**HUBUNGAN ANTARA KEBERMAKNAAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL**

*THE RELATIONSHIP BETWEEN MEANINGFUL WORK AND WORK ENGAGEMENT IN MILLENIAL GENERATION EMPLOYEES*

**Gilang Palaguna Amin1, Narastri Insan Utami, M.Psi., Psikolog,.2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

17081714@student.mercubuana-yogya.ac.id

0896-5956-0099

# ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Kebermaknaan Kerja dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial**.** Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara Kebermaknaan Kerja dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial, subjek dalam penelitian ini terdiri dari 150. Pengumpulan data ini menggunakan skala intensitas mengakses media pornografi dan juga skala perilaku seksual pranikah. Data kemudian dianalisis menggunakan teknik *Corelation Product Moment.* Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,680 dan p < 0,050. Hal ini menunjukan hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti ada hubungan positif antara Kebermaknaan Kerja dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. Koefisien determinasi ($R^{2}$) = 0,462, maka sumbangan efektif Kebermaknaan Kerja dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial adalah sebesar 46,2%, sedangkan sisanya 53,8 % berkaitan dengan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Generasi Milenial, Kebermaknaan kerja, Keterikatan Kerja*

# ABSTRACT

*This research aims to determine the relationship between meamimgful work and work engagement among millennial generation employees. The hypothesis in this research is that there is a positive relationship between Work Meaningfulness and Work Engagement in Millennial Generation Employees. The subjects in this research consisted of 150 people. This data collection uses a scale of intensity of access to pornographic media and also a scale of premarital sexual behavior. The data was then analyzed using the Product Moment Correlation technique. Based on the results of the analysis, the correlation coefficient (rxy) = 0.680 and p < 0.050. This shows that the hypothesis in this research is accepted and it is proven that there is a positive relationship between Work Meaningfulness and Work Engagement in Millennial Generation Employees. The coefficient of determination (R^2) = 0.462, so the effective contribution of meaningful work to work engagement among millennial generation employees is 46.2%, while the remaining 53.8% is related to other factors not examined in this research.*

**Kata Kunci :** *Millennial Generation, Meaningful Work, Work Engagement*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan strategisnya. Tanpa adanya tenaga kerja, tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak akan terselesaikan, dan sasaran perusahaan tidak akan tercapai. Banyak perusahaan yang bersedia menginvestasikan sejumlah besar dana untuk membeli teknologi canggih yang dianggap mampu membantu pencapaian tujuan tersebut. Namun, teknologi ini akan menjadi investasi yang sia-sia jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang kompeten untuk mengoperasikannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan salah satu komponen esensial yang memiliki peran signifikan dalam menggerakkan seluruh aktivitas operasional perusahaan (Findarti, 2016). Tanpa keterlibatan dan kontribusi karyawan, upaya perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan efisiensi ope\rasional akan mengalami hambatan serius. Aini (dalam Hidayati, Jufri, & Indahari, 2017) menyebutkan bahwa sumber daya manusia di beberapa industri saat ini mulai didominasi oleh generasi Y dan diperkirakan mempunyai ukuran dua kali lebih besar dibandingkan dengan generasi X. Pendapat tersebut didukung oleh pernyataan (Ivanovic & Ivancevic, 2019). Generasi milenial sendiri menurut beberapa literatur mengacu pada generasi yang lahir dalam rentang tahun 1980 hingga 2000 (Rudolph, dkk, 2018). Generasi milenial cenderung memiliki keterikatan kerja yang rendah (Akhavan dkk, 2017). Sehingga generasi milenial cenderung memilih untuk berpindah-pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain (Purba & Ananta, 2018). Wijoyo dkk (2020) juga berpendapat bahwa generasi Y dan generasi Z kurang menyukai adanya peraturan yang rumit dalam suatu perusahaan, sehingga membuat generasi ini tidak segan untuk meninggalkan pekerjaanya ketika merasa aturan yang ada di perusahaan tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan Loyalitas dan kebermaknaan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan keterikatan kerja (Geldenhys, Laba, & Venter, 2014) sehingga generasi Y terindikasi mengalami keterikatan kerja yang lebih rendah dibanding dengan generasi yang lebih tua (Coetze & de Villiers, 2010).

