

PENGARUH *MEANINGFUL WORK* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
MELALUI *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR PADA
GENERASI Z DI INDONESIA

TESIS

OLEH

ZAHERA ARRIDHANI SIREGAR

NPM. 241804054



**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/7/26

PENGARUH *MEANINGFUL WORK* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI MEDIATOR PADA GENERASI Z DI INDONESIA

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
(M.Psi) pada Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

ZAHRA ARRIDHANI SIREGAR

NPM. 241804054

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : **Pengaruh *Meaningful Work* Terhadap *Turnover Intention*
melalui *Work Engagement* Sebagai Mediator Pada Generasi Z
di Indonesia**

Nama : **Zahra Arridhani Siregar**

NPM : **241804054**

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

Dr. Patisina, SH., ST., M.Eng

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**

Direktur



Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar Magister merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Medan, 9 April 2026



Zahra Arridhani Siregar

NPM. 241804054

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zahra Arridhani Siregar

NPM 241804054

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh *Meaningful Work* Terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement* Sebagai Mediator Pada Generasi Z di Indonesia. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 9 April 2026



Zahra Arridhani Siregar
NPM.241804054

ABSTRAK

Fenomena meningkatnya turnover intention pada Generasi Z di Indonesia menjadi tantangan bagi organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja muda yang potensial. Generasi ini dikenal adaptif, kritis, dan menempatkan makna kerja sebagai faktor penting dalam kepuasan serta loyalitas terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh meaningful work terhadap turnover intention dengan work engagement sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif dengan metode survei. Sampel terdiri dari 387 responden yang ditentukan berdasarkan tabel Krejcie & Morgan melalui teknik convenience sampling. Instrumen penelitian meliputi Skala Meaningful Work yang diadaptasi dari Steger, Dik, dan Duffy (2012), Skala Work Engagement (UWES) dari Schaufeli dan Bakker (2004), serta Skala Turnover Intention dari Bothma dan Roodt (2013). Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meaningful work berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention ($\beta = -0,19$; $p = 0,022$) dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap work engagement ($\beta = 0,77$; $p = 0,000$). Selain itu, work engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention ($\beta = -0,249$; $p = 0,002$) serta memediasi hubungan antara meaningful work dan turnover intention ($\beta = -0,192$; $p = 0,002$). Temuan ini menegaskan pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang bermakna untuk meningkatkan keterikatan kerja dan menekan niat berpindah pada karyawan Generasi Z.

Kata kunci: *Meaningful Work, Work Engagement, Turnover Intention, Generasi Z.*

ABSTRACT

The increasing phenomenon of turnover intention among Generation Z in Indonesia poses a challenge for organizations in retaining young and potential employees. This generation is known to be adaptive and critical, and to place work meaningfulness as an important factor in job satisfaction and organizational loyalty. This study aims to analyze the effect of meaningful work on turnover intention, with work engagement as a mediating variable among Generation Z employees in Indonesia. This research employed a quantitative explanatory approach using a survey method. The sample consisted of 387 respondents, determined based on the Krejcie and Morgan table through convenience sampling. The research instruments included the Meaningful Work Scale adapted from Steger, Dik, and Duffy (2012), the Work Engagement Scale (UWES) from Schaufeli and Bakker (2004), and the Turnover Intention Scale from Bothma and Roodt (2013). Data were analyzed using Partial Least Squares (PLS) with the assistance of SmartPLS 4.0. The results indicate that meaningful work has a negative and significant effect on turnover intention ($\beta = -0.19$; $p = 0.022$) and a positive and significant effect on work engagement ($\beta = 0.77$; $p = 0.000$). Furthermore, work engagement has a negative and significant effect on turnover intention ($\beta = -0.249$; $p = 0.002$) and mediates the relationship between meaningful work and turnover intention ($\beta = -0.192$; $p = 0.002$). These findings highlight the importance of creating a meaningful work environment to enhance engagement and reduce turnover intention among Generation Z employees.

Keywords: Meaningful Work, Work Engagement, Turnover Intention, Generation Z.

RIWAYAT HIDUP

Penulis adalah seorang anak perempuan yang lahir di Kota Medan pada tanggal 19 April 2002, dari ayah dr. Ridwan Mauli Siregar, M.K.M. dan ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara.

Penulis menempuh pendidikan dasar di SDIT Nurul Ilmi Medan (2008–2014), kemudian melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan (2014–2017), dan MAN 2 Model Medan jurusan IPA (2017–2020). Selanjutnya, pada tahun 2020, penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara (USU) dan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi.) pada tahun 2024.

Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Magister Psikologi di Universitas Medan Area (UMA) dengan konsentrasi Psikologi Industri dan Organisasi. Selama menempuh pendidikan, penulis aktif dalam kegiatan organisasi, di antaranya menjabat sebagai Wakil Ketua Umum BEM Fakultas Psikologi USU (2023–2024) dan Anggota PSDM Forum Mahasiswa Muslim FPSI USU (2022–2023). Penulis juga aktif mengikuti berbagai pelatihan dan workshop di bidang psikologi, seperti *Pelatihan Administrasi Alat Tes Psikologi: Tes Asesmen Karyawan* (Ikatan Alumni Psikologi USU, 2024) dan *Fullday Offline Workshop "Inventory for Employee Mapping"* (PT Hara Anargya Indonesia, 2024).

Penulis melaksanakan Magang/freelance di beberapa tempat diantaranya LPP Agro pada Juli 2024 dan bekerja sebagai asisten dosen di Fakultas Psikologi (Desember 2024–Januari 2025). Penulis juga memiliki berbagai pencapaian, di antaranya, Harapan I Nasional pada *Desain Intervensi Psikologi* (Universitas Udayana, 2022), Juara I Nasional *Video Kreatif FIEL* (Universitas Syiah Kuala, 2022), dan Juara III Antar Provinsi *Konten Kreator Kategori Video* (Universitas Medan Area, 2022). Di luar kegiatan akademik, penulis gemar membaca, melukis, dan travelling, serta memiliki minat besar dalam bidang pengembangan diri, dinamika kerja generasi muda, dan peningkatan kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh *Meaningful Work* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement* sebagai Mediator pada Generasi Z di Indonesia.” Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad Shallallahu ‘alaihi Wasallam, suri teladan umat manusia dan pembawa cahaya ilmu bagi seluruh alam.

Selama proses pembuatan tesis ini, penulis memperoleh banyak bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis menyadari tanpa bantuan, arahan dan bimbingan berbagai pihak maka penyusunan skripsi ini tidak akan pernah mencapai keberhasilan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga pada pihak yang berperan penting dalam kehidupan penulis, terlebih terima kasih mama penulis, Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi dan ayah penulis, dr. Ridwan Mauli Siregar, M.KM yang selalu memberi kasih sayang, dukungan moril dan materil, semangat, serta cinta selama penulis menempuh pendidikan, yang menjadi sumber semangat terbesar bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini, juga pada adik penulis, yakni Maulana Muhammad Siregar, S.Agr yang mendukung penulis untuk dapat bertahan menyelesaikan skripsi ini dan selalu meyakinkan bahwa penulis dapat melewati semua ini. Kemudian kepada Suami Penulis, abang Hidayatullah Syamsuyar, S.E yang memberikan support baik dalam suka maupun duka, mendengarkan cerita cerita penulis selama pengerjaan tesis ini.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis mendapatkan banyak dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan tulus penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.

2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.S selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi., M.Psi., selaku Kepala Program Studi Magister Psikologi, beserta seluruh jajaran pengelola pascasarjana atas dukungan akademik dan moral kepada saya selama masa studi.
4. Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi., Psikolog, selaku Pembimbing I, yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, mengarahkan, serta memberikan inspirasi dan dorongan selama proses penyusunan tesis ini.
5. Bapak Dr. Patisina, S.T., M.Eng., selaku Pembimbing II, atas waktu, masukan, serta saran yang sangat berharga bagi penyempurnaan penelitian ini.
6. Bapak Prof. Hasanuddin, P.hD, selaku ketua sidang penulis, atas waktu dan masukan untuk penelitian penulis.
7. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi., MA., Psikolog selaku penguji tamu penulis, atas waktu dan masukan untuk penelitian penulis.
8. Ibu Dr. Ummu Khuzaimah, M.Psi Psikolog selaku Sekretaris Seminar proposal dan Seminar Hasil penulis atas waktu dan masukan untuk penelitian ini.
9. Seluruh dosen di Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area atas ilmu, pengalaman, dan teladan akademik yang telah diberikan kepada penulis.
10. Keluarga besar penulis atas cinta, doa, dan dukungan moril dan materil yang tiada henti, yang menjadi semangat bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini serta selalu memberikan semangat dan pengingat kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini.
11. Sahabat terbaik penulis semasa kuliah, kak ara, kak sarah, kak nurul, kak rima, bang zikri, bang reza, kak nikmah yang menemani saya selama proses perkuliahan ini.
12. Sahabat-sahabat terbaik penulis, Nuy, Alisya, Nabila, dan Qurrota, yang selalu hadir memberi semangat, tawa, dan doa selama perjalanan studi ini.
13. Dan terakhir, kepada diri sendiri, Zahra Arridhani Siregar, terima kasih telah bertahan, berjuang, dan tetap bersemangat meski dihadapkan pada berbagai

tantangan. Setiap langkah yang diambil adalah bukti keteguhan hati dan komitmen untuk terus belajar dan tumbuh.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan di masa mendatang. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, maupun secara praktis bagi organisasi dalam memahami dinamika kerja Generasi Z di Indonesia.

Medan, 9 April 2026

Penulis,

Zahra Arridhani Siregar



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Hipotesis Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.5.1 Manfaat Teoritis	10
1.5.2 Manfaat Praktis.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 <i>Turnover Intention</i>	12

2.1.1	Pengertian <i>Turnover Intention</i>	12
2.1.2	Dimensi <i>Turnover Intention</i>	13
2.1.3	Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	14
2.2	<i>Meaningful Work</i>	16
2.2.1	Pengertian <i>Meaningful Work</i>	16
2.2.2	Dimensi <i>Meaningful Work</i>	17
2.2.3	Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Meaningful Work</i>	19
2.3	<i>Work Engagement</i>	20
2.3.1	Pengertian <i>Work Engagement</i>	20
2.3.2	Dimensi <i>Work Engagement</i>	21
2.3.3	Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Work Engagement</i>	23
2.4	<i>Generasi Z di Dunia Kerja</i>	25
2.5	Pengaruh antara <i>Meaningful Work</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	27
2.6	Pengaruh antara <i>Meaningful Work</i> dengan <i>Work Engagement</i>	28
2.7	Pengaruh antara <i>Work Engagement</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	29
2.8	Pengaruh antara <i>Meaningful Work</i> dan <i>Turnover Intention</i> dimediasi oleh <i>Work Engagement</i>	30
2.9	Kerangka Konseptual	32
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	34
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	34
3.2	Alat dan Bahan	34
3.2.1	<i>Meaningful Work</i>	35
3.2.2	<i>Turnover Intention</i>	36
3.2.3	<i>Work Engagement</i>	37
3.3	Metodologi Penelitian.....	38
3.3.1	Desain Penelitian	38
3.3.2	Identifikasi Variabel Penelitian.....	39
3.3.3	Definisi Operasional	40
3.3.4	Teknik Analisis Data	42
3.4	Populasi dan Sampel.....	42
3.4.1	Populasi	42

3.4.2	Sampel.....	43
3.4.3	Teknik Sampling.....	43
3.5	Prosedur Kerja.....	43
3.5.1	Perencanaan.....	44
3.5.2	Pelaksanaan Penelitian.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		45
4.1	Hasil Penelitian.....	45
4.1.1	Demografi Responden	45
4.1.2	Evaluasi <i>Outer Model (Measurement Model)</i>	47
4.1.3	Evaluasi <i>Inner Model (Structural Model)</i> dan Uji Hipotesis.....	51
4.1.4	Perbandingan <i>Mean</i> Hipotetik dan <i>Mean Empiris</i>	56
4.2	Pembahasan	59
4.2.1	Deskripsi Subjek Penelitian	59
4.2.2	Pengaruh <i>Meaningful Work</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	62
4.2.3	Pengaruh <i>Meaningful Work</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	66
4.2.4	Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	69
4.2.5	Pengaruh <i>Meaningful Work</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Work Engagement</i>	71
4.2.6	Implikasi Penelitian	74
4.2.7	Keterbatasan Penelitian.....	75
BAB V PENUTUP.....		77
5.1	Kesimpulan.....	77
5.2	Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....		81
LAMPIRAN.....		92

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala <i>Meaningful Work</i>	35
Tabel 3.2 Pemberian Skor Kuesioner <i>Meaningful Work</i>	36
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Turnover Intention</i>	36
Tabel 3.4 Pemberian Skor Kuesioner Skala <i>Turnover Intention</i>	37
Tabel 3.5 <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Engagement</i>	38
Tabel 3.6 Pemberian Skor Kuesioner <i>Work Engagement</i>	38
Tabel 3.7 Rencana Penelitian	44
Tabel 4. 1 Data Demografi Sampel Penelitian.....	45
Tabel 4. 2 Pengujian <i>Outer Loading</i>	48
Tabel 4. 3 Reliabilitas dan AVE	49
Tabel 4. 4 Nilai HTMT.....	50
Tabel 4. 5 <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	50
Tabel 4. 6 SRMR.....	51
Tabel 4.7 Nilai VIF	52
Tabel 4. 8 Nilai <i>F-Square</i> dan <i>R-Square</i>	53
Tabel 4. 9 Nilai Koefisien Jalur	54
Tabel 4. 10 Perbandingan Nilai <i>Mean</i> Hipotetik dan <i>Mean</i> Empiris.....	56
Tabel 4. 11 Norma Penentuan Kategorisasi Skor Variabel Penelitian.....	57
Tabel 4. 12 Kategorisasi Skor <i>Meaningful Work</i>	57
Tabel 4. 13 Kategorisasi Skor <i>Work Engagement</i>	58
Tabel 4. 14 Kategorisasi Skor <i>Turnover Intention</i>	58

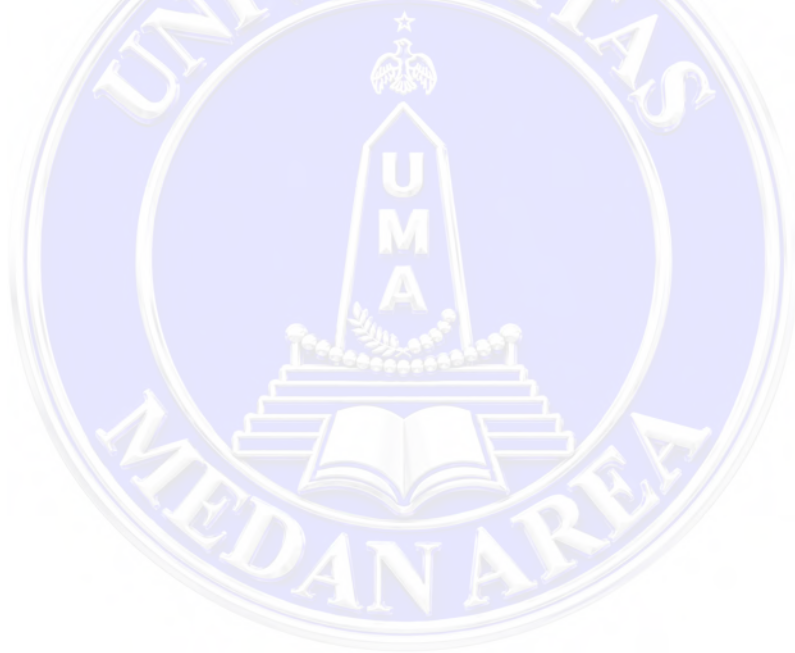
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka konseptual.....	33
Gambar 3. 1 Prosedur Penelitian	43
Gambar 4. 1 Uji <i>Bootstrapping</i>	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Informed Consent</i>	92
Lampiran 2. Lembar Identitas dan Pertanyaan Terbuka	93
Lampiran 3. Instruksi Pengisian Skala.....	96
Lampiran 4. Skala <i>Meaningful Work</i>	97
Lampiran 5. Skala <i>Work Engagement</i>	98
Lampiran 6. Skala <i>Turnover Intention</i>	99
Lampiran 7. Izin Penggunaan Skala <i>Meaningful Work</i>	100
Lampiran 8. Izin Penggunaan Skala <i>Work Engagement</i>	101
Lampiran 9. Izin Penggunaan Skala <i>Turnover Intention</i>	102
Lampiran 10. Data Mentah dan Analisis Data	103
Lampiran 11. Bukti Publikasi Ilmiah.....	122



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena tingginya *turnover intention* pada Generasi Z di lingkungan kerja menjadi perhatian serius berbagai penelitian terkini (Adelia et al. 2024; Muin dan Pangaribuan, 2025; Artopo dan Wahyuni (2024). Adelia et al. (2024) menggambarkan adanya indikasi kontribusi signifikan terhadap meningkatnya kecenderungan Gen Z untuk keluar dari pekerjaannya. Hal serupa ditegaskan oleh Muin dan Pangaribuan (2025) bahwa kondisi tertentu dalam organisasi dapat meningkatkan kecenderungan Gen Z untuk berpindah pekerjaan. Sementara itu, Artopo dan Wahyuni (2024) menyoroti bahwa bahkan pada beberapa organisasi tertentu tingkat *turnover intention* tetap tinggi mencerminkan adanya kecenderungan generasi muda untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan ini menegaskan bahwa *turnover intention* pada Gen Z merupakan fenomena yang nyata dan perlu strategi pengelolaan yang lebih tepat di berbagai sektor.

