

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **5.1 Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil temuan pada penelitian terkait “Gambaran *Meaning of Work* pada *New Entry Level Workers* Generasi Z” adalah ketiga aspek dari *meaning of work* tampak pada ketiga informan, dimana ketiga aspek tersebut adalah *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation*. Artinya ketiga informan dapat dikatakan memiliki *meaning of work* yaitu perasaan kebermaknaan dalam menjalani pekerjaannya sehingga mampu memberikan kontribusi secara maksimal bagi pekerjaannya ( Steger et al., 2012). Tentunya aspek-aspek tersebut tidak berdiri begitu saja, namun ada faktor-faktor yang mendasari, dan ketiga informan memaparkan aspek-aspek serta faktor-faktor dengan hasil yang sebagian besar berbeda antara satu dengan yang lain berdasar pada pengalaman subjektif setiap informan.

Ketiga informan berasal dari perusahaan yang berbeda-beda, dengan bidang yang berbeda-beda. Perusahaan tempat informan bekerja merupakan perusahaan yang memberikan informan fasilitas penunjang secara finansial dan non-finansial seperti THR, BPJS, BPJK, fasilitas olahraga, dan juga beberapa *training* yang bisa mengasah kemampuan informan selama bekerja. Di dalam perusahaan tersebut juga memiliki *values* atau nilai yang harus informan jalani. Setiap informan memiliki setidaknya satu dari sekian *values* yang sejalan dengan perusahaan, seperti pada informan G yang memiliki nilai untuk bekerja dengan produktif dan profesional juga sejalan dengan perusahaannya yang memiliki nilai untuk memberikan yang terbaik dan berintegritas. Begitu juga dengan informan T yang memiliki nilai untuk bersikap jujur dalam bekerja juga sejalan dengan perusahaan yang memiliki nilai kejujuran, serta informan J yang memiliki prinsip untuk bekerja tanpa terpaksa dan menganggap segala tugas sebagai hal baru mencerminkan nilai optimal dan perubahan di perusahaan. Adanya kesamaan nilai perusahaan dengan nilai kerja yang dimiliki oleh informan membuat terbentuknya kebermaknaan pada diri informan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Rosso et al (2010) bahwa

adanya nilai dalam suatu perusahaan akan memberikan struktur tujuan yang jelas, para karyawan juga harus bisa menerima konsekuensi bahwa mereka harus bertindak sesuai dengan sistem nilai yang ada di perusahaan sehingga karyawan di perusahaan tersebut cenderung menganggap pekerjaan mereka lebih bermakna karena adanya kebaikan perilaku seseorang dan memberikan rasa yakin bahwa seseorang bertindak sesuai dengan dasar nilai fundamental.

*Meaning of work* atau makna kerja yang ada pada diri informan tampak pada aspek-aspek yang muncul pada ketiga informan. Berawal pada aspek *positive meaning in work* yang menceritakan bahwa pemaknaan positif yang dimiliki individu terkait pengalaman subjektif sebagai dasar melakukan pekerjaan, sehingga individu menilai pekerjaannya penting. Di aspek pertama ini informan memandang pekerjaan secara subjektif, informan G memandang pekerjaannya sebagai berkat karena informan memiliki prinsip untuk selalu bersyukur. Sedangkan informan T memandang pekerjaannya bagaikan merajut yang menemui banyak pelajaran, pandangan informan tersebut dipengaruhi oleh adanya keinginan belajar pada diri informan. Berbeda dengan informan J yang memandang pekerjaannya sebagai tahap menuju kedewasaan Ketiga informan memandang pekerjaan yang mereka jalani adalah sesuatu yang penting, dan akhirnya ketiga informan juga mengandalkan pengalaman kerja yang sebelumnya, bekal *training*, atau pengalaman dari komunitas mereka sebagai pedoman kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Mulyati, (2020) yang menyatakan bahwa ada keterkaitan antara perspektif individu yang memandang pekerjaannya penting dan individu yang mengandalkan pengalaman subjektifnya akan membentuk kebermaknaan kerja. Selanjutnya pada aspek yang kedua yaitu *meaning making through work* yang menjelaskan bahwa adanya kesamaan antara makna pekerjaan dan kehidupan yang dimiliki individu, selain itu pada aspek ini menggambarkan bahwa pekerjaan berdampak bagi perkembangan kehidupan pribadi individu. Ketiga informan memiliki keinginan untuk mengejar kemampuan baru atau mengasah kemampuan yang ada, serta adanya keinginan untuk naik ke jenjang yang lebih tinggi. Pada aspek ini didefinisikan bahwa adanya keinginan individu bekerja tidak hanya mengejar materi, namun mengejar kebutuhan aktualisasi diri (Mufidah et al., 2020). Pekerja

biasanya mengejar kebutuhan aktualisasi diri dalam bekerja yaitu untuk mampu menjadi apa yang diinginkan atau mampu mengejar potensi yang diinginkan.

