

**PENGARUH *MEANINGFUL WORK* PADA *WORK
ENGAGEMENT* KARYAWAN MILENIAL**

SKRIPSI



OLEH:
Christopher Setiawan
NRP 7103018027

Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2021

**PENGARUH *MEANINGFUL WORK* PADA *WORK
ENGAGEMENT* KARYAWAN MILENIAL**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana
Psikologi



OLEH:
Christopher Setiawan
NRP 7103018027

Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2021

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini, saya:

Nama : Christopher Setiawan

NRP : 7103018027

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH *MEANINGFUL WORK* PADA *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN MILENIAL

Benar-benar merupakan karya sendiri tanpa ada rekayasa dari pihak manapun, Apabila pada kemudian hari ditemukan bukti, bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiat atau hasil dari manipulasi data, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan kelulusan dan pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta permohonan maaf dari pihak-pihak terkait.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, dan dinyatakan dengan sesungguhnya penuh kesadaran dalam membuatnya.

Surabaya, 22 November 2021

Yang membuat pernyataan,



Christopher Setiawan

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya sebagai mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya:

Nama : Christopher Setiawan
NRP : 7103018027

Menyetujui skripsi/karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH *MEANINGFUL WORK* PADA *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN MILENIAL

Untuk dipublikasikan/ditampilkan di internet atau media lain (*Digital Library* Perpustakaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan Undang-Undang Hak Cipta.

Demikian pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya

Surabaya, 22 November 2021
Yang membuat pernyataan,



Christopher Setiawan

HALAMAN PERSETUJUAN

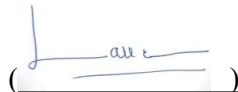
SKRIPSI

PENGARUH *MEANINGFUL WORK* PADA *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN MILENIAL

Oleh:
Christopher Setiawan
NRP 7103018027

Telah dibaca, disetujui, dan diterima untuk diajukan ke tim penguji skripsi

Pembimbing : Dr. Nurlaila Effendy, M.Si.
NIDN : 0702026606
Email : laila@ukwms.ac.id



Surabaya, 11 Oktober 2021

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
dan diterima untuk memenuhi sebagian dari persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi

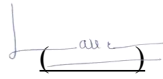
Pada tanggal 22 November 2021

Mengesahkan
Fakultas Psikologi,
Dekan,



(Agnes Maria Sumargi, Ph.D., Psikolog)

Dewan Penguji:

1. Ketua : Dr. Desak Nyoman A.R.D., M.Psi., Psikolog 
2. Sekretaris : Detricia Tedjawidjaja, M.Psi., Psikolog 
3. Anggota : Eli Prasetyo, M.Psi., Psikolog 
4. Anggota : Dr. Nurlaila Effendy, M.Si.
NIDN : 0702026606 

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penelitian ini dipersembahkan untuk:

Tuhan Yesus Kristus

Papa, Mama, Meme, dan semua saudara ANJAY MABAR yang telah mendukung saya sampai sejauh ini sehingga saya bisa menyelesaikan penelitian ini

Seluruh perusahaan yang mengalami berbagai permasalahan ketika Pandemi Covid-19 melanda negeri ini

Seluruh karyawan yang terdampak secara langsung atau tidak langsung akibat kehadiran Pandemi Covid-19

Serta untuk diri saya sendiri.

HALAMAN MOTTO

“Happiness and freedom begin with a clear understanding of one principle:

Some things are within your control, and some things are not.”