Gen Z digambarkan oleh Rodríguez-Sáez et al. (2025) bahwa fase dewasa muda ditandai oleh adanya eksplorasi identitas, instabilitas, orientasi pada diri sendiri, perasaan berada di antara masa remaja dan dewasa, serta terbukanya berbagai kemungkinan dalam kehidupan. Hal ini berarti Gen Z pada usia 18–25 tahun umumnya sedang mencari arah hidup, menentukan pilihan karir, dan membentuk identitas personal maupun profesional. Pada sisi yang lain Awalia dan Zulkarnaini (2025) menggambarkan bahwa Gen Z seringkali dilabeli sebagai pribadi dengan sifat mudah gelisah dan sensitif, terutama dalam menghadapi tantangan ekonomi dan sosial modern. A'yun (2025) juga menjelaskan bahwa

dalam bekerja Gen Z cenderung menganggap situasi yang tidak sesuai dengan kondisi dirinya sebagai situasi yang penuh tekanan sehingga juga berpotensi pada terjadinya *turnover intention* (Artopo & Wahyuni, 2024).

Bukti survei dan temuan lapangan menguatkan urgensi merancang kondisi kerja yang membangun ikatan kuat agar *turnover intention* menurun. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian dari Bankrate (dalam Puspita et al., 2024) yang menggambarkan bahwa keinginan karyawan Gen Z untuk mencari pekerjaan baru sangat tinggi mencapai 78% dibanding yang lainnya . Data ini mengukuhkan reputasi Gen Z sebagai generasi yang mudah *resign* apabila ekspektasi mereka terhadap pekerjaan tidak terpenuhi. Fenomena tingginya *turnover intention* Generasi Z di Indonesia juga ditemukan di Kota Bekasi yang menjelaskan bahwa sebanyak 265.784 orang memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi (Rangga & Hermiati, 2023). Temuan yang sama juga ditemukan di Surakarta bahwa dari 100 orang generasi Z didapatkan lebih dari 55% memiliki intensi untuk keluar dari lingkungan pekerjaannya (Wibowo et al., 2024).

Temuan studi pada beberapa tempat di Indonesia menunjukkan bahwa *setting* dunia kerja menunjukkan Generasi Z membawa dinamika tersendiri, dengan *turnover intention* yang relatif tinggi dibanding generasi sebelumnya. Gen Z cenderung *restless* dan lebih mudah berpindah kerja, terutama ketika keseimbangan kehidupan kerja tidak terpenuhi (Zahari & Puteh, 2023). Sebagian besar karyawan Gen Z berniat meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini dalam kurun waktu dua tahun. Angka ini jauh lebih tinggi dibanding generasi yang lebih tua dan mengindikasikan loyalitas yang relatif rendah (Adelia et al., 2024).

Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dapat menurunkan kinerja dan stabilitas perusahaan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk rekrutmen dan pelatihan pengganti, sementara pengalaman dan *know-how* karyawan lama hilang begitu saja. Selain itu, moral karyawan lain bisa terdampak ketika melihat banyak rekan mereka keluar melemah dan tim kerja kurang solid. (Adelia et al., 2024).

Fenomena tingginya *turnover intention* di kalangan Gen Z ini tidak dapat dilepaskan dari berbagai macam faktor. Gen Z dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap tempat kerja mereka menginginkan perkembangan karier cepat, budaya kerja positif, fleksibilitas waktu, dan pekerjaan bermakna. Bila harapan ini tidak terpenuhi, Gen Z cenderung tidak ragu mencari peluang di tempat lain (Benítez-Márquez et al., 2022). Wibowo et al. (2024) menggambarkan bahwa jika Gen Z tidak menemukan kebahagiaan baik dari segi keseimbangan kerja-hidup maupun suasana sosial di tempat kerja ini dapat mendorong niat untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

Gen Z juga lebih berani mengambil risiko pindah kerja demi kompensasi dan kondisi yang lebih baik. Generasi ini gemar mencoba hal baru dan tak segan berganti pekerjaan bila ada perusahaan lain yang menawarkan gaji atau fleksibilitas lebih tinggi. Gen Z merasa relatif mudah mencari informasi lowongan dan keterampilan baru, sehingga secara psikologis mereka lebih percaya diri berekspektasi pada pekerjaan (Zahari & Puteh, 2023). Kemudian Gen Z juga menganggap dengan keluar dari pekerjaan lama dapat membangun fondasi karier yang lebih baik di masa yang akan datang (Ramadhani & Nindyati, 2022).

Salah satu faktor krusial yang berkontribusi terhadap tingginya *turnover intention* adalah pengalaman *meaningful work*, yaitu ketika pekerja merasa pekerjaan mereka bermakna dan selaras dengan tujuan hidup mereka (Heath et al., 2024). *Meaningful work* secara langsung membuktikan bahwa ekspektasi individu akan pekerjaannya sangat tepat, yang kemudian berfungsi menurunkan niat keluar (Kuancintami & Heryjanto, 2023). *Meaningful work* merujuk pada persepsi positif pekerja bahwa pekerjaannya bernilai, berharga, dan sesuai dengan tujuan hidup atau nilai-nilai pribadinya. Individu mengasumsikan *meaningful work* mencakup perasaan bahwa pekerjaan sehari-hari memiliki arti mendalam, kontribusi pekerjaan terhadap tujuan hidup pribadi, serta keyakinan bahwa pekerjaan memberi dampak positif bagi orang lain atau masyarakat luas (Meese et al., 2024).

Ekspektasi makna yang kuat pada generasi ini membuat keterikatan kerja relevan sebagai jembatan menuju keputusan bertahan. *Meaningful work* merupakan konsep krusial yang menyangkut keterikatan karyawan pada pekerjaannya secara mendalam. Dorongan akan makna kerja tampak kuat dan menjadi landasan bagi kepuasan serta kesejahteraan generasi ini. Bagi generasi Z saat ini yang terpenting bekerja bukan sekadar untuk memperoleh pendapatan melainkan juga sarana aktualisasi diri dan menemukan *purpose*. Sebanyak 89% Gen Z menganggap rasa tujuan dalam pekerjaan sebagai faktor krusial bagi kepuasan kerja dan kesejahteraan mereka (Deloitte, 2025). Temuan tersebut diperkuat oleh Cashin (2025) yang menggambarkan bahwa lebih dari separuh dewasa muda (58%) merasa tidak memiliki makna atau tujuan hidup yang jelas dalam sebulan terakhir. Kekosongan makna ini dikaitkan dengan meningkatnya kecemasan dan depresi

pada kaum muda. Oleh karena itu Gen Z sangat mendambakan pekerjaan yang selaras dengan nilai-nilai pribadi dan memberikan rasa bermakna.

Bagi Generasi Z yang sangat menuntut makna dalam pekerjaan, memastikan bahwa tugas mereka dirasakan bermakna menjadi kunci untuk meningkatkan *engagement* dan menurunkan *turnover intention* (Popaitoon, 2022). Akan tetapi pada sisi yang berlawanan menggambarkan bahwa rendahnya *meaningful work* dapat membawa dampak negatif. Karyawan yang merasa pekerjaannya tidak memiliki *meaning* dalam bekerja cenderung merasa asing di tempat kerja, rentan merasa jenuh, serta lebih berpotensi meningkatkan keinginan untuk keluar. Tanpa rasa makna, pekerjaan sehari-hari akan dirasa monoton dan melelahkan secara psikologis (Adhithara et al., 2025).

Generasi Z dilanda *sense of purpose crisis*, di mana banyak yang merasa hidupnya hampa meski memiliki banyak pencapaian aktivitas digital dan dikelilingi lingkungan yang baik (Cashin, 2025). Tekanan untuk menjadi sukses di usia muda baik dalam karier maupun aspek kehidupan lain membuat Gen Z terus mempertanyakan bagaimana tujuan hidupnya dan bagaimana sesuatu dapat dikatakan berarti (Wake & O'Donnell, 2024).

Meaningful work juga turut berperan penting dalam terjadinya *work engagement* karena ketika karyawan merasa pekerjaannya bermakna, mereka lebih terdorong untuk terlibat secara penuh, baik secara emosional maupun kognitif (S. Wu et al., 2024). Perasaan bahwa pekerjaan sejalan dengan nilai, tujuan, dan identitas pribadi menciptakan energi positif, dedikasi, serta keterlibatan mendalam. Kondisi ini membuat karyawan lebih antusias, termotivasi, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi (Tommasi et al., 2020). Individu yang menemukan

makna dalam pekerjaannya akan lebih *engaged* sehingga menurunkan niat untuk meninggalkan organisasi (Albrecht et al., 2021).

Work engagement sendiri didefinisikan sebagai keadaan mental positif dan memuaskan terkait pekerjaan, ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan pikiran dalam bekerja (Muchtadin, 2022). Kondisi ketika karyawan mulai merasa *engaged* dengan perasaan dan pekerjaannya turut serta mereduksi keinginan untuk segera meninggalkan pekerjaannya (Amalina et al., 2024). Oleh karena itu dijelaskan bahwa *engagement* yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya diprediksi dapat berperan sebagai mediator yang menjembatani pengaruh *meaningful work* terhadap *turnover intention*. Pekerjaan yang bermakna mendorong karyawan untuk lebih terikat secara emosional dan kognitif sehingga mereka cenderung bertahan dalam organisasi. Tanpa keterlibatan kerja yang kuat, makna kerja yang dirasakan belum tentu mampu menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Győri & Ádám, 2024).

Albrecht et al. (2021) menemukan bahwa pada pekerja yang merasakan pekerjaannya bermakna lebih mampu menunjukkan keterikatan emosional, kognitif, dan fisik terhadap pekerjaannya sehingga meningkatkan semangat serta komitmen mereka dalam menjalankan tugas. Febrina et al. (2025) melalui studinya turut menggambarkan bahwa keberadaan dan posisi *meaningful work* dapat meningkatkan potensi terjadinya semangat dalam bekerja. Oleh karena itulah sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya apabila memberikan fasilitas kepada karyawan dengan membuat suatu pekerjaan lebih *meaningful*. Terdapat studi lain yang justru memiliki hasil yang berbanding terbalik dengan beberapa studi sebelumnya. Studi tersebut dijalankan oleh Khusanova et al (2021) yang

menunjukkan bahwa *meaningful work* sama sekali tidak saling terkait dengan munculnya *work engagement*. Beberapa temuan yang kontradiktif tersebut menunjukkan adanya *gap* dalam model studi penelitian ini.

Muchtadin (2022) menggambarkan bahwa ditemukan adanya keterkaitan dari *work engagement* dengan *turnover intention*. Semakin tinggi *work engagement* maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki oleh pekerja milenial. Silviana dan Cahyadi (2023) turut menjelaskan bahwa terdapat kontribusi *work engagement* terhadap timbulnya *turnover intention*. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi dengan pekerjaannya cenderung ingin dan semangat untuk terus bekerja yang turut menurunkan potensi untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Terdapat studi lain dengan hasil kontradiktif dengan studi di atas yakni yang dilakukan oleh Malik (2023) yang menjelaskan bahwa *work engagement* tidak terbukti berkontribusi dalam terjadinya *turnover intention*. Adanya temuan tersebut menandakan bahwa *gap* dalam riset ini semakin tampak nyata.

Berdasarkan uraian penjelasan dari beberapa penelitian sebelumnya dapat tergambar bahwa *work engagement* dapat berperan sebagai variabel mediator yang menjelaskan bagaimana *meaningful work* memengaruhi *turnover intention*. Temuan tersebut selaras dengan Siahaan dan Gatari (2020) bahwa *meaningful work* memiliki potensi dalam mereduksi intensi *turnover* melalui peningkatan *work engagement* karyawan. Pola mediasi ini dikenal sebagai *indirect effect*, di mana kebermaknaan kerja mendorong keterikatan, dan keterikatan inilah yang kemudian menekan niat keluar. Temuan tersebut diperkuat oleh Charles-Leija et al. (2023) bahwa *work engagement* yang ada pada diri karyawan mampu menjadi mediator dalam kontribusi *meaningful work* terhadap penurunan *turnover*.

Berdasarkan paparan di atas dapat diidentifikasi beberapa *research gap* yang melatarbelakangi pentingnya penelitian ini diantaranya meskipun konsep *meaningful work*, *work engagement*, dan *turnover intention* telah banyak diteliti, namun pada Generasi Z di Indonesia penelitian masih sangat terbatas. Sebagian besar riset terdahulu berfokus pada generasi milenial atau sampel umum lintas generasi. Padahal, seperti diuraikan, Gen Z memiliki karakteristik dan perilaku kerja yang bisa jadi berbeda secara fundamental (Kuancintami & Heryjanto, 2023; Popaitoon, 2022). Adanya inkonsistensi hasil penelitian mengenai hubungan langsung *meaningful work* dengan *turnover intention*, yang memunculkan pertanyaan ilmiah yang belum terjawab tuntas. Sebagian studi menemukan hubungan *meaningful work* terhadap *turnover intention* (Heath et al., 2024; Siahaan & Gatari, 2020), tetapi studi lainnya tidak menemukan pengaruh signifikan (Latifa & Rojuaniah, 2022). Adanya inkonsistensi juga tampak dalam hubungan langsung *work engagement* dengan *turnover intention*, yang juga memunculkan pertanyaan ilmiah yang belum terjawab tuntas. Sebagian studi menemukan hubungan *work engagement* terhadap *turnover intention* (Muchtadin, 2022; Silviana & Cahyadi, 2023), tetapi studi lainnya tidak menemukan pengaruh signifikan (Malik, 2023).

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah diuraikan, jelas bahwa memahami peran mediasi keterikatan kerja dalam hubungan antara *meaningful work* dan intensi turnover pada Generasi Z di Indonesia merupakan topik yang relevan dan penting saat ini. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kebermaknaan Kerja Terhadap Intensi Turnover Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Mediator Pada Generasi Z Di Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada sebelumnya dapat diajukan rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya seperti:

1. Apakah *meaningful work* memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z?
2. Apakah *meaningful work* memengaruhi *work engagement* pada karyawan Generasi Z?
3. Apakah *work engagement* memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z?
4. Bagaimana peran *work engagement* dalam memediasi pengaruh *meaningful work* terhadap *turnover intention* pada Generasi Z?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah yang telah diajukan dan disusun di atas dapat digambarkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *meaningful work* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.
2. Untuk menganalisis pengaruh *meaningful work* terhadap *work engagement* pada karyawan Generasi Z.
3. Untuk menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.
4. Untuk menganalisis peran *work engagement* dalam pengaruh *meaningful work* terhadap *turnover intention* pada Generasi Z.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh *meaningful work* dengan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.
2. Terdapat pengaruh *meaningful work* dengan *work engagement* pada karyawan Generasi Z.
3. Terdapat pengaruh *work engagement* dengan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.
4. Terdapat pengaruh *work engagement* dalam memediasi hubungan antara *meaningful work* dan *turnover intention* pada Generasi Z.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat yakni secara teoritis dan praktis.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait keterkaitan antara *meaningful work*, *work engagement*, dan *turnover intention* pada Generasi Z di Indonesia. Dengan menguji peran mediasi keterikatan kerja, penelitian ini dapat memperluas pemahaman tentang bagaimana *meaningful work* tidak hanya berdampak langsung pada niat individu untuk bertahan, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan *work engagement*.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Generasi Z

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Generasi Z untuk memahami pentingnya *meaningful work* dalam membangun *engagement* terhadap pekerjaan sehingga dapat mengurangi niat untuk berpindah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan acuan dalam mengembangkan kajian mengenai hubungan kebermaknaan kerja, keterikatan kerja, dan intensi turnover, khususnya pada Generasi Z.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Turnover Intention*

2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Putranti (2022) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela, baik dengan pindah ke organisasi lain maupun berhenti dari dunia kerja. Niat tersebut biasanya terbentuk dari ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, gaji, atau hubungan dengan atasan. *Turnover intention* dipandang sebagai indikator awal yang kuat terhadap perilaku keluar karyawan.

Mayasari et al. (2025) menggambarkan bahwa *turnover intention* sebagai sikap mental yang mencerminkan seberapa besar kemungkinan seorang karyawan akan meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat. Konsep ini lebih menekankan pada aspek psikologis yaitu pikiran atau rencana yang muncul sebelum seseorang benar-benar melakukan resign.

Onsardi dan Finthariasari (2022) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan niat sadar dan terencana individu untuk meninggalkan organisasi yang muncul dari evaluasi terhadap kondisi kerja dan peluang alternatif di luar organisasi. Definisi ini menegaskan bahwa *turnover intention* bukanlah tindakan impulsive melainkan hasil dari pertimbangan rasional, seperti perbandingan antara kepuasan kerja saat ini dengan prospek pekerjaan lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.

2.1.2 Dimensi *Turnover Intention*

Lubis et al. (2024) menjelaskan bahwa terdapat beberapa dimensi dalam *turnover intention* diantaranya seperti:

1. *Intention to leave*

Intention to leave adalah kecenderungan individu untuk memiliki niat meninggalkan organisasi tempatnya bekerja saat ini. Dimensi ini menunjukkan sejauh mana seorang karyawan memikirkan atau merencanakan langkah untuk berhenti dari pekerjaannya. Biasanya niat ini timbul karena ketidakpuasan kerja, tekanan organisasi, atau kurangnya prospek pengembangan karier di perusahaan.

2. *Intention to find another job*

Intention to find another job merujuk pada keinginan karyawan untuk secara aktif mencari peluang kerja baru di luar organisasi. Dimensi ini menandakan bahwa individu bukan hanya memiliki niat keluar tetapi juga melakukan upaya konkret seperti mencari lowongan, mengirim lamaran, atau menghadiri wawancara. Hal ini mencerminkan tingkat keseriusan niat *turnover* yang lebih tinggi.

3. *Thoughts of Quitting*

Thoughts of quitting adalah dimensi yang menggambarkan munculnya pemikiran berulang tentang kemungkinan berhenti dari pekerjaan. Pada tahap ini karyawan belum tentu mengambil tindakan nyata untuk keluar tetapi pikiran mengenai ketidaknyamanan, ketidakpuasan, atau keinginan mencoba pengalaman baru sering muncul. Dimensi ini dianggap sebagai bentuk paling awal dari *turnover intention*.