Pekerjaan yang dijalani ketiga informan juga membawa dampak kepada kehidupan pribadi mereka, yaitu adanya koneksi yang lebih luas dari yang mereka dapatkan. Hal tersebut terjadi bukan karena faktor yang ada, melainkan karena *Job description* yang dijalani individu. Ketiga informan memiliki *Job description* yang mengharuskan mereka bertemu dengan orang baru setiap harinya. Informan G seorang CSO yang harus bertemu nasabah baru setiap harinya, informan T seorang staf HRD yang mengharuskan ia menemui kandidat baru setiap harinya, sedangkan informan J adalah seorang sales *engineer* yang mengharuskan ia bertemu *customer* baru setiap harinya. Selain itu, pada aspek ini juga menggambarkan keselarasan *meaning* pada kehidupan pribadi informan, dengan *meaning* terhadap pekerjaannya. Informan G dan T memandang pekerjaannya sebagai rencana dari Tuhan dan juga tempat informan bisa menjadi penyalur berkat. Hal ini dipengaruhi oleh sisi spiritual yang mereka miliki, yaitu memusatkan diri pada Tuhan dengan cara berdoa. Berdoa adalah suatu hal yang terbukti dapat meningkatkan semangat kerja pada individu, dimana doa ini dapat meningkatkan kontribusi, ketahanan, dan kinerja seseorang (Vasconcelos, 2010). Hal itu lebih terlihat pada diri informan J juga memiliki sisi spiritual, namun ia tidak memandang pekerjaannya sebagai suatu berkat, ia memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang harus dijalani dengan rasa berani, hal itu sejalan dengan prinsip yang ia pegang selama bekerja, dan ia berhasil untuk memberikan kontribusi lebih di pekerjaannya.

Ketiga, adalah aspek *greater good motivation*, di aspek ini seluruh informan mampu memberikan kontribusi kepada pekerjaannya. Informan G dan T mampu menjalankan tugasnya dengan baik sesuai standar yang ditentukan, hal itu dipengaruhi oleh motivasi yang mereka miliki, dan juga prinsip yang mereka pegang. Bahkan informan J memberikan hal lebih dari yang seharusnya, informan J rela untuk melakukan *home call* kepada *customernya* dengan membawakan buah atau menjenguk *customernya* yang sedang sakit. Hal itu ia lakukan tanpa suruhan, dan tanpa ada imbalan. Apa yang informan J lakukan bisa terjadi karena informan memegang nilai untuk menjalani pekerjaannya tanpa terpaksa. Martela dalam You

et al., (2021) menceritakan bahwa seseorang yang memaknai pekerjaannya akan berkontribusi terhadap pekerjaannya melampaui kepentingan pribadi. Sama halnya dengan apa yang dilakukan informan J yaitu melakukan kegiatan *home call* tanpa adanya imbalan tambahan. Hal ini juga diperkuat oleh Martela bahwa kontribusi yang dimaksud adalah kontribusi di luar tingkat individu atau pribadi.

Di balik gambaran positif *meaning of work* pada diri individu, ada salah satu informan yang memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang buruk yaitu Informan G yang merasa malas dengan tugas tertentu dan merasa tidak adil dengan tugas tambahan membuat informan memandang pekerjaannya sebagai penyita waktu pada aspek *positive meaning in work*, informan T juga memiliki kesamaan dimana pada aspek *meaning making through work*, informan merasa takut ketika mendapat tugas pekerjaan yang banyak. Gambaran negatif tersebut hanya terjadi di awal masa bekerja saja, saat ini informan lebih memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang lebih positif, tentunya hal tersebut juga dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berbeda dengan informan J yang memiliki tugas tambahan dan merasa keberatan dengan hal tersebut, namun tidak memberikan dampak negatif terhadap aspek *meaning of work*. Justru informan J merasa senang dengan pekerjaan yang ia jalani, dan ia merasa tugas pekerjaannya bisa mengasah kemampuan yang dimiliki, begitu juga dengan sisi lain informan T yang merasa senang dengan tugas yang ada karena bisa mendapat ilmu baru.

Gambaran *meaning of work* pada ketiga informan terjadi karena adanya faktor-faktor yang membuat informan bisa bertahan di perusahaan tersebut hingga hampir satu sampai dua tahun. Menurut salah satu penelitian Ozkan dan Solmaz (2015) yang mengatakan bahwa lingkungan sosial merupakan faktor utama yang menjadi pertimbangan Generasi Z dalam memilih tempat kerja. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan yaitu terbukti bahwa ketiga informan yang merupakan Generasi Z memilih untuk bertahan di tempat kerja karena mereka mendapat lingkungan sosial yang menyenangkan. Mereka mendapat rekan kerja dan atasan yang memiliki hubungan baik. Dimana rekan kerja mereka memberikan *support* ketika informan mengalami kesulitan, tidak hanya itu bahkan rekan kerjanya juga memiliki sifat humoris yang bisa menghibur informan.

Atasan informan juga memiliki sifat kepemimpinan yang membuat informan betah dalam pekerjaannya, dimana ia mendapatkan arahan serta bimbingan dari atasannya selama mengerjakan tugas, serta atasan informan juga memberikan kepercayaan kepada informan untuk melaksanakan tugasnya atau membimbing junior staf yang ada. Menurut Juniartika et al., (2023), Generasi Z akan memaknai pekerjaannya ketika atasan mereka dapat mendengarkan aspirasinya dan bisa menyesuaikan dengan karakter Generasi Z tersebut, dalam kata lain atasan bisa bersifat terbuka. Hal tersebut terjadi pada ketiga informan yang mendapat kepercayaan untuk menjalankan tugas, maupun kepercayaan untuk memeriksa tugas rekan kerjanya.

