

BAB V PENUTUP

5.1. Bahasan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel *meaningful work* dan *work engagement* berdistribusi secara normal dengan nilai sig. lebih besar dari 0,05 yaitu masing-masing sebesar 0,200. Variabel *meaningful work* dan *work engagement* juga memenuhi uji asumsi linearitas dengan nilai sig. Lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,00. Selain daripada itu, kedua variabel tersebut juga telah memenuhi uji asumsi homoskedasitas dengan nilai sig. lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,388. Dengan terpenuhinya ketiga uji asumsi tersebut, penelitian dapat dilanjutkan ke uji hipotesis yang kemudian menghasilkan sig sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan begitu hipotesis penelitian dapat diterima, ada pengaruh *meaningful work* pada *work engagement* karyawan milenial.

Hasil penelitian di atas didukung oleh beberapa penelitian yang sebelumnya sudah dilaksanakan. Penelitian yang dilakukan oleh May *et al.* (2004) berhasil membuktikan bahwa *meaningful work* berhubungan kuat dengan *work engagement*. Penelitian yang dilaksanakan di sebuah perusahaan asuransi di Midwestern, Amerika Serikat ini; melibatkan 213 orang partisipan. Dalam penelitian ini, variabel yang dilibatkan dalam penelitian meliputi *psychological engagement* dan *psychological meaningfulness* yang masing-masing merupakan istilah alternatif dari *work engagement* dan *meaningful work*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological meaningfulness* berkorelasi secara signifikan dan positif dengan *psychological engagement*. Korelasi antara *psychological meaningfulness* dan *psychological engagement* terbukti lebih besar daripada variabel lain seperti *psychological availability* atau *psychological safety*.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fairlie (2011). Penelitian ini melibatkan 574 orang yang berasal dari Amerika Serikat dan Kanada. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa *meaningful work* adalah prediktor terkuat dari *work engagement* bahkan ketika dibandingkan dengan *reward* eksternal, struktur organisasi dan kepemimpinan, relasi atasan-bawahan, relasi rekan kerja, dukungan perusahaan, dan tuntutan dalam pekerjaan.

Dijelaskan lebih lanjut bahwa pada dasarnya mengerjakan sesuatu yang bermakna dapat diperlakukan sebagai sebuah imbalan dengan munculnya rasa puas dan bangga karena membawa seseorang untuk mencapai atau menyelesaikan sesuatu yang penting. Hal ini kemudian mendorong karyawan untuk menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Hasil tersebut, memperkuat konsep yang digunakan oleh peneliti sebagai dasar dari penelitian yang menghubungkan *meaningful work* dan *work engagement* di mana *meaningful work* dapat berperan sebagai *job resource* dan berperan dalam pembentukan *work engagement* pada karyawan (Hobfoll, 2001).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Geldenhuys *et al.* (2014) menunjukkan hasil yang serupa. Dalam penelitian tersebut terdapat sebanyak 415 orang partisipan yang dilibatkan, para partisipan tersebut merupakan karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan di Afrika Selatan. Penelitian tersebut melibatkan variabel *work engagement*, *psychological meaningfulness*, dan *organizational commitment*. Dari hasil pengujian yang dilakukan, didapatkan sebuah kesimpulan bahwa *psychological meaningfulness* berkorelasi secara positif dan berperan sebagai prediktor yang kuat terhadap *work engagement*. Dari penelitian ini juga ditemukan bahwa *psychological meaningfulness* berperan mendorong karyawan mencapai *organizational commitment* secara langsung dan tidak langsung. Penelitian ini menyatakan bahwa karyawan yang berhasil menemukan makna dalam pekerjaan mereka atau berhasil memaknai pekerjaan mereka akan kemudian mengembangkan keterlibatan dalam bekerja dan pada akhirnya mendorong karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Dari beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa *meaningful work* memiliki korelasi positif dan dapat menjadi prediktor yang kuat dari *work engagement*. Kesimpulan tersebut lebih lanjut lagi juga didukung oleh penelitian-penelitian lain (Olivier & Rothmann, 2007; Stringer & Boverie, 2007; Steger *et al.*, 2013; Rothman & Buys, 2014). Penelitian-penelitian tersebut tidak hanya menunjukkan bahwa *meaningful work* adalah prediktor dari *work engagement* namun juga menunjukkan bahwa *meaningful work* sendiri merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh beberapa

