

**HUBUNGAN ANTARA *MEANINGFUL WORK* DAN
PERSONAL ENGAGEMENT PADA RELAWAN GENERASI Z**

SKRIPSI



Oleh :

Lydia Utamarani Putri

17410170

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2021

**HUBUNGAN ANTARA *MEANINGFUL WORK* DAN *PERSONAL*
ENGAGEMENT PADA RELAWAN GENERASI Z**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana
Psikologi (S. Psi)

Oleh
Lydia Utamarani Putri
NIM. 17410170

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2021

**HUBUNGAN ANTARA *MEANINGFUL WORK* DAN *PERSONAL*
ENGAGEMENT PADA RELAWAN GENERASI Z**

SKRIPSI

Oleh

Lydia Utamarani Putri

NIM. 17410170

Telah di setujui oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Ali Ridho, M. Si.

NIP. 197804292006041001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Dr. H. Rifa Hidayah, M. Si



NIP. 197611282002122001

SKRIPSI

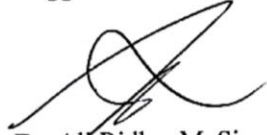
HUBUNGAN ANTARA *MEANINGFUL WORK* DAN *PERSONAL ENGAGEMENT* PADA RELAWAN GENERASI Z

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal

Susunan Dewan Penguji

Anggota/Sekretaris Penguji



Dr. Ali Ridho, M. Si

NIP. 197804292006041001

Ketua/Penguji Utama



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si

NIP. 197605122003121002

Anggota



Ainindita Aghniacakti, M. Psi., Psikolog

NIP. 19940818201911202272

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Psikologi

12 Januari 2022

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Rofa Hidayah, M. Si

NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lydya Utamarani Putri

NIM : 17410170

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Hubungan antara *Meaningful Work* dan *Personal Engagement* Pada Relawan Generasi Z” adalah benar-benar hasil karya saya sendiri baik Sebagian maupun keseluruhan, terkecuali pada bagian kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari terdapat klaim dari pihak lain, hal tersebut bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan Pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk mendapatkan sanksi.

Bekasi, 27 Desember 2021



Lydya Utamarani Putri

NIM. 17410170

MOTTO

“Jika kalian berbuat baik, sesungguhnya kalian berbuat baik bagi diri kalian sendiri” (QS. Al-Isra:7)

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan hasil penelitian ini untuk kedua orang tua, kakek dan nenek serta keluarga besar, seluruh rekan yang turut membantu serta mendukung untuk mengerjakan penelitian ini, dan semua orang yang saya temui di sepanjang kehidupan saya. Terima kasih telah kebersamaan saya dalam segala bentuk pembelajaran di hidup saya.

Tidak lupa, saya ucapkan terima kasih untuk diri saya sendiri yang mampu bertahan dan tetap kuat untuk sampai berada di titik saat ini.

Semoga apa yang saya tulis dapat bermanfaat untuk kedepannya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberi kekuatan untuk senantiasa sabar, bertahan, serta gigih dalam mengerjakan skripsi dengan melewati segala prosesnya. Shalawat serta salam senantiasa tidak pernah terlewatkan kepada junjungan umat Islam, Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini tidak terlepas dari keterlibatan berbagai pihak yang membantu baik dalam bentuk dukungan moral, emosional, maupun material. Oleh sebab itu, dengan segenap kerendahan hati, izinkan saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Zamroni, S. Psi., M. Pd selaku Ketua Jurusan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. Ali Ridho, M. Si dan Bapak Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa membagi ilmu dan pengalaman kepada penulis.
5. Bapak Zainal Habib, M. Hum selaku dosen wali yang telah memberi inspirasi dan motivasi kepada penulis untuk senantiasa rajin dan bersungguh-sungguh untuk belajar.
6. Seluruh dosen, karyawan, dan civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang turut membantu proses akademik penulis selama berkuliah.
7. Orang tua penulis serta keluarga yang memberikan do'a serta berbagai dukungan kepada penulis, terutama untuk Adik saya M. Rizky Raditya yang memberikan kekuatan kepada penulis untuk bertahan di masa sulit.
8. *My support systems*, di kala penulis susah maupun senang: Fara Aulia, Arzakirah R, Hanifah Irhab, Siti Fatimah, Yuli Ani, Fidin Adi, Kak Yazid, Kak Azwar, Kak Randy, Pras, Ilham Hanami, dan Ahmad Maulana. Terima kasih banyak atas do'a, dukungan, motivasi, dan banyak

memberikan penulis inspirasi positif.

9. Yayasan Pemimpin Indonesia (*Pemimpin.id*), Brightme.on, Teman-teman Psikologi 2017, teman-teman kamar 56 Mabna Fatimah Az-zahra, Keluarga *Psychoworld Community*, Keluarga *LSO Peer Counseling OASIS*, dan Keluarga FLN Research Team yang senantiasa banyak membantu dan memberikan saya ruang untuk belajar serta bertumbuh.
10. Serta seluruh pihak yang terlibat dalam proses penggarapan skripsi ini secara langsung dan tidak langsung. Ibu Dr. Chodidjah Makarim, M. Si dan Mas Akhmad Rozali yang video pembelajarannya seputar skripsi di Youtube banyak membantu saya serta teman-teman saya Nisa, Orizabilla, Arwa, Mantika, dan Khilmiyatuz yang sabar membantu dan berbagi ilmu kepada saya saat menggarap skripsi juga seluruh responden penelitian saya yang telah mengisi kuesioner penelitian saya.

Bekasi, 27 Desember 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	17
A. Latar Belakang Masalah	17
B. Rumusan Masalah	26
C. Tujuan Penelitian	26
D. Manfaat Penelitian	27
1. Manfaat Teoritis	27
2. Manfaat Praktis	27
3. Keterbatasan Penelitian	28
BAB II KAJIAN TEORI	29
A. <i>Personal Engagement</i>	29
B. <i>Meaningful Work</i>	32
C. Kajian Islam <i>Meaningful Work</i> dan <i>Personal Engagement</i>	35
D. Hubungan antara <i>Meaningful Work</i> dan <i>Personal Engagement</i>	40
E. Kerangka Konseptual	41
F. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Desain Penelitian	42
B. Identifikasi Variabel Penelitian	42
C. Definisi Operasional	43
D. Populasi dan Sampel Penelitian	44
1. Populasi	44

2. Sampel.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Instrumen Penelitian	48
G. Validitas Dan Reliabilitas	51
H. Analisis Data.....	52
I. Metode Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Latar Belakang Subjek	57
1. Profil Responden sebagai Relawan Aktif.....	57
2. Waktu dan Tempat Penelitian	59
3. Jumlah Subjek Penelitian Beserta Alasan Menetapkan Jumlah Subjek	59
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data	59
B. Hasil Penelitian	60
1. Kategorisasi.....	60
2. Uji Validitas.....	61
a. Skala <i>Meaningful Work</i>	62
b. Skala <i>Personal Engagement</i>	63
3. Uji Reliabilitas.....	64
4. Uji Asumsi.....	65
a. Uji Normalitas.....	65
b. Uji Linearitas	66
c. Uji Heteroskedastisitas.....	67
d. Uji Hipotesis	68
5. Analisis Tambahan	69
6. Pembahasan Diskusi Hasil.....	76
a. Tingkat <i>Meaningful Work</i> pada Relawan Generasi Z	76
b. Tingkat <i>Personal Engagement</i> Pada Relawan Generasi Z.....	79
c. Hubungan antara <i>Meaningful Work</i> dan <i>Personal Engagement</i> Pada Relawan Generasi Z	82
BAB V PENUTUP.....	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Kategorisasi Variabel Y	61
Tabel 2 Hasil Uji Validitas Skala <i>Meaningful Work</i>	63
Tabel 3 Hasil Uji Validitas Skala <i>Personal Engagement</i>	64
Tabel 4 Hasil Uji Validitas Skala <i>Meaningful Work</i> dan <i>Personal Engagement</i> ..	65
Tabel 5 Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 6 Hasil Uji Linieritas.....	67
Tabel 7 Korelasi <i>Product Moment Pearson</i>	69
Tabel 8 Uji Tiap Aspek <i>Meaningful Work</i>	70
Tabel 9 Nilai Beta Hasil Uji Tiap Aspek	71
Tabel 10 Nilai Beta Aspek <i>Meaningful Work</i>	71
Tabel 11 Uji Tiap Aspek <i>Personal Engagement</i>	73
Tabel 12 Nilai Beta Hasil Uji Tiap Aspek	74
Tabel 13 Nilai Beta Aspek <i>Personal Engagement</i>	74
Tabel 14 Rangkuman Hasil <i>Output Stepwise</i>	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Meaningful Work</i>	33
Gambar 2 Kerangka Konseptual	41
Gambar 3 Gambar Skema Penelitian	43
Gambar 4 Jumlah Persentase Jenis Kelamin.....	57
Gambar 5 Jumlah Persentase Domisili	57
Gambar 6 Jumlah Persentase Status.....	58
Gambar 7 Jumlah Tahun Angkatan Kelahiran.....	58
Gambar 8 Jumlah Usia Relawan Aktif di Pulau Jawa	58
Gambar 9 Uji Heteroskedastisitas.....	68
Gambar 10 Kategorisasi <i>Meaningful Work</i> Relawan di Pulau Jawa.....	78
Gambar 11 Average <i>meaningful work</i> dalam tiap provinsi	78
Gambar 12 Kategorisasi <i>Personal Engagement</i> tiap Provinsi	80
Gambar 13 Average <i>personal engagement</i> di tiap provinsi.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Bukti Konsultasi	92
Lampiran 2	Skala <i>Meaningful Work</i>	94
Lampiran 3	Skala <i>Personal Engagement</i>	98
Lampiran 4	Validitas <i>Meaningful Work</i>	103
Lampiran 5	Validitas <i>Personal Engagement</i>	104
Lampiran 6	Uji reliabilitas	105
Lampiran 7	Analisis Tambahan: Regresi Linier	106
Lampiran 8	Tabulasi Respon Instrumen Penelitian	108

ABSTRAK

Lydia Utamarani Putri, 17410170, Hubungan antara *Meaningful Work* dan *Personal Engagement* Pada Relawan Generasi Z, *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.

Dosen Pembimbing: Dr. Ali Ridho, M.Si

Meaningful Work merupakan kapabilitas individu dalam menentukan konsep mengenai tujuan dan nilai yang dapat memberikan dorongan hidup dan dapat berdampak ke sekitar saat bekerja dalam sebuah organisasi. Sedangkan *personal engagement* merupakan suatu keterikatan diri yang dilakukan oleh individu dalam peran mereka saat bekerja yang berkaitan dengan komponen fisik, kognitif, dan emosional. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *meaningful work* dan *personal engagement* pada relawan generasi Z.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala *meaningful work* yang diadaptasi dari skala *The Work and Meaning Inventory (WAMI)* (Steger et al., 2012) yang tersusun atas 20 item dan skala *personal engagement* diadaptasi dari skala Douglas R. May yang terdiri dari 27 item (May et al., 2004). Penelitian ini melibatkan 200 responden melalui metode *accidental sampling* dengan populasi relawan generasi Z di Pulau Jawa. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *pearson*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *meaningful work* relawan generasi Z di dominasi oleh kategori tinggi dengan persentase sebesar 71,5%. Sementara pada *personal engagement* di dominasi oleh kategori tinggi dengan prosentase 72,5%. Hasil korelasi didapatkan skor signifikansi 0,000 ($< 0,05$) yang artinya terdapat hubungan signifikan antara *meaningful work* dengan *personal engagement*. Skor *pearson correlation* menunjukkan angka 0,647 yang artinya hubungan kedua variabel tergolong kuat. Maka artinya, semakin tinggi tingkat kebermaknaan kerja seseorang, semakin tinggi pula tingkat keterlekatan seseorang dalam bekerja.

Kata Kunci: *Meaningful Work, Personal Engagement, Generasi Z*

ABSTRACT

Lydy Utamarani Putri, 17410170, The Relationship between Meaningful Work and Personal Engagement in Generation Z Volunteers, Undergraduate Thesis, Faculty of Psychology, Islamic State University of Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.

Thesis Advisor: Dr. Ali Ridho, M.Si

Meaningful work is an individual's capability in determining the concept of goals and values that can provide life encouragement and can have an impact on the environment while working in an organization. Meanwhile, personal engagement is self-expression carried out by individuals in their roles at work related to physical, cognitive, and emotional components. This study aims to examine the relationship between meaningful work and personal engagement in generation Z volunteers.

This study uses a quantitative method with a meaningful work scale adapted from The Work and Meaning Inventory (WAMI) scale (Steger et al., 2012) and is composed of 20 items and a personal engagement scale adapted from the Douglas R. May scale which consists of 27 items. (May et al., 2004). This study involved 200 respondents through an accidental sampling method with a population of Z generation volunteers in Java. Analysis of the data used in this study is Pearson correlation analysis.

The results showed that the meaningful work of generation Z volunteers was dominated by the high category with a percentage of 71.5%. Meanwhile, personal engagement is dominated by the high category with a percentage of 72.5%. The correlation results obtained a significance score of 0.000 (<0.05), which means that there is a significant relationship between meaningful work and personal engagement. The Pearson correlation score shows the number 0.647, which means that the relationship between the two variables is quite strong. So that means, the higher the level of meaningfulness of one's work, the higher the level of one's engagement to work.

Keywords: Meaningful Work, Personal Engagement, Generation Z

ملخص

فوتري، ليديا أوتماراني، ١٧٤١٠١٧٠، العلاقة بين العمل الهادف والمشاركة الشخصية للمتطوعين من جيل الألفية، أطروحة، كلية علم النفس، في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، ٢٠٢١
مشرف؛ الدكتور علي رضا الماجستير

عمل الهادف هو قدرة الفرد في تحديد مفهوم الأهداف والقيم التي يمكن أن تشجع الحياة ويمكن أن يكون لها تأثير على البيئة عند العمل في منظمة. في حين أن المشاركة الشخصية هي تعبير عن الذات يقوم به الأفراد في أدوارهم في العمل المتعلقة بالمكونات الجسدية والمعرفية والعاطفية. تحدف هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين العمل الهادف على متطوعي جيل الألفية

تستخدم هذه الدراسة طريقة كمية بمقياس عمل هادف مقتبس من العمل ويعني مقياس المخزون (ستيجر، ٢٠٢١) وتتكون من ٢٠ يتم تكييف العناصر وجميع الارتباطات الشخصية من مقياس دوغلاس الذي يتكون من ٢٧ أغراض (ماي وآخرون، ٢٠٠٤) يتضمن هذا البحث ٢٠٠ من خلال طريقة أخذ العينات العرضية مع جيل الألفية من السكان المتطوعين في جزيرة جافا. تحليل البيانات المستخدمة في هذا البحث هو تحليل ارتباط بيرسون

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن العمل الهادف للمتطوعين من جيل الألفية تهيمن عليه الفئة العالية بنسبة ٧١.٥٪. بينما استحوذت الفئة العالية على المشاركة الشخصية بنسبة ٧٢.٥٪. حصلت نتائج الارتباط على درجة دلالة ٠.٠٠٠٠ (« ٠.٠٠٥ ») مما يعني أن هناك علاقة مهمة بين العمل الهادف والمشاركة الشخصية. تظهر درجة ارتباط بيرسون الرقم ٠.٦٤٧ مما يعني أن العلاقة بين المتغيرين

قوية جدًا. ثم هذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى جدوى عمل الفرد، ارتفع مستوى مشاركة الشخص في العمل

الكلمات الرئيسية: عمل هادف، مشاركة شخصية، جيل الألفية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini kita dihadapkan dengan perubahan situasi yang drastis dari berbagai sektor kehidupan dalam *era new normal*. Dalam sebuah survei yang dilakukan oleh Snapcart pada 17-28 Maret 2020 terhadap 200 laki-laki dan perempuan yang berusia 15-50 tahun di 8 kota besar di Indonesia (Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Medan, Palembang, Makassar, dan Manado) bahwa terdapat 45 persen laki-laki dan 42 persen perempuan terdampak secara negatif oleh Covid-19 dalam aspek pekerjaan atau karir mereka (Dianawati, 2020).

Dampak negatif yang terjadi salah satunya berasal dari permasalahan terkait akibat gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tinggi. Selain itu, sebuah survei yang telah dilakukan oleh Jobstreet Indonesia terhadap lebih dari 5.000 pegawai, menemukan data bahwa tercatat sekitar 54 persen masyarakat di antaranya terdampak PHK dan juga dirumahkan (Lidyana, 2020). Lebih lanjut, Badan Pusat Statistik (BPS) juga melaporkan bahwa jumlah pengangguran dalam periode bulan Agustus 2020 mengalami peningkatan sebanyak 2,67 juta orang. Sehingga, dalam jumlah angkatan kerja di Indonesia masyarakat yang tidak bekerja bertambah hingga 9,77 juta orang (Fauzia, 2020).

Kemudian menambahkan dari sebuah laporan CNBC (2020) mengenai penelitian yang dilakukan oleh Pasar *Census wide* atas nama badan amal pemuda Pangeran Charles, *The Prince's Trust* pada 2000 anak yang berusia 16-25 tahun di Inggris, terdapat tiga dari lima anak muda memiliki kekhawatiran terkait pekerjaan mereka di masa depan. Sehingga dari beberapa temuan tersebut berpengaruh terhadap pandangan anak muda pada karir mereka (Liputan6.com, 2020).

Di sisi lain pada *era new normal* masyarakat juga memiliki dampak yang positif sebagai penyeimbang hal sebelumnya, yakni terkait perkembangan dalam dunia digital atau teknologi yang semakin berkembang. Salah satunya adalah kemudahan akses informasi. Mengenai akses informasi, saat ini semakin merebaknya informasi terkait kegiatan kerelawanan dan minat masyarakat Indonesia terhadap kegiatan kerelawanan di masa pandemi hingga *era new normal* terbilang cukup tinggi. Di mana menurut CEO Sekolah Relawan, Dony Aryanto, kegiatan tersebut menjadi salah satu kegiatan yang disenangi oleh masyarakat Indonesia dan mencapai sekitar 60 persen dalam tingkat peserta pada kegiatan kerelawanan. Pencapaian tersebut jauh lebih baik dari semua negara dan tiga kali lipat lebih besar dari rata-rata tingkat keikutsertaan kerelawanan sedunia (Hasanuddin, 2021). Selain itu, mengenai minat kerelawanan masyarakat Indonesia telah ditemukan dalam laporan *World Giving Index edisi ke 10* bahwa negara Indonesia termasuk ke dalam peringkat 7 besar sedunia pada kegiatan *volunteering time* (Charities Aid Foundation, 2019). Hal tersebut tentu dapat membawa dampak yang positif bagi masyarakat Indonesia.