Generasi Z memiliki harapan untuk dibimbing oleh atasannya dan bisa menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekannya, sehingga mereka mendapatkan lingkungan kerja yang menyenangkan (Tewari & Bhattacharyya, 2017). Podolny et al., dalam Rosso et al. (2010) juga mengungkapkan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk atau mempengaruhi makna kerja, dimana para pemimpin yang memiliki bentuk kepemimpinan transformasional (lebih menekankan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi) akan dapat menginspirasi bawahannya untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan, misi, atau visi, namun berbeda dengan penelitian ini dimana pemimpin tidak menunjukkan adanya bentuk kepemimpinan seperti itu, dan hanya memberikan bimbingan atau arahan kepada bawahannya. Mereka tetap menganggap bahwa hubungannya dengan pemimpinnya cukup baik dan membuat mereka merasa nyaman. Kemudian berkaitan dengan rekan kerja, hubungan interpersonal yang erat dengan rekan kerja dapat memberi dampak positif pada persepsi kebermaknaan kerja karena dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengekspresikan diri mereka (Kahn dalam Rosso et al., 2010).

*Meaning of work* juga dapat terbangun karena adanya dukungan dari orang-orang terdekat dari diri individu. Menurut Brief & Nord dalam Rosso et al., (2010), keluarga dapat meningkatkan makna positif dari pekerjaan ketika keluarga memberikan dukungan, kekaguman, meluangkan waktu, dan juga berbagi informasi. Sejalan dengan pernyataan tersebut, pada ketiga informan memiliki

dukungan dari keluarga, biasanya mereka berbagi cerita atau permasalahan yang dihadapi selama bekerja, sehingga respon keluarga mereka adalah memberikan semangat, saran, bahkan nasehat atau wejangan. Ketiga informan sama-sama mengikuti komunitas keagamaan, namun hanya informan T dan J yang mengungkapkan adanya dukungan dari komunitas. Informan T dan J juga mendapat dukungan dari komunitas Gereja yang mereka ikuti, kedua informan melakukan *sharing* atau berbagi cerita dengan teman komunitasnya sehingga mendapatkan dukungan berupa semangat ataupun dukungan doa. Adanya dukungan dari komunitas, khususnya komunitas keagamaan akan membuat seseorang lebih memaknai pekerjaannya karena adanya proses psikologis dan sosial yang membuat individu akan merasa bahagia dan sejahtera (Myers & Diener dalam Rosso et al., 2010).

Adanya faktor berupa dukungan baik dari rekan kerja, atasan, keluarga atau komunitas memunculkan aspek-aspek *meaning of work*. Faktor di atas merupakan faktor *the others*. Dukungan tersebut juga membuat informan merasa senang dan tenang menjalani pekerjaan karena ketika mengalami permasalahan, ada orang yang membantu. Begitu juga dengan dukungan keluarga yang diperoleh membuat informan lebih tenang menjalani pekerjaannya. Pernyataan tersebut sejalan dengan salah satu penelitian dari Rosso et al., (2010), bahwa keluarga bisa saja menjadi beban atas pekerjaan individu jika individu dituntut dari segi waktu, ekonomi, maupun energi, namun keluarga dapat juga meningkatkan makna positif melalui dukungan kepada individu. Hubungan kerja yang baik di tempat kerja tersebut juga membuat informan mampu mencairkan suasana di kantor seperti menghibur rekan kerja, dan saling berbagi *insight*. Hal yang dialami informan tersebut sejalan dengan salah satu penelitian yang mengatakan bahwa adanya interaksi sosial atau dukungan akan menjadi hal penting yang membentuk rasa kebermaknaan dalam bekerja (Bailey et al., 2017). Selain itu, rasa kebermaknaan atau *meaning* tumbuh karena adanya keanggotaan dan interaksi dengan orang lain, karena dari interaksi sosial membuat seseorang belajar terkait hal baru (You et al., 2021).

Selain dari sisi eksternal, adapun pembentuk *meaning of work* pada individu terjadi karena hal-hal yang ada dalam diri individu tersebut, seperti motivasi

internal, nilai, dan kepercayaan. Terbentuknya motivasi internal atau instrinsik yang membangun makna kerja terjadi ketika individu mengalami penafsiran kesesuaian antara aktivitas kerja dan konsep diri individu (Rosso et al., 2010). Hal tersebut tampak pada diri ketiga informan yang memiliki motivasi internal seperti membangun cita-cita, membeli rumah/ mobil, keinginan untuk belajar, dan keinginan untuk membanggakan orang tua yang dimana hal tersebut juga sejalan dengan *belief* ketiga informan bahwa pekerjaan adalah penunjang masa depan sehingga ada kesesuaian antara motivasi dan aktivitas yang mereka kerjakan. Dari pekerjaan, mereka dapat menghasilkan gaji dan insentif lainnya untuk mendukung masa depan mereka. Ketiga informan juga memiliki nilai atau prinsip yang digunakan selama bekerja seperti informan G yang memiliki prinsip untuk bersyukur, bersikap profesional, dan produktif selama bekerja. Informan T memiliki prinsip untuk jujur, dan informan J memiliki prinsip untuk bekerja tanpa terpaksa dan menganggap tugas pekerjaan sebagai hal baru. Prinsip yang dimiliki ketiga informan sejalan dengan masing-masing nilai perusahaan yang artinya setiap informan memiliki *meaning of work*. Pada penelitian ini juga terdapat keunikan yang tampak pada diri informan yaitu adanya sisi spiritual yang dimiliki informan, ketiga informan memusatkan dirinya kepada Tuhan. Ketiga informan mengawali pekerjaannya dengan berdoa, dan juga informan G mengatakan bahwa Tuhan yang memberi dukungan selama informan bekerja. Organisasi atau perusahaan yang mampu memberikan peluang pada anggotanya untuk mengembangkan sisi spiritualitas di tempat kerja atau pemberdayaan psikologis dapat membuat karyawannya memiliki energi dan membawa potensi terbaiknya ke dalam pekerjaan (Mulyati, 2020). Ditinjau dari salah satu penelitian, seharusnya laki-laki memiliki sisi spiritualitas atau keagamaan yang tinggi dibandingkan dengan perempuan (Krisna Dewi & Ari Prasetya, 2020), namun hal itu berbeda dengan hasil penelitian dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa informan G dan T yang merupakan seorang perempuan lebih memandang penting sisi spiritualitas, dibandingkan dengan informan J.