variabel lainnya. Penelitian-penelitian tersebut berhasil menemukan beberapa faktor prediktor dari *meaningful work* seperti *work role fit* (persepsi kecocokan antara individu dengan pekerjaan), *job enrichment* (pengayaan pekerjaan), *strategic alignment* (penyelarasan rencana dan tujuan perusahaan), *intrinsic motivation* (motivasi intrinsik), dan *career growth opportunities* (peluang pengembangan karir).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian lebih lanjut mengenai aspek-aspek dari *meaningful work* dan *work engagement*. Dari pengujian itu, ditemukan bahwa aspek *making meaning through work* dari *meaningful work* memiliki korelasi paling tinggi dengan *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Albrecht et al (2021) menghasilkan temuan yang mendukung hal ini. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *meaningful work* adalah faktor prediktor kuat dari *work engagement*. Lebih lanjut lagi, variasi tugas, peluang pengembangan, dan otonomi memiliki keterkaitan dengan *meaningful work*. Tugas yang bervariasi dan tidak monoton, adanya peluang bagi karyawan untuk dapat berkembang, dan kebebasan yang lahir dari otonomi adalah beberapa kondisi yang mendukung karyawan untuk dapat mengembangkan diri dalam pekerjaan, sebuah ciri dari *making meaning through work*.

Berdasarkan pengujian lebih lanjut, ditemukan bahwa *meaningful work* memiliki korelasi yang paling tinggi dengan aspek *dedication* pada *work engagement*. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wingerden dan Stoep (2018). Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa dari ketiga aspek *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, aspek *dedication* menunjukkan korelasi yang jauh lebih tinggi dengan *meaningful work* daripada aspek-aspek lainnya. Aspek *dedication* sendiri dapat dijelaskan sebagai sikap terlibat karyawan di dalam pekerjaannya yang disertai dengan rasa antusiasme, bangga, tertantang, terinspirasi dan bermakna. Aspek *dedication* menjelaskan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya lahir salah satunya lahir dari rasa bangga dan bermakna. Aspek ini memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan *meaningful work* yang jelas mendorong seseorang untuk merasa bangga dan memandang pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang bermakna.

Dalam penelitian ini, peneliti berhasil mendapatkan beberapa penemuan baru yang berkaitan dengan kedua variabel penelitian. Setelah melakukan pengujian khusus dengan membandingkan *meaningful work* dan *work engagement* ditinjau dari jenis kelamin, didapatkan sebuah kesimpulan. Tidak ada perbedaan yang signifikan pada *meaningful work* dan *work engagement* antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Baik karyawan laki-laki atau perempuan memiliki kebermaknaan dalam pekerjaan dan keterlibatan dalam bekerja yang tidak jauh berbeda, perbedaan pada kedua variabel muncul dari faktor lain.

Hasil yang berbeda didapatkan peneliti saat melakukan perbandingan *meaningful work* dan *work engagement* pada beberapa kelompok usia serta lama bekerja karyawan. Terdapat perbedaan yang jelas pada *meaningful work* dan *work engagement* antara karyawan yang berada dalam rentang usia 21-25, 26-30, dan 31-35 bila dibandingkan dengan karyawan yang berada dalam rentang usia 36-41. Bila ditinjau dari lama bekerja, *meaningful work* dan *work engagement* pada karyawan yang bekerja selama 2 tahun hingga 9 tahun, dan karyawan yang bekerja selama 10 tahun keatas, terdapat perbedaan yang jelas. Karyawan yang berada dalam rentang usia lebih tua dan mereka yang bekerja lebih lama cenderung memiliki *meaningful work* dan *work engagement* yang lebih tinggi.

