



Turnover Intention pada Gen Z: Peran Meaningful Work dan Work Engagement sebagai Mediator

Violla Dwi Puspita^{1*}, Rahmad Purnama², Ira Hidayati³

^{1*,2,3} Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

^{1*} violladwi0@gmail.com,

²rahmadpurnama@radenintan.ac.id, ³irahidayati@radenintan.ac.id

Article Info

Article history:

Received May 27th, 2025

Revised Oktober 20th, 2025

Accepted March 20th, 2026

Keyword: *generation z; meaningful work; turnover intention; work engagement*

ABSTRACT

Generation z is entering the workforce and tends to exhibit turnover intention. Meaningful work is considered as a predictor of turnover intention, however, there is still inconsistencies in the findings of previous research. Therefore, work engagement is considered as a mediator. This study aims to ascertain the role of work engagement as a mediator in the relationship between meaningful work and turnover intention among generation z. This study was conducted on 130 generation z employees (aged 18-27 years) with the method used is quantitative and data were analyzed using SEM-PLS with a second order factor model. The results indicate (1) meaningful work has a significant effect on work engagement. (2) work engagement has insignificant effect on turnover intention. (3) meaningful work has insignificant effect on turnover intention, and (4) work engagement does not have a role as a mediator between meaningful work and turnover intention

Copyright © 2026 Jurnal IDEA.

All rights reserved.

Corresponding Author:

Violla Dwi Puspita

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Email: viollaadwi0@gmail.com

Abstrak : Generasi z mulai memasuki dunia kerja dan cenderung melakukan *turnover intention*. *Meaningful work* dianggap sebagai prediktor dari *turnover intention*, namun masih terdapat inkonsistensi pada penelitian-penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, diperlukan variabel *work engagement* sebagai mediator. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat peran mediator *work engagement* dalam hubungan antara *meaningful work* dan *turnover intention* pada generasi z. Penelitian ini melibatkan 130 partisipan karyawan generasi z (usia 18-27 tahun) dan menggunakan metode kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan SEM-PLS menggunakan model *second order factor*. Hasil dari penelitian ini yaitu (1) *meaningful work* berhubungan secara signifikan dengan *work engagement*. (2) *work engagement* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. (3) *meaningful work* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*, dan (4) *work engagement* tidak dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *meaningful work* dan *turnover intention*.

Kata kunci: *generasi z; kebermaknaan kerja; keterikatan kerja; niat untuk keluar*

Pendahuluan

Sejak tahun 2016, generasi z sudah mulai memasuki dunia kerja (Dwidienawati & Gandasari, 2018). Hasil sensus penduduk tahun 2020 yang diterbitkan Badan Pusat Statistik (BPS), gen z lahir antara 1997-2012 berada di komposisi tertinggi sebesar 27,94% atau sebanyak 75,49 juta jiwa (Kartika & Gunawah, 2022; Rainer, 2023; Utami & Siswanto, 2021). Gen z merupakan generasi yang dinamis, penuh pengalaman, serta suka melakukan eksplorasi. Sehingga, gen z berani berganti-ganti pekerjaan supaya dapat merasakan berbagai posisi, lingkungan, dan budaya yang berbeda (Do et al., 2023). Gen z juga tumbuh dewasa dengan mengharapkan sesuatu terjadi secara cepat dan instan. Jika sesuatu tidak terjadi dengan cukup cepat, mereka cenderung untuk berhenti dan memilih hal lain (Oprış & Cenuşă, 2017).

Menurut FledgeWorks (2025), terdapat sekitar 65% gen z akan meninggalkan pekerjaannya dalam waktu 12 bulan setelah mulai bekerja. Kemudian, berdasarkan *survey* Deloitte (2022), sebesar 40% gen z memilih untuk meninggalkan pekerjaannya setelah 2 tahun. Selain itu, 35% gen z juga rela meninggalkan pekerjaannya meski belum memiliki pekerjaan pengganti. *Survey* ini didukung dengan hasil penelitian Sidorcuka & Chesnovicka (2017) bahwa 42% responden gen z berencana untuk tetap bekerja selama 6 bulan hingga 1 tahun, dan mengindikasikan kecenderungan pekerjaan jangka pendek. Kemudian, sebanyak 25% gen z akan bekerja di perusahaan dalam jangka 1 tahun hingga kurang dari 3 tahun. Artinya, sebagian besar karyawan gen z tidak merencanakan pekerjaan jangka panjang dan akan meningkatkan terjadinya *turnover intention*.

Istilah dari *turnover intention* digunakan untuk menggambarkan kemungkinan seseorang akan berpindah dan berhenti dari pekerjaannya (Pauline & Henha, 2017). Menurut Mobley (1982), *turnover intention* merupakan suatu pemikiran untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dan kemudian dilanjutkan dengan pencarian pekerjaan yang baru di perusahaan lainnya (Putranti, 2022). Mobley menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi yang dimiliki oleh *turnover intention*, yaitu: Memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternative*), dan Niat untuk keluar (*intention to quit*) (Sari et al., 2024).