Kemudian berbicara mengenai banyaknya dampak akibat pandemi terhadap masyarakat seperti yang dijelaskan sebelumnya, hal ini juga tentu berpengaruh terhadap berbagai macam organisasi yang ada seperti dalam organisasi yang profit maupun non-profit. Di mana saat ini mereka saling berupaya agar tetap lanjut berkembang dalam *era new normal*. Khususnya dari organisasi non-profit yang memiliki strategi yakni dengan melakukan rekrutmen relawan atau *volunteer*. Hal tersebut dapat berfungsi untuk menekan biaya yang akan mereka keluarkan pada saat mereka mengadakan suatu *event* atau proyek dalam pekerjaan tertentu. Di mana seorang relawan dapat menyumbangkan waktu, tenaga, pikiran dan kemampuan atau bakatnya untuk memenuhi suatu kebutuhan masyarakat tanpa mengambil keuntungan finansial atas sumbangannya tersebut.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Departemen Pekerjaan Umum (2008) bahwa relawan adalah seseorang yang menawarkan diri untuk berkontribusi tanpa harus dibayar, namun sebagai imbalannya mereka tetap mendapatkan keuntungan dengan cara lain (Prabawati, 2017). Relawan berbeda dengan pegawai yang digaji (pegawai) meskipun keduanya merupakan tenaga kerja pada sebuah organisasi (Pangestu, 2016). Maka dari itu relawan dikatakan sebagai salah satu aset penting bagi organisasi khususnya organisasi non-profit.

Selanjutnya, mengenai benefit atau manfaat yang relawan dapatkan selain mendapatkan kompensasi dalam bentuk material (uang) dapat terbagi menjadi dua sifat, yakni ada yang bersifat *tangible* dan *intangible*. Hal yang bersifat *tangible* atau dapat disentuh secara fisik. Bentuknya berupa seperti sertifikat, *merchandise*, surat rekomendasi serta fasilitas lainnya. Sedangkan, hal-hal yang bersifat *intangible* yakni hal-hal yang tidak dapat disentuh secara fisik yakni seperti pengalaman profesional di bidang tertentu, mendapatkan relasi yang baru, rasa kekeluargaan, dan pelatihan-pelatihan *soft skills* yang dapat menunjang pertumbuhan karir relawan kedepannya. Tentu hal tersebut diharapkan dapat menjadi solusi dan dapat membawa keuntungan bagi kedua belah pihak, baik pada lembaga organisasi maupun bagi para relawan di masa pandemi ini (Indorelawan.org, 2019). Di mana para relawan dapat memanfaatkan keadaan pandemi ini untuk memiliki banyak kesempatan dalam meningkatkan kemampuan mereka di bidang-bidang tertentu sebagai persiapan karir yang lebih matang meskipun dalam keadaan *work from home*.

Dari hal tersebut dapat terlihat benefit yang didapatkan oleh kedua belah pihak antara relawan dan organisasi yang diharapkan dapat membantu permasalahan masyarakat dalam hal adaptasi mereka di era *new normal* ini. Sebab dengan adanya kegiatan kerelawanan, para

pemuda Indonesia tetap terjaga semangat mencapai cita-citanya, memiliki pengalaman yang lebih mengesankan dengan membantu orang lain sebagai seorang relawan, serta menumbuhkan atau mengasah jiwa sosialnya. Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh *World Health Organization (WHO)* bahwa individu yang sehat secara mental mampu bekerja dengan produktif serta dapat berkontribusi untuk sekitarnya (Noya, 2019).

Melihat antusias masyarakat Indonesia dalam kegiatan kerelawanan, di mana total populasi warga negara Indonesia mencapai 270,2 juta jiwa. Penduduk Indonesia pada 2020 didominasi oleh generasi Z dengan angka 74,93 juta jiwa (Bayu, 2021). Hal tersebut diketahui dapat menjadi peluang untuk pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Dari sisi demografi, Generasi Z saat ini terdiri dari penduduk usia yang belum produktif dan produktif. Di masa yang akan datang dalam 7 tahun ke depan, seluruh Generasi Z akan berada pada kelompok penduduk usia produktif (Badan Pusat Statistik, 2021). Selain itu, pemuda diharapkan dapat memanfaatkan peluang yang ada di masa ini, yakni terlibat dalam proses digitalisasi (Susilawati, 2021). Hal tersebut menjadi sebuah peluang bagi generasi Z, sebab teknologi merupakan bagian dari identitas para Generasi Z (Rachmawati, 2019).

Dalam hal pengetahuan seputar teknologi pada generasi Z, secara tidak langsung berdampak terhadap kepribadian mereka (Atieq, 2019). Di mana meskipun Generasi Z dinilai cerdas dalam bidang teknologi namun mereka kurang memiliki keterampilan dalam *problem solving* dan belum menunjukkan adanya kemampuan untuk melihat situasi, meletakkan dalam konteks, analisis dan membuat keputusan (Rachmawati, 2019). Lebih lanjut, mereka terbiasa dengan melakukan berbagai aktifitas dalam satu waktu yang bersamaan atau *multi-tasking*. Hal ini karena mereka menginginkan segala sesuatu yang serba cepat. Sehingga mereka juga berkecenderungan untuk lebih bebas dalam

mengekspresikan apa yang mereka rasa dan pikirkan secara spontan (Wijoyo et al., 2020). Dalam sebuah penelitian juga menjelaskan bahwa Generasi Z dalam dunia kerja dinilai sebagai generasi yang tidak setia. Di mana mereka sering berganti pekerjaan setelah satu tahun bekerja di suatu organisasi (Atieq, 2019). Selain itu, kurangnya partisipasi dalam mengikuti kegiatan rutin yang diadakan oleh organisasi, serta berbagai alasan pengunduran diri (Prabawati, 2017). Tentu hal ini tidak sejalan dengan tujuan organisasi dan bersifat merugikan baik kepada organisasi maupun individu itu sendiri.

Membahas terkait permasalahan dalam keterlibatan seseorang pada saat bekerja, hal tersebut berkaitan dengan teori *personal engagement* yakni adanya peran atau keterlibatan seseorang dalam pekerjaan mereka di organisasi. Selain itu, adanya hubungan dari segi fisik, kognitif, dan emosional yang berasal dari dalam dirinya (Kahn, 1990). Lalu dalam definisi lainnya, *personal engagement* merupakan suatu kondisi adanya keterlekatan atau keterlibatan individu dari gairah personal yang terdapat dalam dirinya (internal) ke situasi eksternal di sekitar pekerjaan mereka dan berhubungan dengan hubungannya pada orang lain di tempat kerja (Abbas et al., 2014).

Sebelumnya, diketahui bahwa terdapat pengembangan istilah yang dari *engagement* ke *personal engagement*. Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) mendefinisikan *engagement* yakni adanya suatu energi mengenai keterikatan seseorang terhadap sesuatu. Selanjutnya, menurut Schaufeli dan Bakker (2004), *engagement* menunjuk pada suatu gairah semangat dan dedikasi seseorang (Saputra, 2021).

Sebab jika seseorang mampu melakukan perannya dengan baik pada pekerjaan tersebut, maka ia dinilai memiliki rasa kebermaknaan (*meaningfulness*), rasa aman atau terlindungi (*safety*), dan rasa ketersediaan dari sumber daya yang dibutuhkan untuk bekerja (*availability*) (Saputra, 2021).

Selain itu terdapat istilah lain yang serupa, yakni *employee engagement* dan *work engagement*. Di mana menurut SHRM (2015) bahwa *employee engagement* didefinisikan adalah kondisi aktual di tempat kerja (lingkungan dan pekerjaan itu sendiri) dan pekerja yakni bagaimana karyawan memandang hubungan mereka dengan pekerjaan mereka, serta bagaimana mereka memandang orang lain di sekitar mereka yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Sedangkan, dalam istilah serupa lainnya ada *work engagement*, di mana keterlibatan merupakan keadaan pikiran yang positif yang terkait dengan pekerjaan dan ditandai dengan semangat, dedikasi, serta penyerapan (Rathee & Sharma, 2020). Mengenai bahasan terkait *engagement* sendiri bermacam-macam, seperti yang dikemukakan sebelumnya. Dalam penelitian kali ini hanya berfokus dalam bahasan *personal engagement* sebab hal yang menjadi sudut pandang penelitian adalah pada individu atau relawan generasi Z tersebut. Sebab mengenai karakteristik generasi Z, di mana mereka memiliki tingkat antusiasme yang lebih tinggi terhadap kegiatan kerelawanan sebab mereka memiliki keinginan untuk dapat berdampak bagi sekitar (Horsley, 2018).

Maka dari itu selain mengenai keterikatan personal atau *personal engagement*, terdapat kebermaknaan atau *meaningful* yang saling berkaitan. Di mana dalam sebuah penelitian ditemukan bahwa *personal engagement* memiliki hubungan yang tinggi dengan kebermaknaan psikologis (Kahn, 1990). *Meaningful work* dianggap penting dan berhubungan untuk *work engagement* dalam sebuah organisasi (Prabawati, 2017).

Dalam konteks permasalahan penelitian, hal tersebut berkaitan dengan masalah yang ada pada saat seseorang bekerja. Di mana generasi Z dalam dunia kerja dinilai sebagai generasi yang tidak setia. Selain itu, mereka sering berganti pekerjaan setelah satu tahun bekerja di suatu organisasi (Atieq, 2019) serta kurangnya partisipasi dalam

mengikuti kegiatan rutin yang diadakan oleh organisasi, juga berbagai alasan pengunduran diri yang tiba-tiba (Prabawati, 2017).

Sehingga pada variabel berikutnya membahas mengenai *meaningful work* atau kebermaknaan kerja. *Meaningful work* berkaitan dengan kesan seseorang terhadap pekerjaannya yang memberikan peran sebagai pemberi tujuan yang lebih tinggi dan dalam kontrak yang lebih spesifik dimaknai sebagai sebuah panggilan jiwa atau “*calling*” (Mulyati, 2020). Sedangkan menurut Bailey & Madden mendefinisikan *meaningful work* adalah sebuah perasaan yang muncul di mana seseorang merasakan hubungan yang otentik antara pekerjaan mereka dengan tujuan hidup mereka (Grama & Todericiu, 2017).

Lebih lanjut, secara umum *meaningful work* didefinisikan oleh Chalofsky (dalam Grama & Todericiu, 2017) sebagai sesuatu hal yang berkaitan dengan cita-cita dan ambisi seseorang dalam melakukan pekerjaan sehingga semua yang dilakukan pada saat bekerja dapat berdampak terhadap kepuasan hidup kita dan dapat membawa kontribusi yang positif dari apa yang dikerjakan pada saat bekerja (Bailey et al., 2017). Adapun faktor-faktor seseorang yang memiliki *meaningful work* adalah memiliki integritas dalam diri (*integrity with self*), bersatu dengan orang lain (*unity with others*), mengekspresikan potensi penuh (*expressing full potential*), dan melayani orang lain (*service others*).

Selain itu pendapat lainnya mengatakan bahwa *meaningful work* adalah seseorang memiliki keinginan untuk hidup bermakna atau menjadi sosok yang dapat memberikan manfaat, baik terhadap orang lain maupun dirinya sendiri. *Meaningful work* timbul saat seseorang sedang melakukan pekerjaan sehingga dapat berkontribusi secara optimal di dalam organisasi (Steger et al., 2012).

Maka dari permasalahan tersebut peneliti memilih variabel *meaningful work* dan *personal engagement*, sebab telah ada

pertimbangan dengan melihat variabel lain seperti produktivitas dan sebagainya. Di antara variabel yang disebutkan sebelumnya, *meaningful work* menjadi variabel yang paling menentukan sebagai prediktor pada penelitian kali ini daripada menggunakan variabel yang lain, karena *meaningful work* lebih menekankan terkait bagaimana konsep tujuan dan nilai yang dipegang oleh seseorang di *era new normal* saat bekerja menjadi relawan, di mana Generasi Z menginginkan pekerjaan yang dapat memberi dampak sehingga hal tersebut menjadi bermakna dalam hidupnya, sedangkan produktivitas lebih berpengaruh kepada suatu hal yang hanya mengarahkan pada hasil dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut berhubungan dalam variabel *personal engagement* dalam permasalahan generasi Z di masa kini dalam bekerja.

Hal ini didukung oleh Schwabel dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa terdapat tiga hal penting untuk menjadi motivasi bekerja para Generasi Z yakni, *opportunity for advancement* dengan jumlah persentase 34 persen, *more money* dengan 27 persen, dan *meaningful work* dengan 23 persen (Kirchmayer & Fratričová, 2018).

Selain itu, menurut Crumbaugh dan Maholick (dalam Koeswara, 1992) mengenai kehidupan yang bermakna adalah kemampuan seseorang untuk memilih tujuan dan nilai yang sesuai dengan kehidupan. Dengan kata lain, makna hidup seseorang berkaitan dengan kemampuan individu untuk beradaptasi secara efektif terhadap berbagai masalah (Lubis & Maslihah, 2012), terutama dalam situasi pandemi saat ini.

Lebih lanjut, terdapat faktor-faktor lainnya mengenai kebermaknaan yang dikemukakan oleh Chalofsky & Krishna (2009) bahwa seseorang dinilai perlu dalam mengembangkan perasaan bermakna yang dapat digambarkan sebagai mempersepsikan diri secara

keseluruhan, bahwa mereka merasa tercukupi serta memiliki kesadaran diri pada tingkat emosional dan spiritual yang baik untuk mengenali dan mengembangkan potensi dirinya. Sehingga, adanya perasaan yang menyiratkan stabilitas atau keharmonian antara urusan pekerjaan dengan urusan pribadi. Hal penting lainnya yang perlu diketahui oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, yakni dapat menemukan meaning dan value mereka. Sebab adanya makna dalam bekerja dapat membuat mereka lebih semangat dan lebih terlibat dalam pekerjaan (Prabawati, 2017). Konsep *meaningful work* membutuhkan semua elemen-elemen tersebut (Grama & Todericiu, 2017) dan hal ini sejalan dalam sebuah penelitian bahwa *personal engagement* memiliki hubungan yang tinggi dengan kebermaknaan psikologis (Kahn, 1990).

Berbagai penemuan lainnya yang masih relevan mengenai hubungan *meaningfulness* dan *engagement*, dalam penelitian yang dilakukan oleh Cartwright (2006) menunjukkan bahwa terdapat hubungan kebermaknaan mengakibatkan hasil seperti komitmen dan *engagement* di tempat kerja dan *meaningful* yang meningkat mengarah pada anggota yang lebih termotivasi (Prabawati, 2017). Menambahkan, disebutkan juga dalam pernyataan Rothman & Buys yang mengatakan bahwa *meaningful work* berpengaruh terhadap *work engagement* (Grama & Todericiu, 2017). Bersamaan dengan hal tersebut, ditemukan juga dalam sebuah penelitian bahwa *meaningfulness* dari aktivitas kerelawanan berhubungan dengan *employee engagement* dan OCB (*organizational citizenship behaviors*) di tempat kerja (Erks et al., 2020).

Dari fenomena tersebut menjelaskan bahwa adanya suatu celah atau gap penelitian yang disebutkan di awal bahwa motivasi Generasi Z dalam melakukan kegiatan *volunteering* salah satunya adalah *meaningful work* namun pada kenyataannya pada saat di lapangan, relawan nampak kurang memiliki keterikatan secara personal terhadap

perannya pada saat bekerja, sehingga berpengaruh terhadap hal lainnya seperti komitmen dalam organisasi. Maka dari itu seperti dalam sebuah studi penelitian yang dilakukan oleh Ahmed yang mengatakan bahwa sebaiknya untuk peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian mengenai hubungan antara *meaningful work* dan *work engagement* (Grama & Todericiu, 2017). Khususnya pada relawan generasi Z di saat pandemi ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada peneliti merumuskan permasalahan yang terkait dalam penelitian yakni :

1. Bagaimana tingkat *meaningful work* pada Relawan Generasi Z?
2. Bagaimana tingkat *personal engagement* pada Relawan Generasi Z?
3. Apakah terdapat hubungan antara *Meaningful Work* dan *Personal Engagement* pada Relawan Generasi Z?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yakni sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui tingkat *meaningful work* pada Relawan Generasi Z dalam bekerja.
2. Untuk mengetahui tingkat *personal engagement* pada Relawan Generasi Z dalam bekerja.
3. Untuk mengetahui adakah hubungan antara *meaningful work* dan *personal engagement* pada Relawan Generasi Z.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman mengenai hubungan *Meaningful Work* dan *Personal Engagement* pada Relawan Generasi Z, sehingga dapat berkontribusi dalam memberikan sumbangsih referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi juga psikologi sosial.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat dan memberikan sumbangan pengetahuan bagi keilmuan psikologi, terutama dalam dunia industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa mampu memahami lebih dalam dan meningkatkan diri terkait pentingnya memiliki *meaningful work* pada saat mereka menjadi seorang relawan di salah satu organisasi non-profit atau saat mereka bergabung di organisasi kampus. Sebab jika memiliki *meaningful work*, mahasiswa akan dapat lebih *engaged* dalam pekerjaan yang sedang mahasiswa hadapi.

b. Bagi Dosen

Dosen mampu memahami pentingnya *meaningful work* yang penting untuk dimiliki oleh mahasiswa agar pada saat mahasiswa mengembangkan diri di dalam organisasi dapat lebih *engaged*. Sebab kegiatan non-akademis juga penting untuk perkembangan mahasiswa sebagai bekal mereka terjun ke dalam masyarakat di kemudian hari.

c. Bagi Masyarakat

Apabila ada hubungan positif pada penelitian ini dapat digunakan untuk civitas akademika dan lembaga organisasi non-profit untuk dapat mengevaluasi terkait *meaningful work* dan *personal engagement* relawan yang berada dalam generasi Z.

E. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan proses yang telah dilaksanakan oleh peneliti, terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang dapat menjadi faktor untuk diperhatikan oleh peneliti-peneliti selanjutnya dalam menyempurnakan penelitiannya, yaitu sebagai berikut.

1. Kajian literatur yang terbatas yakni berupa literatur digital yang tidak cukup banyak membahas terkait *personal engagement*.
2. Subjek kajian yang hanya difokuskan pada kelompok Generasi Z yang lahir pada tahun 1995-2010 dengan kriteria-kriteria tertentu yang sedang aktif mengikuti kegiatan kerelawanan, sehingga data yang dihasilkan kurang cukup luas untuk mendeskripsikan berbagai kelompok usia dengan kondisi yang bervariasi.
3. Pada populasi masyarakat generasi Z di Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat yang mengikuti kegiatan kerelawanan memiliki perbandingan jumlah responden yang tidak seimbang. Hal ini menyebabkan jumlah sampel yang diperoleh tidak maksimal dalam mewakili populasi penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Personal Engagement*

1. *Pengertian Personal Engagement*

Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) mendefinisikan *engagement* dalam hal adanya suatu energi mengenai keterlekatan seseorang terhadap sesuatu, sedangkan Schaufeli dan Bakker (2004) menunjuk pada suatu gairah semangat dan dedikasi seseorang. Sedangkan terdapat pengembangan istilah yang serupa dari *engagement* yakni *personal engagement*. Di mana *personal engagement* merupakan suatu kondisi adanya keterlekatan atau keterlibatan individu dari gairah personal yang terdapat dalam dirinya ke situasi eksternal di sekitar pekerjaan mereka dan berhubungan dengan hubungannya pada orang lain di tempat kerja (Abbas et al., 2014).