Dari hasil di atas, ada beberapa kemungkinan pada kesimpulan yang bisa ditarik. Pertama, adanya perbedaan *meaningful work* dan *work engagement* yang jelas antara kelompok karyawan yang lebih muda dan kelompok karyawan yang lebih tua dapat mengindikasikan bahwa kelompok karyawan yang lebih tua memiliki pemaknaan yang lebih terhadap pekerjaannya dan lebih terlibat dalam pekerjaannya dibandingkan kelompok yang lebih muda. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hoole dan Bonnema (2015). Dalam penelitian yang melibatkan tiga generasi pada angkatan kerja (generasi *Baby Boomer*, generasi X, dan generasi Y atau milenial), ditemukan sebuah hasil yang mengejutkan dimana *meaningful work* dan *work engagement* pada generasi *Baby Boomer* lebih tinggi daripada generasi X, dan begitu pula generasi X memiliki skor yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan generasi Y. Hasil yang kemudian dapat disimpulkan sebagai *meaningful work* dan *work engagement* dari generasi ke generasi

menjadi lebih rendah. Pernyataan tersebut sebenarnya dapat menghasilkan sebuah pertanyaan yang seharusnya mendapatkan lebih banyak perhatian, apabila generasi milenial adalah generasi yang sangat menghargai kebermaknaan dalam bekerja, mengapa dari generasi ke generasi, kebermaknaan tersebut menjadi lebih rendah.

Dalam menjelaskan hal ini, setidaknya terdapat dua alasan yang dapat mendorong munculnya kondisi seperti itu. Pertama, bila dikaitkan dengan teori tahapan dan tugas perkembangan, pada dasarnya generasi milenial yang memang masih berusia relatif muda, masih berada pada tahapan membangun karir dan keluarga, generasi yang lebih muda saat ini masih fokus mengembangkan diri mereka terlebih dahulu. Generasi yang lebih tua, berada pada tahapan yang tidak lagi berfokus pada pengembangan diri namun bagaimana mereka bisa memiliki dampak bagi orang di sekitar dan sesama mereka. Kedua, beberapa penelitian menunjukkan adanya pergeseran pada konsep *meaningful work* dari generasi ke generasi. Penelitian yang dilakukan oleh Weeks dan Schaffert (2017), menunjukkan bahwa dari generasi Tradisional, *Baby Boomer*, *X*, dan *Y*, terjadi perubahan yang jelas dan signifikan pada cara pandang karyawan terhadap pekerjaan yang bermakna. Bagi generasi yang lebih tua, adanya tantangan dan kesuksesan adalah karakteristik dari pekerjaan yang bermakna. Generasi muda berpendapat berbeda, pekerjaan yang bermakna menurut mereka adalah pekerjaan yang tidak mengganggu kehidupan (mencapai harmoni dan keseimbangan) serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk bekerja bersama orang-orang yang baik dan memberikan kenyamanan. Tentunya secara umum, seluruh generasi memandang pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang bermakna saat mereka dapat memberikan sumbangsih atau bantuan bagi orang lain.

Berkaitan dengan lama bekerja yang ternyata juga menimbulkan perbedaan *meaningful work* dan *work engagement*, terdapat beberapa kemungkinan logis yang bisa diajukan oleh peneliti. Alternatif pertama, *meaningful work* dan *work engagement* mungkin mendorong karyawan untuk bertahan dalam pekerjaan mereka untuk waktu yang lebih lama. Alternatif kedua, karyawan yang bekerja dalam telah bekerja dalam waktu yang lama dapat lebih mampu untuk memaknai pekerjaan mereka dengan lebih baik dan secara konsekuen menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

Alternatif mana saja dapat menjadi jawaban, namun bagaimanapun adanya perbedaan *meaningful work* dan *work engagement* bila ditinjau dari lama bekerja dapat membuktikan bahwa *work engagement* memang berkontribusi pada penurunan angka *turnover* (Marciano, 2010).

