

INTISARI

Dalam beberapa tahun terakhir, dunia kerja global menghadapi perubahan mendasar akibat dominasi Generasi Z di berbagai sektor industri. Dominasi Generasi Z memiliki implikasi signifikan terhadap dinamika sosial, ekonomi, dan budaya di Indonesia, mengingat karakteristik unik mereka yang berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi Z memiliki karakteristik unik yang berbeda dengan generasi sebelumnya, terutama dalam hal loyalitas terhadap organisasi. Kebermaknaan kerja merupakan persepsi individu terhadap nilai, tujuan, dan kontribusi dari pekerjaan yang dijalankan, yang dapat memengaruhi tingkat keterlibatan emosional dan komitmen terhadap jalur karir. Dalam konteks generasi muda, khususnya Generasi Z, kebermaknaan kerja menjadi faktor penting karena kelompok ini menunjukkan karakteristik unik seperti pencarian makna, keinginan akan fleksibilitas, serta kecenderungan rendah terhadap loyalitas jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami bagaimana kebermaknaan kerja dapat mendorong keterlibatan dan komitmen karir mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kebermaknaan kerja terhadap komitmen karir dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Data primer dikumpulkan melalui survei terhadap 153 karyawan Generasi Z yang bekerja di sebuah lembaga pelatihan profesional di sektor pariwisata di Yogyakarta. Analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karir, baik secara langsung maupun tidak langsung. Keterikatan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan tersebut, yang menunjukkan bahwa keterlibatan emosional karyawan dapat memperkuat efek kebermaknaan kerja terhadap komitmen karir jangka panjang.

Kata kunci: Kebermaknaan Kerja, Keterikatan Kerja, Komitmen Karir,

ABSTRACT

In recent years, the global workforce has undergone significant changes due to the growing dominance of Generation Z across various industries. This generational shift has had substantial implications for the social, economic, and cultural landscape in Indonesia, particularly due to Generation Z's distinct characteristics, including lower organizational loyalty. Meaningful work defined as an individual's perception of the value, purpose, and contribution of their job can influence emotional engagement and long-term career commitment. In the context of younger employees, especially Generation Z, meaningful work becomes essential as this group tends to seek purpose, flexibility, and is less inclined toward long-term loyalty. Organizations must therefore understand how meaningful work fosters both engagement and career commitment. This study aims to examine the effect of meaningful work on career commitment, with work engagement serving as a mediating variable. A quantitative research method was employed, using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Primary data were collected through a survey of 153 Generation Z employees at a professional training institution in the tourism sector in Yogyakarta. The analysis was conducted using SmartPLS software. The results show that meaningful work positively influences career commitment both directly and indirectly. Work engagement acts as a partial mediator, indicating that emotional involvement can strengthen the impact of meaningful work on long-term career commitment.

Keywords: *Meaningful Work, Work Engagement, Career Commitment*