Epictetus

冰冻三尺，非一日之寒。

(“It takes more than one cold day for the river to freeze three feet deep.”- Chinese Proverb)

UNGKAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan penyertaan-Nya, sehingga penelitian yang berjudul “Pengaruh *Meaningful Work* Pada *Work Engagement* Karyawan Milenial” dapat terselesaikan dengan baik. Peneliti menyadari bahwa kelancaran penelitian ini tidak dapat dilepaskan dari dukungan, doa, dan keterlibatan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. **Tuhan Yesus Kristus**, atas berkat dan penyertaannya selama peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
2. **Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi, Kemendikbudristek** atas kesempatan yang telah diberikan sehingga saya bisa menjadi salah satu mahasiswa penerima dana Program Talenta Inovasi Indonesia Tahun Anggaran 2021 Gelombang 1.
3. **Ibu Agnes Maria Sumargi, Grad.Dip.Ed.,M.Psych., Ph.D.**, selaku Dekan Fakultas Psikologi UKWMS yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat dilakukan. Terimakasih juga telah memberikan tempat untuk belajar dan mengembangkan diri di Fakultas Psikologi UKWMS.
4. **Ibu Dr. Nurlaila Effendy, M.Si.** selaku dosen pembimbing yang rela memberikan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing peneliti dari awal hingga akhir penelitian. Terimakasih juga atas kritik, saran, masukan, dan segala bantuan yang telah diberikan kepada saya.
5. **Ibu Dr. Desak Nyoman Arista Retno Dewi, M.Psi., Psikolog** dan **Ibu Eli Prasetyo, M.Psi., Psikolog** selaku dosen penguji yang sudah meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan masukan, saran, serta arahan dalam menyempurnakan penelitian ini.
6. **Ibu Elisabet W. Hapsari, M.Psi., Psikolog** selaku dosen pembimbing akademik yang telah mendampingi peneliti selama peneliti berproses di Fakultas Psikologi UKWMS. Terimakasih atas perhatian, dukungan, dan bantuan yang sudah diberikan pada peneliti selama ini.

7. **Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya** atas pengalaman pembelajaran yang menyenangkan dan tidak terlupakan selama peneliti berkuliah.
8. **Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi (Bu Lilies, Bu Eva, dan Pak Anang)** yang telah membantu peneliti mengurus administrasi dan segala keperluan lainnya.
9. **Keluarga Peneliti (Papa, Mama, dan Meme)** yang telah memberikan dukungan, semangat, dan doa bagi peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
10. **Semua partisipan** yang terlibat, terimakasih atas waktu yang diberikan, kerjasama, partisipasi, dan dukungannya dalam penelitian ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
11. **ANJAY MABAR (Aldo, Sandro, Ferry, Taka, Axel, dan Willy), Teman dan Saudara Peneliti**, yang telah setia menemani, berbagi suka duka, memberikan semangat dan dukungan bagi peneliti. Pengalaman selama berkuliah bersama kalian tidak akan terlupakan, *Love you guys!*
12. **Mercy - Melly** yang menemani peneliti, berbagi berbagai cerita kehidupan, menghiasi kehidupan perkuliahan peneliti. Semoga kalian bahagia selalu!
13. **Christian Yudha Santosa**, teman masa kecil peneliti yang selalu memberikan dukungan dan doa, menemani peneliti selama perjalanan hidup peneliti. *God Bless You CY!*
14. **Anggota BPFM Psikologi 2019-2020 dan 2020-2021** yang menjadi teman dan tempat peneliti mengembangkan diri selama berkuliah di Fakultas Psikologi UKWMS. Semoga dimanapun kalian berada, apapun yang kalian kerjakan, kesuksesan akan selalu menyertai kalian.
15. **Seluruh teman-teman angkatan 2018**, terimakasih atas kebersamaan dan pengalaman selama berkuliah di Fakultas Psikologi UKWMS. *See you on top guys!*
16. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan, dukungan, dan doanya. Semoga Tuhan membalas kebaikan kalian semua.