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dan kekurangan, antara lain:

- a. Peneliti kurang teliti dalam menyusun alat ukur, dimana urutan untuk aitem sebaiknya mengalami pengacakan, namun peneliti tidak melakukannya sehingga aitem di kuesioner urut. Hal ini mungkin bisa dan mungkin tidak berpengaruh pada hasil penelitian, namun apabila iya, maka ketidaktelitian peneliti berkontribusi atas perbedaan hasil penelitian.
- b. Meskipun target partisipan penelitian ini diperuntukkan untuk karyawan yang berasal dari seluruh daerah di Indonesia, dalam penelitian ini partisipan terkonsentrasi di Pulau Jawa. Penyebaran yang terkonsentrasi tersebut dapat menimbulkan kurang terwakilinya karyawan-karyawan yang berasal dari daerah-daerah lain di luar Pulau Jawa. Hal ini juga berlaku pada jenis kelamin dan usia partisipan yang didominasi oleh wanita dengan usia 20-30 tahun. Ketidakseimbangan jumlah partisipan ini mungkin berpengaruh pada hasil penelitian.

5.2. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh berarah positif yang signifikan antara *meaningful work* dengan *work engagement* pada karyawan milenial. Nilai sumbangan positif dari *meaningful work* terhadap *work engagement* adalah sebesar 70,5%. Artinya sebanyak 29,5% *work engagement* dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti *reward*, kepemimpinan, relasi di tempat kerja, dukungan perusahaan, dan tuntutan dalam pekerjaan. Kenaikan pada *meaningful work* akan berakibat pada kenaikan *work engagement* karyawan milenial. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini diterima.

5.3. Saran

Berdasar pada penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, variabel *meaningful work* dan *work engagement* sangat menarik untuk dibahas. Masih ada banyak hal yang bisa dibahas lebih lanjut mengenai kedua variabel tersebut. Terkhusus pada mengenai *meaningful work*, di Indonesia sendiri, pembahasan mengenai tema tersebut masih sangat jarang dilakukan. Ada berbagai tema pembahasan yang sebenarnya masih bisa dihubungkan dengan penelitian ini; produktivitas kerja, kepuasan kerja, dan *organizational commitment* bisa dijadikan tema pembahasan lebih lanjut. Ke depannya, peneliti selanjutnya juga bisa berfokus pada rentang usia tertentu, jenis pekerjaan tertentu, atau bahkan level jabatan tertentu dalam membahas *meaningful work* maupun *work engagement*.

b. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *meaningful work* berpengaruh terhadap tingkat *work engagement* dari karyawan milenial ketika bekerja. Bila ditinjau dari besarnya pengaruh *meaningful work* terhadap *work engagement*, maka penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan *meaningful work* pada karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Bila merujuk dari beberapa penelitian; *work role fit*, *strategic alignment*, *job enrichment*, *growth career opportunities*, dan *intrinsic motivation* dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengembangkan *meaningful work* pada karyawan.

c. Bagi Karyawan Milenial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *meaningful work* berpengaruh terhadap tingkat *work engagement* dari karyawan milenial ketika bekerja. Dari hasil tersebut, diharapkan karyawan bisa melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan *meaning* dalam pekerjaan mereka. Nyatanya, *meaningful work* tidak berasal dari perusahaan atau lingkungan kerja saja, namun bisa dimunculkan dan

ditingkatkan oleh karyawan sendiri. Ada beberapa faktor yang bisa mendukung *meaningful work*, salah satunya adalah tingkat pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang perusahaan. Karyawan juga bisa mencari kesempatan mengembangkan diri, menggunakan berbagai kesempatan untuk membantu dan berkarya, serta mengembangkan otentisitas diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Andert, D.M. (2011). Alternating Leadership as a Proactive Organizational Intervention: Addressing the Needs of the Baby Boomers, Generation Xers and Millennials. *Journal of Leadership, Accountability, and Ethics*, 8, 67-83.
- Arnani, M (2020, June 6). Mengenal Tes Swab Corona: Pengertian, Tahapan hingga Biayanya. *Kompas.com*. Retrieved March 13, 2021, from <https://www.kompas.com/tren/read/2020/06/01/183200065/mengenal-tes-swab-corona--pengertian-tahapan-hingga-biayanya>
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- 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>
- Bakker, A. B., Emmerik, H. van, & Euwema, M. C. (2006). Crossover of Burnout and Engagement in Work Teams. *Work and Occupations*, 33(4), 464–489. <https://doi.org/10.1177/0730888406291310>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research* (A. B. Bakker & M. P. Leiter (eds.)). Psychology Press.

