

Hubungan antara Keterlibatan Kerja Dengan Rasa Tujuan Hidup Pada Generasi Z Yang Bekerja

The Relationship Between Work Engagement and Sense of Life Purpose in Working Generation Z

Muhamad Bathi Zannethi, Erik Saut H. Hutahaean, Ferdy Muzzamil

¹²³Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

ARTICLE INFO

Article history:

Received 20 December, 2025

Revised 25 December 2025

Accepted 30 December 2025

Available online 04 January 2025

Keywords:

keterlibatan kerja, rasa tujuan hidup, Generasi Z, pekerjaan bermakna, psikologi kerja.

Keywords :

work engagement, sense of purpose in life, Generation Z, meaningful work, occupational psychology.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between work engagement and sense of purpose in life among working Generation Z employees. The background of this research is based on the phenomenon of lack of meaningful work experienced by Generation Z, in which work perceived as lacking meaning can lead to decreased motivation, work engagement, and psychological well-being. This study employed a quantitative method with a correlational design. The participants consisted of 150 working Generation Z employees at PT X, selected based on power analysis calculations. Data were collected using a work engagement scale and a sense of purpose in life scale and analyzed using Pearson's correlation after meeting the assumptions of normality, linearity, and homogeneity. The results indicated a significant and positive relationship between work engagement and sense of purpose in life ($r = 0.813$; $p < 0.001$), suggesting that higher levels of work engagement are associated with a stronger sense of purpose in life. The categorization results showed that the majority of respondents were in the high category for both work engagement and sense of purpose in life. These findings highlight that a sense of purpose in life is an important psychological resource in enhancing work engagement among Generation Z. This study provides practical implications for organizations to not only focus on structural aspects of work but also support the development of employees' sense of meaning and life purpose to improve work engagement and

psychological well-being.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja (work engagement) dengan rasa tujuan hidup (sense of purpose in life) pada Generasi Z yang bekerja. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada fenomena lack of meaningful work yang banyak dialami oleh Generasi Z, di mana pekerjaan yang dirasakan kurang bermakna dapat berdampak pada menurunnya motivasi, keterlibatan kerja, serta kesejahteraan psikologis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain korelasional. Partisipan penelitian berjumlah 150 responden Generasi Z yang bekerja di PT X, dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan perhitungan power analysis. Data dikumpulkan menggunakan skala keterlibatan kerja dan skala rasa tujuan hidup, kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson setelah memenuhi asumsi normalitas, linearitas, dan homogenitas. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan rasa tujuan hidup ($r = 0,813$; $p < 0,001$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja individu, semakin tinggi pula rasa tujuan hidup yang dimiliki. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi baik pada variabel keterlibatan kerja maupun rasa tujuan hidup. Temuan ini menegaskan bahwa rasa tujuan hidup merupakan sumber daya psikologis penting yang berperan dalam meningkatkan keterlibatan kerja pada Generasi Z. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi untuk tidak hanya berfokus pada aspek struktural pekerjaan, tetapi juga mendukung pengembangan makna dan tujuan hidup karyawan guna meningkatkan keterlibatan kerja dan kesejahteraan psikologis.

*Corresponding Author

Email: muhamadbathizannethi@gmail.com, muhamadbathizannethi@gmail.com, 202110515002@mhs.ubharajaya.ac.id

PENDAHULUAN

Fenomena *Lack of meaningful work* yang berarti ketiadaan makna dalam pekerjaan menjadi salah satu kekhawatiran terbesar yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z. Generasi ini lahir dan tumbuh dalam era digital dengan nilai-nilai yang berfokus pada pencapaian tujuan serta kebermaknaan dalam menjalani pekerjaan. Ketika pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan diri maupun masyarakat, motivasi dan komitmen kerja cenderung menurun. Penelitian menunjukkan bahwa kebermaknaan dalam pekerjaan berperan penting sebagai pendorong utama keterlibatan dan loyalitas organisasi bagi karyawan Generasi Z (Widodo *et al.*, 2024). Selain itu, desain pekerjaan yang mencakup variasi keterampilan, otonomi, dan signifikansi tugas dapat menimbulkan makna dalam pekerjaan, yang juga meningkatkan niat untuk bertahan di organisasi (Popaitoon, 2022). Minimnya rasa kebermaknaan dalam pekerjaan dapat berkontribusi terhadap rendahnya keterlibatan kerja, meningkatnya risiko kelelahan emosional, serta tingginya tingkat perpindahan kerja di kalangan karyawan muda. Oleh karena itu, Generasi Z perlu menciptakan pekerjaan yang tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga memungkinkan karyawan menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan.

Fenomena *Lack of meaningful work* yang berarti kurangnya kebermaknaan dalam pekerjaan menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh pekerja Generasi Z. Sebagai generasi yang tumbuh dan berkembang di tengah kemajuan digital, dengan sistem nilai yang menekankan pentingnya tujuan serta makna dalam pekerjaan, Generasi Z cenderung mengalami penurunan minat dan motivasi kerja ketika individu merasa bahwa apa yang dikerjakan tidak memberikan dampak signifikan terhadap diri, maupun lingkungan sosial. Temuan dalam literatur mengungkapkan bahwa kebermaknaan dalam pekerjaan memiliki peran penting dalam mendorong komitmen dan motivasi terhadap organisasi, khususnya pada karyawan Generasi Z (Widodo *et al.*, 2024). Selain itu, desain pekerjaan dengan variasi keterampilan, otonomi, dan signifikansi tugas dapat memberikan rasa kebermaknaan dalam bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan niat untuk tetap berada di organisasi (Popaitoon, *et al.*, 2022). Kurangnya kebermaknaan dalam pekerjaan dapat menyebabkan keterlibatan, kelelahan kerja, dan peningkatan pengunduran diri pada karyawan muda ini. Oleh karena itu, Generasi Z harus merancang pekerjaan yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan.