Singh (2023) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa dimensi dari *turnover intention* diantaranya seperti:

1. *Mismanagement-related Turnover Intention*

Dimensi ini mencakup niat keluar organisasi yang dipicu oleh persepsi bahwa ada manajemen yang buruk dalam lingkungan kerja, seperti ketidakadilan, kurangnya dukungan dari atasan, beban kerja yang tidak proporsional, atau faktor internal organisasi lainnya yang negatif

2. *Work Nature and Opportunities-related Turnover Intention*

Dimensi ini mengacu pada aspek pekerjaan itu sendiri dan peluang eksternal, misalnya kurangnya tantangan dalam pekerjaan, kurangnya kesempatan pertumbuhan atau pengembangan, sifat pekerjaan yang monoton, serta munculnya tawaran atau peluang lain yang lebih baik di luar organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa dimensi dari *turnover intention* selaras dengan penjelasan Lubis et al. (2024) yaitu *intention to leave*, *intention to find another job*, dan *thought of quitting*.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention*

Putranti (2022) menggambarkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* diantaranya:

1. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Rendahnya kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, maupun hubungan dengan rekan kerja atau atasan dapat meningkatkan *turnover intention*.

2. Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi cenderung bertahan, sedangkan komitmen rendah mendorong niat untuk keluar.

3. Kebermanaknaan Kerja (*Meaningful Work*)

Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna akan lebih engaged dan kecil kemungkinan memiliki turnover intention.

4. Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Rendahnya energi, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan dapat meningkatkan keinginan untuk resign.

Onsardi dan Finthariasari (2022) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* diantaranya seperti:

1. Gaya Kepemimpinan (*Leadership Style*)

Kepemimpinan yang otoriter, tidak suportif, atau kurang komunikatif dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai sehingga meningkatkan keinginan untuk keluar.

2. Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*)

Persepsi ketidakadilan dalam pembagian beban kerja, promosi, atau kompensasi dapat memicu *turnover intention*.

3. *Work-Life Balance*

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, misalnya jam kerja panjang atau beban kerja yang mengganggu kehidupan sosial, dapat menurunkan loyalitas.

4. Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

Budaya kerja yang tidak sesuai dengan nilai pribadi karyawan atau tidak inklusif bisa mempercepat niat untuk keluar.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* diantaranya seperti *job satisfaction*, *organizational commitment*, *meaningful work*, *work engagement*, *leadership style*, *organizational justice*, *work life balance*, dan *organizational culture*.

2.2 *Meaningful Work*

2.2.1 Pengertian *Meaningful Work*

Novanto et al. (2021) *meaningful work* adalah kondisi ketika individu merasa nyaman dengan pekerjaannya dan tidak memandangnya sebagai beban. Pemberian makna terhadap pekerjaan merupakan proses pribadi yang sangat dipengaruhi oleh persepsi subjektif karena setiap orang memiliki latar belakang yang berbeda. Nilai dari suatu pekerjaan maupun tantangan yang dihadapi ditentukan oleh tiap individu. Tanpa menemukan makna dalam pekerjaannya seseorang tidak mampu melihat manfaat dari pekerjaannya dalam situasi apa pun.

Popaitoon (2022) menggambarkan bahwa *meaningful work* adalah pengalaman subjektif ketika individu memandang pekerjaannya memiliki makna, tujuan, serta memberikan kontribusi terhadap dirinya maupun orang lain. Makna ini muncul dari interaksi antara nilai pribadi, identitas, dan konteks organisasi yang mendorong seseorang merasa pekerjaan yang dilakukan bernilai penting

Wulandari et al. (2023) menggambarkan bahwa *meaningful work* sebagai pekerjaan yang dirasakan signifikan dan bermanfaat secara pribadi, di mana individu melihat adanya tujuan yang lebih besar dari sekadar rutinitas. Pekerjaan

yang bermakna mampu menumbuhkan motivasi intrinsik dan memberikan rasa puas karena sejalan dengan nilai hidup serta aspirasi individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *meaningful work* adalah pengalaman subjektif di mana pekerjaan dipandang bernilai, signifikan, dan sejalan dengan nilai serta identitas individu. Pekerjaan yang bermakna mampu memberikan tujuan lebih luas, meningkatkan motivasi intrinsik, serta menghadirkan rasa keterhubungan dengan diri sendiri maupun orang lain.

2.2.2 Dimensi *Meaningful Work*

Novanto et al. (2021) menjelaskan bahwa *meaningful work* tersusun dari beberapa dimensi yaitu:

1. *Positive Meaning*

Positive meaning adalah dimensi yang menunjukkan sejauh mana individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai positif dan bermanfaat bagi dirinya. Pada aspek ini, pekerjaan tidak hanya dipahami sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai sumber kepuasan, kebanggaan, serta identitas diri. Pekerjaan yang memiliki makna positif akan menumbuhkan rasa nyaman, mengurangi beban psikologis, dan meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaan.

2. *Meaning Making through Work*

Meaning making through work adalah kemampuan individu dalam menemukan, membangun, atau memperluas makna hidup melalui aktivitas pekerjaan yang dijalani. Pekerjaan berperan sebagai sarana untuk menghubungkan pengalaman pribadi dengan nilai-nilai yang lebih besar.

Dimensi ini menekankan bahwa pekerjaan tidak hanya memberikan hasil

material tetapi juga dapat menjadi jalan untuk pertumbuhan pribadi, pembelajaran, serta penguatan tujuan hidup.

3. *Greater Good Motivation*

Greater good motivation merujuk pada dorongan individu untuk bekerja dengan tujuan memberikan manfaat bagi orang lain, komunitas, atau masyarakat luas. Pekerjaan dianggap bermakna ketika individu merasa tindakannya berdampak positif di luar kepentingan pribadi. Dimensi ini mencerminkan adanya orientasi altruistik dalam bekerja di mana kontribusi sosial dan kepedulian terhadap kesejahteraan bersama menjadi sumber utama motivasi dan makna kerja.

Tommasi et al. (2020) menjelaskan terdapat beberapa dimensi dari *meaningful work* diantaranya sebagai berikut:

1. *Steady Mindset*

Meaningful work yang bersifat relatif stabil atau permanen; yaitu ketika seorang pekerja memiliki persepsi bahwa pekerjaan/lingkungan kerjanya secara konsisten memiliki nilai, tujuan, dan signifikansi yang melekat dalam dirinya.

2. *Changeable Experience*

Meaningful work yang bersifat episodik atau situasional; muncul pada momen-momen tertentu dan dipengaruhi oleh kondisi psikologis maupun lingkungan kerja yang spesifik (misal tugas, interaksi, peristiwa harian). Persepsi ini bisa berfluktuasi seiring waktu

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa dimensi dari *meaningful work* diantaranya yaitu *positive meaning, meaning making through work, greater good motivation*.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Meaningful Work*

Veranita et al. (2025) menggambarkan bahwa untuk menjadikan tempat kerja penuh makna dan berarti dapat ditengarai oleh beberapa faktor diantaranya seperti:

1. Nilai dan Identitas Pribadi

Makna kerja dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan selaras dengan nilai, keyakinan, dan identitas individu. Semakin sesuai pekerjaan dengan jati diri, semakin bermakna pekerjaan tersebut.

2. Tujuan dan Signifikansi Pekerjaan

Individu merasa pekerjaannya bermakna jika ia melihat adanya kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan yang lebih besar, baik bagi dirinya sendiri, organisasi, maupun masyarakat.

3. Kepemimpinan (*Leadership Style*)

Pemimpin yang suportif, komunikatif, dan mampu menginspirasi karyawan akan meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan mereka bernilai penting.

4. Budaya dan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan inklusif mendorong individu untuk merasakan pekerjaan sebagai sesuatu yang berharga dan bermakna.

Tommasi et al. (2020) menjelaskan terdapat beberapa faktor dari *meaningful work* diantaranya meliputi:

1. Individu

Individual differences seperti nilai pribadi, keyakinan, tujuan hidup, interpretasi subjektif terhadap pekerjaan, bagaimana seseorang melihat pekerjaan mereka sebagai bagian dari identitas mereka.

2. Organisasi/Pekerjaan

Fitur pekerjaan itu sendiri (job features), kondisi kerja & struktur kerja yang stabil, dukungan organisasi, kualitas tugas, serta bagaimana organisasi mengizinkan kontrol individu dalam makna pekerjaan. Serta kondisi harian dan sumber daya kerja yang memengaruhi pengalaman episodik

3. Sosial-Kultural & Politik

Aspek konteks sosial dan politik di mana pekerjaan dijalani misalnya norma budaya, keadilan, stabilitas pekerjaan, kondisi ekonomi, regulasi, serta bagaimana waktu dan persyaratan eksternal memengaruhi makna dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor dari *meaningful work* diantaranya adalah nilai dan identitas pribadi, kepemimpinan, budaya dan lingkungan kerja, organisasi atau pekerjaan, dan sosial-kultural & politik.

2.3 *Work Engagement*

2.3.1 *Pengertian Work Engagement*

Jakaria et al. (2022) menggambarkan bahwa *work engagement* mengacu pada tingkat keterlibatan, komitmen, dan antusiasme karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung lebih

termotivasi, produktif, dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya

Safariningsih et al. (2024) menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi akan lebih siap menghadapi tantangan, berusaha lebih keras untuk mencapai target, serta menunjukkan inisiatif dalam pekerjaannya. Sebaliknya karyawan dengan tingkat *engagement* yang rendah cenderung mengalami kelelahan, kurang bersemangat dalam bekerja dan tidak mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaannya.

Robiansyah dan Setiawan (2024) menggambarkan *work engagement* sebagai keterlibatan individu dengan kepuasan dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukan. *work engagement* sebagai keadaan di mana karyawan merasa terikat secara emosional dengan pekerjaannya menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* merupakan tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan aktif dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2.3.2 Dimensi *Work Engagement*

Schaufeuli (dalam Bantam, 2022) menggambarkan beberapa dimensi dari *work engagement* sebagai berikut:

1. *Vigor* (Kekuatan)

Vigor mengacu pada level yang tinggi dan resiliensi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Biasanya orang-orang yang memiliki skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, gelora

semangat dan stamina yang tinggi ketika bekerja sementara yang memiliki skor yang rendah pada vigor memiliki energi semangat dan stamina yang rendah selama bekerja.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Di samping itu mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

3. *Absorption* (Absorpsi)

Absorption mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun yang disekelilingnya terlupakan dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk

berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

Wu et al. (2024) menjelaskan terdapat beberapa dimensi dari *work engagement* diantaranya seperti:

1. *Vitality*

Tingkat energi, semangat, dan ketahanan yang dimiliki individu saat bekerja. Guru dengan vitalitas tinggi merasa berdaya, bersemangat, dan mampu menghadapi tuntutan pekerjaan tanpa mudah lelah

2. *Dedication*

Keterlibatan emosional dalam pekerjaan, termasuk adanya perasaan bangga, antusias, dan penuh makna terhadap peran yang dijalani. Guru yang berdedikasi merasa pekerjaannya penting dan bernilai

3. *Concentration*

Sejauh mana individu dapat fokus secara penuh pada tugas pekerjaannya, tenggelam dalam aktivitas yang dilakukan, dan mengurangi gangguan dari faktor luar. Guru dengan konsentrasi tinggi cenderung mengalami kondisi *flow* dalam mengajar.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* terdiri dari beberapa dimensi diantaranya meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Work Engagement*

Robiansyah dan Setiawan (2024) mengungkapkan bilamana terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *work engagement* yang seperti di bawah ini:

1. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Sumber daya yang mendukung karyawan dalam bekerja, seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, otonomi kerja atau kebebasan dalam menjalankan tugas, umpan balik (*feedback*) yang jelas terkait pekerjaan, peluang untuk berkembang dan belajar, kesesuaian nilai individu dengan organisasi

2. *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

Tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan stres atau kelelahan, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu dan deadline ketat, tuntutan emosional dalam pekerjaan, peran yang tidak jelas atau konflik peran, lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Terdapat beberapa faktor yang menjadikan *work engagement* dapat berjalan efektif yang digambarkan oleh Jakaria et al. (2022) seperti di bawah ini:

1. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang memberikan dukungan dan inspirasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja

Suasana kerja yang kondusif dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis berkontribusi pada peningkatan *work engagement*.

3. Kesempatan Pengembangan Karir

Adanya peluang untuk belajar dan berkembang dalam karier mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.

4. Kesesuaian antara Nilai Pribadi dengan Organisasi

Ketika nilai-nilai individu sejalan dengan nilai-nilai organisasi, karyawan merasa lebih terhubung dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

5. Pengakuan dan Penghargaan

Pemberian apresiasi atas kontribusi karyawan meningkatkan rasa dihargai dan memperkuat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Amalina et al. (2024) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang turut berkontribusi pada *work engagement* diantaranya adalah sebagai berikut:

1. *Meaning of Work*

Persepsi bahwa pekerjaan memiliki makna dan nilai pribadi. Semakin tinggi persepsi bahwa pekerjaan tersebut bermakna, semakin tinggi keterikatan (*work engagement*) yang dialami

2. Nilai

Individu yang memiliki peran atau signifikansi tersendiri bagi mereka sehingga pekerjaan menjadi sesuatu yang lebih dari sekadar tugas rutin, melainkan memiliki nilai emosional dan moral.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *work engagement* diantaranya adalah *meaning of work*, nilai kepemimpinan, *job demands*, *job resource*, dan lingkungan kerja.

2.4 Generasi Z di Dunia Kerja

Generasi Z atau Gen Z umumnya merujuk pada kelompok yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Di Indonesia, kelompok ini menempati porsi demografis terbesar, yaitu sekitar 27,94% dari total populasi atau kurang lebih 74,93 juta jiwa (A'yun, 2025). Berbeda dengan generasi sebelumnya, Gen Z tumbuh bersama perkembangan teknologi digital sehingga terbiasa mengakses informasi secara luas. Hal ini membuat mereka dikenal lebih adaptif, kreatif, dan cepat dalam memahami hal-hal baru (Zahra et al., 2025). Ketika memasuki dunia kerja, karakteristik

tersebut tercermin dalam preferensi mereka, seperti kebutuhan akan fleksibilitas, keinginan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta dorongan untuk menemukan nilai dan tujuan dari setiap pekerjaan yang dijalani (Lubis et al., 2024).

Generasi Z sering dipandang sebagai generasi yang ambisius namun mudah merasa bosan dengan rutinitas. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang sesuai dengan nilai pribadi bukan semata-mata karena gaji atau status. Hal ini membuat mereka lebih selektif dalam memilih tempat kerja tetapi sekaligus menimbulkan tantangan bagi organisasi untuk mempertahankan mereka. Jika tidak merasa sesuai dengan budaya atau sistem kerja yang ada Generasi Z lebih cepat memutuskan untuk mencari peluang baru di luar perusahaan (Putranti, 2022).

Zahra et al. (2025) menjelaskan bahwa generasi Z seringkali meninggalkan pekerjaan ketika merasa tidak menemukan kebermanaknaan, kurang mendapatkan apresiasi, atau tidak memiliki peluang pengembangan karier yang jelas. Fenomena ini berdampak signifikan bagi organisasi, karena tingginya turnover tidak hanya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas serta stabilitas tim.

Generasi Z juga menghadapi tantangan berupa stres kerja dan tekanan adaptasi di lingkungan yang mayoritas masih didominasi generasi lebih tua. Perbedaan gaya kerja, pola komunikasi dan cara pandang terhadap otoritas seringkali memicu konflik antar generasi. Generasi Z cenderung menginginkan komunikasi terbuka umpan balik yang cepat serta kepemimpinan yang suportif (Mahardika et al., 2022).

Generasi Z memiliki potensi besar jika dikelola dengan tepat. Mereka mampu menghadirkan inovasi, pemikiran segar serta kemampuan teknologi yang kuat untuk mendukung transformasi digital organisasi. Kunci utama bagi perusahaan adalah menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberikan *meaningful work*, peluang pengembangan diri, dan budaya kerja yang inklusif.

2.5 Pengaruh antara *Meaningful Work* dengan *Turnover Intention*

Meaningful work merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi. Ketika individu merasa bahwa pekerjaannya bermakna, sejalan dengan nilai pribadi dan memberikan kontribusi nyata, mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik yang tinggi serta keterikatan emosional terhadap pekerjaan (Mayasari et al., 2025). Kondisi ini dapat menekan munculnya *turnover intention* karena karyawan merasa nyaman dan memiliki alasan kuat untuk tetap bertahan di organisasi. Sebaliknya ketiadaan makna dalam pekerjaan membuat individu lebih mudah mencari alternatif lain yang dianggap lebih sesuai dengan tujuan hidupnya (Putranti, 2022).

Beberapa penelitian mendukung adanya keterkaitan antara *meaningful work* dengan *turnover intention*. Studi yang dilakukan oleh Wandycz-Mejias et al. (2025) menemukan bahwa *meaningful work* berpengaruh signifikan terhadap niat keluar di mana pekerjaan yang bermakna mampu menurunkan intensi *turnover*. Hasil serupa juga ditunjukkan dalam penelitian Adhithara et al. (2025) yang menjelaskan bahwa *meaningful work* melalui peningkatan *engagement* dan hubungan di tempat kerja, dapat berkontribusi dalam mengurangi biaya *turnover* dengan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Yulabi et al. (2023) menemukan bahwa *meaningful work* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dalam konteks organisasi publik. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Latifa dan Rojuaniah (2022) di mana kebermaknaan kerja tidak terbukti secara langsung memengaruhi niat keluar karyawan.

Perbedaan temuan dari beberapa penelitian tersebut menjadikan hubungan antara *meaningful work* dan *turnover intention* menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya pada Generasi Z di Indonesia. Generasi ini dikenal lebih selektif dalam mencari makna di tempat kerja, namun juga memiliki tingkat mobilitas kerja yang tinggi.