- Bannon, S., Ford, K., & Meltzer, L. (2011). Understanding millennials in the workplace. *The CPA Journal*, 81(11), 61.
- Behrens W. (2009). Managing millennials: they're coming to a workplace near you. *Marketing health services*, 29(1), 19–21.
- BPS. (2020a). *Analisis Hasil Survei Dampak COVID-19 Terhadap Pelaku Usaha*, Jakarta: Badan Pusat Statistik
- BPS. (2020b). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2020*. Jakarta: Badan Pusat Statistik
- Budiansyah, A. (2020, March 21). Pemerintah Fokus Social Distancing, Apa Efektif Redam Corona?. *CNBCIndonesia.com*. Retrieved March 13, 2021, from <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200321204041-4-146689/pemerintah-fokus-social-distancing-apa-efektif-redam-corona>
- Cambridge University Press. (n.d.). Millennial. In Cambridge dictionary. Retrieved March 13, 2020 from <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/millennial>
- Costa, P. L., Passos, A. M., & Bakker, A. B. (2015). Direct and Contextual Influence of Team Conflict on Team Resources, Team Work Engagement, and Team Performance. *Negotiation and Conflict Management Research*, 8(4), 211–227. <https://doi.org/10.1111/ncmr.12061>
- Dewi, R. K. (2021, January 9). 4 Tahapan Vaksinasi Covid-19 dan Jadwal Pelaksanaannya. *Kompas.com*. Retrieved March 13, 2021, from <https://www.kompas.com/tren/read/2021/01/09/200200965/4-tahapan-vaksinasi-covid-19-dan-jadwal-pelaksanaannya>

- Effendy, N., & Widianingtanti, L. T. (2020). Peran Meaning dan Personal Growth Initiative (PGI) pada Pandemi Covid-19 (Tatanan Dunia Baru). *Buletin Psikologi*, 28(2), 166. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.60210>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1523422311431679>
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2017). Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 88–100. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.002>
- Geldenhuys, M., Łaba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), E426–E432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Gallup. (2021). State of the Global Workplace: 2021 Report. *Workplace Insights*, 219. <https://www.gallup.com/workplace/insights.aspx>
- Government of Indonesia. (2020). *The Job Creation Law No.11 Year 2020. 052692*.

- Gutermann, D., Lehmann-Willenbrock, N., Boer, D., Born, M., & Voelpel, S. C. (2017). How Leaders Affect Followers' Work Engagement and Performance: Integrating Leader–Member Exchange and Crossover Theory. *British Journal of Management*, 28(2), 299–314. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12214>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hanaysha, J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Evidence from higher education sector. *Management Science Letters*, 6, 61–70. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2015.11.006>
- Harsono, F. H. (2020, March 23). Sudah Ada 125 Ribu Kit Rapid Test Corona COVID-19. *Liputan6.com*. Retrieved March 13, 2021, from <https://www.liputan6.com/health/read/4209318/sudah-ada-125-ribu-kit-rapid-test-corona-covid-19>
- Hein, A. (2020, March 11). WHO declares coronavirus global “pandemic”. *Foxnews.com*. Retrieved March 13, 2021, from <https://www.foxnews.com/health/who-declares-coronavirus-global-pandemic>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.681>

