

Peran Mediasi Kebermaknaan Kerja terhadap Hubungan Pengayaan Kerja dan Intensi Turnover pada Pegawai Generasi Z = The Mediating Role of Meaningful Work in the Relationship of Job Enrichment and Turnover Intention on Generation Z Employees

Tiara Suci Pranindya, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920523727&lokasi=lokal>

Abstrak

Salah satu karakteristik pegawai generasi Z adalah tidak ragu untuk memiliki intensi turnover ketika pekerjaannya tidak sesuai dengan ekspektasinya. Pekerjaan yang sesuai dengan ekspektasi generasi Z adalah pekerjaan yang mendapat pengayaan. Dengan pekerjaan yang mendapat pengayaan, generasi Z menganggap pekerjaannya lebih bermakna dan dapat mengurangi intensi turnover-nya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran mediasi kebermaknaan kerja terhadap hubungan pengayaan kerja dan intensi turnover pada pegawai generasi Z. Penelitian ini melibatkan 264 partisipan pegawai generasi Z dengan masa kerja minimal 1 tahun pada perusahaan dan posisi yang sama. Alat ukur yang digunakan adalah Turnover Intention Scale untuk mengukur intensi turnover, Job Diagnostic Survey-Revised untuk mengukur pengayaan kerja, dan Work and Meaning Inventory untuk mengukur kebermaknaan kerja. Analisis statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis mediasi sederhana (model 4) dengan program PROCESS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang tidak signifikan antara pengayaan kerja dan intensi turnover ($c' = 0.007$, $t(264) = 0.977$, $p > .01$) dan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara pengayaan kerja dengan intensi turnover melalui kebermaknaan kerja ($ab = -0.023$). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kebermaknaan kerja merupakan mediator penuh terhadap hubungan pengayaan kerja dan intensi turnover pada pegawai generasi Z. Penelitian ini dapat memberikan data ilmiah bahwa perusahaan perlu memperhatikan pengayaan kerja yang dapat membentuk persepsi kebermaknaan kerja untuk mempertahankan pegawai generasi Z di perusahaan.

.....One of the characteristics of generation Z employees is that they do not hesitate to have turnover intentions when their work does not meet their expectations. Jobs that meet the expectations of Generation Z are enriched jobs. With enriched jobs, generation Z considers their work more meaningful and can reduce their turnover intention. This study aims to look at the mediating role of meaningful work on the relationship of job enrichment and turnover intention in Generation Z employees. This study involved 264 Generation Z employees with at least 1 year tenure in the same company and position. The measurement tools used are Turnover Intention Scale to measure Turnover Intention, Job Diagnostic Survey-Revised to measure job enrichment, and Work and Meaning Inventory to measure meaningful work. The statistical analysis used in this study is a simple mediation analysis (model 4) with the PROCESS program. The results of this study indicate that there is no significant direct effect between job enrichment and turnover intention ($c' = 0.007$, $t(264) = 0.977$, $p > .01$) and there is a significant indirect effect between job enrichment and turnover intention through meaningful work ($ab = -0.023$). Therefore, it can be concluded that meaningful work is a full mediator on the relationship of job enrichment and turnover intention on generation Z employees. This research can provide scientific data that companies need to pay attention on job enrichment which can form a meaningful perception of work to retain generation Z employees in the company.