Fenomena *Lack of meaningful work* pada karyawan Generasi Z memicu permasalahan psikologis yang serius, khususnya terkait tujuan hidup dan keterlibatan kerja. Generasi Z yang memiliki nilai-nilai idealis dan aspirasi untuk bekerja dengan tujuan, akan lebih rentan terhadap motivasi dan keterlibatan yang rendah jika pekerjaan tidak dibarengi dengan rasa tujuan hidup yang kuat. Literatur (Widodo *et al.*, 2024) menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja secara langsung memengaruhi keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi merupakan mediator yang memberdayakan pengaruh ini. Selain itu, penelitian Popaitoon, *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa desain pekerjaan melalui variasi keterampilan, otonomi, dan signifikansi tugas dapat menciptakan kebermaknaan pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan niat untuk tetap berorganisasi. Kondisi ini mencerminkan bahwa ketiadaan makna dalam pekerjaan dapat menimbulkan keterlibatan kerja, meningkatnya risiko kelelahan emosional, dan pengunduran diri yang tinggi pada karyawan muda tersebut. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk merancang pekerjaan yang tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga memberikan ruang bagi karyawan untuk menemukan makna dan tujuan dalam bekerja, agar dapat meningkatkan komitmen dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Variabel rasa tujuan hidup terbukti memiliki hubungan signifikan terhadap keterlibatan kerja (*work engagement*) pada individu, bahkan di kalangan Generasi Z. Rasa tujuan hidup yang kuat memberikan makna dan arah dalam bekerja, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik dan keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik dalam tugas-tugas pekerjaan. Penelitian Hirschi, (2012) menyatakan bahwa pekerja dengan tujuan hidup terdefinisi lebih terlibat untuk mengembangkan identitas karir yang lebih kuat, sebaliknya membuat keberanian kerja terlibat semakin banyak. Lebih lanjut lagi, penelitian Jurek dan Besta, (2021) menemukan bahwa tujuan hidup berperan sebagai perantara antara citra perasaan tempat kerja dengan keterlibatan dan aktivitas pekerja produktif. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan yang dinilai berarti dapat membangun perasaan tujuan hidup, yang pada gilirannya memperkuat peran keterlibatan kerja. Secara demikian, perusahaan harus mendesain pekerjaan yang tidak hanya bertujuan mengedepankan hasil, namun juga meninggalkan ruang untuk karyawan agar dapat menemukan tujuan dan makna dalam pekerjaan, untuk membangun peran keterlibatan dan komitmen Generasi Z.

Rasa tujuan hidup adalah unsur psikologis yang reflektif adanya keyakinan seseorang bahwa kehidupannya memiliki maksud dan tujuan yang jelas. Dalam setiap konteks bekerja, rasa tujuan hidup berada di posisi penting utama dalam menggerakkan keterlibatan kerja, termasuk semangat, komitmen, dan keterlarutan bekerja. Temuan penelitian Siahaan dan Gatari, (2020) mengeksplorasi bahwa tingkat rasa tujuan hidup tinggi mengurangi niat keluar bersama pekerjaan melalui penguatan penyelarasan kerja. Penelitian ini menekankan pada kesifatannya makna di pekerjaan sebagai mediator antara rasa tujuan hidup dan komitmen terhadap organisasi. Di samping itu, penelitian Lee *et al.*, (2017) menyatakan bahwa rasa tujuan hidup bersifat positif terkait dengan kepuasan kerja di kalangan pekerja lanjut usia dan menunjukkan bahwa makna di pekerjaan tetap berlaku di segala tahap hidup. Lebih lanjut, studi oleh van Tuin *et al.*, (2020) menemukan bahwa tujuan organisasi yang jelas dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja karyawan, terutama ketika individu merasa kontribusinya sejalan dengan tujuan tersebut. Secara keseluruhan, rasa tujuan hidup berfungsi sebagai pendorong intrinsik yang memperkuat keterlibatan kerja, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Keterlibatan kerja adalah indikator psikologis yang berpengaruh yang menunjukkan sejauh mana seorang pekerja terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaannya. Gejala keterlibatan kerja dapat diukur melalui tiga dimensi utama: semangat, dedikasi, dan penyerapan (keterlarutan). Pekerja dengan tingkat semangat yang tinggi menunjukkan energi dan ketahanan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dedikasi berwujud perasaan bangga dan makna dalam pekerjaan, dan penyerapan Merujuk pada keterlibatan total dalam aktivitas kerja sehingga waktu terkesan cepat berlalu. Penelitian (Schaufeli dan Bakker, 2004) membuktikan bahwa dimensi ketiga tersebut memengaruhi satu sama lain terkait satu sama lain dan berkontribusi pada peningkatan kinerja serta kesejahteraan karyawan. Selain itu, penelitian (Scrima *et al.*, 2014) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara keterlibatan pekerjaan (*job engagement*) dan komitmen afektif terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang merasa terlibat dalam pekerjaannya cenderung mempunyai ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar pekerja dapat membangun dimensi ketiga keterlibatan kerja tersebut, yang pada pasangannya akan meningkatkan kinerja dan loyalitas.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif diartikan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Tipe penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu studi korelasi yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara keterlibatan kerja sebagai variabel bebas dengan rasa tujuan hidup sebagai variabel terikat.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu Generasi Z yang bekerja. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini berdasarkan hasil perhitungan *GPower* untuk uji korelasi menunjukkan minimal sampel yang dibutuhkan adalah sebanyak 150 responden.

