

PERAN KEBERMAKNAAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO STAY* PADA KARYAWAN GENERASI Z

Amelie Wikanestri¹, Sumaryono²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Abstract

Generation Z is poised to dominate the workforce in the coming years. However, studies have found that Generation Z possessed a low intention to stay. One factor influencing the intention to stay is the meaningfulness of work. This study aim to examine the role of work meaningfulness towards the intention to stay within the current workplace among generation Z employees. Total of 107 generation Z employees aged 19-29 years old participated in this study. From the result of questionnaire Work and Meaning Inventory (WAMI) and Retention Scale analysed using simple linear regression, it was found that work meaningfulness significantly predicted intention to stay in generation Z employees by 35%. Among the three aspects of work meaningfulness, positive meaning plays the most significant role towards intention to stay, followed by meaning-making through work, and greater good motivation. These findings highlight the importance for organization to understand Generation Z's behavior in the workplace, emphasizing the need to provide meaningful work to retain them within the organization.

Keywords : work meaningfulness, intention to stay, generation Z



Abstrak

Generasi Z merupakan generasi yang akan mendominasi dunia kerja beberapa tahun yang akan datang. Studi menemukan bahwa Generasi Z cenderung menunjukkan *intention to stay* yang rendah. Salah satu faktor yang mempengaruhi *intention to stay* adalah kebermaknaan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk menguji peran kebermaknaan kerja terhadap keinginan untuk tetap berada di tempat kerja saat ini, atau *intention to stay*, pada karyawan Generasi Z. Sebanyak 107 partisipan, yang merupakan Generasi Z (berusia 18-29 tahun) yang telah bekerja selama minimal 6 bulan, berpartisipasi dalam penelitian ini. Dari hasil kuesioner dari WAMI dan ERS yang dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa kebermaknaan kerja secara signifikan mampu memprediksi *intention to stay* pada karyawan Generasi Z dan 35% *intention to stay* dapat dijelaskan oleh kebermaknaan kerja. Dari ketiga aspek kebermaknaan kerja, *positive meaning* memegang peranan paling besar, diikuti oleh *meaning making through work*, dan *greater good motivation*. Dari hasil tersebut, dapat menjadi perhatian bagi organisasi dalam memahami perilaku Generasi Z di dunia kerja, dimana pentingnya menyediakan pekerjaan yang bermakna untuk dapat mempertahankan Generasi Z di dalam organisasi.

Kata kunci : kebermaknaan kerja, intention to stay, Generasi Z