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Surat Pernyataan.....	ii
Lembar Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah.....	iii
Halaman Persetujuan.....	iv
Halaman Pengesahan.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Halaman Motto.....	vii
Ungkapan Terimakasih.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak.....	xiv
Abstract.....	xv

BAB I PENDAHULUAN.....1

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Batasan Masalah.....	11
1.3. Rumusan Masalah.....	11
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Penelitian.....	11
1.5.1. Manfaat Teoritis.....	12
1.5.2. Manfaat Praktis.....	12

BAB II LANDASAN TEORI.....13

2.1. <i>Work Engagement</i>	13
2.1.1. Definisi <i>Work Engagement</i>	13
2.1.2. Aspek <i>Work Engagement</i>	13
2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i> ...	14
2.1.4. Manfaat <i>Work Engagement</i>	14
2.2. <i>Meaningful Work</i>	15
2.2.1. Definisi <i>Meaningful Work</i>	15
2.2.2. Aspek <i>Meaningful Work</i>	16
2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i> ...	16
2.3. Karyawan	17
2.3.1. Definisi Karyawan	17
2.4. Generasi Milenial	18
2.4.1. Definisi Generasi Milenial	18

2.4.2. Karakteristik Generasi Milenial	18
2.5. Keterkaitan <i>Meaningful Work</i> , <i>Work Engagement</i> , dan Karyawan Milenial	20
2.6. Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	23
3.2. Definisi Operasional.....	23
3.2.1. <i>Work Engagement</i>	23
3.2.2. <i>Meaningful Work</i>	23
3.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	24
3.3.1. Populasi.....	24
3.3.2. Teknik Pengambilan Sampel.....	24
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	24
3.4.1. <i>Work Engagement</i>	25
3.4.2. <i>Meaningful Work</i>	25
3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat.....	26
3.5.1. Validitas.....	26
3.5.2. Reliabilitas.....	26
3.6. Teknik Analisis Data.....	27
3.7. Etika Penelitian.....	28
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	29
4.1. Orientasi Kancan Penelitian.....	29
4.2. Persiapan Pengambilan Data.....	30
4.3. Pelaksanaan Penelitian.....	31
4.4. Hasil Penelitian.....	32
4.4.1. Hasil Data Demografi.....	32
4.4.2. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	37
4.4.3. Deskripsi Data Variabel.....	38
4.4.4. Uji Asumsi.....	41
4.4.5. Analisa Data Statistik.....	42
BAB V PENUTUP.....	48
5.1. Bahasan.....	48
5.2. Kesimpulan.....	53
5.3. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Skor pernyataan aitem <i>favorable</i> dan <i>unfavorable</i>	25
Tabel 3.2. <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Engagement</i>	25
Tabel 3.3. <i>Blueprint</i> Skala <i>Meaningful Work</i>	26
Tabel 4.1. Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin..	32
Tabel 4.2. Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia.....	32
Tabel 4.3. Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Domisili.....	33
Tabel 4.4. Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja..	34
Tabel 4.5. Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pekerjaan.....	35
Tabel 4.6. <i>Post Blueprint</i> Skala <i>Work Engagement</i>	37
Tabel 4.7. <i>Post Blueprint</i> Skala <i>Meaningful Work</i>	38
Tabel 4.8. Tabel Kategorisasi Variabel <i>Work Engagement</i>	39
Tabel 4.9. Tabel Kategorisasi Variabel <i>Meaningful Work</i>	40
Tabel 4.10. Tabel Tabulasi Silang.....	40
Tabel 4.11. Tabel Perbedaan WE dan MW ditinjau dari Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.12. Tabel Perbedaan WE dan MW ditinjau dari Jenis Kelompok Usia.....	44
Tabel 4.13. Tabel Perbedaan WE dan MW ditinjau dari Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.14. Tabel Korelasi Aspek-Aspek WE dan MW.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A: DATA DIRI PARTISIPAN PENELITIAN.....	64
LAMPIRAN B: DATA <i>WORK ENGAGEMENT</i>	76
LAMPIRAN C: DATA <i>MEANINGFUL WORK</i>	88
LAMPIRAN D: DATA KATEGORISASI <i>MEANINGFUL WORK</i> DAN <i>WORK ENGAGEMENT</i>	100
LAMPIRAN E: VALIDITAS DAN RELIABILITAS <i>WORK</i> <i>ENGAGEMENT</i>	108
LAMPIRAN F: VALIDITAS DAN RELIABILITAS <i>MEANINGFUL WORK</i>	111
LAMPIRAN G: UJI ASUMSI PENELITIAN.....	113
LAMPIRAN H: UJI REGRESI (UJI HIPOTESIS PENELITIAN)....	114
LAMPIRAN I: UJI PERBEDAAN <i>WORK ENGAGEMENT</i> DAN <i>MEANINGFUL WORK</i> DITINJAU DARI JENIS KELAMIN.....	115
LAMPIRAN J: UJI PERBEDAAN <i>WORK ENGAGEMENT</i> DAN <i>MEANINGFUL WORK</i> DITINJAU DARI KELOMPOK USIA...	116
LAMPIRAN K: UJI PERBEDAAN <i>WORK ENGAGEMENT</i> DAN <i>MEANINGFUL WORK</i> DITINJAU DARI LAMA BEKERJA.....	118
LAMPIRAN L: UJI KORELASI ASPEK-ASPEK <i>WORK</i> <i>ENGAGEMENT</i> DAN <i>MEANINGFUL WORK</i>	121