Adapun karakteristik yang harus dimiliki pada sampel penelitian ini, yaitu :

1. Generasi Z yang bekerja di PT X.
2. Masih aktif dalam bekerja.
3. Minimal bekerja 1 tahun.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji korelasi untuk melihat suatu hubungan antar variabel yang diteliti agar dapat mengetahui apakah variabel berhubungan apa tidak dan menunjukkan arah korelasi positif dan negatif. Uji korelasi diartikan sebagai hubungan antar variabel yang memiliki skor bergerak dari -1 sampai 1 P. Sebelum dilakukan uji korelasi, perlu dilakukan uji asumsi dasar yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal dan tidak dengan syarat nilai signifikansi $\geq 0,05$ untuk data yang dikatakan terdistribusi normal. Apabila data terdistribusi normal, maka analisis data yang digunakan adalah korelasi *pearson*. Sedangkan untuk data yang tidak terdistribusi normal, analisis data yang digunakan adalah korelasi *spearman*. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linier atau tidak. Teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui korelasi dengan menggunakan teknik korelasi sederhana. Teknik korelasi sederhana untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan satu variabel independen (X)

Data yang diperoleh, dikumpulkan serta diproses sehingga menjadi sebuah informasi yang nantinya akan dijadikan kesimpulan. Data tersebut akan diolah dan diuji terlebih dahulu dengan aplikasi pengolahan data menggunakan *software JASP 0.19.3*.

Pengolahan data merupakan satu bagian dari satu rangkaian penelitian, yaitu memberikan skor terhadap respon-respon yang diberikan oleh subjek penelitian, mengolahnya dengan menggunakan pendekatan statistik, sehingga diperoleh kelompok data dan kriteria data tertentu yang bisa dijadikan sebagai suatu informasi dasar untuk menggambarkan keadaan dari variabel yang diteliti.

HASIL

Profil Demografis

Berdasarkan data yang telah ditemukan, memperoleh hasil deskriptif statistik untuk masing-masing variabel. Hal ini digambarkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji Variabel Demografis

Variabel	Mean	Median	SD
Keterlibatan Kerja	64.55	66.00	10.13
Rasa Tujuan Hidup	76.50	77.00	8.926

Berdasarkan data yang telah diperoleh, maka mendapatkan hasil dari setiap variabel, yang dimana pada variabel keterlibatan kerja memiliki nilai mean sebesar 64.55, dan memiliki nilai median sebesar 66.00, serta memiliki nilai standar deviasi sebesar 10.13. Sementara pada variabel rasa tujuan hidup menunjukkan nilai rata-rata mean sebesar 76.50 dan nilai median sebesar 77.00, serta standar deviasi sebesar 8.926.

Uji Asumsi Penelitian

Peneliti menggunakan *software JASP* untuk memperoleh nilai signifikansi (p) dari kedua variabel menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Asumsi Penelitian

	Uji Normalitas <i>Shapiro - wilk</i>	Uji Linieritas <i>Regression</i>
Sig.	0.988	<.001
Ket.	Data Normal	Data Linear

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,988 yang berada di atas ambang batas 0,05 (Malay, 2022). Hasil tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, sehingga memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis statistik parametrik. Distribusi data yang normal ini mengindikasikan bahwa respons Generasi Z yang bekerja, ditinjau dari karakteristik demografis seperti jenis kelamin, usia, status pekerjaan, dan lama bekerja, memiliki sebaran yang wajar serta tidak menyimpang dari kurva normal. Kondisi ini penting untuk menjaga keakuratan dan validitas hasil analisis statistik, khususnya dalam menguji hubungan antara keterlibatan kerja dan rasa tujuan hidup.

Selanjutnya, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada kolom *regression* sebesar < .001, yang menandakan adanya hubungan yang linear antara variabel keterlibatan kerja dan rasa tujuan hidup (Seftiani, et al., 2020). Hubungan linear ini mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat keterlibatan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan rasa tujuan hidup, dan sebaliknya. Secara metodologis, temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk menggunakan uji korelasi Pearson pada tahap analisis selanjutnya, karena asumsi linearitas antar variabel telah terpenuhi. Dengan terpenuhinya asumsi ini, hasil analisis korelasional yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara lebih akurat dan dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil uji normalitas dan uji linearitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi untuk dilakukannya analisis statistik parametrik. Hal ini memberikan keyakinan bahwa pola hubungan yang akan diuji antara keterlibatan kerja dan rasa tujuan hidup dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya pada populasi Generasi Z yang bekerja. Dukungan dari distribusi data yang normal

serta hubungan yang bersifat linear antarvariabel menjadikan hasil analisis penelitian ini lebih reliabel dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tabel 2. Uji Homogenitas
Test for Equality of Variances (Levene's)

F	df1	df2	p
0.258	4.000	145.0	.904

Berdasarkan hasil uji homogenitas menggunakan *Levene's Test* yang ditampilkan dalam tabel, diketahui bahwa nilai signifikansi (p) adalah sebesar .904. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi yang umum digunakan, yaitu 0.05 (Malay, 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat perbedaan *varians* yang signifikan antar kelompok yang dibandingkan. Dengan demikian, asumsi homogenitas *varians* terpenuhi. Dalam konteks analisis statistik, terpenuhinya asumsi ini penting agar analisis selanjutnya, seperti uji t atau *ANOVA*, dapat dilakukan secara valid tanpa adanya bias akibat ketidaksamaan *varians* antar kelompok. Nilai F sebesar 0.258 juga menguatkan bahwa variasi antar kelompok tidak terlalu besar jika dibandingkan dengan variasi dalam kelompok.

