan tingkat motivasi kerja pada individu Gen Z, memberikan kontribusi empiris yang kuat terhadap literatur psikologi industri dan organisasi.

Hasil

Peneliti terlebih dahulu melakukan pengujian normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov pada 2 variabel sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Normalitas Variabel Kebermaknaan Kerja dan Motivasi Kerja

Variabel	Statistics	Sig.	Keterangan
Kebermaknaan Kerja	.128	.000	Data Tidak Terdistribusi Normal
Motivasi Kerja	.120	.000	Data Tidak Terdistribusi Normal

Normalitas data diuji menggunakan uji normalitas One Sample Komologrov-Smirnov. Dari uji normalitas One Sample Komologrov-Smirnov, didapatkan nilai signifikansi pada variabel kebermaknaan kerja dan motivasi kerja sebesar $p=.000< 0.05$. Hal tersebut menunjukkan data pada variabel kebermaknaan kerja dan motivasi kerja tidak terdistribusi normal. Sehingga hal tersebut memengaruhi proses pengolahan data selanjutnya yang harus menggunakan pendekatan non-parametrik.

Tabel 2. Uji Korelasional Variabel Kebermaknaan Kerja dan Motivasi Kerja

Variabel	Correlation Coefficient	Sig.	Keterangan
Kebermaknaan Kerja dan Motivasi Kerja	.665	.000	Terdapat Hubungan Signifikan

Peneliti melakukan pengujian hipotesis yakni uji korelasional menggunakan pendekatan non-parametrik yakni *Spearman Correlation* diperoleh hasil $r=.665$; $p=0.000 < .005$. Hal tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif signifikan antara variabel kebermaknaan kerja dan motivasi kerja.

Tabel 3. Uji Beda Variabel Kebermaknaan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Mean	Sig.	Keterangan

Laki-laki Perempuan	65.21 46.97	.003	Terdapat Perbedaan

Peneliti melakukan uji beda pada variabel kebemaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin menggunakan Mann-Whitney Test diperoleh hasil mean laki-laki= 65.21, mean Perempuan 65.21, dan p=.003<0.01. Hal tersebut menunjukkan terdapat perbedaan signifikan kebermakaan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan, serta karyawan laki-laki memiliki tingkat kebemaknaan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan perempuan.

Tabel 4. Uji Beda Variabel Kebermaknaan Kerja ditinjau dari Lama Bekerja

Lama Bekerja	Mean	Sig.	Keterangan
1 Tahun Diatas 1 Tahun	47.47 60.30	.036	Terdapat Perbedaan

Peneliti melakukan uji beda pada variabel kebemaknaan kerja ditinjau dari lama bekerja menggunakan Mann-Whitney Test diperoleh hasil mean 1 tahun bekerja= 47.47, mean diatas 1 tahun= 60.30, dan p=.036<0.05. Hal tersebut menunjukkan terdapat perbedaan signifikan kebermakaan kerja antara karyawan yang bekerja selama 1 tahun dan di atas 1 tahun, serta karyawan yang bekerja di atas 1 tahun memiliki kebermaknaan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang bekerja selama 1 tahun

Tabel 5. Gambaran Tingkat Kebermaknaan Kerja

Kategori	**Frequency**	**Percent**
Rendah	2	1.8
Sedang	0	0
Tinggi	107	98.2
Total	109	100.0

Berdasarkan Tabel 5 yang menyajikan gambaran tingkat kebermaknaan kerja, dapat dilihat bahwa mayoritas partisipan penelitian memiliki tingkat kebermaknaan kerja yang tinggi. Secara spesifik, dari total 109 partisipan, sebanyak 107 individu atau 98.2% berada dalam kategori kebermaknaan kerja yang tinggi. Angka ini menunjukkan bahwa hampir seluruh Gen Z yang menjadi subjek penelitian merasakan pekerjaan mereka memiliki nilai, tujuan, dan relevansi yang signifikan. Sementara itu, hanya 2 partisipan (1.8%) yang menunjukkan tingkat kebermaknaan kerja rendah, dan tidak ada partisipan yang berada dalam kategori sedang (0%). Hasil ini secara jelas mengindikasikan bahwa tingkat kebermaknaan kerja di kalangan partisipan Gen Z dalam studi ini cenderung sangat positif, dengan dominasi yang kuat pada kategori tinggi.