2.6 Pengaruh antara *Meaningful Work* dengan *Work Engagement*

Meaningful work merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat *work engagement* karyawan. Pekerjaan yang dianggap bermakna oleh individu memberikan rasa tujuan, nilai, serta kontribusi yang lebih besar terhadap dirinya maupun lingkungan sekitar. Albrecht et al. (2021) menekankan bahwa *meaningful work* berhubungan erat dengan *work engagement* karena ketika karyawan merasa pekerjaannya memiliki makna, mereka akan lebih bersemangat, fokus, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Meaningful work juga dapat bertindak sebagai faktor motivasional yang mendorong karyawan untuk lebih terikat dengan pekerjaannya. Penelitian Febrina et al. (2025) menunjukkan bahwa *meaningful work* menjadi salah satu pendorong utama *work engagement* pada prajurit Sekolah Pelatih Infanteri. Hal ini membuktikan bahwa pekerjaan yang bermakna mampu menciptakan motivasi

intrinsik yang kuat sehingga individu dapat tetap bertahan, terikat dan bersemangat dalam menghadapi tantangan kerja bahkan di lingkungan kerja yang penuh tekanan seperti militer.

Meaningful work juga terbukti berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan kerja dalam konteks sosial. Amalina et al. (2024) menemukan bahwa pengasuh di panti sosial menunjukkan tingkat *work engagement* yang lebih tinggi ketika mereka merasakan makna dalam pekerjaan yang dilakukan. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa kontribusi positif terhadap kehidupan orang lain yang menjadikan pekerjaan terasa lebih bernilai. Artinya aspek kebermanaknaan mampu menjadi jembatan antara tuntutan kerja dengan kepuasan psikologis individu.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa keterkaitan antara *meaningful work* dengan *work engagement* merupakan fenomena yang konsisten ditemukan di berbagai bidang pekerjaan, baik sektor formal, militer, maupun sosial.

2.7 Pengaruh antara Work Engagement dengan Turnover Intention

Robiansyah dan Setiawan (2024) menggambarkan bahwa *work engagement* divisualisasikan dalam sebuah kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Tingkat *work engagement* yang tinggi umumnya membuat karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya sehingga menurunkan kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Muchtadin (2022) yang menunjukkan adanya hubungan antara *work engagement* dengan *turnover intention* pada pekerja generasi milenial di Jabodetabek. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, semakin rendah niat mereka untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian lain oleh Rugotwi et al. (2025) juga menemukan keterkaitan serupa dalam konteks pekerja di perusahaan Tiongkok di Zimbabwe. Hasil studi mereka menunjukkan bahwa meskipun pekerjaan bersifat *precarious* atau tidak stabil, tingginya tingkat *job engagement* dapat menekan niat karyawan untuk berhenti. Artinya keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan mampu menjadi faktor pelindung yang mengurangi dampak negatif dari kondisi kerja yang tidak ideal terhadap *turnover intention*.

Penelitian Mauswa et al. (2025) pada sektor perbankan menegaskan bahwa *job engagement* memiliki hubungan signifikan dengan *turnover intention*, dan keterkaitan ini dipengaruhi oleh faktor *decent work* sebagai moderator. Temuan ini menekankan bahwa keterlibatan kerja tidak hanya menekan niat keluar tetapi juga diperkuat oleh kondisi kerja yang layak, seperti upah adil, stabilitas pekerjaan, dan lingkungan kerja yang sehat.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dan *turnover intention* memiliki keterkaitan yang konsisten di berbagai konteks pekerjaan. Tingginya *engagement* mampu menekan *turnover intention*, sementara rendahnya *engagement* dapat meningkatkan risiko karyawan meninggalkan organisasi.

2.8 Pengaruh antara *Meaningful Work* dan *Turnover Intention* dimediasi oleh *Work Engagement*

Meaningful work dan *turnover intention* memiliki hubungan yang kompleks yang sering kali tidak linier sehingga memerlukan variabel mediasi untuk menjelaskan keterkaitannya. *Work engagement* hadir sebagai salah satu mediator penting yang mampu menjembatani hubungan tersebut. Ketika individu merasakan

pekerjaannya bermakna mereka cenderung memiliki tingkat *engagement* yang lebih tinggi seperti energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Pada gilirannya tingginya *work engagement* ini menurunkan niat untuk keluar dari organisasi. Siahaan dan Gatari (2020) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa *work engagement* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *meaningful work* dan *turnover intention* pada generasi milenial.

Penelitian Zhang et al. (2024) menambahkan perspektif menarik bahwa *work engagement* tidak hanya menjadi mediator tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti *meaningful work* berperan sebagai moderator. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian dari Amalina et al. (2024) yang menjelaskan bahwa *meaningful work* dapat memengaruhi timbulnya *work engagement*. Studi ini membuktikan bahwa *meaningful work* dapat memperkuat keterlibatan kerja sehingga mengurangi dampak negatif stres terhadap niat keluar. Dengan kata lain *meaningful work* dan *work engagement* bekerja secara sinergis dalam mengurangi *turnover intention* terutama dalam kondisi pekerjaan yang penuh tekanan.

Penelitian Charles-Leija et al. (2023) juga menemukan keterkaitan serupa, di mana *meaningful work* berkontribusi pada kebahagiaan kerja yang lebih tinggi, meningkatkan *work engagement* dan pada akhirnya menurunkan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *meaningful work* tidak hanya berhubungan secara langsung dengan *turnover intention* tetapi juga melalui peningkatan kualitas pengalaman kerja yang dialami karyawan.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut jelas bahwa *work engagement* berperan penting sebagai mediator dalam hubungan *meaningful work* dengan

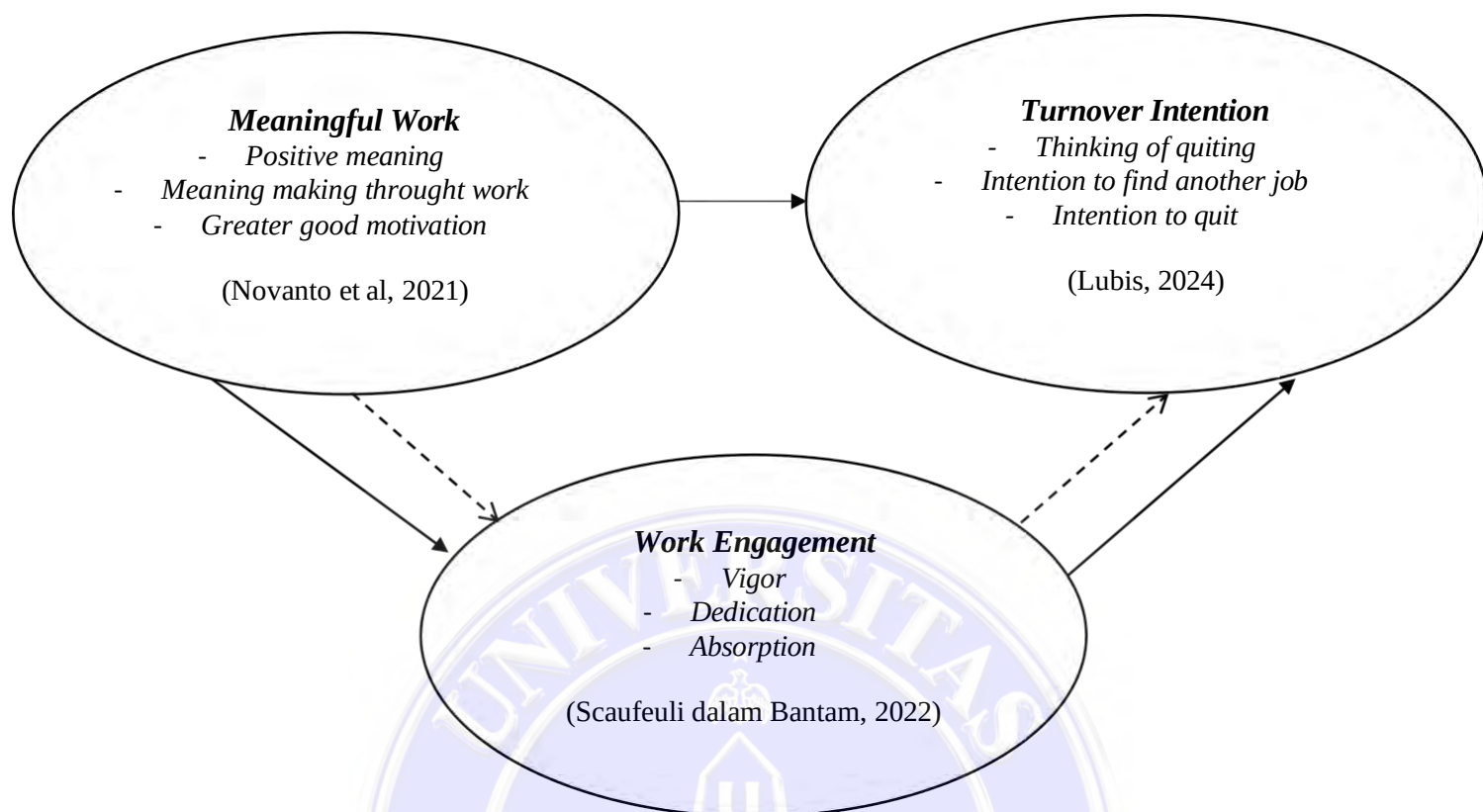
turnover intention. Tanpa *engagement* makna kerja yang dirasakan belum tentu mampu menekan keinginan keluar dari organisasi.

2.9 Kerangka Konseptual

Meaningful work merupakan sebuah pengalaman subjektif ketika seseorang memandang pekerjaannya bernilai, signifikan, serta selaras dengan nilai dan identitas dirinya. Pekerjaan yang bermakna tidak hanya dipandang sebagai aktivitas untuk memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga sebagai sarana untuk menemukan tujuan hidup dan aktualisasi diri. Dimensi *meaningful work* mencakup *positive meaning*, *meaning making through work*, serta *greater good motivation* (Novanto et al., 2021).

Turnover intention adalah niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela baik karena faktor internal maupun eksternal. *Turnover intention* sering muncul ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, tidak menemukan makna dalam pekerjaannya, atau merasa ada peluang yang lebih baik di tempat lain. Dimensi *turnover intention* meliputi *intention to leave*, *intention to find another job*, serta *thought of quitting* (Lubis et al., 2024).

Work engagement adalah tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dari semangat, dedikasi, dan keterlibatan aktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karyawan dengan *engagement* tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja, komitmen terhadap tujuan organisasi serta kemampuan untuk tetap fokus dan menyerap diri dalam pekerjaannya. Dimensi *work engagement* terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Bantam, 2022).



Gambar 2. 1 Kerangka konseptual

Keterangan :



: Variabel Terukur

: Pengaruh Langsung

: Pengaruh Tidak Langsung

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Indonesia. Pelaksanaan penelitian yang diperkirakan akan dilaksanakan pada bulan Desember 2025 sampai Januari 2026.

3.2 Alat dan Bahan

Bahan dan alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi. Hardani et al. (2020) menggambarkan skala psikologi sebagai suatu kesepakatan yang dijadikan pedoman untuk menentukan panjang atau pendeknya interval pada alat ukur. Dengan adanya skala tersebut, instrumen pengukuran dapat menghasilkan data kuantitatif dalam bentuk angka, sehingga hasilnya menjadi lebih akurat, efisien, dan mudah dikomunikasikan.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *meaningful work*, *turnover intention*, dan *work engagement*. Kuesioner ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert menjabarkan variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sihotang, 2023). Skala ini dimaksudkan untuk mengukur sikap individu dalam dimensi yang sama dan individu menempatkan dirinya kearah satu kontinuitas dari butir soal.

Untuk menyusun dan mengembangkan instrumen maka terlebih dahulu dibuat *blue print* yang memuat tentang indikator dan variabel penelitian yang dapat memberikan gambaran mengenai isi dan dimensi kawasan ukur yang akan

dijadikan acuan dalam penulisan aitem. *Blue print* terdiri dari variabel X yaitu *meaningful work*, variabel Y yaitu *turnover intention*, dan variabel M yaitu *work engagement*. Skala ini menggunakan model penskalaan dan pemberian skor yaitu dengan model jenjang. Dimana nantinya responden akan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang sudah ada, sesuai dengan permasalahan dengan penelitian ini menggunakan tiga buah skala yaitu:

3.2.1 Meaningful Work

Blueprint skala *meaningful work* mengadopsi skala yang telah diadaptasi oleh Novanto et al. (2021) yang menggunakan teori Steger. Pada skala ini terdiri dari 10 aitem yang terdiri dari kalimat yang menggambarkan makna dan pengalaman subjektif individu akan dunianya bekerja. Pada skala ini telah dilakukan uji validitas dengan mendapatkan nilai *AVE Variable* sebesar 0,653, nilai *Fornell-Larcker* sebesar 0,808, lalu mendapatkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,938. Pada skala ini responden diminta untuk menentukan bagaimana kesesuaian mereka terhadap pernyataan dalam skala pada lima poin skala likert dari 1-5 yang bergerak dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Contoh item-item pada skala *meaningful work* terdapat kata “bermakna” dan “berharga”. Contoh item skala *meaningful work* antara lain “Saya telah menemukan karier yang bermakna” dan “Saya mengerti apa yang membuat pekerjaan saya bermakna”

3.1 Blueprint Skala Meaningful Work

Dimensi	Item Pernyataan	Jumlah
<i>Positive meaning</i>	1, 2, 3, 4	4
<i>Meaning making through work</i>	5, 6, 7	3
<i>Greater good motivation</i>	8, 9, 10	3
Total		10

Tabel 3.2 Pemberian Skor Kuesioner *Meaningful Work*

No.	Skor	Keterangan
1	5	Sangat Setuju
2	4	Setuju
3	3	Netral
4	2	Tidak Setuju
5	1	Sangat Tidak Setuju

3.2.2 Turnover Intention

Blueprint skala *turnover intention* mengadopsi skala yang telah diadaptasi oleh Lubis (2024) yang menggunakan teori Bothma dan Roodt. Pada skala ini terdiri dari 15 aitem yang terdiri dari kalimat yang menggambarkan kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Pada skala ini telah diuji keandalannya dengan mendapatkan nilai RMSEA 0,051 CFI 0,982 TLI 0,977 dan AGFI sebesar 0,892 dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,8. Pada skala ini responden diminta untuk menentukan bagaimana kesesuaian mereka terhadap pernyataan dalam skala pada lima poin skala likert dari 1-5 yang bergerak dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Contoh item-item pada skala *turnover intention* terdapat kata “bermakna” dan “berharga”. Contoh item skala *meaningful work* antara lain “Saya telah menemukan karier yang bermakna” dan “Saya mengerti apa yang membuat pekerjaan saya bermakna”

Tabel 3.3 *Blueprint* Skala *Turnover Intention*

Dimensi	Item Pernyataan		Jumlah
	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
<i>Thinking of Quitting</i>	1, 4, 5, 12, 13	3, 8	7
<i>Intention to find another job</i>	2, 6, 15	-	3
<i>Intention to quit</i>	7, 9	10, 11, 14	5

Total	15
-------	----

Tabel 3.4 Pemberian Skor Kuesioner Skala *Turnover Intention*

No.	Skor	Keterangan	Skor	Keterangan
1	5	Sangat Setuju	1	Sangat Setuju
2	4	Setuju	2	Setuju
3	3	Netral	3	Netral
4	2	Tidak Setuju	4	Tidak Setuju
5	1	Sangat Tidak Setuju	5	Sangat Tidak Setuju

3.2.3 Work Engagement

Blueprint skala *work engagement* mengadopsi skala Schaufeuli yang telah diadaptasi oleh Bantam (2022) yang menggunakan teori Schaufeuli dan Baker dengan nilai reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,85. Pada skala ini terdiri dari 9 aitem yang terdiri dari kalimat yang menggambarkan tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dari semangat, dedikasi, dan keterlibatan aktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pada skala ini responden diminta untuk menentukan bagaimana kesesuaian mereka terhadap pernyataan dalam skala pada lima poin skala likert dari 1-5 yang bergerak dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Contoh item-item pada skala *work engagement* terdapat kata “bangga” dan “antusias”. Contoh item skala *work engagement* antara lain “Pekerjaan saya menginspirasi saya” dan “Saya bangga dengan pekerjaan

Tabel 3. 5 Blueprint Skala Work Engagement

Dimensi	Item Pernyataan	Jumlah
<i>Vigor</i>	1, 2, 3	3
<i>Dedication</i>	4, 5, 6	3
<i>Absorption</i>	7, 8, 9	3
Total		9

Tabel 3.6 Pemberian Skor Kuesioner Work Engagement

No.	Skor	Keterangan
1	6	Selalu atau Setiap Hari
2	5	Sangat Sering
3	4	Sering
4	3	Kadang-Kadang
5	2	Hampir Tidak Pernah
6	1	Tidak Pernah

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatif. Penelitian kuantitatif digambarkan Sihotang (2023) sebagai metode penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini tidak hanya menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena (seperti penelitian deskriptif), tetapi berusaha memberikan penjelasan mengenai mengapa dan bagaimana suatu variabel dapat memengaruhi variabel lain. Data yang digunakan bersifat kuantitatif (angka) dan dianalisis dengan teknik statistik inferensial, sehingga hasilnya dapat digunakan untuk menarik kesimpulan generalisasi pada populasi. Pendekatan kuantitatif eksplanatif menekankan pada

pembuktian teori atau kerangka konseptual melalui pengujian empiris yang sistematis.

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kebermaknaan Kerja Terhadap Intensi Turnover Melalui Keterikatan Kerja Sebagai Mediator Pada Generasi Z Di Indonesia”. Pendekatan metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif eksplanatif atau eksplanatori. Penelitian eksplanatif atau eksplanatori merupakan penelitian yang mengungkapkan hubungan antar variabel bebas dan tidak bebas, dengan diuji melalui hipotesis untuk melihat pengaruh atau hubungan antar variabel. Pendekatan eksplanatif ditujukan untuk memberikan penjelasan yang berkaitan dengan hubungan antar variabel melalui variabel mediator. Dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh langsung dengan variabel terikat, melainkan melalui variabel mediator sebagai jembatan kedua variabel tersebut.