Personal engagement diketahui merupakan adanya peran atau keterlibatan anggota dalam pekerjaan mereka di organisasi, di mana mereka akan mengekspresikan dan menunjukkannya baik dari segi fisik, kognitif dan emosional selama bekerja (Kahn, 1990). Ia juga menjelaskan bahwa keterlekatan kerja adalah keterlekatan personal. Sebab, jika individu yang melakukan perannya pada pekerjaan tersebut, maka individu yang bersangkutan dapat memiliki rasa kebermaknaan (*meaningfulness*), merasa aman terlindungi (*safety*), dan merasa tercukupi sumber daya yang dibutuhkan untuk bekerja (*availability*) (Saputra, 2021).

Selain itu, mengenai keterlekatan kerja atau *work engagement* juga berkaitan dengan bagaimana individu menyelami dirinya selama bekerja dan berhubungan dengan kinerja atas pekerjaan yang ia lakukan. Di mana hal tersebut

memerlukan sentuhan emosi dan perilaku, serta kognisi (May et al., 2004).

Selanjutnya, pemaknaan lainnya oleh William A. Kahn, seorang psikolog yang pertama kalinya membahas mengenai konsep keterlibatan kerja secara definitif melalui sebuah artikel yang berjudul “*Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*”. Kahn sebagai penggagas *Role Theory* dalam psikologi industri, memandang keterlekatan personal sebagai kondisi psikologis yang membersamai individu dalam menjalankan perannya dalam suatu sistem sosial (Saputra, 2021). Sehingga dari beberapa definisi tersebut disimpulkan bahwa *personal engagement* menggambarkan seorang yang terlibat secara asyik dengan sesuatu yang sedang ia lakukan atau kerjakan dan berdedikasi untuk menyelesaikan tugas tersebut dengan baik serta menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Personal Engagement*

Seseorang yang dinilai memiliki *personal engagement*, dapat mengaktifkan diri dari peran wajib mereka dalam bekerja dapat ditandai dari orang yang terlibat secara fisik dalam tugas, baik tugas individu maupun dalam tugas tim, waspada secara kognitif, dan memiliki rasa empati yang terhubung dengan orang lain dalam melayani pekerjaan yang mereka lakukan dengan cara yang menunjukkan apa yang mereka pikirkan dan rasakan, kreativitas mereka, keyakinan dan nilai mereka, dan hubungan pribadi dengan orang lain (Kahn, 1990).

2. Aspek-aspek *Personal Engagement*

Terdapat 4 aspek dalam *personal engagement* (May et al., 2004) yakni :

- a. Kondisi Psikologis dan Keterlibatan (*Psychological Conditions & Engagement*).

Di mana menunjukkan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan perannya dengan sebaik mungkin di tempat kerja. Hal ini juga berkaitan dengan kepercayaan seseorang bahwa jika aktivitas dalam peran kerja tertentu dapat bermakna secara pribadi, maka kemungkinan besar mereka akan termotivasi untuk terlibat secara totalitas dalam bekerja.

- b. Kebermaknaan Psikologis (*Psychological Meaningfulness*)

Merupakan kondisi di mana seseorang memiliki tujuan utama untuk mencari makna dalam pekerjaan mereka. Kebermaknaan didefinisikan sebagai nilai dan tujuan seseorang, serta berkaitan dengan cita-cita atau standar hidup seseorang.

- c. Keamanan Psikologis (*Psychological Safety*)

Keamanan psikologis merupakan sebuah perasaan yang mampu menunjukkan kapabilitas diri individu dalam bekerja, tanpa takut akan konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, serta karir mereka (Kahn, 1990).

- d. Ketersediaan Psikologis (*Psychological Availability*)

Dalam ketersediaan psikologi didefinisikan sebagai

keyakinan individu bahwa seseorang memiliki kemampuan yang cukup dalam sumber daya fisik, emosional, serta kognitif untuk terlibat dalam bekerja di tempat kerja (Kahn, 1990).

B. *Meaningful Work*

1. Pengertian *Meaningful Work*

Meaningful work dapat diartikan sebagai kesan seseorang mengenai pekerjaannya yang memberikan peran sebagai pemberi tujuan yang lebih tinggi dan dalam kontrak yang lebih spesifik dimaknai sebagai sebuah panggilan jiwa atau “*calling*” (Mulyati, 2020). Sedangkan menurut Bailey & Madden (dalam Grama & Todericiu, 2017) mendefinisikan *meaningful work* sebagai hal yang berada dalam internal seseorang saat mereka merasakan hubungan yang otentik antara pekerjaan mereka dengan tujuan hidup mereka.

Sedangkan secara umum *meaningful work* didefinisikan oleh Chalofsky (dalam Grama & Todericiu, 2017) sebagai sesuatu hal yang berkaitan dengan cita-cita dan ambisi seseorang dalam melakukan pekerjaan sehingga apapun yang dilakukan pada saat bekerja dapat memberikan esensi kepuasan juga terhadap hidup kita dan seseorang tersebut membawa kontribusi yang positif dari apa yang ia kerjakan dalam pekerjaannya (Bailey et al., 2017). Sehingga dari beberapa definisi tersebut disimpulkan bahwa *meaningful work* merupakan suatu panggilan jiwa yang berkaitan dengan tujuan dan nilai hidup seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Meaningful Work*

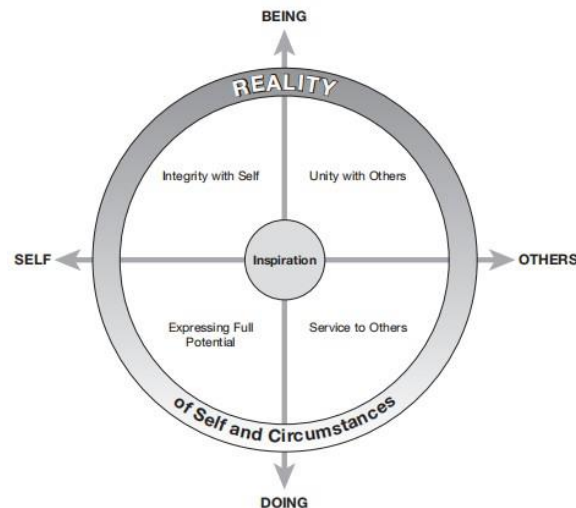
Terdapat empat hal yang menjadi faktor untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai *meaningful work* (Lips-Wiersma &

Morris, 2018) yakni :

2 Background and guide to the Map of Meaning 13

Figure 2.2 The Map of Meaning™

© Marjolein Lips-Wiersma 2017. All rights reserved.



Gambar 1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Meaningful Work

1. Memiliki integritas dalam diri (*Integrity with Self*)

Dalam dimensi *meaningful work* ini menunjuk pada kebermaknaan yang muncul saat kita mempertanyakan dengan diri kita terkait akan menjadi apa diri kita sebagai bagian dari hasil *engagement* kita dalam pekerjaan dan hidup kita. Misalnya, memberikan pertanyaan apakah kita akan menjadi orang yang baik hati, lebih sadar diri, atau sebaliknya. Dari kegiatan ini ditemukan bahwa di dalam kebutuhan untuk berkembang dan menjadi diri sendiri, ada tiga kunci utama yakni perkembangan moral, pertumbuhan pribadi, dan menjadi diri sendiri yang sejati.

2. Bersatu dengan orang lain (*Unity with Others*)

Dalam hal ini mengacu pada kebermaknaan hidup bersama dengan sesama manusia. Bersatu bukan berarti memiliki

keseragaman. Hal ini membutuhkan keseimbangan dengan mengekspresikan potensi bakat dan identitas yang dimiliki individu dengan mengekspresikan diri untuk bersatu dengan orang lain. Dalam *unity with others* ditemukan tiga kunci utama yakni bekerja bersama dengan orang lain, berbagi nilai dan rasa memiliki.

3. Mengekspresikan potensi penuh (*Expressing full potential*)

Dalam hal ini mengacu pada kebermaknaan melalui mengekspresikan potensi penuh pada diri dengan cara merefleksikan potensi apa saja yang ada dalam diri kita.

4. Melayani orang lain (*Service others*)

Melayani sesama adalah tentang kebutuhan manusia untuk memberikan kontribusi kepada kesejahteraan orang lain.

3. Aspek-aspek *Meaningful Work*

Menurut Steger, Dik, dan Duffy (2012) *meaningful work* terdiri dari tiga aspek, yaitu:

- a. *Positive meaning in work* menggambarkan keadaan seseorang yang dapat memaknai pekerjaan mereka secara positif, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan dorongan baginya untuk berusaha berpikir positif dalam berbagai situasi dan berperilaku positif dalam bekerja.
- b. *Meaning making through work* menggambarkan keadaan seseorang di mana menjadikan pekerjaan yang mereka lakukan dapat membawa kebermaknaan, sehingga hal tersebut dapat menjadi benefit tersendiri pada kehidupan seseorang tersebut.

- c. *Greater good motivation* yang menggambarkan sebuah pemikiran bahwa pekerjaan dirasa dapat memiliki makna jika pekerjaan tersebut berdampak bagi orang lain. Meningkatkan motivasi-motivasi baik yang ada pada pekerjaan. Mengembangkan motivasi dalam aspek ini dapat terjadi akibat adanya dorongan atau dukungan dari orang lain, sehingga individu akan memaknai pekerjaannya secara lebih mendalam ketika ia sadar bahwa pekerjaannya memiliki dampak atau pengaruh yang positif terhadap orang lain (Veronica, 2019).

Menambahkan, terdapat beberapa dimensi lainnya dalam *meaningful work* seperti, pekerjaan yang dapat bermakna karena didukung oleh perilaku kebaikan, memiliki tujuan, mengekspresikan nilai-nilai pekerja atau mampu mengintegrasikan elemen kehidupan seorang pekerja. Pengetahuan, kesehatan, dan keadilan adalah contoh dari kebaikan manusia yang mendasar (Veltman, 2016).

C. Kajian Islam *Meaningful Work* dan *Personal Engagement*

1. *Meaningful Work* dalam Perspektif Islam

- a. Telaah Teks Psikologi tentang *Meaningful Work*

Meaningful work merupakan kesan seorang pekerja dalam menanggapi perannya dalam bekerja. Di mana terdapat sebuah perasaan yang muncul dari internal seseorang saat mereka merasakan hubungan yang otentik antara pekerjaan mereka dengan tujuan hidup mereka. Mereka merasa ingin untuk dapat membantu orang lain pada saat bekerja.

Meaningful work terdiri dari tiga aspek, yaitu *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan

greater good motivation. Pertama, aspek *positive meaning in work* menggambarkan evaluasi orang terhadap pekerjaan mereka penting dan bermakna. Kedua, aspek *meaning making through work* menggambarkan perolehan makna hidup seseorang merupakan benefit atau keuntungan yang diperoleh dari *meaningful work* yang dirasakan. Ketiga, aspek *greater good motivation* yang menggambarkan ide bahwa pekerjaan dirasakan bermakna jika pekerjaan tersebut berdampak bagi orang lain.

b. Analisis Komponensial

Tabel 1 Analisis Komponensial Meaningful Work

No.	Komponen	Deskripsi
1.	Pelaku	Seorang relawan yang bekerja/pekerja
2.	Aktivitas	Melaksanakan peran kerja
3.	Karakteristik	<i>positive meaning in work, meaning making through work, dan greater good motivation</i>
4.	Proses	Merasakan hubungan yang otentik antara pekerjaan mereka dengan tujuan hidup.
5.	Faktor	<i>Integrity with Self, Unity with Others, Expressing full potential, Service others</i>

c. Telaah Teks Al-Quran dan Hadist tentang *Meaningful Work*

Dalam Islam Allah SWT menganjurkan umatnya untuk berbuat baik kepada sesama:

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ

Artinya: “Jika kalian berbuat baik, sesungguhnya kalian berbuat baik bagi diri kalian sendiri” (QS. Al-Isra:7).

Rasulullah SAW juga bersabda mengenai pentingnya berbuat baik atau menjadi bermanfaat untuk orang lain :

مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ وَمَا اجْتَمَعَ قَوْمٌ فِي بَيْتٍ مِنْ بُيُوتِ اللَّهِ يَتْلُونَ كِتَابَ اللَّهِ وَيَتَدَارَسُونَهُ بَيْنَهُمْ إِلَّا نَزَلَتْ عَلَيْهِمُ السَّكِينَةُ وَغَشِيَتْهُمْ الرَّحْمَةُ وَحَفَّتْهُمُ الْمَلَائِكَةُ وَذَكَرَهُمُ اللَّهُ فِيمَنْ عِنْدَهُ وَمَنْ بَطَأَ بِهِ عَمَلُهُ لَمْ يُسْرِعْ بِهِ نَسَبُهُ.

Artinya: “Barangsiapa membebaskan seorang mukmin dari suatu kesulitan dunia, maka Allah akan membebaskannya dari suatu kesulitan pada hari kiamat. Barangsiapa memberi kemudahan kepada orang yang berada dalam kesulitan, maka Allah akan memberikan kemudahan di dunia dan akhirat. Barangsiapa menutupi aib seorang muslim, maka Allah akan menutup aibnya di dunia dan akhirat. Allah akan selalu menolong hamba-Nya selama hamba tersebut menolong saudaranya sesama muslim. Barangsiapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan jalan ke surga baginya. Tidaklah sekelompok orang berkumpul di suatu masjid (rumah Allah) untuk membaca al-Qur’an, melainkan mereka akan diliputi ketenangan, rahmat, dan dikelilingi para malaikat, serta Allah akan menyebut-nyebut mereka pada malaikat-malaikat yang berada di sisi-Nya. Barangsiapa yang ketinggalan amalnya, maka nasabnya tidak

juga meninggikannya.” (Hadits Riwayat Muslim, Shahîh Muslim, juz VIII, hal. 71, hadits no. 7028, dari Abu Hurairah RA).

2. *Personal Engagement* dalam Perspektif Islam

a. Telaah Teks Psikologi tentang *Personal Engagement*

Personal engagement diketahui merupakan adanya peran atau keterlibatan anggota dalam pekerjaan mereka di organisasi, di mana mereka akan mengekspresikan dan menunjukkannya baik dari segi fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Ia juga menjelaskan bahwa keterlekatan kerja adalah keterlekatan personal. Sebab, jika individu yang melakukan perannya pada pekerjaan tersebut, maka individu yang bersangkutan dapat memiliki rasa kebermaknaan (*meaningfulness*), merasa aman terlindungi (*safety*), dan merasa tercukupi sumber daya yang dibutuhkan untuk bekerja (*availability*).

b. Analisis Komponensial

Tabel 2 Analisis Komponensial Personal Engagement

No.	Komponen	Deskripsi
1.	Pelaku	Seorang relawan yang bekerja/pekerja
2.	Aktivitas	Melaksanakan peran kerja
3.	Karakteristik	Orang yang terlibat secara fisik dalam tugas, baik tugas individu maupun dalam tugas tim, waspada secara kognitif, dan memiliki rasa empati yang terhubung dengan orang lain dalam melayani pekerjaan yang mereka lakukan

		dengan cara yang menunjukkan apa yang mereka pikirkan dan rasakan, kreativitas mereka, keyakinan dan nilai mereka, dan hubungan pribadi dengan orang lain
4.	Proses	Melibatkan diri dalam pekerjaan dan membentuk suatu kelekatan.
5.	Faktor	<i>Psychological meaningfulness, psychological safety, psychological availability</i>

c. Telaah Teks Al-Qur'an dan Hadits tentang *Personal Engagement*

Dalam Islam terdapat salah satu ayat yang menjelaskan bahwa seseorang harus bekerja keras

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ

Arab-Latin: Yā ayyuhal-insānu innaka kādiḥun ilā rabbika kad-ḥan fa mulāqīh Terjemah: Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya (Q.S Al-Insyiqaq Ayat 6).

Terdapat hadits yang menjelaskan pentingnya untuk memiliki sikap empati terhadap sesama.

عَنْ أَنَسٍ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّىٰ يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ

Dari Anas radhiyallahu anhu, dari Nabi SAW, beliau telah bersabda: "Tidak sempurna iman salah satu dari kalian sehingga ia: cinta untuk saudaranya apa yang ia cinta untuk

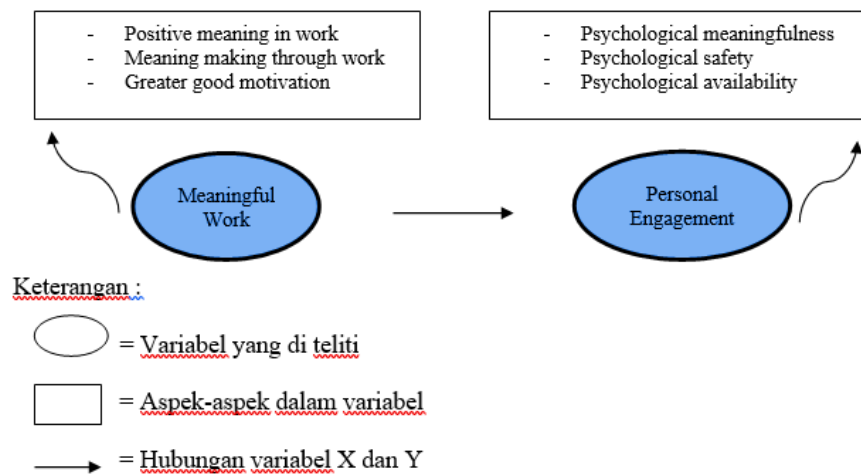
dirinya sendiri (berempati bagi saudaranya) (HR al-Bukhari: 13).

D. Hubungan antara *Meaningful Work* dan *Personal Engagement*

Mengenai penelitian yang serupa, di mana *meaningful work* merupakan keadaan yang muncul pada saat seseorang sedang melakukan pekerjaan sehingga dapat berkontribusi secara optimal di dalam organisasi (Steger et al., 2012). Sedangkan, *personal engagement* sebagai pemanfaatan diri anggota organisasi dalam peran kerja mereka; memiliki keterlibatan, dan orang yang menggunakan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama pertunjukan peran. Di mana terdapat penelitian yang sejalan sejalan bahwa *personal engagement* memiliki hubungan yang tinggi dengan kebermaknaan psikologis (Kahn, 1990).

Selanjutnya, terdapat bukti lainnya dalam variabel *meaningfulness* dan *engagement* saling memiliki keterkaitan, diantaranya pernyataan dari Rothman & Buys yang mengatakan bahwa *meaningful work* berpengaruh terhadap *work engagement* (Grama & Todericiu, 2017). Selain itu, seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya dan komitmen pada organisasi maka akan muncul *meaningful work*. *Meaningful work* adalah penting dan berhubungan untuk *work engagement* dan komitmen organisasi (Prabawati, 2017). Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan *meaningful work* yang tinggi, maka akan memiliki *work engagement* yang tinggi. Sebaliknya seseorang dengan *meaningful work* yang rendah, maka akan memiliki *work engagement* yang rendah. Selanjutnya, ditemukan juga dalam sebuah penelitian lainnya bahwa *meaningfulness* dari aktivitas kerelawanan berhubungan dengan *employee engagement* dan OCB (*organizational citizenship behaviors*) di tempat kerja (Erks et al., 2020).