Turnover intention yang tinggi merupakan sesuatu yang tidak diinginkan oleh perusahaan karena memberikan dampak negatif terhadap karyawan, keberlanjutan bisnis (Yusuf & Widodo, 2023), produktivitas organisasi (Halim & Antolis, 2021), biaya operasional, dan daya saing organisasi dalam jangka waktu panjang (Doktorová et al., 2025). Sehingga, penting untuk dapat mengetahui prediktor dari *turnover intention* untuk dapat meminimalkan dampak negatifnya terhadap efektivitas perusahaan.

Berdasarkan temuan penelitian Kuancintami & Heryjanto (2023) menyebutkan salah satu prediktor dari *turnover intention* adalah *meaningful work*. *Meaningful work* yang lebih tinggi berdampak positif bagi karyawan maupun organisasi (Allan et al., 2019), dan kebahagiaan ketika bekerja akibat adanya *meaningful work* yang dimiliki seorang karyawan akan mengurangi *turnover intention* (Hasan & Djudiyah, 2023).

Ketika seseorang merasakan *meaningful work*, ia akan terdorong secara internal untuk bertindak dengan cara yang memungkinkan bagi dirinya dapat menemukan tujuan, kepuasan pribadi serta memberikan motivasi yang selaras dengan nilai-nilai pengembangan diri dan rasa memiliki. Oleh karena itu, semakin banyak pengalaman yang bermakna yang diberikan oleh suatu pekerjaan, maka akan semakin baik karena hal tersebut mampu memenuhi kebutuhan fundamental manusia (Vogel et al., 2020). Kemudian, bagi gen z, *meaningful work* dianggap sebagai proses untuk mencapai kemajuan dalam kedudukan sosial, wewenang di lingkungan kerja dan mendapatkan penghargaan finansial (Ramadhani & Nindyati, 2022).

Meaningful work didefinisikan sebagai hal yang memiliki tujuan dengan karakteristik yang positif dan terarah serta berkontribusi pada pertumbuhan individu serta organisasi secara keseluruhan (You et al., 2021). *Meaningful work* tidak terbatas sebagai pekerjaan yang berarti bagi orang-orang (bermakna), tetapi memiliki nilai positif yang berfokus pada eudaimonik (berorientasi pada pertumbuhan dan tujuan) daripada hedonis (berorientasi pada kesenangan). *Meaningful work* memiliki tiga aspek, antara lain: *Positive meaning (PM) in work*, *Meaning making (MM) through work*, dan *Greater good (GG) motivations* (Steger et al., 2012).

Menciptakan serta membentuk *meaningful work* pada individu dapat diprediksi akan memberikan efek yang positif, baik bagi individu maupun perusahaan. Efek positif tersebut antara lain; mengurangi *turnover*, meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, serta menjaga kestabilan perusahaan dalam bersaing (Siahaan & Gatari, 2020). Seorang pegawai yang mampu untuk memaknai pekerjaan yang dilakukannya, maka akan selalu mampu berkontribusi dengan baik pada perusahaan. Hal ini disebabkan keyakinan akan nilai yang berarti dalam pekerjaan yang dilakukannya (Wulandari et al., 2023).

Hubungan antara *meaningful work* dengan *turnover intention* dalam beberapa penelitian memiliki hubungan yang negatif dan signifikan (Dechawatanapaisal, 2022; Kuancintami & Heryjanto, 2023; Vermooten et al., 2019). Namun, dalam beberapa penelitian lainnya ditemukan bahwa antara *meaningful work* dan *turnover intention* memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan (Dwidienawati et al., 2023; Latifa & Rojuaniah, 2022; Rohayati et al., 2023). Perbedaan hasil dalam penelitian-penelitian sebelumnya, menimbulkan suatu pertanyaan mengenai adanya variabel lain yang mampu menjelaskan proses hubungan antara *meaningful work* dengan *turnover intention*. Salah satu variabel yang dapat menjelaskan hubungan *meaningful work* dan *turnover intention* adalah *work engagement* (Siahaan & Gatari, 2020).

Work engagement mengacu pada definisi positif, memuaskan, dan keadaan pikiran yang memiliki keterkaitan dengan pekerjaan serta ditandai oleh *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* (Schaufeli et al., 2002). Seorang karyawan yang kehilangan minat akan pekerjaannya, cenderung kurang dalam memberikan usaha dan waktu untuk pekerjaannya. Dengan demikian, mereka tidak memiliki keterikatan dan tidak bahagia yang kemudian menganggap pekerjaan mereka sebagai sumber dari ketidakpuasan, dan hal tersebut dapat meningkatkan *turnover intention* (Baklaieva, 2016).