3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu perlu diidentifikasi berbagai variabel utama yang akan digunakan penelitian ini:

X : *Meaningful Work* (Variabel Independen)

M : *Work Engagement* (Variabel Mediator)

Y : *Turnover Intention* (Variabel Dependen)

Berikut penjelasan terkait variabel independent dan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *meaningful work*.

b. Variabel mediator (*mediator variable*)

Variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel bebas dan terikat.

Variabel mediator dalam penelitian ini adalah *work engagement*.

c. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention*.

Untuk mengantisipasi terjadinya suatu masalah yang terjadi selama proses penelitian, serta data yang telah didapat saat penelitian masih dapat digunakan dan berlaku, maka digunakan Variabel Kontrol atau (*extraneous variable*). *Extraneous variable* adalah variabel yang dikendalikan atau dibuat konstan sehingga hubungan variabel independen terhadap dependen tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti (Hardani et al., 2020).

3.3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel secara jelas dan operasional untuk mencapai prosedur pengukuran yang valid. Berdasarkan hal ini, definisi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. *Meaningful Work*

Meaningful work adalah pandangan karyawan bahwa pekerjaannya begitu penting, berarti, dan sejalan dengan nilai serta identitas pribadi yang

dipegangnya. Dimensi *meaningful work* mencakup *positive meaning*, *meaning making through work*, serta *greater good motivation* yang mengacu pada teori Steger. Semakin tinggi tingkat *meaningful work* semakin rendah tingkat *turnover intention* dan sebaliknya semakin rendah *meaningful work* semakin tinggi tingkat *turnover intention*.

2. *Turnover Intention*

Turnover intention adalah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela baik karena faktor internal maupun eksternal. Dimensi *turnover intention* meliputi *intention to leave*, *intention to find another job*, serta *thought of quitting* yang mengacu pada teori Bothma dan Roodt. Semakin tinggi tingkat *turnover intention* dipengaruhi oleh rendahnya tingkat *meaningful work* dan *work engagement* sebaliknya semakin rendah tingkat *turnover intention* dipengaruhi oleh tingginya *meaningful work* dan *work engagement*.

3. *Work Engagement*

Work engagement adalah tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dari semangat, dedikasi, dan keterlibatan aktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dimensi *work engagement* terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang mengacu pada teori Schaufeuli dan Baker. Semakin tinggi tingkat *work engagement* menyebabkan rendahnya tingkat *turnover intention* yang juga dipengaruhi oleh tingginya tingkat *meaningful work* serta semakin rendah tingkat *work engagement* menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* yang turut dipengaruhi oleh rendahnya *meaningful work*.

3.3.4 Teknik Analisis Data

Menurut Haryoko et al. (2020) teknik analisis data yaitu kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mengelompokkan data berdasarkan jenis responden dan variabel, menyajikan data variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dan data diolah dengan menggunakan program *Smart PLS* 4.0. Menurut Hardani et al. (2020) model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (*outer model*), kriteria *Goodness of fit* (GoF) dan model struktural (*inner model*). PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah generasi Z di Indonesia yaitu individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012 dan saat ini berada pada usia produktif. Generasi ini dikenal sebagai generasi digital native yang tumbuh bersama perkembangan teknologi, memiliki karakteristik kritis, adaptif serta cenderung mencari makna dalam pekerjaan yang dijalani. Saat ini Generasi Z di Indonesia mulai mendominasi angkatan kerja sehingga menjadi populasi yang relevan untuk diteliti yaitu sebanyak 27,94% dari total populasi Indonesia atau sekitar 74,93 juta jiwa (A'yun, 2025).

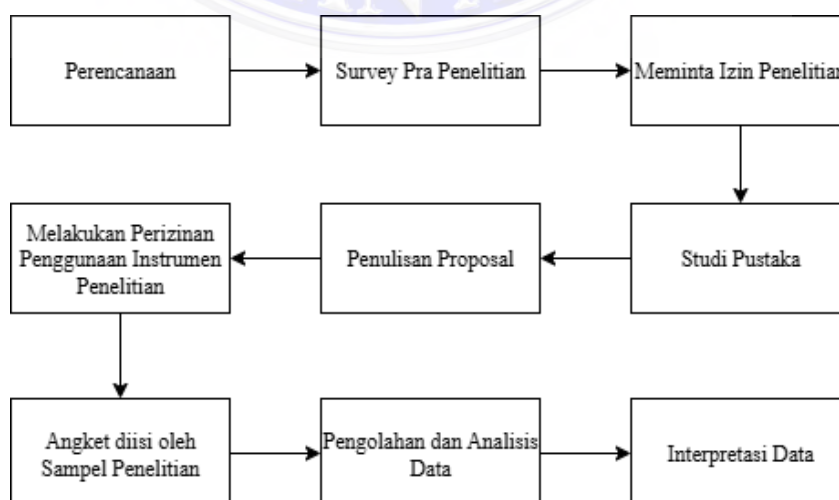
3.4.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan pendekatan tabel Krejcie & Morgan (1970) agar mendapatkan hasil yang representatif. Berdasarkan tabel tersebut populasi yang melebihi 1.000.000 orang dapat diwakili dengan jumlah sampel minimal 384 responden pada tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 5% (Bukhari, 2021). Pada penelitian ini didapatkan sampel sebanyak 387 karyawan generasi Z yang ada di Indonesia.

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *convenience sampling* yaitu teknik *non-probability sampling* di mana responden dipilih berdasarkan kemudahan akses dan ketersediaannya untuk berpartisipasi. Pemilihan teknik ini dipertimbangkan karena populasi Generasi Z di Indonesia yang sangat luas sehingga penyebaran kuesioner dilakukan melalui media sosial, komunitas kerja, serta jaringan personal peneliti. Dengan cara ini diharapkan diperoleh data yang beragam dan tetap memenuhi jumlah sampel minimal 387 responden.

3.5 Prosedur Kerja



Gambar 3. 1 Prosedur Penelitian

3.5.1 Perencanaan

Pada tahap perencanaan disusun berlandaskan hasil studi awal dengan meninjau permasalahan yang terjadi di lapangan bahwa ditemukan tingginya angka *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Indonesia yang disebabkan oleh beberapa faktor. Pada tahap ini peneliti turut serta melakukan studi pustaka untuk menyusun proposal penelitian. Peneliti telah menyiapkan *blueprint* disertai butir pernyataan angket yang nantinya akan diuji coba diluar sampel penelitian.

3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Pada tahapan ini peneliti merealisasikan kegiatan yang telah dirancang pada tahap perencanaan termasuk menyiapkan butir angket. Adapun beberapa rencana penelitian yang akan dilakukan yaitu:

Tabel 3.7 Rencana Penelitian

No.	Tahap	Keterangan
1	I	Memastikan adanya permasalahan <i>turnover intention</i> pada karyawan generasi Z di Indonesia
2	II	Membuat Proposal
3	III	Menyebarkan Kuesioner
4	IV	Pengolahan dan Analisis Data
5	V	Interpretasi Data

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *meaningful work* terhadap *turnover intention* pada generasi Z di Indonesia dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar -0.19, *t-statistics* sebesar 2.291 dan *p-values* sebesar 0.022 yang menunjukkan semakin tinggi tingkat kebermanaan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi.
2. Terdapat pengaruh positif *meaningful work* terhadap *work engagement* pada generasi Z di Indonesia dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.77, *t-statistics* sebesar 2.384, dan *p-values* sebesar 0.000 yang menunjukkan Semakin tinggi makna yang dirasakan dalam pekerjaan, semakin besar pula energi, dedikasi, dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.
3. Terdapat pengaruh negatif *work engagement* terhadap *turnover intention* pada generasi Z di Indonesia dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar -0.249, *t-statistics* sebesar 3.059, dan *p-values* sebesar 0.002 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan kerja karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk memiliki niat keluar dari organisasi.

4. Terdapat pengaruh negatif *meaningful work* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work engagement* dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar -0.192 dengan *t-statistics* sebesar 3.093 dan *p-values* sebesar 0.002. Artinya pengaruh *meaningful work* terhadap penurunan *turnover intention* tidak hanya terjadi secara langsung tetapi juga diperkuat melalui peningkatan tingkat *work engagement*.
5. Upaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang bermakna memiliki peran strategis dalam memperkuat keterikatan kerja dan menekan niat berpindah pada karyawan Generasi Z. Pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan tujuan organisasi dengan nilai dan aspirasi individu, didukung oleh praktik seperti pengakuan kinerja, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta program pengembangan berkelanjutan, mampu membangun hubungan kerja yang lebih berkelanjutan.

5.2 Saran

Hasil penelitian ini mampu menjadi sumber masukan dan saran baik secara teoritis maupun praktis. Adapun beberapa saran tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi subjek penelitian (Generasi Z)

Generasi Z disarankan untuk secara aktif merefleksikan nilai, minat, dan tujuan hidup dalam memilih serta menjalani pekerjaan, sehingga dapat menemukan kebermanaknaan kerja yang selaras dengan identitas pribadi. Upaya ini dapat dilakukan melalui penetapan tujuan karier jangka pendek

dan jangka panjang, serta keterlibatan dalam aktivitas kerja yang memberikan peluang pembelajaran dan kontribusi nyata. Selain itu Generasi Z dianjurkan untuk mengembangkan keterampilan adaptif, seperti komunikasi, manajemen emosi, dan pemecahan masalah, agar mampu menghadapi dinamika dan tekanan kerja secara konstruktif. Keterampilan tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kenyamanan dalam lingkungan kerja, sehingga kecenderungan untuk berpindah kerja tidak hanya didasarkan pada ketidaknyamanan sesaat, tetapi pada pertimbangan yang matang dan berorientasi pada pengembangan karier jangka panjang.

2. Bagi sekolah

Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam menanamkan pemahaman mengenai kebermaknaan kerja sejak dini, mengingat *meaningful work* tidak hanya dibentuk di dunia kerja, tetapi juga melalui proses pendidikan. Sekolah disarankan untuk mengintegrasikan nilai-nilai tentang makna kerja, tujuan hidup dan kontribusi sosial ke dalam kurikulum maupun kegiatan pembelajaran. Melalui bimbingan karier, pembelajaran berbasis proyek serta penguatan refleksi diri, peserta didik dapat dibantu untuk memahami bahwa pekerjaan bukan sekadar sarana memperoleh penghasilan tetapi juga media aktualisasi diri dan kontribusi bagi masyarakat. Adanya bekal tersebut lulusan diharapkan lebih siap secara psikologis dalam memasuki dunia kerja dan mampu membangun keterikatan kerja yang berkelanjutan di masa depan.

3. Bagi perusahaan-perusahaan dengan karyawan Generasi Z

Perusahaan disarankan untuk merancang lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan *meaningful work* misalnya dengan mengaitkan peran karyawan pada tujuan organisasi yang lebih luas dan dampak sosial dari setiap pekerjaan. Praktik seperti pemberian umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas kontribusi serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat memperkuat rasa memiliki dan meningkatkan *work engagement*. Perusahaan perlu menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas dan transparan, termasuk program pelatihan, mentoring, serta peluang rotasi kerja. Upaya ini tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga memperkuat persepsi bahwa organisasi berinvestasi pada masa depan mereka.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas model penelitian dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi hubungan antara *meaningful work*, *work engagement*, dan *turnover intention* seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, atau keseimbangan kerja-kehidupan. Pendekatan ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme psikologis dan kontekstual yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau berpindah kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, M. Q. (2025). *Memahami Generasi Z: Tantangan, Perilaku, dan Peluang*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Gorontalo. <https://gorontalokab.bps.go.id/id/news/2025/02/05/30/memahami-generasi-z--tantangan--perilaku--dan-peluang.html>
- Adelia, A., Daud, I., Azazi, A., Kalis, M. C. I., & Hendri, M. I. (2024). Exploring Turnover Intentions in Indonesian Generation Z: Emotional Exhaustion, Employee Engagement, and Job Satisfaction. *Journal of Management Science (JMAS)*, 7(1), 250–256. www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS
- Adhithara, F., Rahmawati, P. I., & Heryanda, K. K. (2025). *Reducing Turnover Costs through Engagement : The Role of Workplace Relationships and Meaningful Work at BNI KC Cilegon*. 6(4), 1489–1503.
- Ahmed, U., Majid, A. H. A., & Zin, M. L. M. (2016). Meaningful Work and Work Engagement: A Relationship Demanding Urgent Attention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(8), 116–122. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i8/2264>
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful Work, Job Resources, and Employee Engagement. *Sustainability*, 13. <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Amalina, D., Ariani, L., & Julaibib. (2024). Pengaruh Meaning of Work Terhadap Work Engagement Pada Pengasuh di Panti Sosial. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 16. <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2768>
- Artopo, A., & Wahyuni, S. (2024). Internal Turnover Intention in Indonesian Government Organization. *Journal of Open Innovation: Technology, Market,*

- and Complexity*, 10(4), 100433. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100433>
- Awalia, F., & Zulkarnaini. (2025). Memahami Pola Perilaku Generasi Z di Era Digital. *Jurnal Teknologi Dan Sains Modern*, 2(1), 15–25. <https://journal.scitechgrup.com/index.php/jtsm/article/view/251>
- Aysila, A. F., & Kusmaryani, R. E. (2025). Quality of Work Life as a Predictor of Work Engagement in Generation Z Employees Andi. *Research Horizon*, 5(3), 1039–1048.
- Bantam, D. J. (2022). Perbedaan Work Engagement antara Pegawai Negeri Sipil, Karyawan Swasta, Tentara Nasional Indonesia dan Karyawan di Bawah Yayasan Militer. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 11(1), 3–11. <https://doi.org/10.21009/jppp.111.02>
- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G., & Núñez-Rydmann, E. S. (2022). Generation Z Within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis. *Frontiers in Psychology*, 12(February), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>
- Bukhari, S. A. R. (2021). Sample Size Determination Using Krejcie and Morgan Table. *Research Gate*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11445.19687>
- Cashin, A. (2025). *Beyond Work, Scroll, and Repeat: Cultivating Meaning and Purpose in Gen Z*. MCC Project Harvard School. <https://mcc.gse.harvard.edu/whats-new/gen-z-meaning-purpose>
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>

- Deloitte. (2025). *2025 Gen Z and Millennial Survey: Growth and the Pursuit of Money, Meaning, and Well-Being* (pp. 1–51).
- Febrina, S., Fadillah, I., & Asri, A. F. (2025). Meaningful Work sebagai Faktor Motivasional bagi Work Engagement pada Prajurit Sekolah Pelatih Infanteri. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 1–12.
- Firdaus, N. A. K., & Rahmasari, D. (2025). The Relationship Between Career Ambition and the Decision to Postpone Marriage Among Generation Z Abstrak. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(2), 847–858.
- Györi, Á., & Ádám, S. (2024). Profession-Specific Working Conditions, Burnout, Engagement, and Turnover Intention: the Case of Hungarian Social Workers. *Frontiers in Sociology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1487367>
- Hair, J. F., & Hult, G. T. M. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: a Workbook*. Springer Publishing.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Hult, G. T. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *Sage Publication, Inc.* <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Vol. 5, Issue 1). Pustaka Ilmu Group.
- Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis)*. Badan Penerbit UNM.
- Heath, M. L., Williams, E. N., & Luse, W. (2024). Breaches and Buffers: Can Meaningful Work Impact Turnover during COVID-19 Pandemic? *Review of Managerial Science*, 18(1), 83–104. <https://doi.org/10.1007/s11846-022->

00612-x

- Houle, S. A., Rich, B. L., Comeau, C. A., Blais, A. R., & Morin, A. J. S. (2022). The Job Engagement Scale: Development and Validation of a Short Form in English and French. *Journal of Business and Psychology*, 37(5), 877–896. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09782-z>
- Jakaria, R. B., Sukmono, T., & Sumarmi, W. (2022). Buku Ajar Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia. In *Buku Ajar Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-058-8>
- Kaltin, S. S., Taifur, W. D., & Nazer, M. (2024). Karakteristik Lama Mencari Kerja di Sumatera Barat Tahun 2022. *Journal of Education Research*, 5(4), 5042–5053.
- Ketchiwou, G. F., & Dzansi, L. W. (2023). Examining the Impact of Gender Discriminatory Practices on Women’s Development and Progression at Work. *Business*, 3, 347–367.
- Khusanova, R., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2021). Work Engagement Among Public Employees: Antecedents and Consequences. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.684495>
- Kuancintami, A., & Heryjanto, A. (2023). Increase Employee Retention: Impact Work-Life Balance, Meaningful Work, and Job Satisfaction Towards Turnover Intention. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(11), 1099–1113. <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i11.920>
- Landells, E. M., & Albrecht, S. L. (2019). Perceived Organizational Politics, Engagement, and Stress: The Mediating Influence of Meaningful Work.