Pada pemaparan aspek *meaning of work*, juga terdapat sisi negatif yang muncul dari diri informan, seperti memandang pekerjaan sebagai penyita waktu dan

adanya perasaan takut mengerjakan tugas. Hal tersebut terjadi karena faktor *work context* atau konteks pekerjaan. Informan G memiliki tugas untuk mengerjakan data-data nasabah, namun ada satu pekerjaan yang membuat informan G malas yaitu ketika mengurus rekening giro badan karena pekerjaannya memakan waktu yang cukup lama. Informan G dan J juga merasa tidak adil dengan tugas tambahan yang diberikan karena mereka merasa hanya menjalankan sendirian, dan juga merasa tumpukan tugasnya semakin banyak. Sedangkan informan T merasa senang ketika mengerjakan tugas kantor karena ia bisa mendapatkan ilmu baru, namun di sisi lain informan juga merasa tertekan ketika mendapat tumpukan tugas yang harus dikerjakan bersamaan. Faktor *work context* memiliki pengaruh bagi *meaning of work* yaitu seharusnya pekerjaan dapat membuat seseorang memiliki otonomi yang tinggi, kompetensi yang beragam sehingga berpengaruh pada kebermaknaan kerja (Rosso et al., 2010).

Selain dari faktor-faktor di atas, terbentuknya *meaning of work* pada diri informan dapat terjadi karena adanya perbedaan jenis kelamin. Menurut salah satu penelitian, laki-laki dalam bekerja cenderung dipengaruhi oleh faktor internal seperti memiliki dorongan untuk bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan. Berbeda dengan perempuan yang cenderung tidak stabil dan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja (rekan kerja). Jika lingkungan kerja kurang baik, sikap kerja seorang laki-laki akan tetap fokus pada pendiriannya, sedangkan partisipan perempuan cenderung melakukan konformitas. Penelitian ini juga menyatakan bahwa wanita dengan usia 19 tahun ke atas cenderung lebih melakukan konformitas yang tinggi (Krisna Dewi & Ari Prasetya, 2020). Dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, informan laki-laki lebih cenderung memaknai pekerjaannya sebagai *calling* dan lebih berkontribusi lebih pada perusahaannya. Berbeda dengan kedua informan perempuan yang memaknai pekerjaannya sebagai jenjang karir.

Adanya aspek-aspek yang terbentuk pada *meaning of work*, dapat disebabkan oleh *job orientation work*. Artinya, pada informan G dan T yang memiliki *career orientation* karena ingin mendapatkan jenjang karir dan mengasah kemampuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor keinginan belajar yang tinggi,



mengejar mimpi, dan akhirnya mempengaruhi aspek-aspek yang muncul seperti memandang pekerjaan sebagai tempat belajar dan kontribusi untuk naik ke jenjang karir. Pengaruh tersebut juga dikatakan oleh ( Wrzesniewski et al dalam Rosso et al., 2010), yaitu orientasi kerja seseorang dapat membentuk makna yang mereka buat dalam pekerjaan. Orientasi kerja pada diri individu memberikan gambaran bagaimana mereka memahami apa arti pekerjaan mereka dan bagaimana mereka cenderung melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan orientasi kerja, dan alasan mereka bekerja (Peterson et al dalam Rosso et al., 2010). Maka dari itu, informan G dan T juga memiliki alasan bekerja yaitu untuk mendapatkan uang dan membangun masa depan. Begitu juga pada informan J yang memiliki *calling orientation* dapat terjadi karena ia mencintai pekerjaannya atau hal itu yang membuat munculnya *calling* sehingga ia memberikan inisiatif lebih yang tidak diberi imbalan pada pekerjaannya. Individu yang menganggap pekerjaan sebagai *calling* akan meningkatkan perasaan *meaningnya*, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. (Steger et al., 2012). Mereka yang memandang pekerjaannya sebagai *calling* juga akan memberikan kontribusi dan pengaruh positif yang lebih baik di lingkungan kerjanya. Adanya kebermaknaan kerja pada diri individu dapat mengerahkan potensi individu secara maksimal, terlebih pada Generasi Z yang memiliki karakter memandang masa depan, mereka dapat loyal terhadap pekerjaannya (Juniartika et al., 2023).

Berbagai aspek *meaning of work* yang dipengaruhi oleh faktor-faktornya menghasilkan sebuah performa yang dimiliki ketiga informan. Informan G memiliki performa yang baik sejauh ini yaitu adanya peningkatan. Informan T juga penilaiannya sejauh ini sudah cukup baik, namun masih ada yang perlu diperbaiki karena informan mendapat banyak tugas baru yang belum pernah ia temui sebelumnya. Sedangkan informan J sudah mendapat performansi yang bagus melalui apresiasi yang diperoleh dari *customer* atas hasil kerjanya.