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai sebuah keadaan jiwa yang positif dan bahagia terkait pekerjaan, ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli, Bakker, & Salanova 2006). Sedangkan menurut Robbins (2008), keterikatan kerja juga merupakan tingkat sejauh mana karyawan memihak pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting bagi dirinya, karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi tidak akan mengeluh dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

 Kahn (1990) menyatakan bahwa kebermaknaan *(meaningfulness)* menjadi salah satu kondisi psikologis yang mempengaruhi seseorang ketika mengalami keterikatan, selain kondisi psikologis lain yaitu ketersediaan *(availability)* dan keamanan *(safety)*. Rendahnya modal psikologis akan menimbulkan *stressor* atau tekanan pada karyawan dan rendahnya tingkat motivasi sehingga akan mempengaruhi keterikatan kerja karyawan (Bakker & Demerouti, 2007). Kebermaknaan kerja diperoleh saat individu mengetahui usaha yang dilakukan berhasil mendukung tujuan yang jelas dalam organisasi dan memberikan kontribusi yang lebih besar. Kebermaknaan kerja merupakan suatu cara seorang pegawai dalam mengekspresikan makna dan tujuan hidupnya melalui aktivitas kerja, yang mana mengambil sebagian besar waktu pegawai (Steger et al, 2012). Pengalaman bermakna dalam bekerja secara psikologis akan menggerakkan sikap, perilaku dan kelekatan dengan pekerjaan yang pada akhirnya menjadi pendorong yang paling penting untuk keterikatan kerja (May, Gilson, & Harter, 2004).

Untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti, maka disusunlah rumusuan masalah, yaitu : “Apakah ada hubungan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial” ?

**METODE**

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengungkap hubungan antara Kebermaknaan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial adalah menggunakan metode skala. Skala adalah alat ukur berupa aitem-aitem yang disusun untuk mengungkapatribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut (Azwar, 2019). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sesorang (Sugiyono, 2017). Skala yang digunakan terbagi menjadi dua yaitu skala Keterikatan Kerja dan skala Kebermaknaan Kerja.

Subjek penelitian hanya diminta untuk memilih satu jawaban yang telah disediakan dengan empat alternatif jawaban yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penggunaan empat kategori jawaban bertujuan untuk menghindari jawaban yang netral pada pernyataan, karena apabila jawaban netral maka kebanyakan subjek akan memilih kategori tersebut, sehingga data mengenai perbedaan diantara responden menjadi kurang informatif (Azwar, 2016). Didukung dengan pernyataan Garland (1991) penggunaan skala tanpa ketegori tengah lebih mampu mereduksi kepatutan sosial (*social desirability*) dibanding dengan yang menggunakan kategori tengah. Pernyataan *favorable* memiliki skor 4 untuk pernyataan Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk pernyataan Sesuai (S), skor 2 untuk pernyataan Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan pernyataan *unfavorable* memiliki skor 1 untuk pernyataan Sangat Sesuai (SS), skor 2 untuk pernyataan Sesuai (S), skor 3 untuk pernyataan Tidak Sesuai (TS), dan skor 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mengetahui kualitas skala yang meliputi uju validitas (daya beda aitem) dan uji reliabilitas alat ukur. Batas minimal koefisien uji daya beda aitem yang dianggap memuaskan adalah 0,30, tetapi apabila jumlah aitem yang valid masih belum mencukupi jumlah yang diinginkan, peneliti akan mempertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0.25 atau 0.20 (Azwar, 2016). Uji Validitas Menurut Sugiyono (2017) Menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, Uji reliabilitas dilakukan menggunakan bantuan program computer, metode yang dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach yang dilakukan dengan menggunakan SPSS. Menurut Azwar (2016) kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,06.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial, Subjek penelitian yang digunakan adalah pria atau wanita generasi milenial, menurut Rudolph, dkk (2018) generasi milenial adalah generasi yang lahir dalam rentang waktu 1980 hingga 2000 mencakup usia 24 – 44 tahun, sedang atau dalam masa aktif bekerja.