Christopher Setiawan (2021). “Pengaruh *Meaningful Work* pada *Work Engagement* Karyawan Milenial”. **Skripsi Sarjana Strata 1.** Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

ABSTRAK

Pandemi COVID-19 telah berdampak pada berbagai sektor kehidupan masyarakat, salah satunya adalah sektor bisnis dan ekonomi. Perusahaan-perusahaan di Indonesia mengalami berbagai permasalahan, mulai dari pengurangan pendapatan hingga kebangkrutan. Dalam kondisi seperti ini, peran dan keterlibatan karyawan menjadi sangat penting dan layak mendapatkan perhatian dari perusahaan. Keterlibatan kerja atau *work engagement* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah *meaningful work* atau pekerjaan yang bermakna, yang dapat berperan sebagai *job resource*. Generasi milenial adalah generasi yang lahir dalam rentang tahun 1980-2000, memiliki berbagai karakteristik unik dalam bekerja, salah satunya memiliki perhatian lebih pada kebermaknaan dalam bekerja (*meaningful work*). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *meaningful work* pada *work engagement* karyawan milenial. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 275 orang karyawan milenial yang berasal dari seluruh Indonesia. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisikan skala *meaningful work* dan *work engagement* melalui media *google form*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh *meaningful work* pada *work engagement* karyawan milenial yang digambarkan dengan persamaan $Y = 0,798X + 7,412$, sumbangan efektif sebesar 70,5% dan nilai sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$).

Kata Kunci: *Meaningful work*; *Work engagement*; Karyawan; Generasi Milenial

Christopher Setiawan (2021). *“The Effect of Meaningful Work on Millennial Employees’ Work Engagement”*. **Undergraduate Thesis.** Faculty of Psychology, Widya Mandala Catholic University of Surabaya.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has impacted various sectors of people's lives, one of which is the business and economic sectors. Companies in Indonesia are experiencing various problems, from reduced revenues to bankruptcy. Under these conditions, the role and involvement of employees become very important and deserve the companies' attention. Work engagement can be influenced by various factors, one of which is meaningful work, which can act as a job resource. The millennial generation was born in 1980-2000 and has various unique work characteristics, one of which is being more concerned with meaningful work. This study aims to examine the effect of meaningful work on millennial employees' work engagement. Participants included in this study amounted to 275 millennial employees from all over Indonesia. The sampling technique used in this study is purposive sampling and snowball sampling. The research was conducted by distributing questionnaires containing meaningful work and work engagement scale through the google form. The data analysis technique used is simple regression analysis. The results of this study indicate that there exists the effect of meaningful work on millennial employees' work engagement by the regression equation $Y = 0.798X + 7.412$, an effective contribution of 70.5% and a sig. of 0.000 ($p < 0.05$).

Keywords: *Meaningful work; Work engagement; Employees; Millennials*