Kesimpulan dari hasil uji ini menunjukkan bahwa data berasal dari kelompok yang memiliki karakteristik homogen, artinya persebaran data antar kelompok cenderung seragam dan tidak ada *varians* ekstrim yang dapat memengaruhi hasil analisis. *df1* (*degree of freedom* kelompok) sebesar 4.000 dan *df2* (*degree of freedom*) sebesar 145.0 menunjukkan bahwa jumlah data cukup memadai untuk menguji homogenitas ini. Oleh karena itu, data yang dianalisis telah memenuhi salah satu asumsi penting dalam statistika inferensial, yaitu homogenitas *varians*, yang menjadi syarat utama dalam pengambilan kesimpulan statistik yang valid dan reliabel. Hal ini memungkinkan peneliti untuk melanjutkan analisis utama dengan lebih percaya diri terhadap keakuratan hasil yang akan diperoleh.

Uji Kategorisasi

Uji Kategorisasi Keterlibatan Kerja

Skala keterlibatan kerja terdiri dari 17 aitem dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1 yaitu sebagai berikut:

Skor Maksimum = Skor Tertinggi x Jumlah aitem yang valid

$$= 5 \times 17 = 85$$

Skor Minimum = Skor Terendah x Jumlah aitem yang valid

$$= 1 \times 17 = 17$$

Rentang Skor = Skor Maksimum – Skor Minimum

$$= 85 - 17 = 68$$

$$\text{Mean Hipotetik } (\mu) = \frac{\text{Skor Maksimum} + \text{Skor Minimum}}{2}$$

$$= \frac{85 + 17}{2}$$

$$= 51$$

$$\text{Standar Deviasi } (\sigma) = \frac{\text{Rentang}}{6}$$

$$= \frac{68}{6}$$

$$= 11$$

Uji kategorisasi pada variabel keterlibatan kerja dilakukan untuk mengelompokkan tingkat keterlibatan kerja responden berdasarkan skor yang diperoleh dari skala pengukuran.

Skala keterlibatan kerja yang digunakan terdiri dari 17 aitem dengan rentang skor dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Dengan demikian, skor maksimum yang dapat diperoleh adalah hasil kali antara skor tertinggi dan jumlah aitem, yaitu $5 \times 17 = 85$. Sedangkan skor minimum adalah hasil kali antara skor terendah dan jumlah aitem, yaitu $1 \times 17 = 17$. Rentang skor total yang mungkin didapatkan responden adalah $85 - 17 = 68$. Rentang ini menunjukkan sejauh mana variasi skor antar individu dapat terjadi dalam skala tersebut.

Untuk menetapkan kategori tingkat keterlibatan kerja, digunakan pendekatan nilai Mean Hipotetik (μ) dan Standar Deviasi Hipotetik (σ). Mean hipotetik diperoleh melalui rumus $(\text{Skor Maksimum} + \text{Skor Minimum}) / 2$, sehingga didapatkan nilai tengah sebesar 51. Nilai ini merepresentasikan titik tengah distribusi data secara teoretis. Adapun standar deviasi dihitung dengan membagi rentang nilai dengan angka 6, yakni $68 / 6 = 11$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka kategori tingkat keterlibatan kerja ditentukan sebagai berikut: kategori rendah jika skor < 40 , kategori sedang jika berada antara 40 hingga < 62 , dan kategori tinggi jika skor ≥ 62 . Kategorisasi ini berfungsi untuk mempermudah interpretasi data secara deskriptif serta menjadi dasar dalam analisis lanjutan terhadap distribusi atau hubungan variabel yang diteliti.

Tabel 3 Deskripsi Statistik Variabel Keterlibatan Kerja

Variabel	Mean Hipotetik (μ)	Standar Deviasi (σ)
Keterlibatan Kerja	51	11

Penentuan kategorisasi skor kesepian didapatkan berdasarkan rumus di bawah ini:

Rendah = $X < (\mu - 1 \times \sigma)$

$$= X < (51 - 1 \times 11)$$

$$= X < (51 - 11)$$

$$= X < 40$$

Sedang = $(\mu - 1 \times \sigma) \leq X < (\mu + 1 \times \sigma)$

$$= (51 - 1 \times 11) \leq X < (51 + 1 \times 11)$$

$$= (51 - 11) \leq X < (51 + 11)$$

$$= 40 \leq X < 62$$

Tinggi = $(\mu + 1 \times \sigma) \leq X$

$$= (51 + 1 \times 11) \leq X$$

$$= (51 + 11) \leq X$$

$$= 62 \leq X$$

Kategorisasi skor keterlibatan kerja dalam penelitian ini dilakukan dengan merujuk pada perhitungan mean hipotetik (μ) dan standar deviasi hipotetik (σ) yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu $\mu = 51$ dan $\sigma = 11$. Rumus yang digunakan mengacu pada pembagian distribusi skor menjadi tiga kategori utama: rendah, sedang, dan tinggi. Untuk kategori rendah, digunakan rumus $X < (\mu - 1\sigma)$, yang berarti $X < (51 - 11)$ atau $X < 40$. Skor pada rentang ini mengindikasikan bahwa individu mengalami tingkat keterlibatan kerja yang relatif rendah, yang dapat diasumsikan memiliki Keterlibatan kerja yang cukup atau merasa tidak terganggu oleh keterbatasan dalam pekerjaan. Kategori ini mencerminkan kondisi psikologis yang relatif sehat dalam konteks hubungan keterlibatan kerja di PT. X.