karyawan generasi milenial dipilih menggunakan teknik pursposive sampling. Teknik *pusposive sampling* adalah suatu teknik yang digunakan pada sasaran dalam sebuah penelitian yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan (Kusmiyati, 2015). Alasan peneliti menggunakan *purposive sampling* adalah untuk mendapatkan sampel yang mewakili tujuan penelitian yang dilakukan, serta memenuhi kriteria dalam memberikan informasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial ini melibatkan 150 orang sebagai subjek penelitian. Dari 150 subjek dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 78 orang (52,0%) dan selebihnya 72 orang (48,0%) berjenis kelamin laki – laki. dari 150 subjek penelitian, subjek dalam penelitian ini mayoritas berusia 25 Tahun yaitu sebanyak 58 orang (38,7%) sementara selebihnya 38 orang (25,3%) berusia 24 tahun, 18 orang (12,0%) Bersia 26 tahun, 11 orang (7,3%), 5 orang (3,3%) berusia 28 tahun, 5 orang (3,3%) berusia 29 tahun, 4 orang (2,7%) berusia 32 tahun, 3 orang (2,0%) berusia 30 tahun, 3 orang (2,0%) berusia 33 tahun, 2 orang (1,3%) berusia 31 tahun, 2 orang (1,3%) berusia 34 tahun, dan 1 orang (0,7%) berusia 38 tahun. Subjek dalam penelitian ini mayoritas berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 97 orang (64,7%), 36 Orang (24%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, 10 orang (6,7%) berpendidikan terakhir S2, 6 orang (4%) berpendidikan terakhir D3, dan 1 orang (0.7%) berpendidikan terakhir S3. Subjek penelitian, subjek dalam penelitian ini mayoritas memiliki gaji 2.000.000 – 3.000.000 yaitu 45 orang (29,5%), 1.000.000 – 2.000.000 yaitu 31 orang (20,8%), 3.000.000 – 4.000.000 yaitu 25 orang (16,8%), lebih dari 7.000.000 yaitu 19 orang (12,8%), 5.000.000 – 7.000.000 yaitu 16 orang (10,7%), dan 4.000.000 – 5.000.000 yaitu 14 orang (9,4%).

Data penelitian yang diperoleh dari skala Kebermaknaan kerja dan Keterikatan kerja juga digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian yang menunjukan skor minimum hipotetik, skor maksimum hipotetik,skor minimum empirik, skor maksimun empirik, rerata empirik, dan standar deviasi. Berdasarkan hasil analisis skala keterikatan kerja yang terdiri dari 21 aitem, diperoleh dengan minimum adalah 1 x 21 = 21 dan skor maximum 4 x 21 = 84, rerata hipotetik sebesar (84 + 21) : 2 = 52,5, jarak sebaran hipotetik adalah 84 – 21 = 63 dan standar deviasi sebesar (84 – 21) : 6 = 10,5. Data empirik skala keterikatan kerja diperoleh skor minimum sebesar 52, skor maksimum sebesar 83, dengan rerata 67,38 dan standar deviasi sebesar 7,224.

Berdasarkan hasil analisis skala kebermaknaan kerja yang terdiri dari 23 aitem, diperoleh data hipotetik dengan minimun adalah 1 x 23 = 23 dan skor maximum 4 x 23 = 92, rerata hipotetik sebesar (92 + 23) : 2 = 57,5, jarak sebaran hipotetik adalah 92 – 23 = 69 dan standar deviasi sebesar (92 – 23) : 6 = 11,5. Data empirik skala perilaku seksual pranikah diperoleh skor minimum sebesar 52, skor maksimum sebesar 92, dengan rerata 71,16 dan standar deviasi sebesar 8,328.

Sebelum melakukan uji hipotesis, diperlukan uji prasyarat terlebih dahulu. Uji prasyarat terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas terhadap skor intensitas mengakses media pornografi dan perilaku seksual pranikah. Uji normalitas distribusi data menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov (K-SZ). Kaidah uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov > 0,050 maka sebaran data mengikuti distribusi normal. Apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov ≤ 0,050 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas sebaran data Keterikatan Kerja sebagai Variabel Kriterium diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,127 dengan p = 0,000, berarti sebaran data 21 Variabel Keterikatan kerja tidak mengikuti sebaran distribusi normal. Hasil uji normalitas sebaran data Kebermaknaan Kerja sebagai variabel Predictor diperoleh K-SZ sebesar 0,109 dengan p = 0,000, berarti sebaran data variabel Kebermaknaan kerja tidak mengikuti sebaran data normal.

Menurut Hadi (2015) mengatakan jika jumlah subjek cukup besar dimana (N ≥ 30) maka distribusi sampling mean telah sangat mendekati distribusi normal. Gani dan Amalia (2015) mengungkapkan pendapat yang sama apabila jumlah subjek diatas 30 (N ≥ 30) maka data tetap dinilai memiliki distribusi normal karena normal atau tidaknya suatu data tidak mempengaruhi hasil akhir. Hal ini terjadi karena uji normalitas hanya memberikan gambaran dari distribusi normal, dimana tidak bertentangan dari garis plot dan diagram dalam uji normalitas. Dengan ini dapat disimpulkan Variabel Keterikatan kerja dan Variabel Kebermaknaan kerja dapat digunakan ke langkah berikutnya, yaitu uji linieritas dan uji hipotesis karena jumlah subjek dalam penelitian ini berjumlah 150 remaja (N ≥ 30).