Tabel 6. Gambaran Tingkat Motivasi Kerja

Kategori	Frequency	Percent
Rendah	9	8.3
Sedang	1	0.9
Tinggi	99	90.8
Total	109	100.0

Berdasarkan Tabel 6 yang menggambarkan tingkat motivasi kerja, terlihat bahwa mayoritas partisipan penelitian menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Dari total 109 partisipan, sebanyak 99 individu atau 90.8% berada dalam kategori motivasi kerja tinggi. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Gen Z dalam sampel penelitian ini memiliki dorongan dan antusiasme yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Sebaliknya, terdapat 9 partisipan (8.3%) yang memiliki motivasi kerja rendah, dan hanya 1 partisipan (0.9%) yang berada dalam kategori sedang. Data ini secara kolektif menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pada Gen Z dalam penelitian ini cenderung sangat positif, dengan dominasi yang signifikan pada kategori tinggi.

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kebermaknaan kerja dan tingkat motivasi kerja pada individu Gen Z, serta melihat perbedaan kebermaknaan kerja berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja. Hasil penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai dinamika psikologis Gen Z dalam konteks profesional. Berdasarkan analisis deskriptif, mayoritas partisipan Gen Z menunjukkan tingkat kebermaknaan kerja yang tinggi (98.2%) dan motivasi kerja yang tinggi (90.8%). Temuan ini konsisten dengan literatur yang menunjukkan bahwa Gen Z cenderung mencari tujuan dan nilai dalam pekerjaan mereka, melebihi sekadar kompensasi finansial (Sudirman & Rosidi, 2023). Tingginya tingkat kebermaknaan kerja pada Gen Z menunjukkan bahwa mereka merasa pekerjaan mereka memiliki signifikansi pribadi dan memberikan kontribusi yang berarti, yang pada gilirannya dapat mendorong tingkat motivasi yang kuat (Rosyada & Setyaningsih, 2024). Fakta bahwa hanya sebagian kecil partisipan yang memiliki tingkat kebermaknaan dan motivasi rendah mengindikasikan lingkungan kerja di mana sebagian besar Gen Z dapat menemukan nilai dan dorongan intrinsik dari pekerjaan mereka.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data untuk variabel kebermaknaan kerja dan motivasi kerja tidak terdistribusi secara normal ($p<0.05$ untuk Kolmogorov-Smirnov). Oleh karena itu, analisis korelasi non-parametrik Spearman digunakan, yang menghasilkan koefisien korelasi (ρ) sebesar 0.665

dengan nilai signifikansi p<0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebermaknaan kerja dan motivasi kerja pada individu Gen Z. Artinya, semakin tinggi persepsi individu Gen Z terhadap kebermaknaan pekerjaannya, semakin tinggi pula tingkat motivasi kerjanya. Temuan ini selaras dengan berbagai teori psikologis dan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya kebermaknaan dalam mendorong motivasi kerja. Teori Self-Determination Theory (SDT) menegaskan bahwa individu termotivasi secara intrinsik ketika pekerjaan memenuhi kebutuhan psikologis dasar mereka seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (Nurjanah & Susilo, 2021). Kebermaknaan kerja secara langsung terkait dengan pemenuhan kebutuhan ini; ketika pekerjaan terasa bermakna, individu merasakan tujuan yang lebih besar, merasa lebih kompeten dalam tugas-tugas yang relevan, dan terhubung dengan nilai-nilai yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi intrinsik mereka (Liu et al., 2020).

Demikian pula, Job Characteristics Model (JCM) Hackman dan Oldham (dalam Anggraini & Putri, 2020) mengemukakan bahwa signifikansi tugas, salah satu dimensi kebermaknaan, merupakan pendorong kuat motivasi internal. Bagi Gen Z, yang dikenal mencari pekerjaan yang memiliki dampak sosial dan personal (Novita & Gunawan, 2024), temuan ini mengkonfirmasi bahwa organisasi perlu memprioritaskan desain pekerjaan yang memberikan makna agar dapat memaksimalkan potensi motivasi karyawan mereka. Korelasi positif yang kuat ini juga memberikan kontribusi penting dalam menjelaskan fenomena seperti "quiet quitting" yang sering dikaitkan dengan kurangnya makna dalam pekerjaan (Saputra & Lestari, 2023; Wijaya & Santoso, 2024). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk menghindari demotivasi dan *disengagement* di kalangan Gen Z, organisasi harus fokus pada upaya untuk menumbuhkan rasa kebermaknaan dalam pekerjaan, baik melalui penugasan proyek yang relevan, kesempatan untuk berkontribusi pada tujuan yang lebih besar, maupun pengakuan atas dampak pekerjaan mereka (Rachman & Sari, 2023).