E. Kerangka Konseptual



Gambar 2 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini, hipotesis yang ditawarkan yakni dalam Hipotesis alternatif (H_a) terdapat hubungan antara *meaningful work* dan *personal engagement* pada relawan generasi Z. Sedangkan dalam hipotesis nihil (H_0) adalah tidak terdapat hubungan antara *meaningful work* dan *personal engagement* pada relawan generasi Z.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Bentuk-bentuk penelitian kuantitatif sangat beragam, namun secara garis besar dapat diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yakni eksperimental (*experiment design*) dan non eksperimental (*non-experimental design*). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain korelasional. Di mana desain ini sesuai dengan hipotesis dan tujuan dalam penelitian ini. Melalui desain korelasional, dapat ditemukan seberapa kuat hubungan antara *Meaningful Work* dan *Personal Engagement*.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

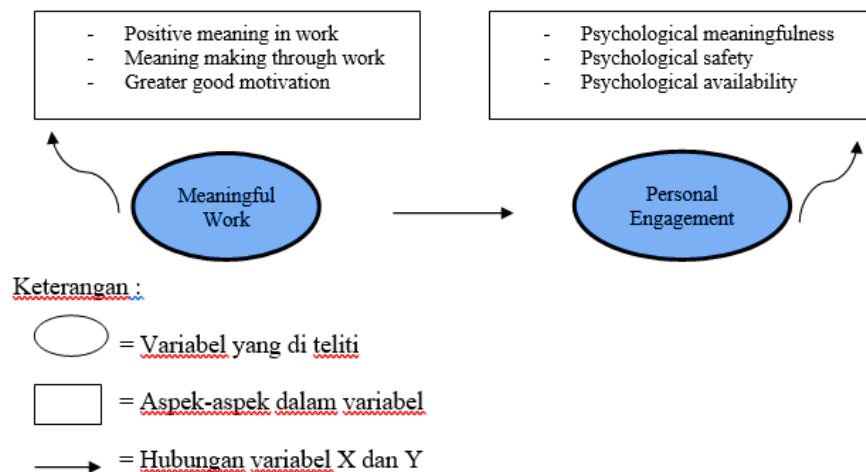
Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, adapun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam melakukan pengukuran terhadap suatu variabel, peneliti menggunakan instrumen penelitian. Selanjutnya, peneliti melakukan analisis guna mencari hubungan dari variabel yang satu dengan yang lainnya. Hal tersebut berdasarkan pada hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya, maka variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel bebas sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predicator*, *antecedent*. Variabel bebas merupakan variabel penyebab perubahan atau timbulnya variabel terikat atau dependen (Sugiyono, 2012). Mengenai variabel bebas pada penelitian ini adalah *Meaningful work* (X).

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat atau dependent variabel merupakan variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009). Mengenai variabel bebas pada penelitian ini adalah *Personal Engagement* (Y).



Gambar 3 Gambar Skema Penelitian

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sebuah langkah yang dilakukan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara menetapkan tindakan yang seharusnya dilakukan. Definisi operasional diterapkan untuk membatasi pengertian variabel yang dengan jelas sehingga pengukuran terhadap variabel penelitian dapat dilakukan dengan mudah. Definisi operasional dapat dimaknai sebagai definisi mengenai variabel berdasarkan ciri-ciri yang dapat diamati dalam variabel tersebut (Azwar, 2007). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah *Meaningful Work* sebagai variabel bebas (X) dan *Personal Engagement* sebagai variabel terikat (Y).

1. *Meaningful work*

Meaningful work merupakan kemampuan seorang relawan dalam menentukan konsep mengenai tujuan dan nilai yang memberikan dorongan dalam hidup mereka untuk dapat memberikan dampak ke sekitar maupun diri sendiri pada saat melakukan pekerjaan dalam organisasi.

2. *Personal engagement*

Personal engagement merupakan suatu bentuk rasa keterikatan dari dalam diri seorang relawan terhadap peran mereka pada saat bekerja yang berkaitan dengan komponen fisik, kognitif, dan emosional.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah merupakan suatu penyamaraan objek atau subjek yang telah ditentukan guna melakukan penelitian serta memiliki kualitas dan ciri khas yang unik (Sugiyono, 2013). Selain itu, populasi juga dapat dimaknai sebagai sekumpulan entitas lengkap yang terdiri dari beberapa orang, kejadian, atau benda di mana memiliki sejumlah karakteristik yang umum (Wibisono, 2013).

Selanjutnya, jenis populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi infinit, yakni masyarakat Indonesia generasi Z di Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur yang tengah aktif mengikuti kegiatan kerelawanan di organisasi non-profit. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah penduduk Indonesia pada 2020 didominasi oleh Generasi Z, di mana jumlahnya mencapai 75,49 juta jiwa atau 27,94 persen dari total penduduk RI yang berjumlah 270,20 juta jiwa berdasarkan sensus penduduk

September 2020 (Thomas, 2021).

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian besar dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2013). Sampel adalah beberapa anggota yang dipilih dari populasi (Wibisono, 2013). Tujuan sampel adalah untuk mewakili sebagian jumlah populasi yang sangat besar. Selanjutnya, dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik ini memakai *sampling insidental*, di mana teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yakni siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel jika dinilai cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2013). Sehingga adapun kriteria sampel dalam penelitian ini yakni :

1. Tahun Kelahiran

Merupakan orang-orang yang termasuk ke dalam generasi Z, yakni yang lahir di atas tahun 1995. Namun, lebih ditunjukkan kepada para mahasiswa, *fresh graduate*, dan pekerja. Sebab ketiga responden tersebut dipilih oleh peneliti dengan alasan, keresahan mengenai karir di *era new normal* sangat berdampak bagi mereka. Selain itu, banyak dari mereka ikut menjadi relawan di organisasi non-profit dan memiliki pandangan untuk ikut relawan karena ingin dapat meningkatkan soft skills dalam bekerja di saat ini.

2. Relawan

Dibutuhkannya para relawan aktif yang berada dalam organisasi non-profit. Sebab di *era new normal*, telah banyak dibuka kesempatan dalam kegiatan kerelawanan untuk berkembang.

3. Domisili

Dibutuhkannya orang-orang yang berdomisili di Pulau Jawa yakni Provinsi DKI Jakarta, Provinsi Jawa Barat, Provinsi Banten, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Provinsi Jawa Timur.

Mengenai ukuran sampel tersebut, digunakan rumus dari Wibisono (2013) yakni sebagai berikut :

$$N = \{ (Z_{\alpha/2} \cdot \sigma) / e \}^2$$

$$N = \{ (1,96 \cdot 0,25) / 5\% \}^2$$

$$N = 96.04$$

$$N = \text{Jumlah Sampel}$$

$$Z_{\alpha/2} = \text{Nilai dari tabel distribusi normal dengan tingkat keyakinan 5\%}$$

$$\sigma = \text{Standar deviasi 25\%}$$

$$e = \text{Error (batas kesalahan = 5\%)}$$

Dari hasil perhitungan melalui rumus wibisono (2013) tersebut, sampel minimal dalam penelitian ini adalah 96 orang, maka untuk mengantisipasi adanya permasalahan di lapangan terhadap kuesioner yang dibagikan, maka sampel yang ditentukan sebesar 200 orang. Jumlah tersebut ditentukan dengan mempertimbangkan kemudahan untuk menjangkau responden yang tersebar di wilayah Indonesia.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh lewat proses interaksi antara peneliti dengan sumber data yang tersedia, yaitu responden penelitian (Wibisono, 2013). Adapun teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran angket (*Questionnaire*) melalui *google form* kepada sejumlah sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data melalui pemberian seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk dijawab. Kuesioner yang diberikan kepada responden merupakan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti (Arikunto, 2008).

Jenis pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner berupa pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang harus dijawab oleh responden dengan memilih salah satu opsi dari beberapa pilihan jawaban yang telah disediakan oleh peneliti (Sekaran, 2014).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini dengan pertanyaan tertutup adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono, 2013).

Pada penelitian kali ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan dengan pendekatan korelasional tentang Hubungan antara *Meaningful Work* dan *Personal Engagement* Pada Relawan Generasi Z di mana *Meaningful work* sebagai variabel bebas (X) dan *Personal Engagement* sebagai variabel terikat (Y). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif korelasional menurut Arikunto (dalam Asfiah & Kurniawati P, 2014) bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel, seberapa erat hubungan serta berarti atau tidak hubungan tersebut.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat atau media yang peneliti gunakan dalam mengumpulkan data sehingga akan lebih mudah untuk diolah (Arikunto, 2008). Pada penelitian ini mengukur hubungan *meaningful work* dan *personal engagement* pada relawan generasi Z yakni dengan menggunakan skala sikap model likert. Skala likert digunakan untuk mengukur perilaku, pendapat, dan perspektif individu atau kelompok (Sugiyono, 2009). Adapun tahapan dalam penyusunan instrumen yakni membuat kisi-kisi instrumen, Menyusun butir pernyataan, dan membuat *scoring*.

Tabel 3 Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Angket ini memiliki dua skala, yakni sebagai berikut.

1. Skala *Meaningful Work*

Skala adaptasi *Meaningful Work* dari Steger, Dik, Duffy yang mencakup tiga aspek yakni *meaning positive in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala *meaningful work* yang diadaptasi dari skala *The Work and Meaning Inventory (WAMI)* (Steger et al., 2012).

Tabel 4 Spesifikasi Item Meaningful Work

Dimensi	Indikator (termasuk dimensi dan konteks)	Respons e	Jml	Aitem
K1. <i>Positive meaning in work</i> (Orang menilai pekerjaan mereka dengan kepedulian dan pemaknaan positif)	K1.a. Seseorang dapat menemukan karir yang sesuai dengan harapannya	Skala Likert	2	-K1.a.1 -K1.a.2
	K1.b. Seseorang dapat memahami bagaimana pekerjaan berperan dalam memberi arti di hidupnya	Skala Likert	2	-K1.b. 3 -K1.b.4
	K1.c. Seseorang dapat menemukan pekerjaan yang memuaskan dirinya	Skala Likert	2	-K1.c.5 -K1.c.6
	K1.d. Seseorang dapat memahami tentang apa yang membuat pekerjaan terasa penting	Skala Likert	2	-K1.d. 7 -K1.d.8
K2. <i>Meaning making through work</i> (Membantu menangkap konteks kehidupan yang lebih luas dari pekerjaan seseorang)	K2.a. Pekerjaan dapat berperan dalam pengembangan kepribadian seseorang	Skala Likert	3	-K2.a.9 -K2.a.10 -K2.a.11
	K2.b. Pekerjaan membantu seseorang untuk lebih memahami tentang karakternya	Skala Likert	2	-K2.b. 12 -K2.b.13
	K2.c. Pekerjaan dapat membuat hal-hal disekitar individu menjadi penting	Skala Likert	2	-K2.c.14 -K2.c.15
K3. <i>Greater good motivation</i> (Pekerjaan yang paling bermakna jika memiliki dampak yang lebih luas pada orang lain)	K3.a. Seseorang dapat memahami bahwa pekerjaan memberi perubahan positif bagi dunia atau orang lain	Skala Likert	3	-K3.a.16 -K3.a.17 -K3.a.18
	K3.b. Seseorang menginginkan pekerjaan yang dapat memiliki tujuan mulia bagi sekitar	Skala Likert	2	-K3.b. 19 -K3.b.20

2. Skala *Personal Engagement*

Skala *Personal Engagement* menggunakan kuesioner yang dibuat oleh Douglas R. May, Richard L. Gilson and Lynn M. Harter yang melanjutkan penelitian Khan (1990) di mana terdiri dari 27 items yang terbagi dalam 13 items pada *psychological engagement*, 6 items pada *psychological meaningfulness*, 3 items pada *psychological safety*, dan 5 items pada *psychological availability* (May et al., 2004).

Tabel 5 Spesifikasi Item *Personal Engagement*

Dimensi	Indikator (termasuk dimensi dan konteks)	Respons	Jumlah	Aitem
K1. <i>Psychological engagement</i> (Keterlibatan Psikologis)	K1.a. Terlibat secara kognitif saat bekerja	Skala Likert	4	-K1.a.1 -K1.a.2 -K1.a.3 -K1.a.4
	K1.b Terlibat secara emosional saat bekerja	Skala Likert	4	-K1.b.5 -K1.b.6 -K1.b.7 -K1.b.8
	K1.c Terlibat secara fisik saat bekerja	Skala Likert	5	-K1.c.9 -K1.c.10 -K1.c.11 -K1.c.12 -K1.c.13
K2. <i>Psychological meaningfulness</i> (Kebermaknaan Psikologis)	K2.a Pekerjaan yang dilakukan terasa penting	Skala Likert	4	-K2.a.14 -K2.a.15 -K2.a.16 -K2.a.17
	K2.b Pekerjaan yang dilakukan dapat memiliki manfaat	Skala Likert	2	-K2.b.18 -K2.b.19
K3. <i>Psychological safety</i> (Keamanan Psikologis)	K3.a Merasa aman dalam lingkungan/situasi sosial	Skala Likert	3	-K3.a.20 -K3.a.21 -K3.a.22
K4. <i>Psychological</i>	K4.a Memiliki kemampuan kognitif yang baik saat	Skala Likert	2	-K4.a.23 -K4.a.24

Availability (Ketersediaan Psikologis)	bekerja			
	K4.b Memiliki kemampuan emosional yang baik saat bekerja	Skala Likert	2	-K4.b.25 -K4.b.26
	K4.c Memiliki kemampuan fisik yang baik saat bekerja	Skala Likert	1	K4.b.27

G. Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas (*validity*) adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2007). Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut mampu untuk mengukur variabel yang hendak diukur (Sukardi, 2009). Pada penelitian kali ini uji validitas konstruk menggunakan bantuan dari program IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Statistics versi 23.0 for windows dengan menggunakan teknik validitas *Product Moment Pearson*. Suatu item dikatakan reliabel apabila nilai r hitung $>$ r tabel dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Budi, 2006). Selanjutnya, uji coba instrumen menggunakan uji coba terpakai, di mana menurut Suharsimi Arikunto (2013) uji coba terpakai adalah instrumen yang diuji dengan digunakan secara langsung kepada sampel untuk mendapatkan data penelitian. Uji coba instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas butir soal dihitung dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* (Pujiyanto & Budhi, 2016).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*) berasal dari kata *rely* dan *ability* yang memiliki arti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2007). Instrumen yang dikatakan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi jika instrumen yang dibuat mampu memiliki hasil yang konsisten dalam mengukur variabel yang hendak diukur (Sukardi, 2009). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* melalui program IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Statistics versi 23.0 for windows. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai r hitung $>$ r tabel dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* di antara 0,70 – 0,90 (Yusup, 2018).

H. Analisis Data

Analisis data yg merupakan proses yang dilakukan setelah seluruh data penelitian terkumpul. Data penelitian yang terkumpul diolah secara statistik sesuai dengan tujuan penelitian. Selanjutnya hasil analisis data dideskripsikan dan disimpulkan untuk menjadi sebuah informasi, sehingga nantinya data akan lebih mudah dimengerti dan memiliki manfaat untuk menjawab permasalahan yang ada pada penelitian ini (Sugiyono, 2009). Analisis data pada penelitian kali ini menggunakan program Microsoft Excel 2010 dan program IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Statistics versi 23.0 for windows.

I. Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan data tanpa bertujuan untuk menguji suatu hipotesis dan menarik kesimpulan untuk umum atau general pada populasi dari sebuah penelitian. Analisis ini juga bertujuan untuk memberikan informasi mengenai data yang diamati agar lebih

bermakna dan dapat komunikatif (Purwanto & Sulistyastuti, 2017). Selain itu, melalui analisis deskriptif menganalisis data dalam bentuk mean, sum, standar deviasi, *variance*, dan *range*.

1) Mencari Mean

Ditunjukkan untuk mencari nilai rata-rata dari jumlah skor dari seluruh responden. Terdapat dua cara untuk menghitung mean, yakni melalui Microsoft excel dengan rumus “AVERAGE” dan melalui rumus mean yang manual sebagai berikut:

$$\mu \text{ hipotetik} = \frac{1}{2}(i_{maks} + i_{min}) \sum n$$

Keterangan :

μ hipotetik	= Mean hipotetik
i_{maks}	= Nilai maksimal item
i_{min}	= Nilai minimum item
$\sum n$	= Jumlah item yang diterima

2) Mencari Standar Deviasi

Langkah selanjutnya setelah menghitung mean adalah menghitung standart deviasi (SD). Standar deviasi dapat dihitung dengan menggunakan microsoft excel pada rumus “STDEV” maupun dengan rumus standar deviasi manual sebagai berikut:

$$\sigma \text{ hipotetik} = \frac{1}{6}(X_{maks} - X_{min})$$

Keterangan:

σ hipotetik	= Standar deviasi hipotetik
X_{maks}	= Nilai maksimal subjek
X_{min}	= Nilai minimal subjek

2) Mencari Kategorisasi

Setelah diketahui mean dan standar deviasi hipotetik, maka Langkah selanjutnya adalah mencari kategorisasi yang ditujukan untuk mengetahui tingkat meaningful work dan personal engagement pada responden. Rumus yang digunakan yakni sebagai berikut :

Tabel 6 Rumus Kategorisasi Tingkat Meaningful Work dan Personal Engagement

Kategori	Norma
Tinggi	$(M + 1 \text{ SD}) \leq X$
Sedang	$(M - 1 \text{ SD}) \leq X < (M + 1 \text{ SD})$
Rendah	$X < (M - 1 \text{ SD})$

2. Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian layak untuk digunakan sebagai alat penduga. Pada analisis data kali ini, beberapa uji asumsi yang dilakukan diantaranya uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas yang diuji dengan melalui program statistik *SPSS 23 for Windows*. Keempat uji asumsi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang terkumpul memenuhi syarat untuk dilakukan uji regresi linear sederhana.

1. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan suatu metode analisis untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran skor pada masing-masing variabel, dalam hal ini adalah variabel *meaningful work* dan *personal engagement* (Sugiyono, 2013). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan IBM SPSS versi 23.0 *for windows* dengan teknik Kolmogorov-Smirnov di mana memiliki tujuan

untuk mengetahui distribusi nilai dalam sampel sesuai dengan distribusi teoritis tertentu, seperti normalitas data (Sarwono & Salim, 2017).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki hubungan linear yang signifikan atau tidak. Sehingga akan saling berpengaruh antara kedua variabel mengenai perubahan nilai suatu variabel dependen, dalam hal ini adalah *personal engagement*, bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (Sugiyono, 2013).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu uji yang digunakan untuk menunjukkan bahwa varians variabel berbeda untuk semua pengamatan. Tidak terjadi heteroskedastisitas merupakan model regresi yang baik (Sarjono & Julianita, 2011). Terdapat beragam cara untuk mengetahui heteroskedastisitas yakni dengan mengamati *scatterplots* antara nilai prediksi variabel terikat, yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya SRESID (sumbu Y). Jika terbentuk suatu pola (titik-titik) tertentu dan teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang teratur, serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Nisfiannoor, 2009).

3. Analisis Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan. Pada penelitian kali ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS 23

for Windows dengan menggunakan metode Uji *Product Moment Pearson*. Uji tersebut menghasilkan koefisien korelasi yang berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel (Safitri, 2016). Di mana H_0 akan ditolak apabila hasil menunjukkan adanya hubungan antara *meaningful work* dan *personal engagement* pada relawan generasi Z.