Hasil analisis korelasi antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja diperoleh r = 0,680 dan p < 0,000, berarti ada korelasi yang signifikan antara Kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai koefisien korelasi 0,680 menunjukan bahwa arah hubungan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja adalah positif yang artinya semakin tinggi kebermaknaan kerja maka keterikatan kerja akan meningkat sehingga akan semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Selain itu, diperoleh koefisien determinasi ($R^{2}$) antara Kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja sebesar 0,462 menunjukan bahwa variabel Kebermaknaan kerja memiliki kontribusi 46,2% terhadap keterikatan kerja pada generasi milenial.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan positif antara Kebermaknaan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial. Berdasarkan hasil uji analisis data, terbukti bahwa ada hubungan positif antara Kebermaknaan Kerja dengan Keterikatan Kerja. Koefisien korelasi antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja sebesar 0,680 dan taraf signifikansi 0,000 (p ≤ 0,050). Hal ini menunjukan bahwa ada hubungan positif antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Maka dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima. Hal ini dapat diartikan Semakin tinggi kebermaknaan kerja maka keterikatan kerja meningkat sehingga akan semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Sebaliknya, semakin rendah kebermaknaan kerja maka keterikatan kerja menurun sehingga akan semakin rendah keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial.

Konstribusi kebermaknaan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial memiliki sumbangan efektif sebesar 46,2% dengan demikian 53,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan ialah sebagai berikut :

1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi subjek dalam hal ini generasi milenial yang bekerja umumnya memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi dan sedang. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan subjek dapat mempertahankan serta meningkatkan keterikatan kerja dalam bekerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan mepertahankan dan meningkatkan kebermaknaan kerja .

1. Bagi Perusahaan/Organisasi

Keterikatan kerja merupakan salah satu kunci kesuksesan dan keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi. Untuk itu sebaiknya perusahaan atau organisasi turut membantu dan menfasilitasi karyawan dalam meningkatkan kebermaknaan kerja. Salah satu cara meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan adalah dengan memberikan pelatihan kebermanaknaan kerja.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya yaitu diharapkan dapat menggunakan aspek,faktor atau bahkan variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap keterikatan kerja serta dapat mengambil cakupan wilayah yang lebih spesifik dalam satu domisili atau perusahann sehingga dapat menentukan kriteria subjek yang lebih spesifik serta budaya subjek yang sama sehingga hasil dapat lebih mendetail dan menjadi pembelajaran serta ilmu baru bagi seluruh pembaca ataupun masyarakat banyak.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akhavan Sarraf, A. R., Abzari, M., Nasr Isfahani, A., & Fathi, S. (2017). *Generational differences in job engagement: A case study of an industrial organization in Iran. Industrial and Commercial Training, 49(3),* 106–115.

Azwar, S. (2019). Reliabilitas dan validitas*.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2021). Penyusunan skala psikologi (ed.3). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badan Pusat Statistik. (2021). Statistik Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: BPS.

Bakker, A., & Demerouti, E. (2007*). The job demands-resources: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. [https://doi.org/10.1108/0268394071073 3115](https://doi.org/10.1108/0268394071073%203115)

Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement. Career Development International, 13*(3), 209- 223. https://doi.org/10.1108/1362043081087 0476

Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). Profil Generasi Millennial Indonesia 2018. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak & Badan Pusat Statistik.

Cardador, M. T., Dane, E., & Pratt, M. G. (2011). *Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 367–378.

Chalofsky, N., & Krishna, V., (2009). *Meaningfulness, commitment, and engagement: the intersection of a deeper level of intrinsic motivation. Adv. Develop. Hum. Resour. 11* (2), 189–203.

Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009*). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. Professional Psychology: Research and Practice, 40*(6)

Fairlie, P. (2011). *Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. Advances in Developing Human Resources, 13*(4), 508–525.

Gani, J., & Amalia, M. (2015). Alat analisis data : aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial. Yogyakarta : Andi Offset.

Garland, R. (1991). The mid-point on a rating scale: Is it desirable? Marketing Bulletin, 2, 66-70.