Berdasarkan penjabaran di atas, penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan. Adapun kekurangan pada penelitian ini yaitu peneliti sulit untuk mendapat jawaban maksimal dari setiap informan karena terkadang selama proses *interview* terdapat gangguan yang dialami oleh informan. Kekurangan tersebut

dapat berdampak pada jawaban yang informan berikan yaitu jawaban yang singkat, seadanya, dan juga berulang dari jawaban sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga memiliki kekurangan dari segi teknis yaitu sistem pertemuan dengan informan ketika melakukan wawancara, dimana wawancara dilakukan secara *online*, *call WA*, dan bertemu di tempat yang kurang kondusif sehingga berdampak pada konsentrasi dan fokus informan.

## **5.2 Refleksi Penelitian**

Penelitian yang berjudul “Gambaran *Meaning of Work* Pada Generasi Z yang memakan waktu beberapa bulan untuk diselesaikan, peneliti menemukan beberapa permasalahan dan juga pembelajaran baru. Pada pengerjaan bab 1-3, peneliti sempat mengalami kebingungan untuk membuat keunikan pada tema penelitian. Peneliti juga mengalami kesulitan untuk mencari jurnal pendukung terkait *meaning of work* pada Generasi Z karena minimnya penelitian terkait *meaning of work* di Indonesia sehingga memakan waktu yang cukup lama untuk mengerjakan latar belakang dan fenomena pada bab 3. Peneliti memanfaatkan berbagai situs yang bisa digunakan untuk mencari jurnal, buku, atau artikel, hingga akhirnya peneliti lebih banyak menggunakan artikel yang terpercaya untuk mengangkat fenomena terkait *meaning of work* pada Generasi Z karena fenomena tentang Generasi Z lebih *terupdate* pada artikel. Di pengerjaan bab 1-3 peneliti juga mendapat pembelajaran yaitu peneliti menjadi lebih tahu bagaimana karakter Generasi Z dalam bekerja sesuai dengan fenomena yang terjadi di zaman saat ini, banyak dari mereka yang memilih bekerja dengan mempertimbangkan beberapa hal. Peneliti yang merupakan Generasi Z juga dapat belajar untuk berani bersikap berbeda dari mayoritas Generasi Z yang ada, dan mengambil sisi positifnya seperti ambisi yang besar dalam meraih sesuatu.

Pada pengerjaan bab 4-5 peneliti juga menemui berbagai permasalahan seperti sulit menghubungi informan untuk melakukan wawancara lanjutan. Peneliti juga sulit untuk bertemu secara langsung dengan informan karena jarak rumah informan yang jauh, dan informan menolak untuk bertemu dan memilih *online*. Peneliti juga menyadari bahwa tema *meaning of work* adalah suatu hal yang mendalam pada diri individu sehingga perlunya pengkondisian yang sesuai untuk

mendapatkan jawaban yang mendalam dari diri informan. Peneliti merasa bahwa selama proses wawancara, ketiga informan hanya menjawab secara normatif, dan tidak mendalam. Peneliti merasa sulit untuk membuat informan bisa mengungkapkan isi hati dan pemikiran informan secara detail tanpa adanya suasana rileks. Sedangkan dari segi teknis, secara keseluruhan peneliti juga kurang teliti dalam membahasakan atau mencari kata-kata yang sesuai agar mudah dibaca.

Secara keseluruhan pengerjaan skripsi, peneliti mendapat pembelajaran baru dan sudut pandang baru terhadap pekerjaan, dari penelitian ini saya menyadari bahwa pekerjaan harus dijalani dengan sepenuh hati, dan pekerjaan bukanlah sekedar rutinitas yang dijalani begitu saja. Jika kita menganggap pekerjaan sebuah rutinitas yang dijalani begitu saja, maka mungkin fisik kita hidup tapi jiwa kita mati. Oleh karena itu kita harus menjalani dengan hati agar jiwa kita hidup di pekerjaan kita, begitu juga sebaliknya. Selain itu peneliti juga jadi mengetahui bahwa Generasi Z memiliki daya juang untuk bisa meraih kesuksesan yang mereka inginkan. Generasi Z adalah generasi yang tidak tinggal diam ketika berada pada posisi yang tidak memuaskan bagi mereka. Bagi diri peneliti, selama pengerjaan periode bab 4-5 juga mengajarkan peneliti untuk bisa membagi waktu dengan baik serta beradaptasi dengan baik karena peneliti mengerjakan skripsi sembari melakukan program magang. Ketika peneliti berada di posisi tersebut, sulit bagi peneliti untuk dapat membagi waktu karena jam magang yang memakan waktu hingga 8 jam per hari, dan juga kondisi lingkungan yang ramai tidak bisa membuat peneliti menjadi konsentrasi.

### 5.3 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas, ketiga informan memiliki *meaning of work* dengan faktor penyusun dan aspek penentu yang berbeda-beda. *Meaning of work* sendiri merupakan perasaan yang dimiliki oleh individu dengan memaknai pekerjaan yang mereka jalani. *Meaning of work* yang muncul pada diri informan disebabkan oleh adanya faktor internal, eksternal, dan juga faktor konteks tugas. Ketiga faktor tersebut memberikan pengaruh pada munculnya aspek *meaning of work* pada diri individu, yaitu *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation*. Dimana faktor internal seperti motivasi, nilai, dan kepercayaan membuat informan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang penting, hingga mampu memberikan kontribusi yang lebih. Faktor eksternal juga memberikan pengaruh pada munculnya aspek, dimana dukungan serta hubungan baik yang dimiliki informan dapat membuat perasaan informan lebih tenang selama bekerja.