- Frontiers in Psychology*, 10, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01612>
- Latifa, S., & Rojuaniah. (2022). Hubungan Antara Beban Pekerjaan, Meaningful Work, Turnover Intention, Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2181–2194. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.321>
- Lubis, R., Syafitri, N., Maylinda, R. N., Alyani, N. N., Zulfiyanti, N., & Anda, R. (2024). Job Stress and Turnover Intention in Generation Z Teachers: Resilience as a Moderator. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 29(1), 125–142. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol29.iss1.art8>
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Malik, A. (2023). An Investigation on Turnover Intention Antecedents Amongst the Academician in Universities. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 373–383. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.32](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.32)
- Mauswa, T., Mashavira, N., Chipunza, C., & Adewumi, S. (2025). Job Engagement and Turnover Intention in Commercial Banks: Moderating Role of Decent Work. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2949>
- Mayasari, N., Triana, N., Mulyadi, D., Dinarwati, S., Estiana, R., Suratman, Soekirman, A., & Suhara, A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengukuran Kinerja, Retensi Talenta, dan Diversitas)*. Widina Media Utama.
- Meese, K. A., Boitet, L. M., Sweeney, K. L., Gorman, C. A., Nassetta, L. B., Patel,

- N., & Rogers, D. A. (2024). Don't Go: Examining the Relationships Between Meaning, Work Environment and Turnover Intention Across the Entire Healthcare Team. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 17(January), 353–366. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S437816>
- Muchtadin. (2022). Hubungan antara Work Engagement dengan Turnover Intention pada Pekerja Generasi Milenial di Jabodetabek. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(3), 377–391. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n3.p377-391>
- Muin, O. E. A., & Pangaribuan, C. H. (2025). Influence of Trust Climate on Turnover Intention Mediated by Work Engagement on Workers in Indonesia. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 8(3), 8986–8999.
- Novanto, Y., Handoyo, S., & Setiawan, J. L. (2021). Predicting the Life Satisfaction of Indonesian Christian Employees: Examining the Role of Religiosity, Perceived Organizational Support, and Meaningful Work. *Jurnal Psikologi Ulayat*. <https://doi.org/10.24854/jpu189>
- Nurdiyansyah, E. D., Harjadi, D., & Karmela, L. (2024). The Influence of Meaningful Work and Work Environment on Organizational Commitment through Work Engagement as a Moderator Variable in the Kuningan Regency Regional Apparatus. *Journal of Social Research*, 3(5), 1114–1123.
- Onsardi, & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. Eureka Media Aksara.
- Pertiwi, P. K., & Mulyana, O. P. (2019). Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau dari Jenis Kelamin dan Status Pernikahan pada Perawat Rumah Sakit “X” Gresik. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4), 1–6.

- Popaitoon, P. (2022). Fostering Work Meaningfulness for Sustainable Human Resources: A Study of Generation Z. *Sustainability*, 14(6). <https://doi.org/10.3390/su14063626>
- Puspita, D. S., Haziroh, A. L., Mahmud, M., & Wardhani, M. F. (2024). Upaya Penurunan Turnover Intention Melalui Perceived Organizational Support, Career Development, Dan Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Z Bank Bumh Di Kota Semarang. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 4(1), 66. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v4i1.23846>
- Putranti, H. R. D. (2022). *Turnover Intention*. Eureka Media Aksara.
- Ramadhani, A., & Nindyati, A. D. (2022). Gambaran Makna Kerja bagi Generasi Z di Jakarta. *INQUIRY: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(1), 41–60. <https://doi.org/10.51353/inquiry.v13i01.596>
- Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). The Effect of Work Stress and Job Insecurity On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable On Generation Z Employees In Bekasi Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Robiansyah, & Setiawan, E. (2024). *Work Engagement (Aplikasi pada Beragam Sektor dan Profesi)*. Minhaj Pustaka.
- Rodríguez-Sáez, J. L., Martín-Antón, L. J., Salgado-Ruiz, A., & Carbonero-Martín, M. Á. (2025). Emerging Adulthood, Socioemotional Variables and Mental Health in Spanish University Students. *BMC Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02804-y>
- Rugotwi, S. T., Mashavira, N., Chikove, M., Matenda, F. R., & Sibanda, M. (2025).

- Precarious Employment, Job Engagement and Workers' Quit Intention in Chinese Firms in Zimbabwe. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2879>
- Safariningsih, R. T. H., Rizan, M., Handaru, A. W., Hamidah, Suparno, & Yohana, C. (2024). *Work Engagement Teori Dan Praktik*. Eureka Media Aksara.
- Safitri, Y., Farida, U., & Setiawan, F. (2025). Analisis Berbagai Faktor yang Berkontribusi terhadap Niat Berpindah Kerja Karyawan di PT Daya Surya Sejahtera Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 4(3), 637–648.
- Siahaan, F. L., & Gatari, E. (2020). Searching for Meaning: The Mediating Role of Work Engagement in the Relationship between Meaningful Work and Turnover Intention of Millennials. *Psikohumaniora*, 5(1), 15–28. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*. UKI Press. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Silviana, P. G., & Cahyadi, L. (2023). Mengukur Turnover Intention melalui Work Engagement. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 132. <https://doi.org/10.31000/jmb.v12i2.9466>
- Singh, J. (2023). Development and Initial Validation of Turnover Intention Scale. *Humanities and Social Science Studies*, 10(2), 137–146. <https://www.researchgate.net/publication/358912003>
- Sjarifudin, D., Rony, Z. T., Yunita, T., Hadita, & Fauzi, A. (2025). Pengaruh Keterlekatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja

- Karyawan dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening di Industri Garmen. *JAFM: Journal of Accounting and Finance Management*, 6(3), 1581–1602.
- Terpstra-Tong, J. L. Y., Treviño, L. J., Yaman, A. C., Froese, F. J., Ralston, D. A., Bozionelos, N., Furrer, O., Tjemkes, B., León-Darder, F., Li, Y., & et al. (2024). Gender Composition at Work and Women’s Career Satisfaction: An International Study of 35 Societies. *Human Resource Management*, 35, 397–427. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12570>
- Tommasi, F., Ceschi, A., & Sartori, R. (2020). Viewing Meaningful Work Through the Lens of Time. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.585274>
- Veranita, M., Rachmawati, I. A. K., Makmur, M., Widjaja, Y. R., Lugiani, T., Putri, S., Sudrajat, A., Fauzzia, W., Purwaningrum, D., Nurmallasari, N., Mustiraya, R. R., Harapan, E., Sopiawadi, M., Sari, J., Wandu, D., & Kuncorosidi. (2025). *Manajemen Pengembangan & Pelatihan SDM (Strategi Meningkatkan Keunggulan Bersaing)*. Eureka Media Aksara.
- Wake, A., & O’Donnell, A. W. (2024). Longitudinal Relationships Between Financial Stress, Career Related Optimism, and Psychological Distress During Emerging Adulthood in Australia. *Youth and Society*, 56(7), 1336–1363. <https://doi.org/10.1177/0044118X241232997>
- Wandycz-Mejias, J., Roldán, J. L., & Lopez-Cabrales, A. (2025). Analyzing the Impact of Work Meaningfulness on Turnover Intentions and Job Satisfaction: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Management and Organization*, 31(1), 384–407. <https://doi.org/10.1017/jmo.2024.42>

- Wibowo, F., Susilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena Turnover Intention pada Generasi Z dalam Revolusi Industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313–325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>
- Wu, S., Xu, Q., Tian, H., Li, R., & Wu, X. (2024). The Relationship between Social Support and Work Engagement of Rural Teachers: a Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 15, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1479097>
- Wu, Y.-J., Xu, X., & He, J. (2021). Gender, Educational Attainment, and Job Quality in Germany, Sweden, and the UK: Evidence from the 2015 European Working Conditions Survey. *Sustainability*, 13(13139), 1–16.
- Wulandari, E. P., Lubis, R., & Hardjo, S. (2023). Pengaruh Meaningful Work Terhadap Intensi Turnover Melalui Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Diversita*, 9(2), 281–289. <https://doi.org/10.31289/diversita.v9i2.10283>
- Yulabi, R., Anggara, W. G., & Istiqomah, I. (2023). Correlation between Job Demands, Work Meaningfulness, Job Stress, and Turnover Intention: Empirical Study in Public Sector Organizations. *Jurnal Sains Psikologi*, 12(2), 163. <https://doi.org/10.17977/um023v12i22023p163-174>
- Zahari, S. N. S., & Puteh, F. (2023). Gen Z Workforce and Job-Hopping Intention: A Study among University Students in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(1), 902–927. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i1/15540>
- Zahra, Y., Handoyo, S., & Fajrianthi. (2025). A Comprehensive Overview of Generation Z in the Workplace: Insights from a Scoping Review. *SA Journal*

of Industrial Psychology, 51. <https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2263>

Zakrisson, I. (2023). Women Rate the Competence of Their Occupational Role Higher than Men do: Evidence from Two Different Samples. *Current Psychology*, 42(17), 14542–14554. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02730-x>

Zhang, J., Chen, Y., Xu, Y., & Li, Y. (2024). Hindrance Stressors and Turnover Intentions among Preschool Teachers: The Mediating Role of Work Engagement and the Moderating Effect of Meaningful Work. *Heliyon*, 10(15), e35366. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e35366>

Zoraya, E., & Wulandari, M. D. (2021). Karakteristik Kaum Muda pada Pasar Tenaga Kerja dan Determinan Neet di Indonesia. *Jurnal Litbang Sukowati*, 4(2), 28–39. <https://doi.org/10.32630/sukowati.v4i2.144>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Informed Consent

KUESIONER PENELITIAN TESIS – MAGISTER PSIKOLOGI

Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Saya Zahra Arridhani Siregar, S.Psi, mahasiswa Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian tesis mengenai pengalaman kerja Generasi Z di Indonesia.

Saya mengundang Anda untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut.

Kriteria Responden:

- Lahir tahun 1997–2012 (Generasi Z)
- Sedang bekerja di Indonesia (tetap/kontrak/magang/paruh waktu/freelance/pemilik usaha, dll.)

Kuesioner ini mencakup beberapa skala penelitian dan data demografis serta pekerjaan (misalnya usia, jenis pekerjaan, masa kerja, sistem kerja, dan lainnya). Waktu pengisian sekitar 10–15 menit.

Kerahasiaan dan Persetujuan

- Partisipasi bersifat sukarela dan dapat dihentikan kapan saja tanpa konsekuensi.
- Jawaban bersifat anonim dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.
- Data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya.
- Dengan mengisi dan menyerahkan kuesioner ini, Anda menyatakan persetujuan untuk berpartisipasi.

Jika terdapat pertanyaan, silakan hubungi:

Narahubung: 0812202777727

Terima kasih atas partisipasi dan dukungan Anda.

Hormat saya,

Zahra Arridhani Siregar, S.Psi

Mahasiswa Magister Psikologi

Universitas Medan Area

INFORMED CONSENT (LEMBAR PERSETUJUAN)

Mohon beri tanda centang (✓) pada setiap pernyataan berikut:

- ☐ Saya telah membaca dan memahami pengantar penelitian ini.
- ☐ Saya berusia minimal 18 tahun dan termasuk Generasi Z serta sedang bekerja di Indonesia.
- ☐ Saya memahami bahwa data yang saya berikan akan digunakan untuk tujuan penelitian akademik.
- ☐ Saya memahami bahwa partisipasi saya bersifat sukarela.
- ☐ Saya memahami bahwa kerahasiaan data saya akan dijaga oleh peneliti.
- ☐ Saya bersedia dihubungi untuk klarifikasi (opsional).
- ☐ Saya memahami bahwa saya dapat menghentikan partisipasi kapan saja.
- ☐ Saya bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

Lampiran 2. Lembar Identitas dan Pertanyaan Terbuka

Nama/Inisial :

Nomor Telepon / WhatsApp :

Tanggal Lahir :

Usia

☐ 12–15 Tahun

☐ 16–18 Tahun

☐ 19–25 Tahun

☐ 26–30 Tahun

Jenis Kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir

☐ SMA/SMK

☐ Diploma

☐ Sarjana (S1)

☐ Magister (S2)

☐ Lainnya:

Status Perkawinan

☐ Belum menikah

☐ Menikah

☐ Cerai

☐ Lainnya:

Domisili

Provinsi :

Kota/Kabupaten :

Status Kepegawaian

☐ Karyawan tetap

☐ Kontrak

☐ Paruh waktu

☐ Magang

☐ Outsourcing

☐ Freelance

☐ Pemilik usaha

☐ Lainnya:

Jenis Organisasi / Perusahaan

☐ Swasta

☐ BUMN

- ☐ Pemerintah / ASN
- ☐ Startup
- ☐ LSM / Nonprofit
- ☐ UMKM
- ☐ Lainnya:

Sektor Industri

- ☐ Teknologi / IT
- ☐ Keuangan / Perbankan / Fintech
- ☐ Pendidikan
- ☐ Kesehatan
- ☐ Manufaktur
- ☐ Ritel & E-commerce
- ☐ Logistik / Transportasi
- ☐ Perhotelan / Pariwisata
- ☐ Media / Kreatif
- ☐ Lainnya:

Level Jabatan

- ☐ Staff / Officer
- ☐ Senior Staff
- ☐ Supervisor / Team Lead
- ☐ Manajer
- ☐ Lainnya:

Ukuran Organisasi (Jumlah Karyawan)

- ☐ < 10
- ☐ 10–49
- ☐ 50–249
- ☐ 250–999
- ☐ ≥ 1.000
- ☐ Lainnya:

Masa Kerja di Organisasi Saat Ini
Tuliskan durasi:

.....

Contoh: 1 Tahun 3 Bulan

Sistem Kerja Utama

- ☐ Onsite / WFO
- ☐ Hybrid
- ☐ Remote / WFH
- ☐ Lapangan / Mobile

Pola Waktu Kerja

- ☐ Reguler (Senin–Jumat)
☐ 6 hari kerja / minggu
☐ Shift siang/malam
☐ Jam malam (20.00–08.00)
☐ Lainnya:

Rata-rata Jam Kerja per Minggu

.....

Gaji / Pendapatan Bulanan

- ☐ < Rp 2.000.000
☐ Rp 2.000.000 – Rp 4.999.999
☐ Rp 5.000.000 – Rp 7.999.999
☐ Rp 8.000.000 – Rp 11.999.999
☐ ≥ Rp 12.000.000
☐ Lainnya:

PERTANYAAN TERBUKA

1. Apa saja hal-hal yang membuat Anda merasa pekerjaan Anda bermakna dan berharga bagi diri Anda?

.....
.....
.....

2. Ceritakan pengalaman ketika Anda merasa sangat bersemangat dan terlibat penuh dalam pekerjaan!

.....
.....
.....

3. Menurut Anda, hal apa yang dapat membuat Anda tetap bertahan lebih lama di tempat kerja?

.....
.....
.....

Lampiran 3. Instruksi Pengisian Skala

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Bacalah setiap pernyataan dengan cermat lalu pilihlah 1 dari 5 jawaban yang sesuai dengan keadaan diri anda, adapun pilihan jawaban sebagai berikut:

STS: Sangat Tidak Setuju

TS: Tidak Setuju

N: Netral

S: Setuju

SS: Sangat Setuju

Berikanlah tanda (✓) di kotak jawaban yang telah tersedia di samping pernyataan di bawah ini dengan jawaban yang sesuai.

Jawablah sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya dengan sejujur-jujurnya.



Lampiran 4. Skala *Meaningful Work*

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya telah menemukan karier yang bermakna					
2	Saya memandang pekerjaan saya berkontribusi pada pertumbuhan pribadi saya					
3	Pekerjaan saya benar-benar tidak membuat perubahan pada masyarakat/dunia ini					
4	Saya mengerti bagaimana pekerjaan saya dapat berkontribusi pada makna hidup saya					
5	Saya mengerti apa yang membuat pekerjaan saya bermakna					
6	Saya tau bahwa pekerjaan saya membuat perubahan yang positif di dalam dunia/masyarakat					
7	Pekerjaan saya menolong saya untuk lebih memahami diri saya					
8	Saya telah menemukan suatu pekerjaan yang memiliki tujuan yang berharga					
9	Pekerjaan saya menolong saya untuk memahami dunia di sekitar saya					
10	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang lebih besar					

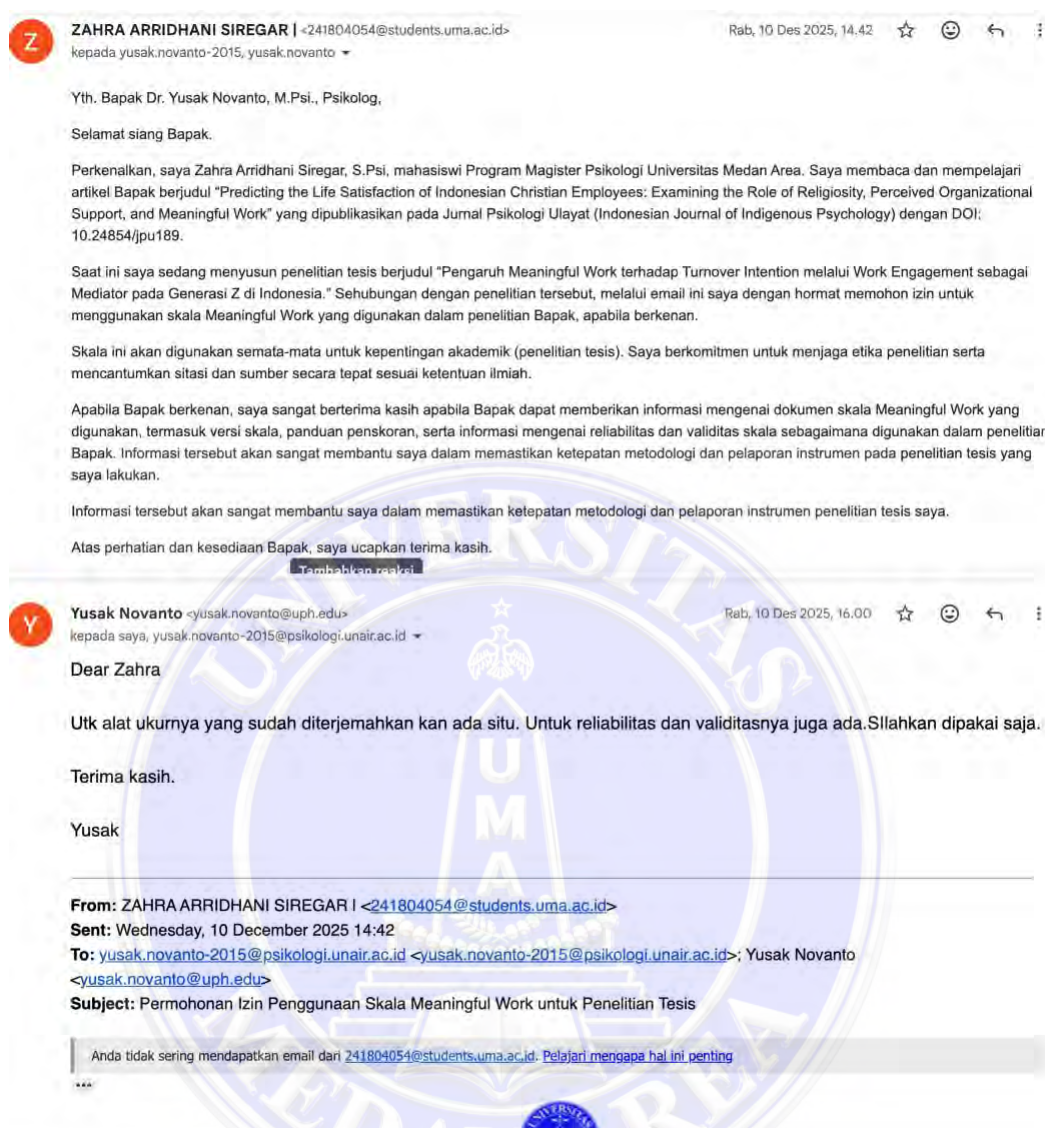
Lampiran 5. Skala *Work Engagement*

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi					
2	Dalam bekerja, saya merasa kuat dan bertenaga					
3	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk pergi bekerja					
4	Saya antusias dalam melakukan pekerjaan saya					
5	Pekerjaan saya menginspirasi saya					
6	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
7	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif					
8	Saya larut dalam pekerjaan saya					
9	Saya merasa terbawa dengan pekerjaan ketika saya sedang bekerja					