Work engagement dapat secara langsung mengurangi tingkat *turnover intention*. Selain itu, *work engagement* juga dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan variabel bebas lain dengan *turnover intention*, baik secara penuh atau sebagian. Peran mediator secara penuh terjadi ketika tidak terdapat pengaruh langsung antara variabel bebas dengan *turnover intention*. Sedangkan, peran mediator sebagian terjadi ketika terdapat pengaruh langsung antara variabel bebas dengan *turnover intention* (Dewanti et al., 2019).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *meaningful work* dan *turnover intention* yang dimediasi oleh *work engagement* pada gen z. Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang berguna dalam ranah Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait dengan *turnover intention*.

Metode

Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan gen z di Lampung berjumlah 130 orang. Proses pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* berdasarkan kriteria; (1) berusia 18-27 tahun, (2) sudah bekerja minimal 1 tahun, dan (3) berdomisili di Lampung. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *accidental sampling*, dan dilakukan penyebaran kuesioner secara *online* (*Google Form*) dan *offline*.

Terdapat tiga jenis alat ukur pada penelitian ini, antara lain; *turnover intention* diukur menggunakan skala yang disusun oleh (Yanistasa et al., 2024) berdasarkan pada aspek-aspek milik Mobley (2011), yaitu: *Thinking of Quitting*, *Intention to Search for Alternative*, dan *Intention to Quit*. Skala ini memiliki 8 item pernyataan dengan koefisien reliabilitas ($\alpha = 0.748$). Contoh pernyataan dalam skala ini, yaitu "Saya berusaha untuk mencari peluang pekerjaan lain di surat kabar atau media sosial". Pengukuran dilakukan dengan skala Likert 4 poin: Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

Meaningful Work diukur menggunakan "Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)" milik (Steger et al., 2012) yang diadaptasi oleh (Veronica & Moerkardjono, 2018) dan disesuaikan dengan Bahasa Indonesia. Skala ini dikonseptualisasikan berdasarkan tiga aspek, yaitu; *positive meaning (PM) in work*, *Meaning Making (MM) through work*, dan *greater good (GG) motivations*, dan terdapat 9 item valid dengan koefisien reliabilitas ($\alpha = 0.854$). Contoh pernyataan yang digunakan, yaitu "Saya menganggap pekerjaan sebagai kontribusi perkembangan pribadi saya". Pengukuran dilakukan dengan skala Likert 4 poin: Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak Sesuai. Penggunaan 4 pilihan jawaban di kedua alat ukur ini untuk mengurangi adanya bias sentral dan membuat responden untuk lebih tegas dalam memilih jawaban.

Ketiga, *work engagement* diukur menggunakan "The Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)" milik (Schaufeli et al., 2006) disesuaikan dengan tiga aspek, antara lain: *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. Kemudian, dilakukan adaptasi oleh (Kristiana et al., 2018) ke dalam Bahasa Indonesia dan didapatkan koefisien reliabilitas ($\alpha = 0.85$). Adapun contoh dari item pernyataan, yaitu "Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan". Skala ini menggunakan *rating* dengan pilihan jawaban dimulai dari 0 (tidak pernah) hingga 6 (setiap hari).

Teknik analisis data dengan *Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* menggunakan *software* SmartPLS 4.0. Kemudian, digunakan model *second order factor*, di mana variabel diukur oleh dimensi dan diukur kembali dengan item pengukuran. Tahap estimasi dalam pengukuran *second order factor* dilakukan secara bertahap (*two stage approach*). Tahap pertama yaitu evaluasi pada model *first order*, dan tahap kedua adalah evaluasi model pada level *second order* (Yamin, 2021). *Two stage approach* digunakan untuk mengurangi adanya kesalahan atau bias dalam hasil analisis model (Subhaktiyasa, 2024).

Hasil

Berdasarkan dari hasil pengambilan data, responden yang didapatkan dalam penelitian ini sejumlah 130 orang. Responden laki-laki sebanyak 71 orang (54.6%) dan perempuan sebanyak 59 orang (45.4%). Adapun rentang usia responden terbesar di rentang 22-23 tahun dengan 36 orang (27.7%) dan terkecil di usia 18-19 tahun dengan 10 orang (7.7%). Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan SMA sebanyak 77 orang (59.2%) dengan instansi swasta sebanyak 109 orang (83.8%). Adapun masa kerja responden didominasi dengan masa kerja 1-2 tahun berjumlah 74 orang (56.9%) dengan pendapatan antara Rp. 1.000.000 s/d Rp. 8.500.000 sebanyak 111 orang (85.3%).

Tabel 1 Data Demografis Responden

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki - laki	71	54.6%
Perempuan	59	45.4%
Usia		
18 – 19 Tahun	10	7.7%
20 – 21 Tahun	31	23.9%
22 – 23 Tahun	36	27.7%
24 – 25 Tahun	25	19.2%
26 – 27 Tahun	28	21.5%
Pendidikan		
SMA	77	59.2%
Diploma/S1/S2	53	40.8%
Masa Kerja		
1 – 2 Tahun	74	56.9%
3 – 4 Tahun	44	33.8%
>5 Tahun	12	9.2%
Jenis Instansi		
Swasta	109	83.8%
BUMN/ASN	21	16.2%
Pendapatan		
<Rp. 1.000.000	11	8.5%
Rp. 1.000.000 – Rp. 8.500.000	111	85.3%
>Rp. 8.500.000	8	6.2%

Berdasarkan pada tabel 2 di bawah ini, disimpulkan bahwa responden gen z di Lampung memiliki kategori *turnover intention* dalam kategori sedang, *meaningful work* dan *work engagement* pada kategori tinggi.