Selain itu, ada faktor yang memberikan dampak negatif pada aspek *meaning of work* yaitu faktor *work context*. Faktor ini membuat informan memandang pekerjaannya sebagai penyita waktu dan juga membuat informan merasa takut menjalani pekerjaannya karena ada beberapa tugas yang durasi pengerjaannya cukup lama sehingga membuat informan malas, dan juga tugas tambahan yang membuat informan merasa keberatan. Namun hal tersebut tidak menjadi penghalang bagi informan untuk memaknai pekerjaannya sebagai suatu hal yang penting, informan tetap dapat memberikan kontribusi dan performa yang baik untuk pekerjaannya. *Meaning of work* yang dimiliki informan juga tergambar pada *job orientation work* yang informan miliki yaitu *career* dan *calling*. Sehingga dari *meaning of work* yang ada pada diri informan diperoleh melalui nilai yang sejalan dengan perusahaan, dukungan, dan juga bagaimana cara mereka memandang tugas pekerjaan.

### 5.4 Saran

Berikut beberapa saran yang bisa peneliti berikan dengan melihat kembali hasil penelitian yang telah dilakukan:

1. Bagi *New Entry Level Workers*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga informan memaknai pekerjaan yang dimiliki dengan mempertahankan atau mengembangkan faktor-faktor seperti motivasi internal, prinsip, sisi spiritual, maupun dukungan dari pihak luar sehingga mereka dapat memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan. Peneliti berharap *new entry level workers* lainnya dapat membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun orang terdekat, diharapkan juga *new entry level workers* dapat serius menjalani pekerjaan dan memberikan hasil yang terbaik dalam tugasnya.

## 2. Bagi perusahaan kelas besar, menengah, dan kecil.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *new entry level workers* Generasi Z memiliki *meaning of work* ketika bekerja di perusahaan kelas besar karena lingkungan yang nyaman, dan juga *benefit* yang diberikan. Namun perusahaan kelas besar dapat mempertahankan kondisi tersebut, dan memperbaiki spesifikasi tugas setiap pekerjaannya agar terbagi secara adil. Bagi perusahaan kelas kecil dan menengah dapat membangun lingkungan perusahaan yang nyaman seperti menghadirkan seorang pemimpin yang mengayomi, dan membuat setiap rekan kerja saling mendukung satu sama lain sehingga setiap individu dapat memaknai pekerjaannya.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik serupa, peneliti menyarankan untuk dapat mengajukan pertanyaan yang lebih mendalam terkait gambaran *meaning of work* pada diri individu, serta mempertanyakan latar belakang individu secara detail agar mendapat informasi lebih detail. Peneliti juga mengalami kekurangan untuk mendapat kepastian informasi dari informan sehingga peneliti selanjutnya harus mempertegas kalimat pertanyaan dan tidak mengulang pertanyaan yang sudah diberikan. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat membuat kondisi menjadi lebih rileks agar informan dapat menyampaikan jawaban secara mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, G. N., & Pongtuluran, Y. (2019). Kinerja yang dipengaruhi karakteristik individu dan organisasi serta gaya kepemimpinan karyawan swasta Performance influenced in individual characteristics and organizations and private employee leadership styles. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 237–245.
- Agung, A. (2023). Perusahaan Pilihan Generasi Z. *Kompas.Com*. <https://money.kompas.com/read/2023/03/02/155544626/perusahaan-pilihan-generasi-z?page=all>
- Angkatan kerja produktif melimpah. (2021). *Kominfo*. <https://www.kominfo.go.id/content/detail/33004/angkatan-kerja-produktif-melimpah/0/artikel>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2017). The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*, 27(3), 416–430. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.11.001>
- Baldonado, A. M. (2018). Leadership and Gen Z: Motivating Gen Z Workers and Their Impact to the Future. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(1), 56–60. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0601008>
- Bayu, D. J. (2020). Covid-19 Job Report. *Databoks*, 1–36. <https://www.jobstreet.co.id/en/cms/employer/wp-content/themes/jobstreet-employer/assets/report/covid-19-job-report-id/JobStreet-COVID-19-JOB-REPORT-INDONESIA-FINAL-27082020.pdf>
- Berger, C. (2022). *Gen Z workers will be 30% of the workforce by 2030—here’s what they want from their employers*. *Fortune*. <https://fortune.com/2022/05/27/gen-z-workers-want-flexibility-at-work/>
- BPS. (2022). *Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Golongan Umur dan JenisKegiatan*. <https://www.bps.go.id/statictable/2016/04/04/1904/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-golongan-umur-dan-jenis-kegiatan-selama-seminggu-yang-lalu-2008---2022.html>
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Memahani Generasi Z Indonesia.