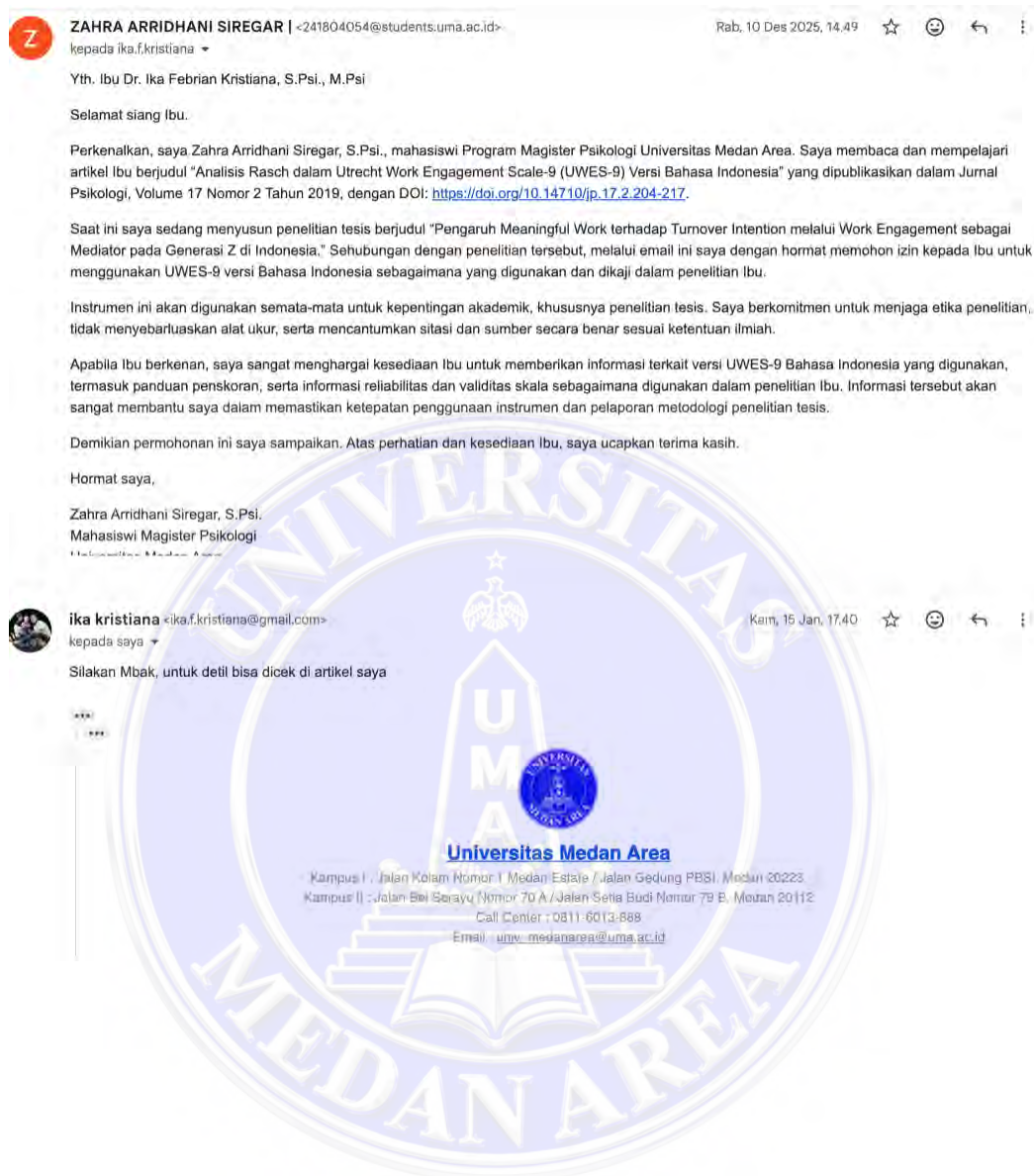
Lampiran 6. Skala *Turnover Intention*

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Seberapa sering kamu sudah mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan kamu?					
2	Seberapa sering kamu membaca koran untuk mencari kesempatan kerja lainnya?					
3	Seberapa memuaskan pekerjaan kamu dalam memenuhi kebutuhan pribadi kamu?					
4	Seberapa sering kamu merasa frustrasi ketika tidak mendapatkan kesempatan di tempat kerja untuk mencapai tujuan pribadi yang berhubungan dengan kerja					
5	Seberapa sering nilai pribadi kamu diganggu di tempat kerja					
6	Seberapa sering kamu bermimpi mendapatkan pekerjaan yang lebih cocok terhadap kebutuhan pribadi					
7	Seberapa mungkin kamu menerima pekerjaan lain dengan tingkat kompensasi yang sama ketika kamu ditawarkan?					
8	Seberapa sering kamu menanti untuk hari baru dipekerjaanmu?					
9	Seberapa sering kamu berfikir tentang memulai bisnis pribadi?					
10	Sejauh apa kewajiban kamu mencegah kamu untuk berhenti dari pekerjaan?					
11	Sampai sejauh apa bonus berhubungan dengan pekerjaan saat ini mencegah kamu untuk keluar dari pekerjaan?					
12	Seberapa sering kamu menjadi emosi ketika tiba di rumah setelah bekerja?					
13	Sampai sejauh mana pekerjaan kamu saat ini memiliki efek negatif terhadap kesejahteraan pribadi kamu?					
14	Sejauh apa “ketakutan terhadap hal yang tidak diketahui” mencegah kamu untuk keluar					
15	Seberapa sering kamu membuka internet untuk mencari kesempatan kerja lainnya					

Lampiran 7. Izin Penggunaan Skala *Meaningful Work*



Lampiran 8. Izin Penggunaan Skala *Work Engagement*



Lampiran 9. Izin Penggunaan Skala *Turnover Intention*



Lampiran 10. Data Mentah dan Hasil Analisis Data

M W 01	M W 02	M W 03	M W 04	M W 05	M W 06	M W 07	M W 08	M W 09	M W 10		W E0 1	W E0 2	W E0 3	W E0 4	W E0 5	W E0 6	W E0 7	W E0 8	W E0 9		T OI 01	T OI 02	T OI 03	T OI 04	T OI 05	T OI 06	T OI 07	T OI 08	T OI 09	T OI 10	T OI 11	T OI 12	T OI 13	T OI 14	T OI 15	
4	4	2	4	5	3	3	4	3	4	36	3	3	3	4	3	4	3	4	3	30	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	2	44
3	4	2	5	4	5	4	4	5	5	41	4	5	4	4	4	5	3	5	5	39	2	3	4	3	5	2	4	5	3	3	2	4	4	3	3	50
4	4	2	4	2	5	3	4	4	4	36	3	2	3	4	4	4	4	3	4	31	4	2	3	4	4	3	4	2	5	4	4	5	4	4	4	56
4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	36	4	4	4	3	6	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	43	3	4	3	4	5	5	5	4	4	37	4	5	4	5	4	4	4	4	1	2	2	3	2	2	3	49
4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40	4	4	4	4	5	5	4	3	4	37	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	58
4	4	5	4	5	2	4	4	2	3	37	4	2	6	4	5	5	4	3	4	37	3	4	3	5	4	3	4	4	5	2	2	3	1	4	2	49
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	46	5	4	5	5	6	5	5	2	4	41	1	2	1	1	2	1	2	1	5	1	1	1	1	2	1	23
2	5	4	3	3	4	3	1	5	1	31	5	2	5	2	4	2	1	5	3	29	1	3	4	2	5	1	4	2	4	4	2	1	2	4	4	43
4	2	4	2	2	5	5	5	4	5	38	2	1	2	3	5	2	3	3	4	25	2	4	2	3	3	4	1	4	3	4	2	4	4	5	1	46
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48	4	5	6	4	5	6	5	4	5	44	2	1	1	5	2	4	2	2	4	2	2	2	1	5	1	36
5	4	2	5	4	5	5	5	5	4	44	5	4	5	4	5	4	5	5	4	41	2	1	2	1	1	4	2	2	5	2	2	1	1	1	1	28
4	5	2	4	4	3	3	4	3	4	36	4	3	3	4	3	4	3	3	4	31	2	2	4	3	2	3	3	4	2	4	3	2	2	4	2	42
5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	45	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	1	4	1	23
2	5	5	4	2	2	5	2	3	1	31	4	3	3	6	2	1	6	3	1	29	1	4	4	1	4	4	2	1	3	2	4	3	3	3	2	41
2	4	3	4	4	2	3	4	2	3	31	4	3	2	4	3	4	2	3	4	29	3	2	5	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	4	2	45
2	4	4	4	2	3	4	2	2	1	28	3	3	3	3	3	1	3	4	3	26	2	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	2	1	2	4	43
4	4	1	4	5	4	5	5	4	5	41	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41	2	4	4	4	1	5	5	4	5	1	2	2	1	2	5	47
4	4	2	4	5	4	5	5	4	4	41	4	4	4	4	5	5	3	2	4	35	2	4	2	5	2	5	4	5	4	4	5	3	4	2	4	55
5	5	2	5	5	4	4	5	4	5	44	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38	2	2	4	2	2	3	3	4	2	5	4	2	2	5	2	44
5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	44	5	4	5	3	3	4	5	5	4	38	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	66

3	3	3	4	1	4	5	3	3	4	$\frac{3}{3}$	5	2	3	5	4	3	2	4	2	$\frac{3}{0}$	3	1	2	1	4	5	3	4	4	2	2	4	3	3	2	$\frac{4}{3}$
3	3	3	4	2	3	5	2	3	2	$\frac{3}{0}$	2	3	2	2	4	4	5	2	2	$\frac{2}{6}$	2	1	1	3	4	3	4	2	3	5	4	1	5	3	4	$\frac{4}{5}$
5	5	1	5	5	4	5	5	4	5	$\frac{4}{4}$	5	4	5	6	4	5	5	5	5	$\frac{4}{4}$	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	$\frac{2}{2}$	
4	3	2	4	4	3	3	4	2	3	$\frac{3}{2}$	3	2	3	4	3	6	3	2	3	$\frac{2}{9}$	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	$\frac{4}{5}$	
3	2	4	4	3	3	4	2	5	2	$\frac{3}{2}$	2	2	2	3	1	1	4	5	5	$\frac{2}{5}$	3	1	3	4	2	4	5	4	4	4	3	3	1	4	$\frac{4}{9}$	
5	4	2	4	4	5	4	4	5	4	$\frac{4}{1}$	4	4	5	5	5	4	4	2	3	$\frac{3}{6}$	2	3	4	2	2	3	5	5	5	2	3	3	2	4	$\frac{4}{9}$	
5	4	2	4	5	4	4	5	3	4	$\frac{4}{0}$	4	4	3	5	4	5	4	3	4	$\frac{3}{6}$	2	2	4	3	2	3	3	4	2	4	3	2	2	4	$\frac{4}{2}$	
2	2	2	3	4	5	3	3	5	3	$\frac{3}{2}$	2	4	6	2	3	3	4	4	1	$\frac{2}{9}$	2	2	3	1	3	3	3	4	4	4	2	2	1	4	$\frac{4}{0}$	
3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	$\frac{3}{1}$	4	4	2	6	4	2	2	2	3	$\frac{2}{9}$	3	3	3	4	2	3	5	1	3	4	3	2	2	3	$\frac{4}{4}$	
4	5	2	5	5	4	5	4	5	5	$\frac{4}{4}$	4	5	4	6	5	4	6	5	4	$\frac{4}{3}$	2	1	5	2	2	1	2	2	1	4	2	2	1	4	$\frac{3}{3}$	
5	4	4	4	5	2	4	4	5	5	$\frac{4}{2}$	4	5	5	4	4	4	5	3	2	$\frac{3}{6}$	1	2	5	2	2	2	5	5	1	5	2	2	1	4	$\frac{4}{3}$	
4	4	1	5	5	5	5	4	4	4	$\frac{4}{1}$	4	5	3	5	6	5	4	5	5	$\frac{4}{2}$	3	2	5	4	4	2	5	2	3	2	4	3	2	5	$\frac{4}{8}$	
5	3	5	1	2	5	2	3	4	2	$\frac{3}{2}$	5	2	4	2	3	4	5	3	4	$\frac{3}{2}$	5	1	5	2	3	4	2	4	5	2	5	2	3	5	$\frac{5}{2}$	
4	5	2	4	5	5	4	5	3	3	$\frac{4}{0}$	4	5	6	4	3	4	3	2	3	$\frac{3}{4}$	2	3	4	4	1	4	3	4	5	3	4	2	2	3	$\frac{4}{8}$	
4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	$\frac{4}{3}$	4	3	5	5	4	5	6	4	4	$\frac{4}{0}$	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	$\frac{6}{8}$	
3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	$\frac{3}{1}$	3	3	3	4	3	3	2	3	3	$\frac{2}{7}$	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	$\frac{4}{1}$	
4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	$\frac{3}{6}$	4	3	3	4	3	4	6	3	4	$\frac{3}{4}$	2	2	4	3	2	3	3	4	2	4	3	2	2	4	$\frac{4}{2}$	
4	3	2	4	5	3	4	2	3	4	$\frac{3}{4}$	3	4	3	2	4	3	4	3	2	$\frac{2}{8}$	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	$\frac{4}{4}$	
4	5	2	4	5	4	3	4	3	4	$\frac{3}{8}$	4	4	4	5	4	5	4	4	4	$\frac{3}{8}$	2	2	4	3	2	3	3	4	2	4	4	2	2	4	$\frac{4}{3}$	
5	4	1	4	5	5	5	5	4	5	$\frac{4}{3}$	4	5	4	5	4	4	5	4	4	$\frac{3}{9}$	1	2	5	2	3	2	4	5	3	5	3	1	1	2	$\frac{4}{2}$	
5	4	1	4	5	5	4	5	5	5	$\frac{4}{3}$	4	5	4	4	5	5	5	4	5	$\frac{4}{1}$	1	2	5	2	2	1	4	4	5	4	3	2	1	1	3	$\frac{4}{0}$
4	3	5	4	3	2	4	3	4	5	$\frac{3}{7}$	3	4	2	4	3	5	3	4	2	$\frac{3}{0}$	3	2	4	3	2	4	3	5	2	3	4	2	3	4	$\frac{4}{6}$	
5	3	1	4	5	5	5	4	4	5	$\frac{4}{1}$	5	5	4	4	5	4	5	5	5	$\frac{4}{2}$	2	1	4	1	2	4	1	4	5	4	4	2	1	2	4	$\frac{4}{1}$
5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	$\frac{4}{0}$	4	5	3	4	4	5	3	4	3	$\frac{3}{5}$	2	3	4	2	3	4	3	5	2	3	4	2	3	5	2	$\frac{4}{7}$
3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	$\frac{3}{1}$	3	2	4	3	2	4	3	2	3	$\frac{2}{6}$	3	2	3	4	2	3	4	2	4	4	2	3	4	2	$\frac{4}{5}$	