Tabel 2 Kategorisasi Data

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
<i>Turnover intention</i>	Rendah	37	28,4%
	Sedang	79	60.8%
	Tinggi	14	10.8%
<i>Meaningful work</i>	Rendah	1	0.8%
	Sedang	41	31.5%
	Tinggi	88	67.7%
<i>Work engagement</i>	Rendah	4	3.1%
	Sedang	53	40.8%
	Tinggi	73	56.1%

Evaluasi Model Pengukuran *First Order*

Langkah awal pengukuran *first order* yaitu menguji *outer model* antara dimensi dan item pengukuran dengan mengevaluasi *convergent validity*, *internal consistency reliability*, dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dinilai melalui *outer loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. *Internal consistency reliability* meliputi *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Dan, *discriminant validity* menggunakan nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*.

Menurut Hair et al., (2021), nilai *outer loading* yang direkomendasikan yaitu >0.7. Nilai AVE adalah >0.5. Kemudian, nilai *Composite Reliability* berada di minimal *range* antara 0.60-0.70 untuk bisa diterima. dan nilai HTMT yang dimiliki harus sekecil mungkin, Hair et al., (2021) merekomendasikannya <0.85.

Tabel 3 *Convergent Validity* dan *Internal Consistency first order*

Variabel	Dimensi	Item	<i>Outer Loading</i>	CA	CR	AVE			
<i>Turnover intention</i>	<i>Thinking of Quitting</i>	TOQ1	0.942	0.880	0.943	0.893			
		TOQ2	0.948						
	<i>Intention to Search for Alternative</i>	ITS1	0.913				0.933	0.957	0.881
		ITS2	0.944						
		ITS3	0.958						
	<i>Intention to Quit</i>	ITQ1	0.922				0.913	0.945	0.852
ITQ2		0.930							
ITQ3		0.917							
<i>Meaningful work</i>	<i>Positive Meaning (PM) in work</i>	PM1	0.795	0.807	0.874	0.634			
		PM2	0.740						
		PM3	0.858						
		PM4	0.789						
	<i>Meaning Making (MM) through work</i>	MM1	0.840				0.834	0.901	0.752
		MM2	0.919						
<i>Work engagement</i>	<i>Greater Good (GG) motivations</i>	GG1	0.921	0.834	0.923	0.858			
		GG2	0.931						
	<i>Vigor</i>	V1	0.839				0.736	0.851	0.655
		V2	0.830						
		V3	0.758						
	<i>Dedication</i>	D1	0.934				0.837	0.902	0.754
D2		0.812							
D3		0.855							
<i>Absorption</i>	A1	0.824	0.763	0.863	0.678				
	A2	0.801							
	A3	0.844							

Sumber: *Output SmartPLS 4.0*

Pada tabel 3, menunjukkan bahwa item pengukuran pada setiap variabel menunjukkan hasil *convergent validity* dengan kategori baik, dan setiap dimensi memiliki *internal consistency reliability* yang baik.

Dari tabel 4 di bawah ini, menunjukkan nilai HTMT yang diperoleh memiliki nilai maksimum yaitu 0.845, artinya variabel yang diteliti memiliki *discriminant validity* dalam kategori baik.

Tabel 4 HTMT *first order*

	ABS	DED	GG	ITQ	ITS	MM	PM	TOQ	VIG
ABS									
DED	0.845								
GG	0.355	0.418							
ITQ	0.100	0.200	0.213						
ITS	0.201	0.276	0.239	0.363					
MM	0.213	0.271	0.796	0.064	0.075				
PM	0.450	0.565	0.783	0.286	0.271	0.788			
TOQ	0.188	0.188	0.179	0.557	0.538	0.134	0.228		
VIG	0.662	0.729	0.238	0.062	0.130	0.342	0.338	0.197	

Sumber: *Output SmartPLS 4.0*

Evaluasi Model Pengukuran *Second Order*

Setelah evaluasi model pada *first order* telah terpenuhi, selanjutnya adalah melakukan pengukuran pada tahap variabel yang diukur oleh tiap-tiap dimensi. Evaluasi pada tahap kedua mencakup evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

Tabel 5 *Convergent Validity* dan *Internal Consistency second order*

Variabel	Dimensi	Outer Loading	CA	CR	AVE
Turnover intention	<i>Thinking of Quitting</i>	0.833	0.703	0.834	0.627
	<i>Intention to Search for Alternative</i>	0.801			
	<i>Intention to Quit</i>	0.740			
Meaningful work	<i>Positive Meaning (PM) in work</i>	0.912	0.852	0.907	0.765
	<i>Meaning Making (MM) through Work</i>	0.834			
	<i>Greater Good (GG) Motivations</i>	0.876			
Work engagement	<i>Vigor</i>	0.765	0.812	0.887	0.725
	<i>Dedication</i>	0.921			
	<i>Absorption</i>	0.860			

Sumber: *Output SmartPLS 4.0*

Merujuk pada tabel 5, terlihat bahwa setiap dimensi memiliki *convergent validity* yang relatif baik, dan *internal consistency* setiap variabel juga memiliki hasil yang baik.

