



INTISARI

Temuan sejumlah penelitian di dunia dengan berbagai setting organisasi/perusahaan menunjukkan tingkat *work engagement* angkatan kerja generasi millennial yang paling rendah dibandingkan angkatan kerja generasi lainnya (Generasi X dan *baby boomers*). Kondisi yang sama terkait rendahnya *work engagement* generasi millennial ditemukan juga di Indonesia. Hal tersebut tentu saja perlu mendapatkan perhatian lebih serius. Tahun 2025 angkatan kerja generasi millennial akan mendominasi dunia kerja sampai 75%. Dengan menggunakan kerangka teoritis Model *Job-Demands-Resources* (JD-R) secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk menguji model *work engagement* yang paling cocok bagi angkatan kerja generasi millennial yang bekerja di BUMN. Model ini melibatkan variabel *leader-member exchange*, *job crafting* dan *person-job fit* sebagai variabel prediktor dan variabel *meaningful work* sebagai mediator. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (N= 318) dan data dikumpulkan dengan menggunakan skala. Metode analisis data yang digunakan untuk uji kecocokan model yaitu Model Persamaan Struktural atau *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasilnya menunjukkan bahwa (1) model *work engagement* yang ditawarkan untuk angkatan kerja generasi millennial terbukti fit, (2) *meaningful work* memberikan pengaruh langsung secara kuat terhadap *work engagement* (3) *meaningful work* berperan sebagai mediator untuk hubungan *job crafting*, *person-job fit* dengan *work engagement* (4) peran mediasi *meaningful work* untuk hubungan *leader-member exchange* dengan *work engagement* signifikan tetapi arahnya negatif (5) untuk kelompok karyawan dengan tingkat *work engagement* tinggi, *leader-member exchange* tidak memiliki pengaruh pada *meaningful work* maupun tingkat *work engagement* mereka

Kata kunci: *Work engagement, meaningful work, person job fit, job crafting, leader-member exchange dan generasi millennial.*



ABSTRACT

Researchers found that millennials have the lowest rate of work engagement compared to other generations (generation X and Baby-Boomers). This phenomenon occurs in various working setting and countries. In 2025 millennials will dominate, up to 75% of the labour force. Therefore it is necessary to scientifically inquire deeper on this generation. This research adopts Job Demand Resources Model (JD-R) as theoretical framework. It specifically aims to analyse the most suitable work engagement model among millennials who work at state owned companies. Predictor variables in this research are: leader-member exchange, job crafting and person-job fit; and meaningful work as mediator variable. This quantitative research (N=318) uses scaling for data collection and Structural Equation Model (SEM) to test the data. This research found: (1) work engagement model fits to the millennials in state owned company; (2) meaningful work has direct significant impact to work engagement; (3) meaningful work serves as mediator between job crafting, person-job fit and work engagement (4) meaningful work plays as negative mediator between leader-member exchange and work engagement (5) for group with high engagement level, leader-member exchange has no direct as well as indirect effect for work engagement.

Keywords: *Work engagement, meaningful work, person job fit, job crafting, leader-member exchange, millennial generation workforce*