- Howe, N., & Stauss, W. (2009). *Millennials Rising: The Next Great Generation* - Neil Howe, William Strauss - Google Books. Vintage Books.
https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=To_Eu9HCNqIC&oi=fnd&pg=PA3&dq=Millennials+rising:+The+next+great+generation&ots=kbSkRfMPxV&sig=GCBmVmQsYn9vWXkHJPfZkewX5eU#v=onepage&q=Millennials+rising%3A+The+next+great+generation&f=false
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
<https://doi.org/10.2307/256287>
- Kementerian Ketenagakerjaan & Badan Pusat Statistik. (2014). *Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia (KBJI) 2014*.
<https://bps.go.id/website/fileMenu/KBJI-2014.pdf>
- Marciano, P. L. (2010). Carrots and Sticks Don't Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT. New York: McGraw-Hill.
- 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(1), 11–37.
<https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Mcelroy, M. W. (2004). Powerful Knowledge for Knowledge Professionals. In *Organizational Survival in the New World*.
<https://doi.org/10.1016/b978-0-7506-7712-7.50001-9>
- Pallant, J., (2007). *SPSS Survival Manual a Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (third edition)*. Maidenhead: Open University Press.

- Pew Research Center. (2015). *The Whys and Hows of Generations Research* | Pew Research Center.
<https://www.pewresearch.org/politics/2015/09/03/the-whys-and-hows-of-generations-research/>
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(C), 91–127.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles Part of the Human Resources Management Commons, and the Organizational Behavior and Theory Commons. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684.
- Rothmann, S., & Olivier, A. L. (2007). Antecedents of work engagement in a multinational company. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 49–56.
- Sari, N. (2020, March 16). Pemprov DKI-Pemerintah Pusat Bersatu Gelorakan Kerja dari Rumah. *Kompas.com*. Retrieved March 13, 2021, from
<https://megapolitan.kompas.com/read/2020/03/16/13054711/pemprov-dki-pemerintah-pusat-bersatu-gelorakan-kerja-dari-rumah>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Smith, T.J. & Nichols, T. (2015) Understanding the Millennial Generation. *The Journal of Business Diversity*, 15, 39-47.
- Steger, M. F. (2016). Creating Meaning and Purpose at Work. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*, 60–81.
<https://doi.org/10.1002/9781118977620.ch5>
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). Work as Meaning: Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work, April 2018*, 1–23.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0011>
- 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.
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). Engaging in Work Even When It Is Meaningless: Positive Affective Disposition and Meaningful Work Interact in Relation to Work Engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348–361.
<https://doi.org/10.1177/1069072712471517>
- Stringer, C., & Boverie, B. (2007). The role of meaning in work: A study of the transformational power of meaningful work. *Transformative Learning: Issues of Difference and Diversity*, 305–309.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003. (2003).
 Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan. *Undang-Undang, 1*, 1–34.
http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf

- Utomo, A. P. (2020, March 2). Indonesia Umumkan Kasus Pertama Virus Corona, Begini Pemberitaan Media Internasional. *Kompas.com*. Retrieved March 13, 2021, from <https://www.kompas.com/global/read/2020/03/02/125038370/indonesia-umumkan-kasus-pertama-virus-corona-begini-pemberitaan-media>
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal Resources and Work Engagement in the Face of Change. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice, Volume 1, 1*, 124–150.
<https://doi.org/10.1002/9780470661550.ch7>
- Van Mierlo, H., & Bakker, A. B. (2018). Crossover of engagement in groups. *Career Development International, 23*(1), 106–118.
<https://doi.org/10.1108/CDI-03-2017-0060>
- Van Wingerden, J., & Van Der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE, 13*(6), 1–11.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
- Weeks, K. P., & Schaffert, C. (2019). Generational Differences in Definitions of Meaningful Work: A Mixed Methods Study. *Journal of Business Ethics, 156*(4), 1045–1061.
<https://doi.org/10.1007/s10551-017-3621-4>
- Worldometer (2020, 13 March). Coronavirus Update (Live): 119,698,344 Cases and 2,653,409 Deaths from COVID-19 Virus Pandemic - Worldometer. *Worldometers.info*. Retrieved March 13, 2021, from <https://www.worldometers.info/coronavirus/>