Tabel 6 HTMT *second order*

	MW	TI	WE
MW			
TI	0.292		
WE	0.456	0.272	

Sumber: *Output SmartPLS 4*

Sebagaimana ditunjukkan pada tabel 6, variabel penelitian memiliki nilai HTMT <0.85, artinya variabel yang diteliti memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 7 *R-square*

	R-square	R-square adjusted
TI	0.080	0.066
WE	0.168	0.162

Sumber: *Output SmartPLS 4.0*

Nilai koefisien determinasi menurut (Cohen, 1988) yaitu, *very weak* ($R^2 < 0.02$), *weak* ($0.02 \leq R^2 < 0.13$), *moderate* ($0.13 \leq R^2 < 0.26$), dan *substantial* ($R^2 < 0.26$). Hasil pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa, besarnya variasi *turnover intention* yang dapat dijelaskan oleh *meaningful work* dan *work engagement* sebesar 8% yang termasuk dalam daya prediksi lemah. Sedangkan, besarnya variasi *work engagement* yang dapat dijelaskan oleh *meaningful work* sebesar 16.8% yang termasuk dalam daya prediksi sedang.

Tabel 8 Hasil Analisis *Path Coefficients*

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t-statistic	P values
MW -> TI	-0.192	-0.204	0.111	1.726	0.084
MW -> WE	0.410	0.419	0.073	5.621	0.000
WE -> TI	-0.143	-0.152	0.105	1.371	0.170

Sumber: *Output SmartPLS 4.0*

Berdasarkan pada tabel 8, *meaningful work* dan *turnover intention* menunjukkan $P=0.084$ ($p > 0.05$) dengan *t-statistic* yaitu 1.726 artinya bahwa terdapat hubungan yang negatif dan tidak signifikan antara *meaningful work* dan *turnover intention*.

Hubungan antara *meaningful work* dengan *work engagement* menunjukkan $P=0.000$ ($p < 0.05$) dengan *t-statistic* sebesar 5.621. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *meaningful work* dan *work engagement*.

Hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention* menunjukkan nilai $P=0.170$ ($p > 0.05$) dengan *t-statistic* sebesar 1.371 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang negatif dan tidak signifikan antara *work engagement* dan *turnover intention*.

Tabel 9 Hasil Analisis *Indirect Effect*

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>t-statistic</i>	<i>P values</i>
MW -> WE -> TI	-0.059	-0.062	0.044	1.336	0.181

Sumber: *Output SmartPLS 4.0*

Pada tabel 9, menunjukkan peran mediator *work engagement* pada hubungan antara *meaningful work* dan *turnover intention*. Dilihat dari tabel 9, menunjukkan nilai $P = 0.181$ ($p > 0.05$) membuktikan bahwa *work engagement* tidak dapat berperan untuk memediasi hubungan antara *meaningful work* dan *turnover intention*.

Pembahasan

Temuan berdasarkan pengolahan statistik membuktikan bahwa *meaningful work* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *work engagement*, artinya semakin tinggi *meaningful work* pada karyawan, maka *work engagement* yang dimilikinya juga akan semakin tinggi. Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian Pratiwi (2021) yaitu adanya hubungan yang positif dan signifikan pada pegawai Fakultas Psikologi UNJANI. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian Amalina (2024) yaitu *meaning of work* berpengaruh positif dengan *work engagement* pada pengasuh di panti sosial. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa ketika seorang karyawan mempunyai pemahaman yang jelas terkait kekuatan diri, tujuan, dan perannya (Mulyati et al., 2019), serta memandang pekerjaannya sejalan dengan nilai-nilai yang dimiliki (Albrecht et al., 2021), individu akan merasakan *meaningful work* ketika mereka menjalankan peran penting dan memiliki tujuan tertentu. Adanya sifat motivasional dalam *meaningful work*, akan menjadikan karyawan lebih mudah untuk menjalankan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan tingkat *vigor*, *dedication*, serta *absorption* yang lebih tinggi (Vermooten et al., 2019).

Hasil lain dari penelitian ini membuktikan bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan tidak akan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2022) dan Zeyrofi (2024) yang menyebutkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Meskipun berdasarkan pada tabel kategorisasi pada penelitian ini gen z cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, namun tidak menjadikan *turnover intention* yang dimiliki oleh gen z menjadi rendah. Hal ini terjadi karena saat ini gen z sedang berada dalam proses pencarian *passion* dan penyesuaian (Sari & Pitaloka, 2024), dan banyaknya pilihan membuat mereka menjadi cepat bosan dan mudah untuk berpindah-pindah (Ismail & Nugroho, 2022).