Kategori sedang ditentukan pada rentang nilai antara $(\mu - 1\sigma)$ hingga kurang dari $(\mu + 1\sigma)$, yaitu $40 \leq X < 62$. Responden dalam kategori ini dianggap memiliki tingkat keterlibatan kerja yang berada pada level menengah—tidak terlalu rendah, namun juga belum tergolong tinggi. Mereka

mungkin mengalami keterlibatan kerja dalam situasi tertentu, tetapi masih dalam batas yang wajar dan belum mengganggu aktivitas atau fungsi sehari-hari secara signifikan. Sementara itu, kategori tinggi mencakup skor $X \geq 62$ atau sama dengan dan lebih dari $(\mu + 1\sigma)$, yang menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang cukup serius. Individu dalam kelompok ini berisiko mengalami perasaan ketidakbermaknaan, keterlibatan kerja yang mendalam, atau kurangnya hubungan emosional yang berarti. Pembagian kategori ini menjadi acuan penting dalam analisis lanjutan, misalnya untuk membandingkan antar kelompok atau menguji keterkaitan dengan variabel psikologis lainnya.

Tabel 4. Kategorisasi Skor Keterlibatan Kerja

Kategorisasi	Batas nilai	N	Presentase
Rendah	$X < 40$	2	1,33%
Sedang	$40 \leq x < 62$	54	36,00%
Tinggi	$62 \geq X$	94	62,67%
Jumlah		150	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi data penelitian di atas, dapat diketahui bahwa skor kurang dari 40 dapat dikatakan masuk dalam kategori rendah, jika skor berada pada rentang 40 hingga kurang dari 62 dapat dikatakan berada pada kategori sedang, dan jika skor berada lebih besar atau sama dengan dari 62 dapat dikatakan masuk dalam kategori tinggi. Setelah skor kategorisasi dari 150 responden telah diketahui bahwa terdapat 2 responden dengan tingkat keterlibatan kerja rendah dengan presentase sebesar 1,33%, kemudian terdapat 54 responden dengan keterlibatan kerja sedang dengan presentase sebesar 36,00%, dan terdapat 94 responden dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi memiliki presentase sebesar 62,67%. Berdasarkan distribusi data menunjukkan bahwa pada skala keterlibatan kerja mayoritas responden masuk dalam kategorisasi tinggi.

Uji Kategorisasi Rasa Tujuan Hidup

Skala rasa tujuan hidup terdiri dari 20 aitem dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1 yaitu sebagai berikut:

Skor Maksimum = Skor Tertinggi $\times$ Jumlah aitem yang valid

$$= 5 \times 20 = 100$$

Skor Minimum = Skor Terendah $\times$ Jumlah aitem yang valid

$$= 1 \times 20 = 20$$

Rentang skor = Skor Maksimum – Skor Minimum

$$= 100 - 20 = 80$$

Mean Hipotetik (μ) = $\frac{\text{Skor Maksimum} + \text{Skor Minimum}}{2}$

$$= \frac{100 + 20}{2} = 60$$

Standar Deviasi (σ) = $\frac{\text{Rentang}}{6}$

$$= \frac{80}{6} = 13$$

Kategorisasi skor rasa tujuan hidup dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan statistik deskriptif dengan mengacu pada nilai mean hipotetik (μ) dan standar deviasi hipotetik (σ). Skala rasa tujuan hidup terdiri dari 20 aitem dengan rentang skor 1 hingga 5. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh skor maksimum sebesar 100 dan skor minimum

sebesar 20, sehingga rentang skor yang dihasilkan adalah 80. Selanjutnya, nilai mean hipotetik ditentukan dengan membagi jumlah skor maksimum dan minimum, yaitu sebesar 60, sedangkan standar deviasi hipotetik diperoleh dari pembagian rentang skor dengan enam, yaitu sebesar 13. Nilai-nilai ini digunakan sebagai dasar dalam pengelompokan tingkat rasa tujuan hidup responden.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, skor rasa tujuan hidup diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kategori rendah ditentukan oleh skor $X < (\mu - 1\sigma)$ atau $X < 47$, yang menunjukkan bahwa individu memiliki rasa tujuan hidup yang rendah, ditandai dengan minimnya kejelasan arah hidup, makna personal, serta motivasi jangka panjang. Kategori sedang berada pada rentang $47 \leq X < 73$, yang dihitung dari rumus $(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$, menggambarkan individu yang memiliki rasa tujuan hidup yang cukup, namun masih bersifat fluktuatif dan dipengaruhi oleh situasi atau konteks tertentu. Adapun kategori tinggi ditentukan oleh skor $X \geq (\mu + 1\sigma)$ atau $X \geq 73$, yang mencerminkan individu dengan rasa tujuan hidup yang kuat, ditandai oleh kejelasan tujuan hidup, orientasi nilai yang stabil, serta motivasi intrinsik yang tinggi dalam menjalani aktivitas kehidupan, termasuk pekerjaan.

Tabel 5. Deskripsi Statistik Variabel Rasa Tujuan Hidup

Variabel	Mean	Standar Deviasi (σ)
	Hipotetik (μ)	
Rasa Tujuan Hidup	60	13

Penentuan kategorisasi skor rasa tujuan hidup didapatkan berdasarkan rumus di bawah ini:

$$\begin{aligned}\text{Rendah} &= X < (\mu - 1 \times \sigma) \\ &= X < (60 - 1 \times 13) \\ &= X < (60 - 13) \\ &= X < 47\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Sedang} &= (\mu - 1 \times \sigma) \leq x < (\mu + 1 \times \sigma) \\ &= (60 - 1 \times 13) \leq x < (60 + 1 \times 13) \\ &= (60 - 13) \leq x < (60 + 13) \\ &= 47 \leq x < 73\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Tinggi} &= (\mu + 1 \times \sigma) \leq X \\ &= (60 + 1 \times 13) \leq X \\ &= (60 + 13) \leq X \\ &= 73 \leq X\end{aligned}$$

Penentuan kategorisasi skor rasa tujuan hidup dilakukan untuk mengelompokkan tingkat kejelasan arah hidup, makna, serta motivasi individu dalam menjalani kehidupannya, khususnya dalam konteks pekerjaan. Berdasarkan perhitungan hipotetik, skala rasa tujuan hidup memiliki skor maksimum sebesar 100 dan skor minimum sebesar 20, sehingga diperoleh rentang skor sebesar 80. Rentang skor tersebut digunakan untuk menghitung mean hipotetik (μ) sebesar 60 dan standar deviasi hipotetik (σ) sebesar 13, dengan membagi rentang skor terhadap angka enam. Nilai mean dan standar deviasi hipotetik ini menjadi dasar dalam menentukan batas-batas kategorisasi rasa tujuan hidup responden.