BAB IV

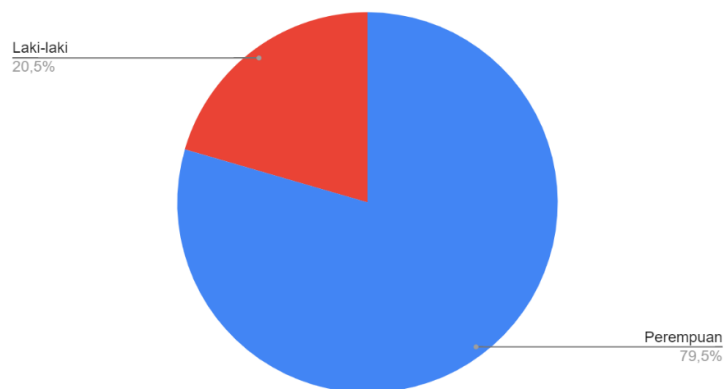
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Latar Belakang Subjek

1. Profil Responden sebagai Relawan Aktif

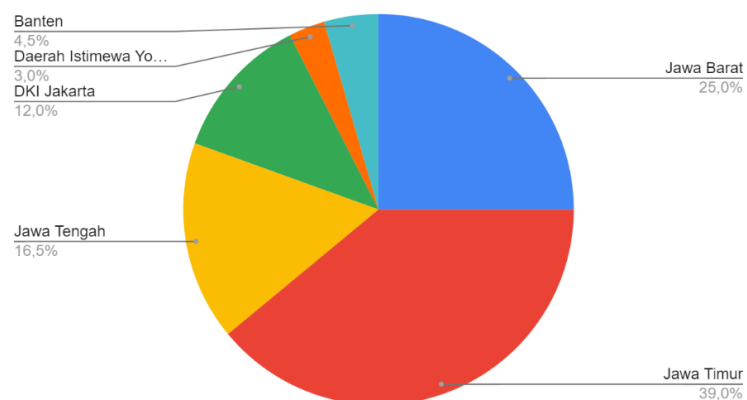
Penelitian ini mengambil data dari responden yang sedang menjadi relawan aktif dalam beberapa organisasi non-profit di Pulau Jawa. Berikut merupakan persentase persebaran responden dalam penelitian.

Jumlah Jenis Kelamin



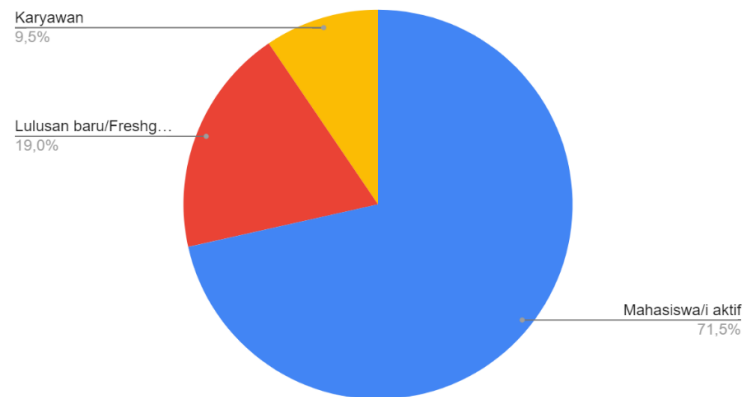
Gambar 4 Jumlah Persentase Jenis Kelamin

Jumlah Domisili (Provinsi)



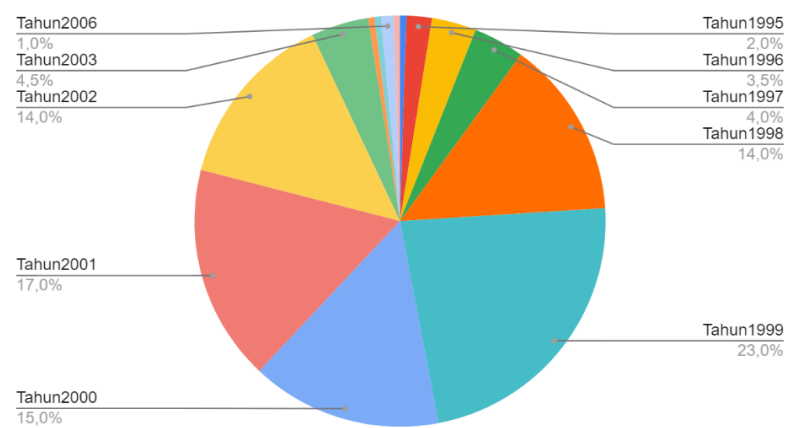
Gambar 5 Jumlah Persentase Domisili

Jumlah Status



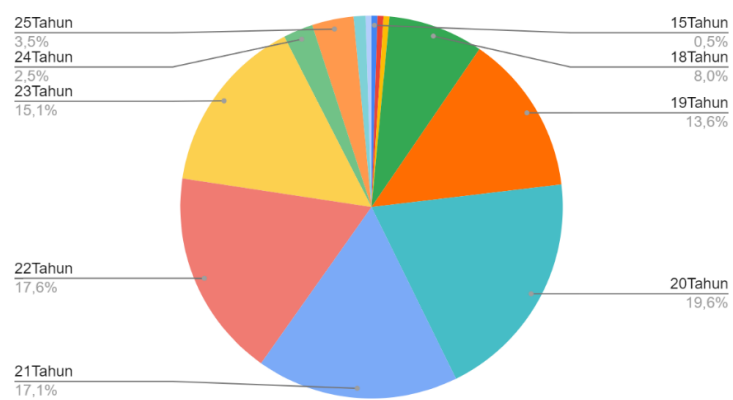
Gambar 6 Jumlah Persentase Status

Jumlah Angkatan Tahun Kelahiran



Gambar 7 Jumlah Tahun Angkatan Kelahiran

Jumlah Usia



Gambar 8 Jumlah Usia Relawan Aktif di Pulau Jawa

Dari hasil beberapa gambar diagram di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian kali ini didominasi oleh angkatan kelahiran yang berada pada tahun 1999 sekitar 23% dan didominasi oleh mereka yang berada pada usia 20 tahun dengan persentase 19.6%. Di mana rata-rata dari mereka merupakan mahasiswa aktif. Selain itu ditemukan bahwa wilayah yang terbanyak terdapat relawan aktif didominasi oleh provinsi Jawa Timur dengan persentase 39%.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 18 Agustus 2021 s/d 3 November 2021 yang dilakukan secara online dengan *google form* melalui *Whatsapp*, *Instagram*, *Telegram* dan *LinkedIn*.

3. Jumlah Subjek Penelitian Beserta Alasan Menetapkan Jumlah Subjek

Jumlah subjek pada penelitian ini adalah 200 orang yang berstatus sebagai mahasiswa aktif, *fresh graduate*, dan karyawan yang saat ini menjadi relawan aktif di organisasi non-profit berdomisili di Pulau Jawa.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Penelitian dilakukan secara daring dalam bentuk kuesioner dari skala *meaningful work* yang diadaptasi dari skala *The Work and Meaning Inventory (WAMI)* dan skala *Personal Engagement* menggunakan kuesioner yang dibuat oleh Douglas R. May, Richard L. Gilson and Lynn M. Harter yang melanjutkan penelitian Khan (1990) melalui *google formulir*. Kuesioner dibagikan ke berbagai media sosial seperti *Whatsapp*, *Instagram*, *Linkedin*, dan *Telegram*. Peneliti menyebarkan kuesioner ke dalam grup-grup di media sosial tersebut dan juga mengirimkan kuesioner secara personal kepada subjek yang dirasa cocok atau sesuai dengan

kriteria yang ada.

B. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi

Kategorisasi adalah kegiatan mengelompokan atau mengklasifikasikan data berdasarkan kelompok atau jenjang tertentu. Dalam penelitian ini, kategorisasi dibagi menjadi 3 kelompok sederhana yakni rendah, sedang, dan tinggi. Sebelum proses kategorisasi *mean* dan standar deviasi perlu untuk diketahui terlebih dahulu. Berikut merupakan hasil *mean* dan standar deviasi dalam penelitian ini.

Tabel 7 Mean dan St. Deviasi

Variabel	Mean	St. Deviasi
<i>Meaningful Work</i>	63.94	7.23
<i>Personal Engagement</i>	85.54	7.62

Dari mean dan standar deviasi yang telah didapatkan, berikut merupakan skor kategorisasi berjenjang pada masing-masing variabel:

Tabel 8 Kategorisasi Variabel X

Kategorisasi <i>Meaningful Work</i>				
Norma Jenjang	Skor Jenjang	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < (M - 1 \text{ SD})$	<40	Rendah	1	5%
$(M - 1 \text{ SD}) \leq X < (M + 1 \text{ SD})$	40 – 59,5	Sedang	56	28%

$X < (M - 1 \text{ SD})$	$59,5 \leq$	Tinggi	143	71,5%
--------------------------	-------------	--------	-----	-------

Tabel 1 Kategorisasi Variabel Y

Kategorisasi <i>Personal Engagement</i>				
Norma Jenjang	Skor Jenjang	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < (M - 1 \text{ SD})$	< 54	Rendah	-	-
$(M - 1 \text{ SD}) \leq X < (M + 1 \text{ SD})$	$54 - 80,5$	Sedang	55	27,5%
$X < (M - 1 \text{ SD})$	$80,5 \leq$	Tinggi	145	72,5%

Berdasarkan tabel kategorisasi di atas menunjukkan bahwa pada variabel *meaningful work*, subjek yang menghasilkan skor kurang dari 40 termasuk dalam kategori rendah, sementara subjek yang menghasilkan skor kisaran 40 hingga 59,5 tergolong sedang, dan subjek yang menghasilkan skor lebih dari 59,5 termasuk kedalam kategori tinggi. Pada penelitian ini, subjek dengan kategori *meaningful work* cenderung lebih memiliki *meaningful work* yang tinggi dengan prosentase 71,5%. Sedangkan, pada variabel *personal engagement* untuk skor yang kurang dari 54 termasuk rendah, lalu skor kisaran 54 hingga 80,5 tergolong sedang, dan skor di atas dari 80,5 tergolong tinggi. Dalam variabel *personal engagement* tidak ditemukan subjek yang berada dalam kategori rendah, sehingga hanya kategori sedang dengan persentase sebesar 27,5% dan kategori tinggi dengan 72,5%.

3. Uji Validitas

Instrumen alat ukur dinyatakan valid apabila mampu menghasilkan

skor yang mendeskripsikan atribut yang diukur secara akurat (Azwar, 2007). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan software IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science*) versi 23 *for windows* dengan teknik uji validitas *corrected item total correlation*. Pada uji validitas, sebuah item dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan skor signifikansi $< 0,05$ atau 5%. Nilai r_{tabel} pada penelitian ini yaitu $r_{tabel} = 0,159$ ($n=156$).

a. Skala *Meaningful Work*

Berdasarkan uji validitas *corrected item total correlation*, diketahui bahwa 20 item pada skala *The Work and Meaning Inventory (WAMI)* sebelumnya valid. Hasil uji validitas skala *Meaningful Work* dapat dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Skala Meaningful Work

Variabel	Aspek	No Item		Jumlah Item
		Item Valid	Item Gugur	
<i>Meaningful Work</i>	<i>Positive meaning in work</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	-	8
	<i>Meaning making through work</i>	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	-	7
	<i>Greater good motivation</i>	16, 17, 18, 19, 20	-	5
Jumlah		20		20

b. Skala *Personal Engagement*

Berdasarkan uji validitas *corrected item total correlation*, diketahui bahwa 20 item pada skala *Personal Engagement* yang dibuat oleh Douglas R. May, Richard L. Gilson and Lynn M. Harter yang melanjutkan penelitian Khan (1990) sebelumnya valid. Hasil uji validitas skala *Meaningful Work* dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Skala Personal Engagement

Variabel	Aspek	No Item		Jumlah Item
		Item Valid	Item Gugur	
<i>Personal Engagement</i>	<i>Psychological engagement</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	11, 12, 13	13
	<i>Psychological meaningfulness</i>	14, 15, 16, 17, 18, 19	-	6
	<i>Psychological safety</i>	20, 21, 22	-	3
	<i>Psychological Availability</i>	23, 24, 25, 26, 27		5
Jumlah		24	3	27

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science*) versi 23 for windows dengan teknik *Cronbach's Alpha* di mana dalam sebuah item yang menunjukkan nilai koefisien reliabilitas 0 hingga 1,00 item yang apabila mendekati 1 dapat dikatakan semakin reliabel (Azwar, 2015). Hasil uji reliabilitas pada skala *Meaningful Work* dan *Personal Engagement* dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Skala Meaningful Work dan Personal Engagement

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Meaningful Work</i>	0,825	Reliabel
<i>Personal Engagement</i>	0,822	Reliabel

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	20

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	24

Hasil uji reliabilitas pada kedua skala di atas menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,825 untuk skala *Meaningful Work* dan 0,822 untuk skala *Personal Engagement*. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, maka dapat dikatakan bahwa skala *Meaningful Work* dan *Personal Engagement* memiliki konsistensi yang tinggi sesuai dengan tujuan pengukuran atau reliabel.

4. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science*) versi 23 for windows dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Data populasi akan berdistribusi normal jika rata-rata nilainya sama dengan dengan mode dan median serta sebagian skor terdapat di posisi tengah (Iriyanto,

dalam Oktaviani & Notobroto, 2014). Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.81445788
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.044
	Negative	-.025
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan data pada tabel 13, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) yaitu $0,200 > 0,05$. Hal ini sesuai dengan interpretasi bahwa data dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Selain itu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji (Djazari et al., 2013). Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science*) versi 23 *for windows*. Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

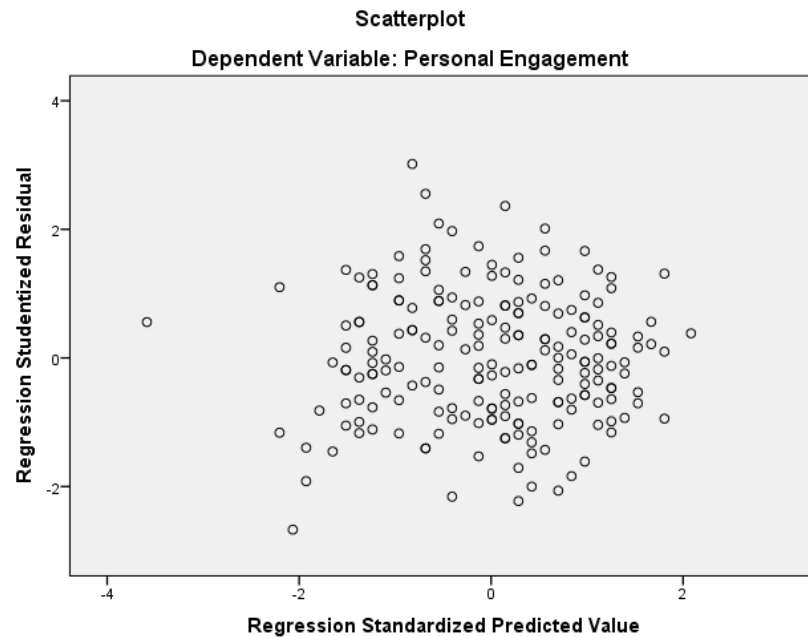
Tabel 6 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Meaningful Work * Personal Engagement	Between Groups	(Combined)	5425.050	34	159.560	5.282	.000
		Linearity	4352.089	1	4352.089	144.073	.000
		Deviation from Linearity	1072.961	33	32.514	1.076	.369
	Within Groups		4984.230	165	30.207		
	Total		10409.280	199			

Berdasarkan data pada tabel 14, dapat diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity Sig.* yaitu $0,369 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *meaningful work* dan *personal engagement* pada penelitian ini memiliki hubungan linear atau saling berkesinambungan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui bahwa sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya, sedangkan model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Nisfiannoor, 2009). Pada hasil uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa dalam Scatterplot terlihat bahwa didapatkan titik-titik tersebar secara acak dan tersebar di bagian atas dan bawah. Artinya tidak ada gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Berikut Scatterplot hasil uji heteroskedastisitas:



Gambar 9 Uji Heteroskedastisitas

d. Uji Hipotesis

Dalam menentukan hipotesis pada penelitian ini perlu dilakukan analisis statistik korelasional yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan atau korelasi antara kedua variabel yang diteliti. Pada penelitian ini uji hipotesis menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* karena menimbang dari jenis skala pada penelitian ini adalah skala interval. Uji hipotesis product moment ini dilakukan melalui program IBM SPSS 23 dengan ketentuan apabila signifikansi (p) < 0,05 maka hubungan antar kedua variabel signifikan. Adapun sebaliknya, apabila nilai signifikansi (p) > 0,05 maka hubungan antara kedua variabel tidak signifikan. Selanjutnya mengenai hasil kekuatan hubungan antara variabel *meaningful work* dan *personal engagement* adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Korelasi Product Moment Pearson

Correlations			
		Meaningful Work	Personal Engagement
Meaningful Work	Pearson Correlation	1	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	200	200
Personal Engagement	Pearson Correlation	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	200	200
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan data analisis korelasi yang ditunjukkan oleh tabel 15 *correlations* di atas didapatkan skor signifikansi 0,000 ($< 0,05$) artinya terdapat hubungan signifikan antara *meaningful work* dengan *personal engagement*. Sedangkan dalam skor *pearson correlation* menunjukkan angka 0,647 yang artinya hubungan kedua variabel tergolong kuat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya hubungan antara *meaningful work* dan *personal engagement* pada relawan Generasi Z diterima. Sedangkan hipotesis nihil (H_o) yang menyatakan tidak adanya hubungan antara *meaningful work* dan *personal engagement* pada relawan Generasi Z ditolak.

5. Analisis Tambahan

Pada analisis tambahan ini peneliti menggunakan uji pengaruh tiap aspek atau dapat disebut dengan uji analisis linier berganda antara aspek *meaningful work* dan *personal engagement*. Melalui uji analisis regresi linier berganda peneliti dapat mengetahui seberapa besar sumbangsih antara setiap aspek pada variabel x (*meaningful work*) dan variabel y (*personal engagement*), sehingga dapat diketahui aspek yang mendominasi pada penelitian ini.