Terjadinya hubungan yang tidak signifikan antara *work engagement* dan *turnover intention* juga dapat diakibatkan karena saat ini gen z sedang berada di fase *emerging adulthood*, atau masa transisi dari remaja menuju dewasa, di mana pada fase ini cenderung berpindah-pindah antara pendidikan, pekerjaan sementara, dan prospek karir yang tidak pasti. Masa *emerging adulthood* memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola batasan antara pekerjaan, pendidikan, kehidupan sosial, dan pengembangan diri (Bone, 2019; Cook et al., 2021). Dinamika ini menunjukkan bahwa integrasi kehidupan dan pekerjaan tidak hanya bersifat secara generasional, tetapi juga struktural, sehingga pekerjaan di awal tahap akhir akan membantu dalam menemukan makna dan pemenuhan diri dalam kehidupan kerja yang bersifat dinamis (Ågren, 2024; Nguyen Ngoc et al., 2022).

Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan negatif dan tidak signifikan

antara *meaningful work* dan *turnover intention*, di mana hasil dalam penelitian ini mendukung inkonsistensi yang terjadi pada penelitian-penelitian terdahulu terkait dengan topik ini. Temuan ini konsisten dengan penelitian Dwidienawati (2023); Farid (2024), Latifa & Rojuaniah, (2022); Rohayati (2023); dan Van (2024) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif namun tidak signifikan antara *meaningful work* dan *turnover intention*.

Dilihat dari tabel kategorisasi data yang dimiliki oleh responden pada penelitian ini, meski gen z memiliki *meaningful work* dalam kategori tinggi, *turnover intention* yang dimiliki berada dalam kategori sedang. Tingkat *meaningful work* yang tinggi pada gen z, jika dilihat pada tabel sebaran demografis responden pada penelitian ini, diketahui bahwa 71 orang (54.6%) adalah laki-laki dan 59 orang (45.4%) adalah perempuan, dan menurut hasil penelitian Dewi & Prasetya (2019) jenis kelamin dapat memengaruhi tingkat *meaningful work*, di mana *meaningful work* yang tinggi cenderung dimiliki oleh laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Hal ini terjadi dikarenakan rasa tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga serta adanya pandangan agama, yaitu islam, bahwa mencari nafkah adalah kewajiban bagi laki-laki.

Adanya tingkat *turnover intention* dalam kategori sedang mengindikasikan bahwa meskipun gen z memiliki *meaningful work* yang tinggi, hal tersebut tidak cukup kuat untuk dapat membuat mereka bertahan dalam pekerjaan yang dilakukan. Artinya, terdapat faktor lain yang mampu mendorong tingkat *turnover intention* yang dimiliki oleh gen z. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hanifah & Wardono (2020) gen z cenderung ingin mendapatkan lingkungan kerja yang mampu mengakselerasi serta mengembangkan karir mereka, dan mampu menghargai suatu ide dan inovasi tanpa memandang kedudukan atau usia (Reformasianto & Faizah, 2024).

Hasil lain dari penelitian ini menemukan bahwa *work engagement* tidak dapat berperan dalam memediasi hubungan antara *meaningful work* dan *turnover intention*, di mana hasil ini bertentangan dengan hasil Siahaan & Gatari (2020) yang membuktikan bahwa *work engagement* memiliki peran sebagai mediator pada hubungan *meaningful work* dan *turnover intention*. Perbedaan hasil pada penelitian ini dapat terjadi dikarenakan penggunaan subjek yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, di mana subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan gen z. gen z memiliki karakteristik suka melakukan eksplorasi dan tidak takut untuk berganti-ganti pekerjaan (Do et al., 2023). Kemudian, gen z menyukai pengalaman dan senang melakukan hal-hal baru, sehingga mereka mungkin akan berpindah apabila perusahaan tidak menawarkan gaji dan fleksibilitas yang lebih baik (Chillakuri, 2020).

Kesimpulan

Dari uraian hasil analisis, disimpulkan bahwa *work engagement* tidak dapat menjadi mediator antara hubungan *meaningful work* dan *turnover intention* pada gen z. Implikasi praktis dalam penelitian ini, yaitu bagi para praktisi HR untuk dapat meningkatkan *meaningful work* pekerja gen z, dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, fasilitas kerja yang memadai, dan pengembangan karir. Hal ini dikarenakan gen z cenderung memilih lingkungan kerja yang mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki, dan dengan mudah berganti pekerjaan apabila perusahaan lain yang menawarkan gaji dan fleksibilitas lebih tinggi.

Peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah jumlah responden menjadi lebih besar serta mempertimbangkan pada sektor kerja tertentu, seperti di perusahaan *start up*, atau pekerja *retail*. Selain itu, eksplorasi variabel lain yang dapat memprediksi *turnover intention*, seperti; *job crafting*, *job insecurity*, dan *job satisfaction*.