Berdasarkan perhitungan tersebut, kategorisasi rasa tujuan hidup dibagi ke dalam tiga tingkat, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, dengan menggunakan prinsip distribusi normal. Kategori rendah ditentukan dengan rumus $X < (\mu - 1\sigma)$, sehingga diperoleh batas $X < 47$. Individu yang berada pada kategori ini menunjukkan tingkat rasa tujuan hidup yang rendah, yang ditandai dengan kurangnya kejelasan tujuan hidup, minimnya makna personal, serta rendahnya motivasi dalam menjalani aktivitas kehidupan dan pekerjaan.

Kategori sedang berada pada rentang $47 \leq X < 73$, sesuai dengan rumus $(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$. Kategori ini menggambarkan individu yang memiliki rasa tujuan hidup pada tingkat moderat, di mana tujuan dan makna hidup sudah mulai terbentuk namun belum sepenuhnya stabil dan masih dipengaruhi oleh kondisi atau pengalaman tertentu.

Sementara itu, kategori tinggi ditetapkan dengan rumus $X \geq (\mu + 1\sigma)$, yaitu $X \geq 73$. Individu dalam kategori ini memiliki rasa tujuan hidup yang kuat, ditandai oleh kejelasan arah hidup, orientasi nilai yang konsisten, serta motivasi intrinsik yang tinggi dalam menjalani kehidupan, termasuk dalam konteks pekerjaan. Kategorisasi ini berperan penting dalam memberikan gambaran tingkat rasa tujuan hidup pada Generasi Z yang bekerja dan menjadi dasar untuk analisis lebih lanjut terkait hubungannya dengan keterlibatan kerja.

Tabel 6 Kategorisasi Skor Rasa Tujuan Hidup

Kategorisasi	Batas nilai	N	Presentase
Rendah	$X < 47$	0	0%
Sedang	$47 \leq x < 73$	46	30,67%
Tinggi	$73 \geq X$	104	69,33%
Jumlah		150	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi data penelitian di atas, dapat diketahui bahwa skor kurang dari 47 dapat dikatakan masuk dalam kategori rendah, jika skor berada pada rentang 47 hingga kurang dari 73 dapat dikatakan berada pada kategori sedang, dan jika skor berada lebih besar atau sama dengan dari 73 dapat dikatakan masuk dalam kategori tinggi. Setelah skor kategorisasi dari 150 responden telah diketahui bahwa terdapat 0 responden dengan tingkat rasa tujuan hidup rendah dengan presentase sebesar 0%, kemudian terdapat 46 responden dengan rasa tujuan hidup sedang dengan presentase sebesar 30,67%. dan terdapat 104 responden dengan tingkat rasa tujuan hidup yang tinggi memiliki presentase sebesar 69,33%. Berdasarkan distribusi data menunjukkan bahwa pada skala rasa tujuan hidup mayoritas responden masuk dalam kategorisasi tinggi.

Uji Hipotesis

Uji Korelasi

Uji korelasi pada penelitian ini menggunakan korelasi *pearson's* yaitu untuk mengetahui seberapa besar atau kuatnya hubungan antara ke dengan rasa tujuan hidup. Hasil yang didapatkan setelah melakukan uji hipotesis pada tabel berikut:

Tabel 7 Uji Korelasi

Variable	TOTAL X	TOTAL Y
1. TOTAL X	Pearson's r	—
	p-value	—

Variable		TOTAL X	TOTAL Y
2. TOTAL Y	Pearson's r	0.813***	—
	p-value	< .001	—

Berdasarkan hasil uji korelasi diatas, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara keterlibatan kerja dan rasa tujuan hidup dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.813 dan nilai signifikansi (p -value) < .001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja yang dirasakan individu, maka semakin tinggi pula kecenderungan individu untuk menggunakan rasa tujuan hidup.

Nilai $r = 0.813$ termasuk dalam kategori korelasi kuat (berdasarkan interpretasi umum: $0.60-0.79 = \text{kuat}$), yang mengindikasikan adanya hubungan yang erat antara kedua variabel. Nilai p yang sangat kecil (kurang dari 0.001) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik pada taraf signifikansi 0.05, bahkan jauh di bawah ambang tersebut.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara keterlibatan kerja dan rasa tujuan hidup diterima. Artinya, individu yang merasa keterlibatan kerja cenderung lebih sering menggunakan rasa tujuan hidup yang tidak adaptif, seperti menghindar, menyalahkan diri sendiri, atau perilaku kompulsif (Sangari, 2022).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum Generasi Z yang bekerja memiliki tingkat keterlibatan kerja dan rasa tujuan hidup yang relatif tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun fenomena *Lack of meaningful work* banyak dibahas dalam literatur, sebagian besar responden masih mampu menemukan keterkaitan antara pekerjaan yang dijalani dengan nilai serta tujuan hidup pribadi. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik Generasi Z yang cenderung reflektif dan memiliki kebutuhan tinggi terhadap makna dan tujuan dalam aktivitas kerja

sehari-hari (Priporas et al., 2017). Pekerjaan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai sumber pendapatan, melainkan sebagai sarana aktualisasi diri dan pencapaian tujuan jangka panjang. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa individu dengan kejelasan tujuan hidup cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat dalam bekerja (Alimujiang et al., 2019). Dengan demikian, gambaran deskriptif dalam penelitian ini menegaskan pentingnya dimensi psikologis dalam memahami perilaku kerja Generasi Z di tengah dinamika dunia kerja modern.