Hadi, S. (2015). Metodologi riset*.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Handayani, S., & Kurniawan, H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja pada Pekerja Pria. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(1), 87-99.

Hannus, S. (2016). *Traits of the millennial generation: Motivation and leadership*.

Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). *Work engagement and meaningful work across generational cohorts. SA Journal of Human Resource Management, 13*(1), 1–11.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R., (1976*). Motivation through the design of work: test of a theory. Organ. Behav. Hum. Perform. 16*, 250–279.

Ivanovic, T., & Ivancevic, S. (2019). *Turnover intentions and job hopping among millennials in serbia. Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies, 24*(1), 53-63.

Juniartika, R., Sari, E. Y. D., & Widiana., H. S. (2020). Efektivitas Pelatihan Kebermaknaan Kerja Untuk Meningkatkan Keterikatan Karyawan Pada Perawat. *Mediapsi, 6*(1), 26-36.

Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724.

M. Azmi, M. S., S. Shihab., D. Rustiana., & D. P. Lazirkha. (2022). *The Effect Of Advertising, Sales Promotion, And Brand Image On Repurchasing Intention (Study On Shopee Users). IAIC Trans. Sustain. Digit. Innov., 3*(2) 76–85, 2022.

May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). *The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*, 11–37.

Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal, 42*(4), 403- 419.

Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis. *Psikologika, 25*(1), 29-44.

Mulyati, R., Hilmam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model *Work Engagement* Angkatan Kerja Generasi Milenial dengan *Meaning Work* sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 5(1), 34-49.

Piccolo, R. F., & Colquitt, J. A. (2006). *Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. Academy of Management Journal, 49*(2), 327–340

Pratiwi, E. A., Ningrum, D. S. A., & Sari, T. R. M. (2021). Hubungan antara Meaningful Work dan Work Engagement pada Karyawan di Fakultas Psikologi Unjani. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, *5*(3), 321-336.

Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, *1*(2), 295-303.

Quintanilla, S. A. R. (1991). *Introduction: The meaning of work. The European Work and Organizational Psychologist, 1*(2-3), 81-89.

Ramdhani, G. F., & Ratnasawitri,. D. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT. X di Bogor*. Jurnal Empati, 6*(1), 199-205.

Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT Indeks.

Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., & Zacher, H. (2018). Leadership and generations at work: A critical review. *The Leadership Quarterly, 29*(1), 44-57.

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V ., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92.

Smith, J. A., Jones, R. B., & Taylor, L. M. (2005). *The Impact of Educational Attainment on Job Satisfaction and Work Values. Journal of Vocational Behavior, 66*(3), 446-467.

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.

Steger, M. F & Dik, B. J. (2010*). Work as Meaning. Oxford Handbook of Positive Psychology and Work,* 131 - 142. Oxford, UK : Oxford University Press. doi: 10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0011

Steger, M. F. (2016). *Creating meaning and purpose at work. In L. G. Oades, M. F. Steger, A. D. Fave and J. Passmore (Eds). The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*, (pp. 60–81). New Jersey: WileyBlackwell.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Suhariadi, F., & Prasetio, A. P. (2018). Makna Kerja dan Keterikatan Kerja. Jurnal Psikologi, 45(2), 123-135.

Utomo, W. P. (2020). Indonesia Millenial Report 2019. IDN Research Institute & Alvara Research Center.

Wrzesniewski, A. E. (1999). *Jobs, careers, and callings: Work orientation and job transitions* (Doctoral dissertation).

Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). Generasi Z &Revolusi Industri 4.0 Penulis (Issue July). [Https://Www.Researchgate.Net/Publication/343416519\_GENERASI\_Z\_REVOLUSI\_I NDUS TRI\_40](https://Www.Researchgate.Net/Publication/343416519_GENERASI_Z_REVOLUSI_I%20NDUS%20TRI_40)

Purba, S. D., & Ananta, A. N. D. (2018). The Effects Of Work Passion, Work Engagement And JobSatisfaction On Turn Over Intention Of The Millennial Generation. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 11(2), 263–274. [Https://Doi.Org/10.25105/Jmpj.V11i2.2954](https://Doi.Org/10.25105/Jmpj.V11i2.2954)

Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). Generasi Z &Revolusi Industri 4.0 Penulis (Issue July). [Https://Www.Researchgate.Net/Publication/343416519\_GENERASI\_Z\_REVOLUSI\_I NDUS TRI\_40](https://Www.Researchgate.Net/Publication/343416519_GENERASI_Z_REVOLUSI_I%20NDUS%20TRI_40)