- International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(3), 245–252.
- Efendi, S. (2019). Peran Human Capital Bagi Keunggulan Kompetitif Organisasi: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Kelola: Jurnal Ilmu Sosial*, 2(2), 11–18. <https://doi.org/10.54783/jk.v2i2.406>
- Endri. (2022). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 32(23), 2342–2356.
- Firdiansyah, A. (2022). 4 Karakteristik Generasi Z saat Masuk Dunia Kerja. Glints. <https://glints.com/id/lowongan/generasi-z-masuk-dunia-kerja/#.ZETMZXZBzre>
- Gomez, K. & K. B. (2018). Welcome to generation war. *National Interest*, August. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/consumerbusiness/welcome-to-gen-z.pdf>.
- Hasan, M. (2022). *Pekerjaan Tidak Sesuai Ekspektasi, Resign atau Bertahan?* Jobs.Id. <https://blog.jobs.id/resign-atau-bertahan/>
- Hastini, L. Y., Fahmi, R., & Lukito, H. (2020). Apakah Pembelajaran Menggunakan Teknologi dapat Meningkatkan Literasi Manusia pada Generasi Z di Indonesia? *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 10(1), 12–28. <https://doi.org/10.34010/jamika.v10i1.2678>
- Indeed. (2023). *What Is an Entry-Level Job?* <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/what-is-an-entry-level-job>
- Iprobe. (2022). 9 Macam Bidang Entry Level Job di Dunia Kerja, Fresh Graduate Perlu Tahu! BroadwaysHR. <https://broadwayshr.com/blog/entry-level-adalah/>
- Ismarani, D. (2017). *Pekerjaan Entry Level (Karyawan Pemula) yang Sedang Banyak Dibutuhkan di Dunia.* Rencanamu. <https://rencanamu.id/post/karier/pekerjaan-entry-level-karyawan-pemula-yang-sedang-banyak-dibutuhkan-di-dunia>
- Juniartika, R., Utami, S. E., & Ihsani, H. (2023). Pengaruh Kebermaknaan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja pada Karyawan Generasi Z di Kota Padang. *Psyche 165 Journal*, 16, 155–160. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.267>

- Karnadi, A. (2022). *Survei: 84% Pekerja RI Berencana Resign 6 Bulan ke Depan*.  
<https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/survei-84-pekerja-ri-berencana-resign-6-bulan-ke-depan>
- Kasmawati, Y. (2017). Human Capital dan Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(4), 265–280.
- Krisna Dewi, D. A., & Ari Prasetya, B. E. (2020). Kebermaknaan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan PT Primayudha. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v4i1.3194>
- Kuswarno, E. (2009). *Metodologi Penelitian Komunikasi Fenomenologi; Konsep, Pedoman, dan Contoh Penelitian*. Widya Padjajaran.
- Laksono, A. (2023). *Alasan Gen Z Tidak Termotivasi Bekerja dan Cara Menjaga Motivasi serta Semangat di Dunia Kerja*. Kompasiana.Com. <https://www.kompasiana.com/muhamadagunglaksono9539/63d682f208a8b5650141e333/alasan-gen-z-tidak-termotivasi-bekerja-dan-cara-menjaga-motivasi-serta-semangat-di-dunia-kerja>
- Larasati, P. H. G., Srimulyani, V. A., & Farida, F. A. (2022). Peran Mediasi Meaning in Work Dan Personal Resources Pada Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Work Engagement. *Among Makarti*, 15(2), 150–167. <https://doi.org/10.52353/ama.v15i2.302>
- Lieando, J. J., & Yanuar, Y. (2020). Peranan Meaning of Work Memediasi Hubungan antara Dukungan Organisasi dan Kreativitas Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 739. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9587>
- Liu, X. (2015). China’s Labor Market in the “New Normal.” *IMF Working Papers*, 15(151), 1. <https://doi.org/10.5089/9781513570693.001>
- Medina, I. (2023). *Entry Level Job, Tahapan Pertama dalam Mencapai Karier Impianmu*. Glints. <https://glints.com/id/lowongan/entry-level-job-adalah/#.ZEUAZnZBzrf>
- Moleong, L. (2011). *Metodologi penelitian kualitatif Edisi revisi*. Remaja Rosdakarya.
- Mufidah, E. A., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2020). Pengaruh Kebutuhan



- Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Arofahmina Kecamatan. Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur). *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis (JIAGABI)*, 9(2), 226–233.
- Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(1), 29–44. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss1.art3>
- Nabahani, P. R., & Setyo Riyanto. (2020). Job Satisfaction and Work Motivation in Enhancing Generation Z's Organizational Commitment. *Journal of Sosial Science*, 1(5), 234–240. <https://doi.org/10.46799/jsss.v1i5.39>
- Nindyati, A. R. dan A. D. (2022). Gambaran makna kerja bagi generasi z di jakarta. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(1), 41–60.
- Nugroho, S. (2023). *Kelebihan Kelemahan Gen Z dalam Dunia Kerja*. Kompasiana.Com. <https://www.kompasiana.com/doi/63f79d3959008b469e431953/kelebihan-kelemahan-gen-z-dalam-dunia-kerja>
- Nugroho, W. (2021). Pengaruh work meaningfulness terhadap work engagement melalui grit pada salesperson generasi milenial di industri. *Jurnal Agora*, 9(2), 9.
- Nurqamar, I. F., Almaida, A., Nurhadi, N., & Sampepajung, C. (2021). OCB, Job Engagement, And Organizational Commitment: A Study Of Z Generation (Studi Kasus Pada Pekerja Kategori Generasi Z di Kota Makassar). *Psychology and Education*, 58(2), 9797–9803. [http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/4381/%0Ahttp://repository.unhas.ac.id/id/eprint/4381/1/Ocb%2C Job Engagement%2C And Organizational Commitment.pdf](http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/4381/%0Ahttp://repository.unhas.ac.id/id/eprint/4381/1/Ocb%2C%20Job%20Engagement%2C%20And%20Organizational%20Commitment.pdf)
- Nurrahman, A. (2022). Milenial dan Gen Z Ramai-ramai Resign Karena Tempat Kerja Toxic. *DetikFinance*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6126304/nah-lho-milenial-dan-gen-z-ramai-ramai-resign-karena-tempat-kerja-toxic/1>
- Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The Changing Face of the Employees – Generation Z and Their Perceptions of Work (A Study Applied to University