Berdasarkan hasil kategorisasi, sebagian besar responden berada pada kategori rasa tujuan hidup dan keterlibatan kerja yang tinggi, sementara tidak ditemukan responden pada kategori rendah untuk rasa tujuan hidup. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z yang bekerja dalam penelitian ini umumnya telah memiliki arah hidup yang jelas serta mampu mengaitkan pekerjaannya dengan makna personal. Temuan ini konsisten dengan penelitian Hill, et al., (2021) yang menyatakan bahwa rasa tujuan hidup berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang memperkuat ketahanan individu dalam menghadapi tuntutan kerja. Kategori sedang masih menunjukkan proporsi yang cukup signifikan, mengindikasikan adanya kelompok yang memiliki tujuan hidup namun belum sepenuhnya stabil. Kategorisasi ini penting karena membantu mengidentifikasi tingkat psikologis responden secara lebih sistematis dan menjadi dasar interpretasi hubungan antarvariabel. Secara keseluruhan, distribusi kategori mendukung asumsi

bahwa Generasi Z memiliki potensi psikologis yang kuat, namun tetap rentan ketika pekerjaan kehilangan makna (Allan et al., 2019).

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara rasa tujuan hidup dan keterlibatan kerja pada Generasi Z yang bekerja. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa semakin tinggi rasa tujuan hidup individu, semakin tinggi pula keterlibatan kerjanya. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan McKnight dan Kashdan, (2009) yang menyatakan bahwa tujuan hidup memberikan arah, energi, dan ketekunan dalam aktivitas sehari-hari. Dalam konteks kerja, individu dengan tujuan hidup yang jelas akan lebih mudah memaknai peran dan tanggung jawabnya. Penelitian Bakker & Albrecht, (2018) juga menunjukkan bahwa sumber daya psikologis internal berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Dengan demikian, hasil uji hipotesis ini memperkuat bukti empiris bahwa rasa tujuan hidup merupakan prediktor penting dalam meningkatkan kualitas pengalaman kerja, khususnya pada generasi muda.

Hubungan antara rasa tujuan hidup dan keterlibatan kerja dapat dijelaskan melalui pendekatan *Job Demands-Resources Model*, yang menempatkan faktor psikologis internal sebagai sumber daya personal (Bakker dan Demerouti, 2008). Rasa tujuan hidup berfungsi sebagai landasan kognitif dan emosional yang membantu individu menilai pekerjaannya secara lebih bermakna. Ketika individu memahami alasan mengapa mereka bekerja dan bagaimana pekerjaan tersebut berkontribusi pada tujuan hidupnya, maka keterlibatan kerja akan meningkat. Penelitian Steger et al., (2013) menunjukkan bahwa makna dan tujuan hidup berhubungan erat dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam pekerjaan. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja bukan hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaji atau lingkungan kerja, tetapi juga oleh makna subjektif yang dibangun individu terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, hubungan kedua variabel ini bersifat saling memperkuat.

Dalam praktik nyata, pekerja Generasi Z yang memiliki rasa tujuan hidup yang kuat cenderung tetap menunjukkan keterlibatan kerja meskipun menghadapi pekerjaan yang monoton atau kurang bermakna secara struktural. Misalnya, individu yang memandang pekerjaannya sebagai batu loncatan untuk mencapai tujuan jangka panjang akan tetap bersemangat dan berdedikasi. Sebaliknya, ketika tujuan hidup tidak jelas, pekerjaan mudah dipersepsikan sebagai beban, yang pada akhirnya menurunkan keterlibatan kerja. Fenomena ini banyak ditemukan pada karyawan muda di sektor jasa dan industri kreatif (Popaitoon, 2022). Penelitian Allan et al., (2019) juga menegaskan bahwa ketiadaan makna kerja dapat memicu kelelahan emosional, terutama pada generasi yang sangat menghargai nilai dan tujuan. Dengan demikian, contoh nyata ini menunjukkan bagaimana rasa tujuan hidup berperan sebagai penyangga psikologis terhadap dampak negatif pekerjaan yang kurang bermakna.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa keterlibatan kerja dan rasa tujuan hidup merupakan dua variabel psikologis yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan dalam memahami dinamika kerja Generasi Z. Keterlibatan kerja mencerminkan kualitas hubungan individu dengan pekerjaannya, sedangkan rasa tujuan hidup memberikan kerangka makna yang mendasari hubungan tersebut (McKnight dan Kashdan, 2009). Ketika kedua variabel ini berada pada tingkat yang tinggi, individu tidak hanya bekerja secara produktif, tetapi juga mengalami kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Sebaliknya, ketiadaan salah satu variabel dapat melemahkan yang lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan implikasi penting bagi organisasi untuk tidak hanya meningkatkan keterlibatan kerja melalui kebijakan struktural, tetapi juga mendukung pengembangan tujuan hidup karyawan, khususnya Generasi Z.