Referensi

- Ågren, S. (2024). Shaping worker-citizenship: Young vocational education graduates' labour market positionings within new adulthood. *Journal of Youth Studies*, 27(6), 819–834. <https://doi.org/10.1080/13676261.2023.2174009>
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, 13(7), 4045. <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Amalina, D., Ariani, L., & Julaibib. (2024). Pengaruh meaning of work terhadap work engagement pada pengasuh di panti sosial. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 16. <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2768>
- Baklaieva, O. (2016). *The relationship among meaningfulness of work, work engagement and intention to leave* [Master's theses]. University of Management and Economics.
- Bone, K. D. (2019). 'I don't want to be a vagrant for the rest of my life': young peoples' experiences of precarious work as a 'continuous present.' *Journal of Youth Studies*, 22(9), 1218–1237. <https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1570097>
- Chillakuri, B. (2020). Understanding generation z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277–1296. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cook, J., Threadgold, S., Farrugia, D., & Coffey, J. (2021). Youth, precarious work and the pandemic. *YOUNG*, 29(4), 331–348. <https://doi.org/10.1177/11033088211018964>
- Dechawatanapaisal, D. (2022). Linking workplace social support to turnover intention through job embeddedness and work meaningfulness. *Journal of Management and Organization*, 1–23. <https://doi.org/10.1017/jmo.2022.4>
- Deloitte. (2022). *The deloitte global 2022 gen z & millennial survey*.
- Dewanti, N., Kusananto, & Yuwono, S. R. (2019). Peran work engagement dalam menurunkan turnover intention perawat: A systematic review. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikas*, 10(1), 62–67. <https://doi.org/10.33846/sf11215>
- Dewi, D. A. K., & Prasetya, B. E. A. (2019). Kebermaknaan kerja ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan pt primayudha. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 4(1). <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/perseptual>
- Do, D. A., Doan, Q. D., Vu, L. K., Le, T. T., Tran, N. M., & Nguyen, G. L. (2023). Antecedents of turnover intention among Gen z in Vietnam: The mediating role of affective commitment. *Cogent Business and Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2267811>
- Doktorová, D., Barok, A., & Bajžíková, L. (2025). Employee turnover as a challenge for human resource managers. In *Data-Centric Business and Applications*. (Vol. 253, pp. 17–38). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-89718-4_2
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding indonesia's generasi Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 3(25), 245–252. <https://doi.org/10.1362/147539214x14024779483591>
- Dwidienawati, D., Suwarno, Brinton, K., Sugiarti, R., & Setiadi, S. (2023). The influence of work passion and meaningful work on turnover intention on the millennial generation. *E3S Web of Conferences*, 426. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202342602134>
- Farid, R., Juriana, E., & Asri, D. H. (2024). Peranan sustainable hr practice terhadap job satisfaction dan turnover intention pada perusahaan manufaktur di kota batam. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*, 17.
- FledgeWorks. (2025, March 4). *Generation z & high turnover rate in the workplace*. <https://fledgeworks.com/generation-z-high-turnover-rate->

- [workplace/#:~:text=The%20entry%20of%20Generation%20Z,and%20demand%20for%20career%20growth](#)
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R*. Springer.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention agent di PT AIA cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177–186. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>
- Hanifah, H., & Wardono, P. (2020). Identifikasi faktor pembentuk perilaku pencari kerja generasi z di Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 6(3). <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.628>
- Hasan, I., & Djudiyah. (2023). Pekerjaanmu bermakna, apa sebabnya? (Antecedents of meaningful work): Scoping review. *Buletin Psikologi*, 31(2), 265–284. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.89160>
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi kerja gen Z di era revolusi industri 4.0 dan society 5.0. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307.
- Kartika, R., & Gunawah, A. W. (2022). Pengaruh transformational leadership terhadap turnover intention generasi z melalui internal communication dan employee engagement. *Journal Transformation of Mandalika*, 3(2), 2962–2956.
- Kristiana, I. F., Fajrianthu, & Purwono, U. (2018). Analisis rasch dalam utrecht work engagement scale-9 (uwes-9) versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204–217.
- Kuancintami, A., & Heryjanto, A. (2023). Increase employee retention: Impact work-life balance, meaningful work, and job satisfaction towards turnover intention. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(11), 1099–1113. <http://jiss.publikasiindonesia.id/>
- Latifa, S., & Rojuaniah, R. (2022). Hubungan antara beban pekerjaan, meaningful work, turnover intention, dan kinerja karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2181–2194. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.321>
- Muchtadin, & Sundary, Z. E. (2023). Pengaruh komitmen afektif, stres kerja, work engagement terhadap turnover intention perawat bakti timah pangkalpinang. *Journal of Health Management Research*, 2(2).
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model work engagement angkatan kerja generasi millennial dengan meaningful work sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 34–49. <https://doi.org/10.22146/gamajop.47964>
- Nguyen Ngoc, T., Viet Dung, M., Rowley, C., & Pejić Bach, M. (2022). Generation Z job seekers' expectations and their job pursuit intention: Evidence from transition and emerging economy. *International Journal of Engineering Business Management*, 14. <https://doi.org/10.1177/18479790221112548>
- Opriş, I., & Cenuşă, V. E. (2017). Subject-Spotting experimental method for Gen Z. *TEM Journal*, 6(4), 683–692. <https://doi.org/10.18421/TEM64-06>
- Pauline, E., & Henha, N. (2017). A review of existing turnover intention theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2760–2767.
- Pratiwi, E. A., Ningrum, D. S. A., & Sari, T. R. M. (2021). Hubungan antara meaningful work dan work engagement pada karyawan di fakultas psikologi unjani. *Humanitas*, 5(3), 321–336.
- Putranti, H. R. D. (2022). *Turnover intention*. Eureka Media Aksara.
- Rainer, P. (2023, August 29). Sensus BPS: Saat ini Indonesia didominasi oleh gen z. *Goodstats*.
- Ramadhani, A., & Nindyati, A. D. (2022). Gambaran makna kerja bagi generasi z di jakarta. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(1), 41–60.
- Reformasianto, V. L., & Faizah, N. (2024). Leadership challenges in managing generation z: An indonesian work culture perspective. *Desember*, 13(4), 639–646. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v13i4>
- Rohayati, T., Destalani, A. A., Arizka, H. D., Fahrezi, M. D., & Dwidienawati, D. (2023). Impact of job satisfaction, positive organizational culture and meaningful work on turnover