- Students). *Procedia Economics and Finance*, 26(15), 476–483.  
[https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00876-x](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00876-x)
- Poerwandari. (2017). *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*. LPSP3 Universitas Indonesia.
- Pradewo, B. (2019). Gaya Kerja Milenial yang Gampang Resign Hingga Tuntut Gaji Tinggi. *Jawapos*. <https://www.jawapos.com/lifestyle/01232536/gaya-kerja-milenial-yang-gampang-resign-hingga-tuntut-gaji-tinggi>
- Purwanto, E., & Handoko, S. (2022). *Pumpunan kajian urban*. Universitas Pembangunan Jaya.
- Putra, Y. (2016). Theoretical Review : Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti*, 9(2), 123–134.
- Putri, L. (2021). Hubungan Antara Meaningful Work Dan Personal Engagement Pada Relawan Geberasi Z [Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. In *Thesis*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/34355/>
- Putri, R. (2022). Kenali 7 Karakteristik Gen Z di Dunia Kerja, Seperti Apa? *Liputan 6*. <https://www.liputan6.com/citizen6/read/5097982/kenali-7-karakteristik-gen-z-di-dunia-kerja-seperti-apa>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010a). 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>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010b). 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>
- Saleh, S. (2017). Analisis Data Kualitatif. In H. Upu (Ed.), *Analisis Data Kualitatif*. Pustaka Ramadhan. <https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>
- Sanjaya, Y. (2022, September). 5 Hal yang Dicari Generasi Z dalam Pekerjaan, Tidak Melulu Uang. *Kompas.Com*. <https://lifestyle.kompas.com/read/2022/09/30/085635120/5-hal-yang-dicari-generasi-z-dalam-pekerjaan-tidak-melulu-uang?page=all>
- Smith, J.A. & Osborn, M. (2009). *Analisis fenomenologis interpretatif*. Psikologi kualitatif: Panduan praktis metode riset. Pustaka Belajar.

- 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>
- Stillman, D. & J. S. (2017). *Generasi Z :Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja*. PT. Gramedia.
- Supratiknya, A. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif & kualitatif dalam psikologi*. Universitas Santha Dharma.
- Tewari, S., & Bhattacharyya, R. (2017). Aspirations & Wants of Generation Z- A Study on the Work Force of the Future. *Journal of Business and Economics*, 8(7), 607–614. [https://doi.org/10.15341/jbe\(2155-7950\)/07.08.2017/009](https://doi.org/10.15341/jbe(2155-7950)/07.08.2017/009)
- Utami, S. (2022, November). Pengaruh Pusat Keunggulan Ekonomi terhadap Pekerjaan. *Kompas.Com*.  
<https://www.kompas.com/skola/read/2022/11/01/123000869/pengaruh-pusat-keunggulan-ekonomi-terhadap-pekerjaan?page=all>
- Vasconcelos, A. F. (2010). The effects of prayer on organizational life: A phenomenological study. *Journal of Management and Organization*, 16(3), 369–381. <https://doi.org/10.5172/jmo.16.3.369>
- Wardono, P., & Hanifah. (2020). Faktor, Identifikasi Perilaku, Pembentuk Kerja, Pencari Di, Generasi Z. *Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 628–642.
- Widi, S. (2022). *Peta Sebaran Populasi Generasi Z Indonesia*.  
<https://dataindonesia.id/varia/detail/ada-6866-juta-generasi-z-di-indonesia-ini-sebarannya>
- Wijayanti, C. L. (2021). Mendidik Generasi Millennial Di Era Globalisasi. *AT-THUFULY: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 100–111. <https://doi.org/10.37812/atthufuly.v1i2.401>
- Willig, C. & R. (2017). *The SAGE Handbook of Qualitative Research in Psychology* (Vol. 1, Issue 8). <https://doi.org/10.53841/bsqmip.2009.1.8.52>
- Wiltshire, A. H. (2016). The meanings of work in a public work scheme in South Africa. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 36(1–2), 2–17. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2015-0014>
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. *Berrett-Kochler*

*Publishers, Inc.*

- You, J., Kim, S., Kim, K., Cho, A., & Chang, W. (2021). Conceptualizing meaningful work and its implications for HRD. *European Journal of Training and Development*, 45(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2020-0005>
- Yulianty, P. D., & Jufri, A. (2020). Perdebatan Empiris : Prinsip Metode Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Penelitian Sosial Ekonomi. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 164–172. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1291>
- Yunianto, T. K. (2022). *MarkPlus QuickSurvey: Mayoritas Gen Z Incar Berkarier di BUMN*. Marketeers. <https://www.marketeers.com/markplus-quicksurvey-mayoritas-gen-z-incar-berkarier-di-bumn/>
- Yuniarsih, N., Rohmalia, Y., Saleh, A. R., Nijomi, S. R., Septianti, A., & Farida, A. N. (2022). Penerapan Human Capital Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Perusahaan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(2). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v2i2.5880>
- Yusanto, Y. (2020). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *Journal of Scientific Communication (Jsc)*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764>