Adapun hasil uji pengaruh aspek-aspek dari variabel *meaningful work* dan *personal engagement* sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Linier Berganda Variabel *Meaningful Work*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8 Uji Tiap Aspek Meaningful Work

		Correlations			
		Total_Meanin gful_Work	Positive_Mea ning_in_Work	Meaning_ma king_through _work	Greater_good _motivation
Total_Meaningful_Work	Pearson Correlation	1	.887**	.723**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	10409.280	5490.820	2470.040	2448.420
	Covariance	52.308	27.592	12.412	12.304
	N	200	200	200	200
Positive_Meaning_in_Wo rk	Pearson Correlation	.887**	1	.411**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	5490.820	3683.955	834.010	972.855
	Covariance	27.592	18.512	4.191	4.889
	N	200	200	200	200
Meaning_making_throug h_work	Pearson Correlation	.723**	.411**	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	2470.040	834.010	1120.220	515.810
	Covariance	12.412	4.191	5.629	2.592
	N	200	200	200	200
Greater_good_motivation	Pearson Correlation	.775**	.517**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	2448.420	972.855	515.810	959.755
	Covariance	12.304	4.889	2.592	4.823
	N	200	200	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 9 Nilai Beta Hasil Uji Tiap Aspek

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.619E-14	.000		.000	1.000
	Positive_Meaning_in_Work	1.000	.000	.595	936024515.3	.000
	Meaning_making_through_work	1.000	.000	.328	523233235.2	.000
	Greater_good_motivation	1.000	.000	.304	454521899.9	.000

a. Dependent Variable: Total_Meaningful_Work

Hasil uji tiap aspek variabel *meaningful work* pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sumbangsih dihitung dengan rumus di bawah ini :

$$SE(X)\% = \text{Beta} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

$$SR = \frac{SE(X)\%}{R_{kuadrat}}$$

Tabel 10 Nilai Beta Aspek Meaningful Work

No.	Aspek	Pearson Correlation	Beta	SE	SR	Percent
1.	<i>Positive meaning in work</i>	0,887	0,595	52,7	52,7	52,7%
2.	<i>Meaning making through</i>	0,723	0,328	23,7	23,7	23,7 %
3.	<i>Greater good motivation</i>	0,775	0,304	23,5	23,5	23,5%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa aspek *positive meaning in work* pada variabel *meaningful work* memiliki nilai dominan yang tinggi sebesar 53,7% dan aspek terendah pada *greater good motivation* sebesar 23,5%. Melalui tabel berikut yang paling memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya *meaningful work* yakni aspek *positive meaning in work*.

b. Analisis Regresi Linier Berganda Variabel *Personal Engagement*

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11 Uji Tiap Aspek Personal Engagement

		Correlations				
		Total_Personal_Engagement	Psychological_Engagement	Psychological_Meaningfulness	Psychological_Safety	Psychological_Availability
Total_Personal_Engagement	Pearson Correlation	1	.797**	.786**	.623**	.472**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	7402.595	3344.095	2595.495	1463.005	1445.265
	Covariance	37.199	16.804	13.043	7.352	7.263
	N	200	200	200	200	200
Psychological_Engagement	Pearson Correlation	.797**	1	.365**	.211**	.276**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000
	Sum of Squares and Cross-products	3344.095	2379.595	683.995	280.505	479.765
	Covariance	16.804	11.958	3.437	1.410	2.411
	N	200	200	200	200	200
Psychological_Meaningfulness	Pearson Correlation	.786**	.365**	1	.417**	.450**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	2595.495	683.995	1474.395	437.105	615.565
	Covariance	13.043	3.437	7.409	2.197	3.093
	N	200	200	200	200	200
Psychological_Safety	Pearson Correlation	.623**	.211**	.417**	1	.360**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	1463.005	280.505	437.105	745.395	349.935
	Covariance	7.352	1.410	2.197	3.746	1.758
	N	200	200	200	200	200
Psychological_Availability	Pearson Correlation	.472**	.276**	.450**	.360**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	1445.265	479.765	615.565	349.935	1268.555
	Covariance	7.263	2.411	3.093	1.758	6.375
	N	200	200	200	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 12 Nilai Beta Hasil Uji Tiap Aspek

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.132E-14	.000		.
	Psychological_Engagement	1.000	.000	.567	.
	Psychological_Meaningfulness	1.000	.000	.446	.
	Psychological_Safety	1.000	.000	.317	.
	Psychological_Availability	-7.375E-16	.000	.000	.

a. Dependent Variable: Total_Personal_Engagement

Tabel 13 Nilai Beta Aspek Personal Engagement

No.	Aspek	Pearson Correlation	Beta	SE	SR	Percent
1.	<i>Psychological Engagement</i>	0,797	0,567	45,18	45,18	45,18%
2.	<i>Psychological Meaningfulness</i>	0,786	0,446	35,0	35,0	35,0%
3.	<i>Psychological Safety</i>	0,623	0,317	19,74	19,74	19,74%
4.	<i>Psychological Availability</i>	0,472	0,00	0	0	0%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa aspek *psychological engagement* pada variabel *personal engagement* memiliki nilai dominan yang tinggi sebesar 45,18% dan aspek terendah pada *psychological availability*. Melalui tabel berikut yang paling memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya *personal engagement* yakni aspek *psychological engagement*.

c. Analisis Stepwise Regression

Regresi stepwise melibatkan dua jenis proses yaitu: *forward selection* dan *backward elimination*. Menurut Draper & Smith (1998) masing-masing tahapan, terjadi proses memutuskan variabel mana yang merupakan prediktor terbaik untuk dimasukkan ke dalam model. Hal ini ditentukan berdasarkan uji F parsial. Jika nilai F_{parsial} variabel yang dimasukkan lebih kecil dibandingkan nilai F tabel yang ditetapkan maka variabel dihilangkan. Proses ini dilakukan terus menerus hingga tidak ada lagi variabel yang memenuhi kriteria untuk ditambahkan atau dihilangkan (Faulina, 2017).

Tabel 14 Rangkuman Hasil Output Stepwise

Aspek MW	R ²	R ² Change	b	Cross Product	Regresi
<i>Positive meaning in work</i>	0,472	0,077	0,416	3683	3608
<i>Meaning making through work</i>	0,487	0,16	0,383	834	
<i>Greater good motivation</i>	0,394	0,394	1,117	972	

Dari hasil output SPSS seperti yang dirangkum dalam tabel tersebut diketahui, bahwa dengan metode stepwise diketahui bahwa aspek *greater good motivation* yang paling berperan dalam variabel *meaningful work*.

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa dalam variabel *meaningful work* terdapat 2 aspek yang paling berperan yakni *positive meaning in work* dan *good greater motivation*. Sedangkan, pada aspek *meaning makin through* kurang berperan. Selain itu dalam variabel *personal engagement*, aspek *psychological engagement* yang paling berperan dan yang kurang berperan adalah aspek *psychological availability*.

6. Pembahasan Diskusi Hasil

a. Tingkat *Meaningful Work* pada Relawan Generasi Z

Berdasarkan hasil analisis data tingkat *meaningful work* pada relawan generasi Z di Pulau Jawa dengan populasi Generasi Z dengan angka 74,93 juta jiwa dan generasi milenial dengan angka 69,38 juta jiwa (Bayu, 2021), terbukti bahwa sebanyak 71,5% atau 143 relawan generasi Z termasuk dalam kategori tinggi, sementara 28% atau sebanyak 56 relawan generasi Z termasuk dalam kategori sedang, dan sekitar 5% atau sebanyak 1 orang relawan generasi Z termasuk pada kategori rendah dalam tingkat *meaningful work* mereka menjadi relawan di dalam organisasi non-profit.

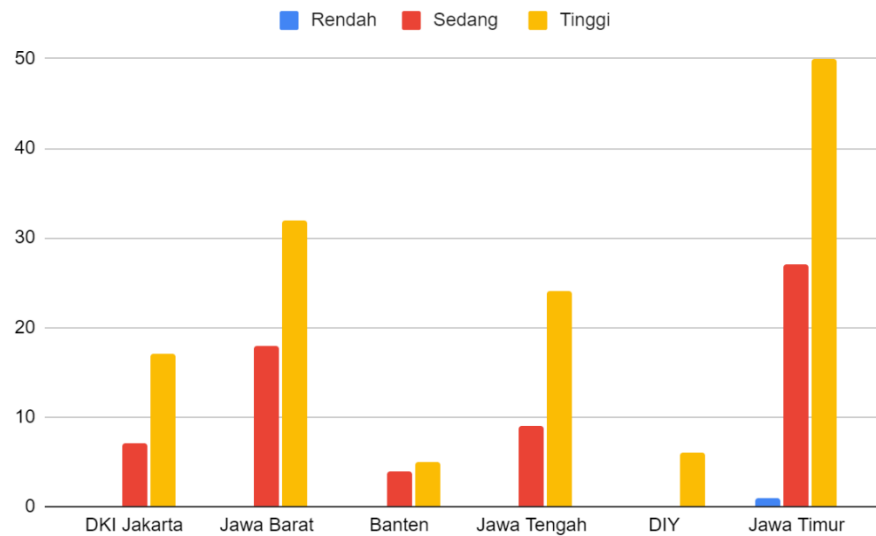
Sedangkan, untuk tingkat persentase dalam tiap aspek pada variabel *meaningful work*, di dapatkan hasil bahwa aspek *positive meaning in work* memiliki nilai dominan yang tertinggi sebesar 53,7% dan yang terendah pada aspek *greater good motivation* sebesar 23,5%. Hal ini menjelaskan bahwa aspek *positive meaning in work* memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya *meaningful work*.

Selanjutnya pengertian mengenai variabel *meaningful work* adalah suatu konsep yang menggambarkan kemampuan seseorang dalam menentukan nilai dan tujuan yang dapat memberikan dorongan hidup untuk dapat memberikan dampak yang positif ke sekitar maupun diri sendiri pada saat terlibat aktif dalam melakukan pekerjaan di sebuah organisasi. Individu dengan tingkat *meaningful work* yang cenderung tinggi akan dapat membawa pengaruh yang positif dalam bekerja. Hal ini tidak hanya dirasakan antara diri sendiri saja, melainkan orang sekitar juga dapat merasakan dampak yang baik karenanya.

Konsep *meaningful work* diketahui memiliki beberapa dimensi yakni *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivation*.

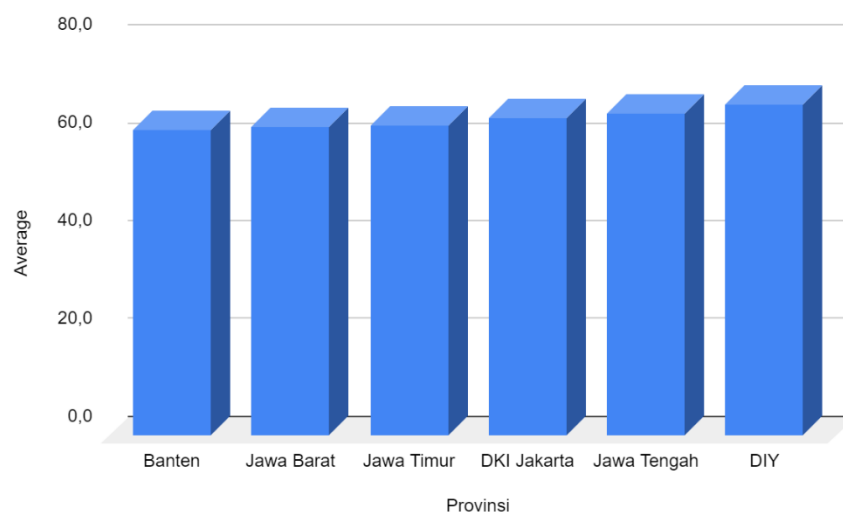
Positive meaning in work digambarkan sebagai keadaan seseorang yang memaknai pekerjaan mereka secara positif, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan dorongan untuk berusaha berpikir positif dalam segala situasi dan berperilaku positif saat bekerja. Sementara, *meaning making through work* menggambarkan keadaan seseorang di mana menjadikan pekerjaan yang mereka lakukan dapat membawa kebermaknaan, sehingga hal tersebut dapat menjadi benefit yang *intangible* pada kehidupan seseorang tersebut. Selain itu, *greater good motivation* yang menggambarkan sebuah pemikiran bahwa pekerjaan dirasa dapat memiliki makna jika pekerjaan tersebut berdampak bagi orang lain. Di mana individu akan memaknai pekerjaannya secara lebih mendalam ketika ia sadar bahwa pekerjaannya memiliki dampak atau pengaruh yang positif terhadap orang lain (Veronica, 2019).

Pada penelitian ini diketahui pula tingkatan atau kategorisasi dalam variabel X (*meaningful work*) relawan yang aktif di Pulau Jawa. Di mana para relawan generasi Z di provinsi Jawa Timur memiliki tingkatan *meaningful work* yang paling tinggi dengan skor 51, sedangkan pada relawan generasi Z di provinsi Banten hanya memiliki skor 5. Untuk lebih jelasnya dapat melihat diagram dibawah ini.



Gambar 10 Kategorisasi Meaningful Work Relawan di Pulau Jawa

Sedangkan mengenai rata-rata *meaningful work* para relawan generasi Z yang tertinggi di Pulau Jawa di raih oleh Daerah Istimewa Yogyakarta dengan skor *average* 67, 5 dan yang terendah pada provinsi Banten yakni 62, 3. Berikut ini merupakan gambar diagram mengenai skor rata-rata *meaningful work* relawan generasi Z pada tiap provinsi.



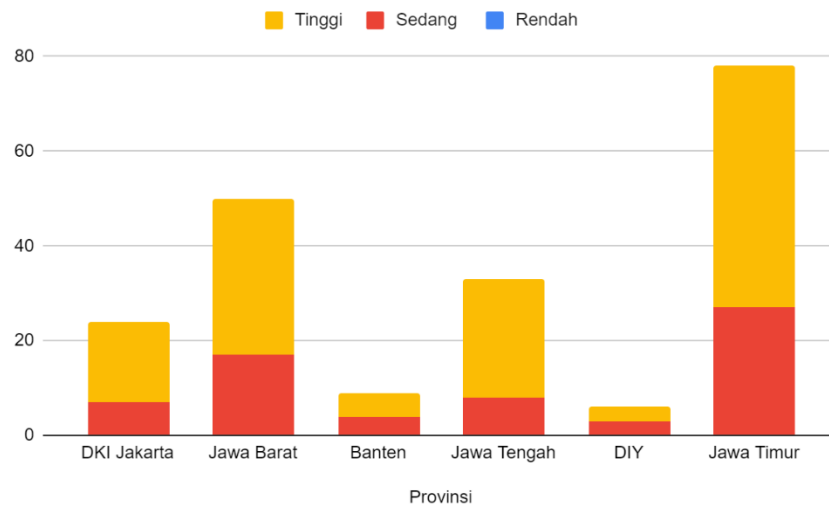
Gambar 11 Average meaningful work dalam tiap provinsi

b. Tingkat *Personal Engagement* Pada Relawan Generasi Z

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, di temukan data mengenai tingkat *personal engagement* terhadap 200 relawan generasi Z yang tersebar di Pulau Jawa, bahwa sebanyak 0 orang atau 0% yang termasuk dalam tingkatan skor *personal engagement* yang rendah, lalu sebanyak 66 atau 33% orang memiliki skor *personal engagement* yang sedang dan sebanyak 134 atau 67% orang memiliki skor *personal engagement* yang tinggi.

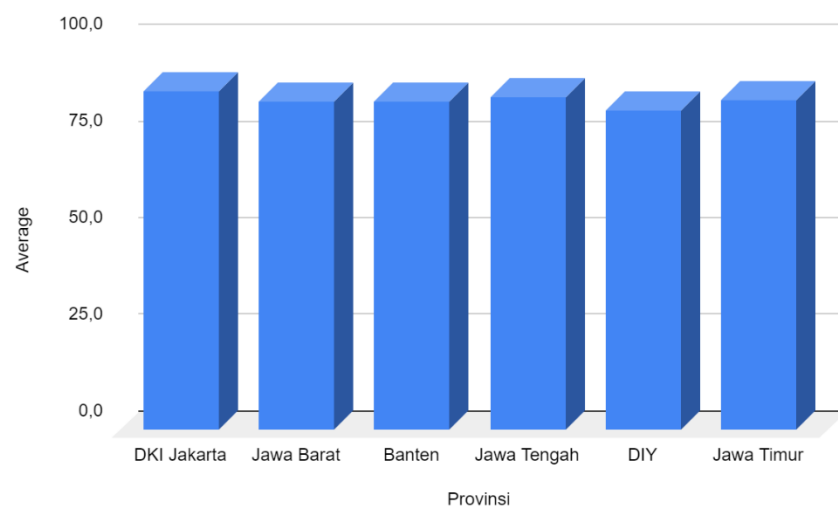
Sedangkan untuk tingkat persentase tiap aspek di dalam variabel *personal engagement*, didapatkan hasil bahwa aspek *psychological engagement* pada variabel *personal engagement* memiliki nilai dominan yang tinggi sebesar 45,18% dan aspek terendah pada *psychological availability*. Sehingga yang paling memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya *personal engagement* yakni aspek *psychological engagement*.

Selain itu melalui data wilayah dalam tiap provinsi di Pulau Jawa, konsep *personal engagement* memiliki tingkatan hasil yang beragam yakni pada relawan di provinsi Jawa Timur mendapatkan skor *personal engagement* tertinggi yaitu skor *personal engagement* yang sedang sebanyak 27 orang dan skor *personal engagement* yang tinggi sebanyak 51 orang, sedangkan pada tingkatan terendah dalam skor *personal engagement* ada pada relawan di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan skor sedang sebanyak 3 orang dan skor tinggi 3 orang. Berikut gambar diagram mengenai tingkatan *personal engagement* relawan aktif pada tiap provinsi.



Gambar 12 Kategorisasi Personal Engagement tiap Provinsi

Sedangkan mengenai rata-rata *personal engagement* para relawan generasi Z diketahui memiliki skor *average* yang tidak terlalu jauh perbedaan nilainya. Di mana yang tertinggi di Pulau Jawa di raih oleh provinsi DKI Jakarta dengan skor *average* 87,8 dan skor *average* terendah pada provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yakni 82, 8. Berikut ini merupakan gambar diagram mengenai skor rata-rata *personal engagement* relawan generasi Z pada tiap provinsi.



Gambar 13 Average Personal Engagement di tiap provinsi

Personal engagement adalah suatu kondisi adanya keterlekatan atau keterlibatan individu dari ranah personal seseorang yang terdapat dalam dirinya (*internal*) ke situasi luar (*external*) yakni ke dalam pekerjaan mereka dan berhubungan dengan interaksi yang dilakukan bersama orang lain di tempat kerja (Abbas et al., 2014). Selain itu, seseorang yang memiliki *personal engagement* juga diketahui memiliki keterlibatan anggota atau merasa memiliki peran dalam pekerjaan mereka di organisasi, di mana mereka akan mengekspresikan dan menunjukkannya baik dari segi fisik, kognitif dan emosional selama bekerja (Kahn, 1990).