Hasil uji beda menggunakan uji Mann-Whitney menunjukkan adanya perbedaan signifikan kebermaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin (p=0.003<0.05). Partisipan laki-laki memiliki skor rata-rata kebermaknaan kerja sebesar 65.21, yang secara signifikan lebih tinggi dibandingkan dengan partisipan perempuan dengan skor rata-rata 46.97. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan Gen Z laki-laki memiliki tingkat kebermaknaan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan perempuan. Perbedaan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor kompleks yang mungkin tidak sepenuhnya tercakup dalam penelitian ini. Beberapa studi menunjukkan adanya perbedaan persepsi dan prioritas antara laki-laki dan perempuan dalam lingkungan kerja (Wahyudi & Wijaya, 2020). Misalnya, laki-laki mungkin lebih cenderung menemukan makna dalam dimensi pekerjaan yang berorientasi pada pencapaian, otonomi, atau dampak langsung, sementara perempuan mungkin lebih fokus pada hubungan interpersonal, keseimbangan hidup, atau nilai-nilai sosial dalam pekerjaan (Agustina &

Riyanto, 2022). Perbedaan norma sosial atau harapan peran gender yang masih ada di beberapa konteks profesional juga dapat memengaruhi cara individu menemukan dan merasakan makna dalam pekerjaan mereka (Lestari & Setiawati, 2022). Studi lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor spesifik yang mendasari perbedaan gender ini dalam konteks kebermaknaan kerja Gen Z di Indonesia.

Hasil uji beda menggunakan uji Mann-Whitney juga menunjukkan adanya perbedaan signifikan kebermaknaan kerja ditinjau dari lama bekerja ($p=0.036<0.05$). Karyawan dengan masa kerja di atas 1 tahun memiliki skor rata-rata kebermaknaan kerja sebesar 60.30, yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan masa kerja 1 tahun sebesar 47.47. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan Gen Z dengan masa kerja lebih dari 1 tahun memiliki tingkat kebermaknaan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang baru bekerja selama 1 tahun. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa pengalaman kerja yang lebih lama (meskipun masih dalam rentang masa kerja Gen Z) memberikan kesempatan bagi individu untuk lebih memahami peran mereka, melihat dampak pekerjaan mereka secara lebih jelas, dan membangun koneksi yang lebih dalam dengan tujuan organisasi atau pribadi. Seiring berjalannya waktu, karyawan mungkin memiliki kesempatan untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab, mengembangkan keahlian, dan menemukan relevansi pekerjaan mereka dalam gambaran besar organisasi (Pratama & Dewi, 2023). Karyawan yang lebih baru (1 tahun) mungkin masih dalam fase adaptasi, eksplorasi, atau bahkan menghadapi ekspektasi yang belum sepenuhnya terpenuhi, yang dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap makna pekerjaan (Hidayat & Astuti, 2021). Temuan ini menggarisbawahi pentingnya program orientasi, *mentoring*, dan pengembangan karir yang berkelanjutan untuk membantu karyawan Gen Z yang lebih baru dalam menemukan dan menginternalisasi makna dalam pekerjaan mereka sejak dini.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis yang signifikan bagi organisasi yang mempekerjakan Gen Z. Pertama, manajer dan pemimpin perlu memahami bahwa kebermaknaan kerja bukan sekadar "bonus" tetapi merupakan pendorong fundamental bagi motivasi kerja Gen Z. Strategi pengelolaan talenta harus fokus pada desain pekerjaan yang relevan, kesempatan untuk berkontribusi pada tujuan yang lebih besar (misalnya, tujuan sosial atau lingkungan), dan memberikan umpan balik yang jelas mengenai dampak pekerjaan mereka (Zulkifli & Haryani, 2020). Kedua, perbedaan gender dan masa kerja dalam kebermaknaan kerja menunjukkan bahwa pendekatan *one-size-fits-all* mungkin tidak efektif. Organisasi perlu mengembangkan strategi yang disesuaikan untuk menumbuhkan kebermaknaan kerja, mempertimbangkan preferensi dan tantangan unik yang mungkin dihadapi oleh karyawan perempuan Gen Z atau mereka yang baru memulai karir. Ketiga, temuan ini mengkonfirmasi pentingnya *well-being* karyawan secara holistik, di mana makna menjadi komponen integral dalam mempertahankan karyawan yang termotivasi dan terlibat