Penelitian mengenai hubungan antara keterlibatan kerja dan rasa tujuan hidup pada Generasi Z yang bekerja memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, ruang lingkup penelitian ini terbatas pada responden Generasi Z yang bekerja dan dijangkau melalui penyebaran kuesioner secara daring, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh populasi Generasi Z dengan latar belakang pekerjaan, sektor industri, dan konteks organisasi yang berbeda. Kedua, penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel utama, yaitu keterlibatan kerja dan rasa tujuan hidup, sementara masih terdapat variabel psikologis lain yang berpotensi memengaruhi hubungan tersebut, seperti makna kerja, kepuasan kerja, dukungan organisasi, kesejahteraan psikologis, serta kondisi lingkungan kerja. Ketiga, desain penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif dan potong lintang (*Cross-sectional*), sehingga belum mampu menggambarkan dinamika perubahan keterlibatan kerja dan rasa tujuan hidup dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal guna melihat perkembangan hubungan antar variabel secara lebih mendalam, serta mengombinasikan pendekatan kuantitatif dengan metode kualitatif agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengalaman subjektif Generasi Z dalam memaknai tujuan hidup dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

SIMPULAN

Berikut kesimpulan pada penelitian ini mengenai hubungan antara keterlibatan kerja dengan rasa tujuan hidup pada Generasi Z yang bekerja, yaitu:

- a. Ditemukan hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan rasa tujuan hidup pada Generasi Z yang bekerja. Hubungan antara kedua variabel bersifat positif, di mana peningkatan keterlibatan kerja akan diikuti oleh meningkatnya rasa tujuan hidup, demikian pula sebaliknya.
- b. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi baik pada variabel keterlibatan kerja maupun rasa tujuan hidup. Temuan ini memperkuat bukti bahwa sebagian besar Generasi Z dalam penelitian ini mampu memaknai pekerjaannya dan memiliki kejelasan arah serta tujuan hidup yang relatif kuat, sehingga mendorong keterlibatan yang optimal dalam aktivitas kerja.

SARAN

- a. Penelitian ini hanya melibatkan responden Generasi Z yang bekerja dengan cakupan karakteristik tertentu, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada seluruh Generasi Z dengan latar belakang pekerjaan, sektor industri, dan kondisi organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan responden dari berbagai wilayah dan bidang pekerjaan agar dapat memperkaya pengembangan teori secara lebih luas dan kontekstual.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi keterlibatan kerja dan rasa tujuan hidup, seperti makna kerja, dukungan organisasi, kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, serta nilai-nilai personal. Selain itu, penggunaan desain longitudinal dan pendekatan kualitatif disarankan agar dinamika hubungan antara keterlibatan kerja dan rasa tujuan hidup dapat dipahami secara lebih mendalam dari perspektif pengalaman subjektif individu.

REFERENSI

- Alimujiang, A., Wiensch, A., Boss, J., Fleischer, N. L., Mondul, A. M., & McLean, K. (2019). Association between life purpose and mortality among US adults older than 50 years. *JAMA Network Open*, 2(5), e194270. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2019.4270>
- Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multilevel review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Azwar. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2018). *Metode penelitian psikologi* (Edisi ke-2). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Guest editorial. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89–136.
- George, L. S., & Park, C. L. (2013). Are meaning and purpose distinct? An examination of correlates and predictors. *The Journal of Positive Psychology*, 8(5), 365–375. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.805801>
- Hill, P. L., et al. (2021). Sense of purpose promotes resilience to cognitive deficits attributable to depressive symptoms. *Frontiers in Psychology*, 12, 698109. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.698109>
- Hill, P. L., Edmonds, G. W., Peterson, M., Luyckx, K., & Andrews, J. A. (2016). Purpose in life in emerging adulthood: Development and validation of a new brief measure. *The Journal of Positive Psychology*, 11(3), 237–245. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1048817>
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479–485. <https://doi.org/10.1037/a0028949>
- Jurek, P., & Besta, T. (2021). Employees' self-expansion as a mediator between perceived work conditions and work engagement and productive behaviors. *Current Psychology*, 40(6), 3048–3057. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00241-w>
- Lan, G., Li, H., & Gai, X. (2017). Purpose in life: A psychological construct that indicates positive development. *Advances in Psychological Science*, 25(12), 2192–2203. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2017.02192>
- Lee, J., Cho, D., & Suh, Y. J. (2017). Purpose and meaning in life and job satisfaction among the aged. *International Journal of Aging and Human Development*, 85(4), 377–402. <https://doi.org/10.1177/0091415016688305>
- Malay, N. (2022). *Analisis data dengan SPSS dan JASP*. Mandani Jaya.
- McKnight, P. E., & Kashdan, T. B. (2009). Purpose in life as a system that creates and sustains health and well-being. *Review of General Psychology*, 13(3), 242–251. <https://doi.org/10.1037/a0017152>
- Nurzalinar Joesah, Latumahina, J., & A. (2024). The influence of work flexibility and leadership on work engagement of Generation Z with job satisfaction as an intervening variable. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(3), 200–213. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v4i03.763>

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Acta Medica Austriaca Supplement*, 11, 1–18.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2016). The key to improve performance: Employee engagement. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(10), 19–25. <https://doi.org/10.9790/487X-1810041925>
- Scrima, F., Lorito, L., Parry, E., & Falgares, G. (2014). The mediating role of work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15), 2159–2173. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.862289>
- Siahaan, F. L., & Gatari, E. (2020). Searching for meaning: The mediating role of work engagement. *Psikohumaniora*, 5(1), 15–28. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). Engaging in work even when it is meaningless. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348–361. <https://doi.org/10.1177/1069072712471517>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Van Tuin, L., Schaufeli, W. B., Van den Broeck, A., & Van Rhenen, W. (2020). A corporate purpose as an antecedent to employee motivation and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 572343. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.572343>