Terdapat empat hal yang membentuk seseorang dalam menjalankan peran mereka di sebuah organisasi yakni; 1) *psychological engagement*, di mana suatu kemampuan seseorang dalam memanfaatkan perannya dengan sebaik mungkin di tempat kerja. Hal ini juga berkaitan dengan kepercayaan seseorang bahwa jika aktivitas dalam peran kerja tertentu dapat bermakna secara pribadi, maka kemungkinan besar mereka akan termotivasi untuk terlibat secara totalitas dalam bekerja. 2) *psychological meaningfulness* yang berhubungan dengan elemen pekerjaan yang menciptakan dorongan atau motivasi untuk terlibat secara pribadi (*personally engagement*). 3) *psychological safety* yang berhubungan dengan elemen sistem sosial yang di dalamnya terdapat situasi sosial seperti ada atau tidaknya suatu ancaman dalam lingkungan tersebut, dapat terprediksi, dan adanya konsistensi untuk terus terlibat. Terakhir, 4) *psychological availability* yang berhubungan dengan keadaan di mana seseorang lebih banyak menyibukkan diri ke berbagai level

atau tingkatan pekerjaan mereka untuk terlibat dalam peran mereka pada saat bekerja (Kahn, 1990).

c. Hubungan antara *Meaningful Work* dan *Personal Engagement* Pada Relawan Generasi Z

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *meaningful work* dengan *personal engagement* dengan skor signifikansi 0,000 ($< 0,05$) artinya terdapat hubungan signifikan antara *meaningful work* dengan *personal engagement*. Sedangkan dalam skor *pearson correlation* didapatkan angka 0,647 yang artinya hubungan kedua variabel tergolong kuat.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya hubungan antara *meaningful work* dan *personal engagement* pada relawan Generasi Z diterima. Sedangkan hipotesis nihil (H_o) yang menyatakan tidak adanya hubungan antara *meaningful work* dan *personal engagement* pada relawan Generasi Z ditolak. Maka artinya, semakin tinggi tingkat kebermaknaan kerja seseorang, semakin tinggi pula tingkat keterlekatan seseorang dalam bekerja. Sebaliknya, semakin rendah kebermaknaan kerja seseorang, maka semakin rendah pula keterlekatan seseorang saat berperan penuh terhadap tanggungjawab atas pekerjaan yang ia lakukan.

Selanjutnya, hal tersebut sejalan dengan penelitian Cartwright dan Holmes yang mengatakan bahwa terdapat keterkaitan antara kebermaknaan dengan *engagement* di tempat kerja (Prabawati, 2017). Maka semakin tinggi *meaningful work* seseorang, semakin tinggi pula *personal engagement* seseorang dalam bekerja, sebab *meaningful work* atau kebermaknaan kerja memberikan kontribusi terhadap keterlekatan atau *engagement*. Kebermaknaan berhubungan dengan tujuan dan persepsi

seseorang terkait pekerjaannya yang dianggap penting serta pengalaman seseorang dalam bekerja (Mulyati, 2020).

Terdapat juga hasil yang serupa dari penelitian lainnya yang mengatakan bahwa pekerjaan yang bermakna didefinisikan sebagai pekerjaan yang memfasilitasi pencapaian atau pemeliharaan satu atau lebih dimensi makna dan *engagement* termasuk dalam dimensi makna itu sendiri (Fairlie, 2011).

Chalofsky & Krishna menyebutkan beberapa faktor yang diperlukan untuk dapat mengembangkan rasa kebermanaan dalam bekerja yakni digambarkan sebagai bagaimana seseorang mampu memahami diri secara keseluruhan atau merasa utuh, memiliki kesadaran diri pada tingkat emosional dan spiritual serta mengenali dan mengembangkan potensinya (Grama & Todericiu, 2017).

Sedangkan pada *personal engagement*, Kahn juga memiliki perspektif yang saling berkaitan dengan *meaningful work*, di mana keterlekatan personal adalah kondisi psikologis yang membersamai seseorang saat menjalankan perannya dalam suatu sistem sosial (Saputra, 2021). Sehingga dengan memiliki keseimbangan dalam diri serta tindakan kita terhadap pengaruh luar, maka akan terbentuknya keharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Grama & Todericiu, 2017).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari rumusan masalah dan hasil analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data analisis, terbukti bahwa *meaningful work* ($M = 63,93$, $SD = 7,23$) atau kebermaknaan kerja relawan generasi Z sebanyak 200 orang di dominasi oleh kategori tinggi ($59,5 \leq X$) yang berjumlah 143 orang dengan prosentase sebesar 71,5% dan kemudian disusul oleh kategori sedang ($40 \leq X < 59,5$) dengan prosentase 28% sebanyak 56 orang.
2. Sementara pada variabel *personal engagement* pada posisi tertinggi adalah kategori tinggi ($80,5 \leq X$) dengan prosentase 72,5% sebanyak 145 orang, kemudian disusul oleh kategori sedang ($54 \leq X < 80,5$) dengan prosentase 27,5% sebanyak 55 orang.
3. Dari hasil data analisis korelasi antara variabel *meaningful work* dan *personal engagement*, didapatkan skor signifikansi 0,000 ($< 0,05$) yang artinya terdapat hubungan signifikan antara *meaningful work* dengan *personal engagement*. Sedangkan dalam skor *pearson correlation* menunjukkan angka 0,647 yang artinya hubungan kedua variabel tergolong kuat. Maka artinya, semakin tinggi tingkat kebermaknaan kerja seseorang, semakin tinggi pula tingkat keterlekatan seseorang dalam bekerja. Sebaliknya, semakin rendah kebermaknaan kerja seseorang, maka semakin rendah pula keterlekatan seseorang saat berperan penuh terhadap tanggungjawab atas pekerjaan yang ia lakukan.

B. Saran

1. Melalui hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa dalam hasil sensus penduduk masyarakat Indonesia yang didominasi oleh generasi Z membuat suatu peluang untuk perkembangan Indonesia. Generasi Z yang telah familiar terhadap teknologi dan menurut hasil penelitian ini, relawan generasi Z di Pulau Jawa memiliki tingkat *meaningful work* serta *personal engagement* yang tinggi. Hal ini dapat menjadi penyeimbang anggapan anak muda yang resah terhadap pandangan karir mereka di *era new normal*. Dari antusias serta inisiatif pemuda dalam mengikuti kegiatan kerelawanan, dapat dikatakan hal tersebut sebagai bentuk proses perkembangan yang positif guna menyiapkan diri dalam berkarir ke jenjang yang lebih tinggi. Sehingga diharapkan dapat menjadi perhatian bagi para anak muda yang lainnya agar dapat meningkatkan kembali juga ikut serta berkembang lebih baik, meskipun di *era new normal* yang dengan keterbatasannya ini.
2. Mengenai keterbatasan dalam penelitian ini adalah terkait jumlah pasti dari keseluruhan relawan aktif yang termasuk dalam generasi Z di Pulau Jawa. Alangkah lebih baik jika peneliti selanjutnya mendapatkan jumlah yang pasti dan seimbang per-tiap provinsi di Pulau Jawa agar dapat lebih akurat dalam perhitungan ukuran sampel serta hasil analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, R. Z., Murad, H. S., Yazdani, N., & Asghar, A. (2014). Extending “Kahn’s model of personal engagement and disengagement at work” with reference to existential attributes: A case study of HR managers in Pakistan. *International Journal of Social Economics*, 41(1), 2–31. <https://doi.org/10.1108/IJSE-10-2012-0143>
- Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Karya.
- Asfiyah, E. Y., & Kurniawati P, E. (2014). Hubungan antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Guru SLB. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 11(2). <https://doi.org/10.18860/psi.v11i2.6385>
- Atieq, M. Q. (2019). Comparative Analysis Of Employee Engagement In Employees Generation X, Y, And Z. *Al-Amwal: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syari’ah*, 11(2), 285–299. <https://doi.org/10.24235/amwal.v11i2.4873>
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Berita Resmi Statistik: Hasil Sensus Penduduk 2020*. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- 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>
- Bayu, D. J. (2021). *Indonesia Didominasi Milenial dan Generasi Z*. <https://katadata.co.id/ariayudhistira/infografik/6014cb89a6eb7/indonesia-didominasi-milenial-dan-generasi-z>

- Budi, T. P. (2006). *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*. Penerbit ANDI.
- Charities Aid Foundation. (2019). CAF World Giving Index 10th Edition. *Charities Aid Foundation*, 1(October), 1–28. <https://www.cafonline.org/about-us/publications/2019-publications/caf-world-giving-index-10th-edition>
- Dianawati, V. (2020). *Riset Tunjukkan Gaya Hidup Orang Indonesia Berubah karena Virus Corona Covid-19*. <https://www.liputan6.com/bola/read/4225707/riset-tunjukkan-gaya-hidup-orang-indonesia-berubah-karena-virus-corona-covid-19>
- Djazari, M., Rahmawati, D., & Nugroho, M. A. (2013). Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa FISE UNY. *Jurnal Nominal*, II, 181–209.
- Erks, R. L., Allen, J. A., Harland, L. K., & Prange, K. (2020). Do Volunteers Volunteer to do More at Work? The Relationship Between Volunteering, Engagement, and OCBs. *Voluntas*. <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00232-7>
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508–525. <https://doi.org/10.1177/1523422311431679>
- Faulina, R. (2017). Penggunaan Regresi Stepwise Untuk Menentukan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Santri Melanjutkan Studi Ke Perguruan Tinggi (Studi Kasus SMK Ibnu Cholil Bangkalan). *Matematika Sains Dan Teknologi*, 18. <https://doi.org/https://doi.org/10.33830/jmst.v18i2.129.2017>
- Fauzia, M. (2020). *Indonesia Resesi, Jumlah Pengangguran Naik Jadi 9,77 Juta Orang*. <https://money.kompas.com/read/2020/11/05/141654326/indonesia->

resesi-jumlah-pengangguran-naik-jadi-977-juta-orang

Grama, B., & Todericiu, R. (2017). What Makes Work Meaningful. *Studies in Business and Economics*, 12(2), 46–52. <https://doi.org/10.1515/sbe-2017-0020>

Hasanuddin, D. (2021, December 4). Sekolah Relawan Luncurkan Institute for Volunteering Studies yang Pertama di Indonesia. *Wartakotalive.Com*. <https://wartakota.tribunnews.com/2021/12/04/sekolah-relawan-luncurkan-institute-for-volunteering-studies-yang-pertama-di-indonesia>

Horsley, G. (2018). *Gen Z: What You Need To Know About The Newest Generation Of Donors And Volunteers*. <https://www.forbes.com/sites/forbesnonprofitcouncil/2018/11/09/gen-z-what-you-need-to-know-about-the-newest-generation-of-donors-and-volunteers/?sh=6089b38a2fd6>

Indorelawan.org. (2019). *Temali Handbook: Manajemen Relawan* 101. <https://www.indorelawan.org/p/temali/handbook>

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>

Kirchmayer, Z., & Fratričová, J. (2018). What motivates generation Z at work? Insights into motivation drivers of business students in Slovakia. *Proceedings of the 31st International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2018: Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020, September*, 6019–6030.

Lidyana, V. (2020). *Anak Muda Paling Banyak Kena PHK Saat Pandemi*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5203509/anak-muda-paling-banyak-kena-phk-saat-pandemi>

Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2018). *The Map of Meaningful Work: A Practical Guide to Sustaining our Humanity* (Second). Routledge.

- Liputan6.com. (2020). *Pandemi Bikin Generasi Z Menyerah Kejar Pekerjaan Impian*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4370168/pandemi-bikin-generasi-z-menyerah-kejar-pekerjaan-impian>
- Lubis, S. M., & Maslihah, S. (2012). Analisis Sumber-Sumber Kebermaknaan Hidup Narapidana Yang Menjalani Hukuman Seumur Hidup. *Jurnal Psikologi Undip*, 11(1), 12. <https://doi.org/10.14710/jpu.11.1.12>
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37. <https://doi.org/10.5301/ijao.5000431>
- 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>
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Salemba Humanika.
- Noya, A. B. L. (2019). *Selain Sehat Fisik, Kesehatan Mental juga Penting Diperhatikan*. Alodokter. <https://www.alodokter.com/selain-sehat-fisik-kesehatan-mental-juga-penting-diperhatikan>
- Oktaviani, M. A., & Notobroto, H. B. (2014). Perbandingan Tingkat Konsistensi Normalitas Distribusi Metode Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors, Shapiro-Wilk, dan Skewness-Kurtosis. *Jurnal Biometrika Dan Kependudukan UNAIR*, 3, 127–135. <http://journal.unair.ac.id/GBK@perbandingan-tingkat-konsistensi-normalitas-distribusi-metode-kolmogorov-smirnov,-lilliefors,-shapiro-wilk,-dan-skewness-kurtosis-article-10221-media-40-category-3.html>
- Pangestu, J. P. (2016). Hubungan Motivasi dan Kepuasan Relawan pada Organisasi Seni. *Tata Kelola Seni*, 2, 36–49.
- Prabawati, I. (2017). Meaningful Work Dan Work Engagement Terhadap

- Komitmen Organisasi Pada Relawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 10(1), 178802. <https://doi.org/10.35760/psi>
- Pujiyanto, & Budhi, W. (2016). Efektivitas Penggunaan Media Pembelajaran Terhadap Prestasi Belajar Fisika. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Fisika-COMPTON*, 3, 23–31.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Penerbit Gava Media.
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network*, IV, 21–24.
- Rathee, R., & Sharma, M. V. (2020). *Journey of Engagement : From Personal Engagement to Employee Engagement (A Conceptual Review)*. 29(3), 10622–10638.
- Safitri, W. R. (2016). Analisis Korelasi Pearson Dalam Menentukan Hubungan Antara Kejadian Demam Berdarah Dengue Dengan Kepadatan Penduduk Di Kota Surabaya Pada Tahun 2012 - 2014. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 16, 21–29.
- Saputra, N. (2021). *Perkembangan Konsep Work Engagement : Dari Personal Engagement Sampai Holistic Work Engagement*. January.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *SPSS vs Lisrel (Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset)*. Salemba Empat.
- Sarwono, J., & Salim, H. N. (2017). *Prosedur-Prosedur Populer Statistik Untuk Analisis Data Riset Skripsi*. Penerbit Gava Media.
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4th ed.). Salemba Empat.
- 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>

- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Sukardi. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Susilawati, R. (2021, October 6). Digitalisasi, Andalan Saat New Normal. *Berita Jatim*. <https://beritajatim.com/pendidikan-kesehatan/digitalisasi-andalan-saat-new-normal/>
- Thomas, V. F. (2021, January 21). Bukan Milenial, BPS: Jumlah Penduduk RI Terbanyak adalah Generasi Z. *Tirto.Id*. <https://tirto.id/bukan-milenial-bps-jumlah-penduduk-ri-terbanyak-adalah-generasi-z-f9tA>
- Veltman, A. (2016). *Meaningful Work*. Oxford University Press.
- Veronica, C. (2019). Hubungan Meaningful Work Dan Komitmen Terhadap Organisasi Pada Dosen. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 3(2), 82. <https://doi.org/10.25077/jip.3.2.82-94.2019>
- Wibisono, D. (2013). *Panduan Penyusunan Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Penerbit ANDI.
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*. CV. Pena Persada.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>

LAMPIRAN 1
BUKTI KONSULTASI

Nama : Lydya Utamarani Putri
 NIM : 17410170
 Jurusan/Fakultas : Psikologi/Psikologi
 Dosen Pembimbing : Dr. Ali Ridho, M.si.
 Judul Skripsi : “Hubungan antara *Meaningful Work* dan *Personal Engagement* Pada Relawan Generasi Z”

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	TDD
1	8 Februari 2021	<i>Deadline</i> Proposal Skripsi	
2	9 Februari 2021	<i>Meeting online</i> : Membahas Proposal Skripsi	
3	8 Maret 2021	Dipersilahkan untuk mendaftar seminar proposal	
4	20 Mei 2021	Revisi pasca seminar proposal	
5	28 Mei 2021	Membuat spesifikasi item	
6	5 Juni 2021	Membuat item pool instrumen penelitian	
7	23 Juli 2021	Review hasil revisi instrumen penelitian	
8	2 November 2021	Membahas persiapan pendaftaran sidang skripsi	

LAMPIRAN 2
SKALA *MEANINGFUL WORK*

Nama/Inisial :
 Usia :
 Tahun Lahir :
 Jenis Kelamin :
 Jurusan Kuliah :
 Angkatan :
 Universitas :
 Aktivitas *Volunteering* (Aktif) :
 Domisili :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban di bawah ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan.

Pilihan jawaban secara jujur meliputi SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Karena tidak ada nilai benar atau salah dalam pengisian skala.

Contoh: Saya sangat bersemangat dalam bekerja.

SS	S	TS	STS
✓			

Pastikan Anda mengisi semua kolom pernyataan dan identitas diri yang ada sebelum Anda menyerahkan lembar pengisian skala kepada peneliti.

Jawaban Anda pada lembar pengisian skala akan terjamin kerahasiaannya, jadi Anda tidak perlu khawatir karena hasil jawaban Anda hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya telah menemukan karir yang sesuai dengan apa yang saya harapkan.				

2	Pekerjaan saat ini tidak sesuai dengan keinginan saya.				
3	Saya mengerti bagaimana pekerjaan berperan dalam memberi arti di hidup saya.				
4	Pekerjaan saya saat ini kurang memberikan makna dalam hidup saya.				
5	Saya telah menemukan pekerjaan yang memuaskan diri saya.				
6	Saya merasa belum puas terhadap pekerjaan saat ini.				
7	Saya paham tentang apa yang membuat pekerjaan saya terasa penting.				
8	Saya merasa belum menemukan alasan yang penting terkait pekerjaan saat ini.				
9	Saya menilai bahwa pekerjaan saya berperan dalam pengembangan kepribadian saya.				
10	Pekerjaan telah membawa pengaruh dalam kepribadian saya saat ini.				
11	Pekerjaan tidak memiliki pengaruh apapun terhadap kepribadian saya.				
12	Pekerjaan membantu saya untuk lebih memahami tentang karakter saya.				
13	Saya merasa tidak mengalami perubahan karakter dalam pekerjaan saat ini.				
14	Pekerjaan saya membuat hal-hal disekitar saya menjadi penting.				
15	Saya merasa tidak terlalu				

	memperhatikan sekitar saat sedang bekerja.				
16	Saya mengerti bahwa pekerjaan saya memberi perubahan positif di dunia.				
17	Saya tidak merasakan perubahan positif dalam hidup saya saat sedang bekerja.				
18	Pekerjaan membuat saya mengerti akan pentingnya menebar kebaikan bagi orang lain.				
19	Pekerjaan yang saya kerjakan memiliki tujuan mulia.				
20	Saya memilih pekerjaan yang hanya untuk kepentingan diri saya sendiri.				