KESIMPULAN

Penelitian ini mengonfirmasi adanya hubungan positif dan signifikan antara kebermaknaan kerja dengan tingkat motivasi kerja individu pada Gen Z, menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi Gen Z terhadap makna dalam pekerjaan mereka, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. Data deskriptif menunjukkan mayoritas partisipan Gen Z memiliki tingkat kebermaknaan kerja dan motivasi kerja yang tinggi. Selain itu, ditemukan perbedaan signifikan pada tingkat kebermaknaan kerja berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja, di mana laki-laki cenderung memiliki kebermaknaan kerja yang lebih tinggi dibandingkan perempuan, dan mereka dengan masa kerja lebih dari 1 tahun menunjukkan kebermaknaan kerja yang lebih tinggi dibandingkan yang baru bekerja 1 tahun. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menumbuhkan rasa kebermaknaan dalam pekerjaan bagi Gen Z untuk meningkatkan motivasi, serta menyiratkan perlunya strategi manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan sensitif terhadap karakteristik demografi karyawan untuk optimalisasi kinerja dan keterlibatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara atas pelaksanaan MBKM Magang Industri ini yang memberikan kesempatan penulis untuk mengabdikan diri kepada masyarakat secara nyata. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada Ibu Sri Tiatri, Ph.D., Psikolog. selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan serta mendukung secara penuh pelaksanaan MBKM Magang Industri ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada kepada PT X dan PT Y yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian disana dan kepada semua partisipan penelitian yang telah bekontribusi besar dan berpartisipasi aktif di dalam penelitian ini.

REFERENSI

Agustina, A., & Riyanto, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *3*(4), 437-449.

Anggraini, D. R., & Putri, A. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, *14*(2), 1-13.

Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2021). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (3rd ed.). Routledge.

Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). Sage Publications.

Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior.* 26, 331-362.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Hidayat, R., & Astuti, S. (2021). Strategi Perusahaan dalam Memotivasi Karyawan Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, *4*(2), 112-125.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal.* 33*(4)*, 692-724.

Khan, M. H., Rahman, W., & Bibi, N. (2021). The Impact of Meaningful Work on Employee Engagement: A Study of Banking Sector. *Journal of Management Sciences*, *8*(1), 127-142.

Lestari, R., & Setiawati, D. (2022). Karakteristik dan Tantangan Manajemen Generasi Z di Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, *5*(1), 78-90.

Liu, J., Zhang, C., & Wang, J. (2020). Linking Meaningful Work to Employee Creativity: The Mediating Role of Intrinsic Motivation. *Journal of Vocational Behavior*, *120*, 103444.

Novita, I., & Gunawan, Y. (2024). Pengaruh Tujuan Hidup dan Nilai Personal Terhadap Kebermaknaan Kerja pada Karyawan Muda. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, *13*(1), 45-58.

Nurjanah, A., & Susilo, J. (2021). Aplikasi Teori Self-Determination dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Startup. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *19*(3), 441-450.

Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis using IBM SPSS* (7th ed.). Routledge.

Pratama, D., & Dewi, R. (2023). Masa Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Milenial dan Z. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, *10*(1), 22-35.

Putra, A. D., & Handayani, T. (2023). Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *16*(2), 187-200.

Rachman, A., & Sari, I. (2023). Dampak Kurangnya Kebermaknaan Kerja Terhadap Keterlibatan dan Retensi Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, *7*(2), 123-135.

Ramadhan, F., & Sari, N. (2022). Eksplorasi Persepsi Generasi Z Terhadap Makna Kerja di Era Pandemi. *Jurnal Psikologi Sosial*, *11*(2), 156-167.

Rosyada, S., & Setyaningsih, S. (2024). Peran Kebermaknaan Kerja dalam Meningkatkan Keterikatan Karyawan Generasi Z. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Bimbingan*, *10*(1), 1-14.

Saputra, D., & Lestari, S. (2023). Fenomena Quiet Quitting di Kalangan Pekerja Muda: Analisis Penyebab dan Dampak. *Jurnal Psikologi Organisasi dan Bisnis*, *15*(1), 78-90.

Sarwono, J. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif: Menggunakan SPSS dan Aplikasi Lain untuk Analisis Data* (Edisi Revisi). Penerbit Andi.

Sari, D. P., & Wulandari, R. (2021). Metode Penelitian Korelasional: Konsep, Aplikasi, dan Interpretasi. *Jurnal Pendidikan Penelitian dan Pengembangan*, *5*(2), 101-112.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.

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.

Sudirman, A., & Rosidi, A. (2023). Ekspektasi dan Realitas Kerja Generasi Z: Studi Kasus pada Perusahaan Teknologi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *17*(1), 56-68.

Trépanier, S. G., Forest, J., & Ménard, J. (2023). The Multidimensional Work Motivation Scale: Convergent and Discriminant Validity. *Journal of Applied Psychology*, *108*(4), 781-797.

Utami, N. P., & Budiyono, B. (2021). Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, *15*(2), 112-125.

Wahyudi, A., & Wijaya, C. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja pada Karyawan Perusahaan Jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *23*(1), 45-58.

Wijaya, R., & Santoso, H. (2024). Quiet Quitting dan Hubungannya dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Startup. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, *18*(1), 11-24.

Zulkifli, A., & Haryani, S. (2020). Peran Psikologi Kerja dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia pada Generasi Z. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, *6*(1), 45-58.