- intention in gen z. *WSEAS Transactions on Systems*, 22, 613–621. <https://doi.org/10.37394/23202.2023.22.62>
- Sari, P. A., & Pitaloka, D. (2024). Perbedaan keterlibatan kerja dan turnover intention ditinjau dari perbedaan generasi (milenial dan zilenial). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(4).
- Sari, S. Y., Aima, M. H., & Zefriyenni. (2024). *Mengurai turnover intention: Strategi mempertahankan karyawan* (M. H. Aima, Ed.). CV. Gita Lentera.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 71–92.
- Siahaan, F. L., & Gatari, E. (2020). Searching for meaning: The mediating role of work engagement in the relationship between meaningful work and turnover intention of millennials. *Psikohumaniora*, 5(1), 15–28. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>
- Sidorcuka, I., & Chesnovicka, A. (2017). Methods of attraction and retention of generation z staff. *CBU International Conference Proceedings*, 5, 807–814. <https://doi.org/10.12955/cbup.v5.1030>
- 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/10.1177/10690727111436160>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). PLS-SEM for multivariate analysis: A practical guide to educational eesearch using SmartPLS. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 4(3), 353–365. <https://doi.org/10.35877/454RI.eduline2861>
- Utami, F. P., & Siswanto, T. (2021). Pengaruh employer branding dan employee engagement terhadap turnover intention generasi z pada industri FMCG. *Liquidity: Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 10(2), 236–246.
- Van, T. P. (2024). The relationship between meaningful work and turnover intention of preschool teachers: The mediating role of work engagement. *Management Research and Practice*, 16.
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1567>
- Veronica, C., & Moerkardjono, S. R. (2018). Meaningful work dan komitmen terhadap organisasi pada dosen. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 3(2), 82–94.
- Vogel, R. M., Rodell, J. B., & Sabey, T. B. (2020). Meaningfulness misfit: Consequences of daily meaningful work needs–supplies incongruence for daily engagement. *Journal of Applied Psychology*, 105(7), 760–770. <https://doi.org/10.1037/apl0000464>
- Wardani, P. I., Handayani, T., & Suciningtya, S. (2022). Peran mediasi job satisfaction terhadap turnover intention : Pengaruh person organization fit, komitmen organisasi, dan work engagement. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(07). <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i07.431>
- Wulandari, E. P., Lubis, R., & Hardjo, S. (2023). Pengaruh meaningful work terhadap intensi turnover melalui mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Diversita*, 9(2), 281–289. <https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.10283>
- Yamin, S. (2021). *Tutorial statistik: Spss, lisrel, warpls & jasp (mudah & aplikatif)*. PT. Dewangga Energi Internasional.
- Yanistasa, M., Hindiarso, F., & Priyanto, P. H. (2024). Hubungan komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan turnover intention pada karyawan gen z. *Jurnal Psikologi*, 20(1). <https://doi.org/10.24014/jp.v14i2.23077>
- 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>

- Yusuf, F. A., & Widodo, W. (2023). The secret of reducing turnover intention: Evidence from Indonesia. *Cogent Business and Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2202026>
- Zeyrofi, M., Shabara, D. D., Arbi, M. F., Emilisa, N., & Berliyanti, D. O. (2024). Faktor faktor yang mempengaruhi turnover intention pada karyawan perusahaan jasa ekspedisi. *Journal of Human And Education*, 4(6), 883–894.