Item Pool Skala <i>Meaningful Work</i>		
No.	Kode Item	Pernyataan
1	K1.a. 1	Saya telah menemukan karir yang sesuai dengan apa yang saya harapkan
2	K1.a.2	Pekerjaan saat ini tidak sesuai dengan keinginan saya (UF)
3	K1.b. 3	Saya mengerti bagaimana pekerjaan berperan dalam memberi arti di hidup saya
4	K1.b.4	Pekerjaan saya saat ini kurang memberikan makna dalam hidup saya (UF)
5	K1.c.5	Saya telah menemukan pekerjaan yang memuaskan diri saya
6	K1.c.6	Saya merasa belum puas terhadap pekerjaan saat ini (UF)
7	K1.d.7	Saya paham tentang apa yang membuat pekerjaan saya terasa penting
8	K1.d.8	Saya merasa belum menemukan alasan yang penting

		terkait pekerjaan saat ini (UF)
9	K2.a. 9	Saya menilai bahwa pekerjaan saya berperan dalam pengembangan kepribadian saya
10	K2.a.10	Pekerjaan telah membawa pengaruh dalam kepribadian saya saat ini
11	K2.a.11	Pekerjaan tidak memiliki pengaruh apapun terhadap kepribadian saya (UF)
12	K2.b.12	Pekerjaan membantu saya untuk lebih memahami tentang karakter saya
13	K2.b.13	Saya merasa tidak mengalami perubahan karakter dalam pekerjaan saat ini
14	K2.c.14	Pekerjaan saya membuat hal-hal disekitar saya menjadi penting
15	K2.c.15	Saya merasa tidak terlalu memperhatikan sekitar saat sedang bekerja (UF)
16	K3.a.16	Saya mengerti bahwa pekerjaan saya memberi perubahan positif di dunia
17	K3.a.17	Saya tidak merasakan perubahan positif dalam hidup saya saat sedang bekerja (UF)
18	K3.a.18	Pekerjaan membuat saya mengerti akan pentingnya menebar kebaikan bagi orang lain
19	K3.b.19	Pekerjaan yang saya kerjakan memiliki tujuan mulia
20	K3.b.20	Saya memilih pekerjaan yang hanya untuk kepentingan diri saya sendiri (UF)

LAMPIRAN 3
SKALA *PERSONAL ENGAGEMENT*

Nama/Inisial :
 Usia :
 Tahun Lahir :
 Jenis Kelamin :
 Jurusan Kuliah :
 Angkatan :
 Universitas :
 Aktivitas *Volunteering* (Aktif) :
 Domisili :

Petunjuk Pengisian Skala

- a. Berikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban di bawah ini sesuai dengan pernyataan yang diberikan.
- b. Pilihan jawaban secara jujur meliputi **SS** (Sangat Setuju), **S** (Setuju), **TS** (Tidak Setuju), dan **STS** (Sangat Tidak Setuju). Karena tidak ada nilai benar atau salah dalam pengisian skala.

Contoh: Saya sangat bersemangat dalam bekerja.

SS	S	TS	STS
	✓		

- c. Pastikan Anda mengisi semua kolom pernyataan dan identitas diri yang ada sebelum Anda menyerahkan lembar pengisian skala kepada peneliti.
- d. Jawaban Anda pada lembar pengisian skala akan terjamin kerahasiaannya, jadi Anda tidak perlu khawatir karena hasil jawaban Anda hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa sangat fokus ketika bekerja sehingga melupakan segala				

	sesuatu.				
2	Saya sering memikirkan hal lain pada saat bekerja.				
3	Saya jarang merasa terganggu saat sedang bekerja.				
4	Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya sedang bekerja.				
5	Saya bekerja dengan segenap hati.				
6	Saya merasa senang ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik.				
7	Saya tidak menaruh hati dengan pekerjaan yang dilakukan.				
8	Perasaan saya dipengaruhi oleh seberapa baik saya melakukan pekerjaan.				
9	Saya mengeluarkan banyak energi pada saat bekerja.				
10	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan hingga selesai.				
11	Saya menghindari untuk lembur pada saat bekerja.				
12	Saya membawa pekerjaan untuk dilakukan di rumah.				
13	Saya menghindari bekerja terlalu keras.				
14	Pekerjaan yang saya lakukan penting bagi saya.				
15	Aktivitas pekerjaan saya secara pribadi berarti bagi saya.				
16	Aktivitas pekerjaan saya tidak terlalu penting bagi saya.				

17	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan sangat berharga.				
18	Pekerjaan yang saya lakukan dapat bermanfaat.				
19	Pekerjaan yang dilakukan saat ini bermakna untuk saya.				
20	Saya tidak takut menjadi diri saya sendiri di tempat kerja.				
21	Saya takut untuk mengungkapkan pendapat saya di tempat kerja.				
22	Saya merasa kurang nyaman dalam lingkungan tempat saya bekerja.				
23	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk mengatasi masalah yang muncul di tempat kerja.				
24	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk berpikir jernih di tempat kerja.				
25	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam bersaing di tempat kerja.				
26	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk menampilkan emosi yang tepat di tempat kerja.				
27	Saya yakin bahwa saya dapat menangani tuntutan fisik di tempat kerja.				

Item Pool Skala <i>Personal Engagement</i>		
No.	Kode Item	Pernyataan
1	K1.a.1	Saya merasa sangat fokus ketika bekerja sehingga melupakan segala sesuatu.
2	K1.a.2	Saya sering memikirkan hal lain pada saat bekerja (UF).
3	K1.a.3	Saya jarang merasa terganggu saat sedang bekerja.
4	K1.a.4	Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya sedang bekerja.
5	K1.b.5	Saya bekerja dengan segenap hati.
6	K1.b.6	Saya merasa senang ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik.
7	K1.b.7	Saya tidak menaruh hati dengan pekerjaan yang dilakukan (UF)
8	K1.b.8	Perasaan saya dipengaruhi oleh seberapa baik saya melakukan pekerjaan.
9	K1.c.9	Saya mengeluarkan banyak energi pada saat bekerja
10	K1.c.10	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan hingga selesai.
11	K1.c.11	Saya menghindari untuk lembur pada saat bekerja (UF)
12	K1.c.12	Saya membawa pekerjaan untuk dilakukan di rumah.
13	K1.c.13	Saya menghindari bekerja terlalu keras.
14	K2.a.14	Pekerjaan yang saya lakukan penting bagi saya.
15	K2.a.15	Aktivitas pekerjaan saya secara pribadi berarti bagi saya.
16	K2.a.16	Aktivitas pekerjaan saya tidak terlalu penting bagi saya (UF)
17	K2.a.17	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan sangat berharga.

18	K2.b.18	Pekerjaan yang saya lakukan dapat bermanfaat.
19	K2.b.19	Pekerjaan yang dilakukan saat ini bermakna untuk saya.
20	K3.a.20	Saya tidak takut menjadi diri saya sendiri di tempat kerja.
21	K3.a.21	Saya takut untuk mengungkapkan pendapat saya di tempat kerja. (UF)
22	K3.a.22	Saya merasa kurang nyaman dalam lingkungan tempat saya bekerja. (UF)
23	K4.a.23	Saya dengan kemampuan saya untuk mengatasi masalah yang muncul di tempat kerja.
24	K4.a.24	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk berpikir dengan jernih di tempat kerja.
25	K4.b.25	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam bersaing di tempat kerja.
26	K4.b.26	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk menampilkan emosi yang tepat di tempat kerja.
27	K4.b.27	Saya yakin bahwa saya dapat menangani tuntutan fisik di tempat kerja.

LAMPIRAN 4
VALIDITAS MEANINGFUL WORK

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	61.03	46.582	.503	.812
x2	60.82	45.790	.531	.810
x3	60.39	49.507	.339	.821
x4	60.71	44.832	.574	.808
x5	61.09	45.499	.531	.810
x6	61.57	45.331	.454	.815
x7	60.68	46.790	.505	.812
x8	60.99	44.241	.605	.805
x9	60.36	47.728	.541	.813
x10	60.56	47.726	.429	.816
x11	60.45	46.982	.496	.813
x12	60.46	47.516	.481	.814
x13	62.10	58.533	-.514	.866
x14	60.56	48.398	.377	.819
x15	60.93	48.136	.295	.823
x16	60.54	46.943	.547	.811
x17	60.55	46.209	.492	.813
x18	60.21	48.669	.477	.816
x19	60.22	48.808	.450	.817
x20	60.64	48.622	.256	.825

LAMPIRAN 5

VALIDITAS *PERSONAL ENGAGEMENT*

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	75.13	56.560	.108	.829
y2	75.37	56.474	.126	.827
y3	75.40	56.602	.137	.826
y4	74.51	55.317	.253	.820
y5	74.40	52.794	.593	.806
y6	73.94	56.067	.426	.816
y7	74.53	55.024	.233	.822
y8	74.54	55.607	.241	.821
y9	74.66	56.083	.192	.823
y10	74.59	54.927	.295	.819
y14	74.27	53.979	.527	.810
y15	74.29	53.521	.574	.808
y16	74.43	54.809	.304	.818
y17	74.30	53.148	.542	.808
y18	74.07	54.196	.588	.809
y19	74.23	52.751	.660	.805
y20	74.50	52.844	.428	.812
y21	74.73	53.688	.315	.819
y22	74.65	52.971	.401	.814
y23	74.43	53.493	.514	.810
y24	74.39	53.787	.510	.810
y25	74.48	52.331	.586	.806
y26	74.57	54.267	.366	.815
y27	74.43	54.146	.412	.813

LAMPIRAN 6

UJI RELIABILITAS

A. Meaningful Work

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	20

B. Personal Engagement

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	24

LAMPIRAN 7

ANALISIS TAMBAHAN: REGRESI LINIER BERGANDA

A. Metode Enter

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Meaningful_Work ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Personal_Engagement

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.679 ^a	.462	.459	4.487	.462	169.703	1	198	.000

a. Predictors: (Constant), Meaningful_Work

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3416.457	1	3416.457	169.703	.000 ^b
	Residual	3986.138	198	20.132		
	Total	7402.595	199			

a. Dependent Variable: Personal_Engagement

b. Predictors: (Constant), Meaningful_Work

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.324	2.830		11.423	.000					
	Meaningful_Work	.573	.044	.679	13.027	.000	.679	.679	.679	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Personal_Engagement

Correlations

		Meaningful Work	Personal Engagement
Meaningful Work	Pearson Correlation	1	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	200	200
Personal Engagement	Pearson Correlation	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Metode Stepwise

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.628 ^a	.394	.391	4.759	.394	128.916	1	198	.000
2	.687 ^b	.472	.466	4.456	.077	28.767	1	197	.000
3	.698 ^c	.487	.480	4.400	.016	6.102	1	196	.014

a. Predictors: (Constant), Greater_good_motivation

b. Predictors: (Constant), Greater_good_motivation, Positive_Meaning_in_Work

c. Predictors: (Constant), Greater_good_motivation, Positive_Meaning_in_Work, Meaning_making_through_work

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2919.137	1	2919.137	128.916	.000 ^b
	Residual	4483.458	198	22.644		
	Total	7402.595	199			
2	Regression	3490.416	2	1745.208	87.881	.000 ^c
	Residual	3912.179	197	19.859		
	Total	7402.595	199			
3	Regression	3608.539	3	1202.846	62.139	.000 ^d
	Residual	3794.056	196	19.357		
	Total	7402.595	199			

a. Dependent Variable: Personal_Engagement

b. Predictors: (Constant), Greater_good_motivation

c. Predictors: (Constant), Greater_good_motivation, Positive_Meaning_in_Work

d. Predictors: (Constant), Greater_good_motivation, Positive_Meaning_in_Work, Meaning_making_through_work

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	38.374	2.714		14.138	.000					
	Greater_good_motivation	1.744	.154	.628	11.354	.000	.628	.628	.628	1.000	1.000
2	(Constant)	35.401	2.602		13.607	.000					
	Greater_good_motivation	1.278	.168	.460	7.600	.000	.628	.476	.394	.732	1.366
	Positive_Meaning_in_Work	.460	.086	.325	5.363	.000	.563	.357	.278	.732	1.366
3	(Constant)	30.810	3.170		9.718	.000					
	Greater_good_motivation	1.117	.178	.402	6.264	.000	.628	.408	.320	.635	1.576
	Positive_Meaning_in_Work	.416	.087	.293	4.806	.000	.563	.325	.246	.701	1.426
	Meaning_making_through_work	.383	.155	.149	2.470	.014	.469	.174	.126	.720	1.388

a. Dependent Variable: Personal_Engagement

LAMPIRAN 8

TABULASI RESPON INSTRUMEN PENELITIAN

A. *Meaningful Work*

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total X
1	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	69
2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	57
3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	69
4	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	61
5	3	1	4	3	2	1	2	1	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4	4	60
6	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	66
7	4	3	4	1	4	3	4	1	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	66
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4	4	73
9	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	71
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	75
11	2	2	3	3	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	60
12	2	2	3	1	2	1	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	55
13	2	2	4	1	1	1	1	2	4	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	50
14	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	67
15	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	72
16	4	3	4	4	3	1	3	4	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	4	3	68
17	4	2	4	2	2	1	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	56
18	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	66
19	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	73
20	4	2	3	1	4	1	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	2	4	2	1	53
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	76
22	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	75
23	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	72
24	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	69
25	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	55
26	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	64
27	1	3	3	2	1	1	3	1	4	4	4	3	3	2	4	1	2	4	4	4	54
28	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	52
29	2	2	3	3	2	1	3	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	55
30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	61

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total X
31	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	51
32	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	71
33	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	71
34	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	62
35	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	1	3	4	3	4	4	4	4	71
36	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	73
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	77
38	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	71
39	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	74
40	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	4	1	4	4	3	4	61
41	1	3	4	3	1	1	1	2	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	59
42	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	72
43	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	4	3	3	65
44	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	73
45	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	71
46	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	66
47	3	3	3	3	3	1	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	64
48	2	3	4	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	3	54
49	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	77
50	3	2	4	1	2	2	3	2	4	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	60
51	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	55
52	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	57
53	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	55
54	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	62
55	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	3	3	62
56	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	66
57	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	72
58	2	2	4	3	1	1	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	60
59	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	53
60	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	68

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total X
61	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	54
62	1	2	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	48
63	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	63
64	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	1	4	3	3	4	4	3	3	63
65	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	68
66	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	65
67	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	73
68	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	57
69	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	71
70	2	3	3	3	2	1	4	3	4	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4	4	61
71	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	67
72	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	70
73	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	64
74	3	2	4	4	2	1	3	2	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	2	60
75	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	70
76	3	3	4	2	3	1	4	2	4	3	2	3	3	4	2	3	1	4	4	3	58
77	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	3	67
78	4	3	4	3	3	1	3	2	4	2	2	3	3	4	1	3	1	4	4	3	57
79	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	1	4	4	4	63
80	2	4	4	4	2	3	3	3	4	3	2	3	1	2	3	4	4	4	4	4	63
81	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	68
82	3	3	4	4	2	1	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	63
83	3	2	4	4	2	1	4	2	4	4	4	4	1	4	2	3	3	4	4	4	63
84	2	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	69
85	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	61
86	2	2	4	3	3	1	4	2	3	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	61
87	3	3	4	4	2	1	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	4	4	4	64
88	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	1	4	1	2	3	3	3	3	58
89	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	55
90	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	3	4	4	4	3	69

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total X
91	2	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	55
92	2	3	3	4	2	1	4	2	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	64
93	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	65
94	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	1	2	3	64
95	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	1	4	4	4	4	4	65
96	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	49
97	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	69
98	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	54
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	1	73
100	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	71
101	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	1	66
102	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	68
103	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	4	4	63
104	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	71
105	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	54
106	2	3	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	3	1	3	2	4	1	38
107	3	2	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	3	64
108	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	70
109	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	75
110	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	67
111	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	73
112	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	53
113	2	2	4	1	3	1	4	1	4	4	4	4	1	3	3	4	1	4	4	3	57
114	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	57
115	3	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	66
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	76
117	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	1	3	2	3	4	2	53
118	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	65
119	2	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	4	2	4	3	3	1	4	3	2	54
120	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	1	2	2	3	4	4	4	3	65

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total X
121	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	71
122	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	66
123	2	2	4	3	2	1	3	1	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	2	57
124	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	67
125	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	4	3	4	3	3	4	66
126	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	63
127	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	74
128	2	4	4	2	2	2	1	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	62
129	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	60
130	3	2	4	4	3	1	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	68
131	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	55
132	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	72
133	4	1	4	1	4	2	4	1	4	4	1	3	3	4	1	3	1	4	3	1	53
134	2	2	4	2	1	1	2	1	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
135	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	72
136	3	4	4	2	3	1	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	69
137	2	3	4	3	1	1	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	59
138	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	73
139	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	73
140	2	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	65
141	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	65
142	2	3	4	2	2	1	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	59
143	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	61
144	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	67
145	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	56
146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	77
147	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	70
148	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	3	68
149	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	65
150	3	2	4	1	4	1	4	1	3	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	1	55

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total X
151	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	4	3	72
152	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	4	69
153	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	4	3	1	3	4	2	4	4	3	4	57
154	3	4	4	3	1	3	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	69
155	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	4	3	1	3	2	3	3	4	4	3	53
156	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	4	63
157	2	2	3	3	2	1	2	2	3	4	3	1	4	4	1	3	3	3	3	4	53
158	3	3	4	3	3	1	4	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	58
159	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	71
160	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	72
161	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	50
162	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	67
163	2	4	3	4	1	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	65
164	3	2	4	2	3	1	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	60
165	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	48
166	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	63
167	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	54
168	2	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	2	1	3	4	3	4	4	4	4	65
169	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	68
170	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	1	4	3	3	2	3	2	3	3	2	52
171	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	70
172	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	1	66
173	2	2	4	2	2	1	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	56
174	4	3	4	3	2	1	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	67
175	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	2	4	1	4	3	4	4	4	66
176	2	4	3	4	2	4	2	3	3	2	4	2	1	2	4	2	4	3	4	4	59
177	1	2	2	3	2	1	3	3	4	2	4	4	2	4	2	3	4	4	4	1	55
178	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	66
179	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	59
180	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	70

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total X
181	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	74
182	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	71
183	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	73
184	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	75
185	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	72
186	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	60
187	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	64
188	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	1	59
189	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4	3	4	4	4	63
190	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	1	1	4	2	4	3	4	3	66
191	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	73
192	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	69
193	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	3	4	58
194	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4	2	59
195	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	58
196	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	60
197	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	66
198	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	3	3	4	64
199	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
200	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	65

B. Personal Engagement

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Total Y
1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	77
4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	1	3	2	3	4	2	3	3	2	1	1	71
5	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	4	2	4	3	4	3	78
6	2	3	1	2	4	4	3	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	86
7	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	74
8	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
9	1	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	92
10	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	95
11	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	88
12	3	1	2	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	86
13	2	1	1	2	2	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	1	1	2	3	2	2	3	68
14	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	80
15	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	89
16	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	100
17	3	3	2	4	3	4	1	1	4	2	3	3	4	1	1	4	2	3	2	4	4	1	4	4	4	4	4	79
18	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	1	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
19	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	85
20	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	79
21	3	2	2	4	4	4	4	1	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
22	1	4	3	1	4	4	4	1	2	4	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
23	4	3	3	4	4	4	1	4	2	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
24	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	88
25	2	3	2	3	3	4	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	79
26	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
27	3	1	2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	82
28	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	69
29	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	80
30	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	86
31	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	72
32	2	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	89

132	3	2	2	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	93
133	4	2	3	4	4	3	2	4	4	2	1	4	4	4	4	1	3	3	4	4	1	2	4	3	4	4	86
134	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	4	91
135	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	90
136	3	1	3	4	4	4	3	4	4	4	1	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	93
137	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	2	4	4	80
138	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	93
139	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	99
140	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	91
141	2	1	2	4	3	4	3	4	2	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	79
142	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	84
143	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	79
144	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	79
145	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
146	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
147	3	3	2	2	4	4	4	2	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	94
148	4	1	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	90
149	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	82
150	1	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	86
151	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
152	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	90
153	1	1	1	2	3	4	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	86
154	3	1	2	3	4	4	4	4	4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	1	87
155	1	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	74
156	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	83
157	1	1	1	4	2	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	3	1	2	2	2	2	72
158	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	4	4	3	86
159	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	88
160	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	91
161	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	65
162	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	84
163	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	85
164	1	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	89