4	5	2	4	5	3	4	3	4	5	³ ₉	4	3	4	5	3	4	5	3	4	³ ₅	2	3	4	2	3	4	3	5	2	3	4	2	3	5	2	⁴ ₇
4	3	4	5	3	2	4	3	5	4	³ ₇	3	4	2	3	4	3	6	3	2	³ ₀	3	2	4	3	2	4	3	5	2	3	4	2	3	5	2	⁴ ₇
4	5	2	4	5	3	4	2	4	5	³ ₈	4	3	4	5	3	4	5	3	4	³ ₅	2	3	4	2	3	4	3	5	2	3	4	2	3	5	2	⁴ ₇
3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	³ ₁	3	2	6	6	6	4	3	2	3	³ ₅	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	⁴ ₅
5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	⁴ ₀	4	6	3	4	4	5	3	4	3	³ ₆	2	3	4	2	3	4	3	5	2	3	4	2	3	5	2	⁴ ₇
4	3	5	4	3	2	4	3	4	5	³ ₇	3	4	2	4	3	5	3	4	2	³ ₀	3	2	4	3	2	4	3	5	2	3	4	2	3	5	3	⁴ ₈
5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	⁴ ₀	6	6	3	4	4	5	3	4	3	³ ₈	2	3	4	3	3	4	3	5	2	3	4	2	3	5	2	⁴ ₈
5	4	1	4	5	4	4	5	3	4	³ ₉	3	4	2	3	4	4	3	4	5	³ ₂	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	5	2	2	3	4	⁵ ₃
4	5	2	4	5	4	5	3	5	4	⁴ ₁	4	5	5	3	4	4	5	4	5	³ ₉	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3	⁶ ₂	
5	2	4	2	3	4	2	4	4	3	³ ₃	5	2	4	2	6	4	3	6	2	³ ₄	5	2	3	4	2	3	5	3	4	4	4	1	4	3	3	⁵ ₀
4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	³ ₂	5	2	4	2	4	6	3	3	3	³ ₂	5	1	5	2	2	4	2	4	5	5	3	4	2	4	3	⁵ ₁
4	5	2	5	4	5	4	4	5	4	⁴ ₂	4	5	4	4	4	5	4	4	5	³ ₉	2	1	4	2	1	2	2	2	1	4	5	2	1	4	2	³ ₅
5	2	4	5	4	3	5	2	4	4	³ ₈	5	5	6	3	4	3	4	6	4	⁴ ₀	2	4	5	4	1	2	2	4	3	5	5	3	4	4	4	⁵ ₂
5	5	1	4	4	5	5	4	5	4	⁴ ₂	5	4	4	5	5	5	4	5	4	⁴ ₁	2	1	2	2	2	3	2	4	4	4	3	1	1	2	2	³ ₅
5	2	4	5	4	2	3	4	3	4	³ ₆	5	2	4	5	4	2	4	1	3	³ ₀	5	3	4	5	1	4	2	3	5	4	5	2	3	4	5	⁵ ₅
5	4	1	4	4	5	4	4	4	5	⁴ ₀	4	5	4	4	5	4	5	5	4	⁴ ₀	1	1	2	1	2	1	1	2	1	4	2	1	2	4	1	² ₆
5	2	4	2	5	1	4	2	3	4	³ ₂	5	2	6	5	2	4	2	3	4	³ ₃	5	2	4	5	2	5	2	4	4	5	2	2	4	3	4	⁵ ₃
4	5	1	4	4	5	4	4	5	4	⁴ ₀	4	6	4	5	5	5	4	5	4	⁴ ₂	2	1	2	2	1	2	1	2	1	4	1	2	1	4	2	² ₈
5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	⁴ ₂	3	4	3	4	4	5	4	4	3	³ ₄	2	2	4	2	2	2	3	3	4	5	4	1	2	4	2	⁴ ₂
5	3	4	5	4	2	3	5	2	4	³ ₇	5	2	4	2	6	3	2	3	3	³ ₀	5	3	4	5	5	4	1	3	5	2	4	4	2	3	4	⁵ ₄
5	2	4	5	5	1	4	2	4	3	³ ₅	5	2	4	3	5	2	3	2	4	³ ₀	4	2	5	1	1	5	3	4	2	4	5	2	3	4	5	⁵ ₀
4	1	4	3	5	2	4	3	4	4	³ ₄	5	3	4	3	5	2	4	2	4	³ ₂	2	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	⁵ ₇
4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	⁴ ₀	4	4	3	3	3	5	4	6	4	³ ₆	2	2	3	4	2	4	4	1	3	4	4	2	1	1	3	⁴ ₀
5	5	2	5	4	5	3	4	5	4	⁴ ₂	5	4	3	5	4	5	5	3	4	³ ₈	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	2	3	⁶ ₃
5	2	4	5	3	2	2	4	3	5	³ ₅	5	5	3	1	2	5	3	4	4	³ ₂	5	5	4	2	3	4	3	5	1	3	5	3	5	3	4	⁵ ₅

5	1	2	3	2	4	5	1	1	3	$\frac{2}{7}$	3	2	4	4	3	2	3	1	4	$\frac{2}{6}$	3	1	3	2	5	5	4	4	5	2	3	5	2	2	3	$\frac{4}{9}$
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	$\frac{4}{6}$	5	5	4	5	5	5	5	4	4	$\frac{4}{2}$	5	5	4	2	5	5	5	1	4	3	5	4	4	4	$\frac{6}{0}$	
3	1	2	4	5	5	3	4	5	4	$\frac{3}{6}$	5	4	3	4	5	5	3	4	4	$\frac{3}{7}$	2	3	4	3	3	4	5	4	2	4	3	5	4	3	$\frac{5}{3}$	
5	4	2	5	4	4	3	5	3	4	$\frac{3}{9}$	4	5	4	5	6	5	5	2	3	$\frac{3}{9}$	2	2	4	2	3	4	4	5	1	5	4	3	4	5	$\frac{5}{0}$	
5	2	4	2	4	2	3	2	4	3	$\frac{3}{1}$	5	3	4	2	3	4	3	4	4	$\frac{3}{2}$	5	2	4	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	$\frac{5}{0}$	
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	$\frac{4}{8}$	5	5	6	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{6}$	1	1	1	1	2	1	1	2	5	5	1	3	1	5	$\frac{3}{3}$	
5	4	2	5	5	4	5	5	4	5	$\frac{4}{4}$	4	4	5	4	4	6	4	4	5	$\frac{4}{0}$	1	2	2	1	1	2	2	1	1	5	1	2	1	4	$\frac{2}{8}$	
5	3	5	4	4	2	3	2	4	3	$\frac{3}{5}$	5	6	4	3	4	4	5	3	4	$\frac{3}{8}$	5	3	5	2	4	2	3	5	3	5	5	5	4	3	$\frac{5}{7}$	
4	4	4	5	3	5	4	5	3	2	$\frac{3}{9}$	4	4	5	3	3	5	3	3	2	$\frac{3}{2}$	2	3	4	4	2	4	4	4	2	5	3	3	1	2	$\frac{4}{6}$	
5	4	2	5	4	4	5	5	4	5	$\frac{4}{3}$	4	6	5	4	5	6	3	5	5	$\frac{4}{3}$	2	2	2	1	2	1	2	2	1	4	2	2	1	4	$\frac{3}{0}$	
5	4	1	5	5	4	5	4	4	3	$\frac{4}{0}$	4	5	3	6	5	4	5	5	4	$\frac{4}{1}$	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	$\frac{6}{5}$	
5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	$\frac{4}{5}$	4	4	3	4	5	5	3	3	5	$\frac{3}{6}$	2	2	5	3	1	2	2	3	3	3	4	1	1	3	$\frac{3}{6}$	
5	3	4	5	4	3	2	4	2	4	$\frac{3}{6}$	5	2	4	5	6	4	3	3	4	$\frac{3}{6}$	5	4	3	4	2	4	2	3	4	5	5	2	4	3	$\frac{5}{4}$	
4	4	2	5	4	4	5	4	5	5	$\frac{4}{2}$	5	4	5	5	5	4	5	5	4	$\frac{4}{2}$	2	2	1	2	2	1	2	2	1	4	2	1	2	5	$\frac{3}{1}$	
5	4	1	4	5	4	4	5	4	5	$\frac{4}{1}$	5	4	5	5	4	5	4	4	5	$\frac{4}{1}$	2	2	1	2	2	1	1	2	1	4	1	2	1	5	$\frac{2}{9}$	
5	5	4	4	4	3	5	3	4	5	$\frac{4}{2}$	5	4	4	3	4	4	4	4	4	$\frac{3}{6}$	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	$\frac{5}{1}$	
5	2	3	5	4	1	2	4	2	4	$\frac{3}{2}$	5	2	4	2	2	4	2	4	4	$\frac{2}{9}$	5	3	5	1	2	4	3	5	3	5	5	2	4	5	$\frac{5}{5}$	
3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	$\frac{3}{7}$	3	4	3	4	4	5	4	3	4	$\frac{3}{4}$	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	5	5	3	$\frac{5}{5}$	
5	4	1	4	4	5	4	5	5	4	$\frac{4}{1}$	4	5	4	4	5	4	5	5	4	$\frac{4}{0}$	2	3	1	2	2	2	1	2	2	5	3	1	1	4	$\frac{3}{4}$	
5	3	4	5	3	4	2	4	2	4	$\frac{3}{6}$	5	4	2	3	4	5	5	3	4	$\frac{3}{5}$	5	2	5	2	1	4	2	4	5	3	4	1	3	5	$\frac{4}{9}$	
5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	$\frac{4}{5}$	5	3	4	4	5	4	5	2	1	$\frac{3}{3}$	2	2	1	3	3	2	1	3	1	4	2	1	2	5	$\frac{3}{4}$	
5	3	4	5	5	3	1	5	2	4	$\frac{3}{7}$	5	5	3	6	5	2	4	2	3	$\frac{3}{5}$	4	4	2	2	3	4	2	4	5	5	4	2	4	3	$\frac{5}{2}$	
4	5	4	3	3	4	3	3	5	4	$\frac{3}{8}$	3	4	3	5	3	5	5	3	3	$\frac{3}{4}$	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	$\frac{6}{3}$	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	$\frac{4}{8}$	4	5	5	5	5	5	6	5	5	$\frac{4}{5}$	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{7}{2}$	
5	3	4	4	5	3	1	4	2	3	$\frac{3}{4}$	5	6	4	5	4	3	4	2	3	$\frac{3}{6}$	5	5	2	3	5	3	4	5	2	4	2	2	4	3	$\frac{5}{3}$	

5	5	2	4	4	5	3	4	5	4	41	5	5	4	5	4	5	3	4	5	40	4	5	3	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	5	64
5	4	2	4	4	5	3	4	5	4	40	5	4	4	5	6	5	4	3	5	41	5	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	66
3	3	4	5	3	4	4	5	3	3	37	5	5	4	4	3	4	5	3	4	37	4	4	3	3	2	3	4	5	4	5	5	4	4	3	3	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	3	5	3	4	4	5	2	4	4	39	5	5	2	6	2	3	4	4	2	33	5	5	4	4	5	5	3	2	3	2	2	3	4	4	5	56
5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	43	3	4	6	4	5	4	5	3	4	38	1	2	5	2	1	2	3	1	5	3	1	2	1	2	1	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	4	5	6	4	5	4	5	5	43	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	71
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
3	4	4	3	5	4	4	3	5	5	40	3	4	4	3	3	5	5	4	4	35	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	62
5	2	4	3	4	3	5	2	4	4	36	5	5	2	3	5	2	4	2	3	31	5	5	4	4	4	1	3	2	2	5	4	5	4	3	3	54
3	3	4	3	4	2	2	3	4	2	30	3	2	2	3	3	5	2	4	3	27	4	5	3	3	1	4	5	3	3	1	2	3	1	2	5	45
5	2	4	5	3	4	2	3	4	3	35	5	3	4	2	2	4	2	3	4	29	5	5	2	4	4	2	2	4	4	3	5	4	5	4	2	55
4	5	1	3	4	5	4	4	4	4	38	4	4	3	4	3	5	5	3	4	35	3	2	4	4	2	5	4	4	2	5	4	3	2	4	4	52
4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	42	5	5	4	5	4	6	4	2	5	40	4	4	5	2	1	5	4	2	4	2	2	4	1	5	1	46
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	44	4	3	6	4	5	5	3	3	4	37	1	1	1	1	1	2	3	5	3	1	3	1	1	3	1	28
5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	44	5	4	5	5	6	5	4	5	4	43	4	5	2	4	5	4	5	2	5	2	3	4	5	2	3	55
5	4	4	3	5	5	3	4	3	5	41	4	4	3	4	5	4	4	3	3	34	5	4	3	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	3	3	59
5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	41	4	4	3	4	4	5	3	3	4	34	3	1	5	4	1	4	4	4	2	4	4	2	2	5	2	47
4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45	5	4	5	5	4	3	5	4	5	40	4	4	2	4	5	4	2	4	2	3	4	2	2	4	2	48
5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45	5	4	5	4	5	5	4	3	4	39	1	1	2	1	1	1	3	2	3	3	1	1	1	3	1	25
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	44	4	4	6	4	5	3	5	4	5	40	5	5	2	2	2	4	4	3	5	2	4	4	5	4	5	56
5	2	4	3	5	4	2	5	2	4	36	5	5	3	1	2	4	2	3	4	29	5	5	4	5	4	2	3	1	5	3	4	4	2	4	2	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73

5	4	2	3	5	3	4	3	4	4	$\frac{3}{7}$	5	2	5	6	3	4	6	3	2	$\frac{3}{6}$	5	3	5	2	2	4	3	5	5	5	3	3	1	3	3	$\frac{5}{2}$	
4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	$\frac{4}{4}$	4	5	5	4	5	3	5	2	4	$\frac{3}{7}$	4	5	3	2	1	4	2	2	3	2	4	4	2	5	4	$\frac{4}{7}$	
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	$\frac{4}{5}$	5	4	5	5	4	5	4	4	4	$\frac{4}{0}$	2	1	4	2	1	2	3	2	4	2	1	3	2	4	3	$\frac{3}{6}$	
5	3	5	4	2	5	2	4	2	4	$\frac{3}{6}$	5	3	1	2	5	2	3	4	4	$\frac{2}{9}$	5	5	2	4	5	4	1	3	1	5	3	4	5	3	4	$\frac{5}{4}$	
4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	$\frac{4}{4}$	4	5	4	4	5	4	5	4	5	$\frac{4}{0}$	2	3	2	1	2	4	2	3	2	4	4	2	1	5	2	$\frac{3}{9}$	
4	5	2	5	4	3	5	5	4	3	$\frac{4}{0}$	5	4	3	4	5	5	4	2	4	$\frac{3}{6}$	2	4	2	4	2	5	2	4	4	3	5	3	1	4	4	$\frac{4}{9}$	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{5}{0}$	5	5	6	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{6}$	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	$\frac{7}{1}$
4	2	4	5	4	2	4	2	4	3	$\frac{3}{4}$	5	4	1	3	5	4	2	4	2	$\frac{3}{0}$	5	5	5	1	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	$\frac{5}{6}$	
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	$\frac{4}{5}$	4	5	4	6	5	4	5	2	5	$\frac{4}{0}$	4	2	4	1	2	3	4	2	3	2	3	2	2	5	2	$\frac{4}{1}$	
4	3	3	5	5	4	5	4	4	3	$\frac{4}{0}$	4	4	4	4	4	4	4	3	5	$\frac{3}{6}$	2	2	1	4	3	5	2	4	5	5	1	2	2	1	3	$\frac{4}{2}$	
5	2	4	5	4	2	4	2	3	4	$\frac{3}{5}$	5	4	2	3	2	5	2	4	3	$\frac{3}{0}$	5	5	3	4	4	1	3	3	5	4	5	1	2	4	3	$\frac{5}{2}$	
5	3	4	5	5	1	2	4	3	4	$\frac{3}{6}$	5	4	2	3	4	5	5	3	1	$\frac{3}{2}$	5	4	3	3	4	5	4	5	2	4	2	3	5	3	4	$\frac{5}{6}$	
4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	$\frac{4}{4}$	4	5	4	4	5	5	4	3	4	$\frac{3}{8}$	4	3	4	2	4	5	4	3	4	2	3	1	2	5	4	$\frac{5}{0}$	
5	2	4	5	5	3	2	4	3	4	$\frac{3}{7}$	4	4	5	2	4	4	3	4	4	$\frac{3}{4}$	5	5	2	2	4	2	4	2	3	5	5	4	2	4	2	$\frac{5}{1}$	
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	$\frac{4}{5}$	4	5	4	5	4	4	5	2	5	$\frac{3}{8}$	4	2	3	5	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	$\frac{4}{4}$	
5	3	4	5	5	4	2	4	2	4	$\frac{3}{8}$	5	4	3	2	5	2	4	3	5	$\frac{3}{3}$	5	2	5	5	2	3	3	5	3	4	5	2	4	3	3	$\frac{5}{4}$	
5	3	4	5	5	3	2	4	2	4	$\frac{3}{7}$	4	5	4	4	3	5	4	4	2	$\frac{3}{5}$	5	5	2	2	3	4	2	5	5	4	3	4	4	5	3	$\frac{5}{6}$	
3	5	4	5	3	5	2	4	4	5	$\frac{4}{0}$	2	4	2	5	4	5	4	2	4	$\frac{3}{2}$	4	4	2	5	2	5	2	4	2	5	5	1	3	5	2	$\frac{5}{1}$	
2	1	4	2	2	2	3	1	2	2	$\frac{2}{1}$	2	2	1	3	2	2	2	1	3	$\frac{1}{8}$	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	2	5	$\frac{6}{1}$	
5	3	4	5	4	1	2	2	4	3	$\frac{3}{3}$	5	4	4	5	3	2	2	4	4	$\frac{3}{3}$	5	3	2	3	1	5	2	4	2	3	4	4	5	4	3	$\frac{5}{0}$	
4	5	2	4	5	5	4	5	4	4	$\frac{4}{2}$	4	5	4	4	5	4	4	5	4	$\frac{3}{9}$	2	2	1	2	2	1	2	3	1	3	5	2	1	3	4	$\frac{3}{4}$	
4	5	2	4	4	5	4	5	4	4	$\frac{4}{1}$	4	5	4	4	5	4	5	5	5	$\frac{4}{1}$	2	2	1	2	1	1	2	2	3	5	2	1	2	4	2	$\frac{3}{2}$	
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	$\frac{4}{5}$	4	4	5	4	5	5	4	5	4	$\frac{4}{0}$	3	2	2	4	2	4	2	3	5	3	4	2	1	2	4	$\frac{4}{3}$	
5	4	2	5	5	4	5	4	4	5	$\frac{4}{3}$	5	4	5	5	4	5	5	4	5	$\frac{4}{2}$	2	2	1	2	2	1	2	1	1	4	2	2	4	1	2	$\frac{2}{9}$	
2	2	4	1	2	1	2	2	1	2	$\frac{1}{9}$	2	1	3	2	2	2	1	3	2	$\frac{1}{8}$	4	5	5	4	4	5	4	4	4	2	5	4	4	2	4	$\frac{6}{0}$	

5	3	4	5	5	3	4	3	4	2	$\frac{3}{8}$	5	5	3	1	2	4	3	4	4	$\frac{3}{1}$	5	3	5	5	5	4	2	4	1	5	2	3	2	4	4	$\frac{5}{4}$
4	5	2	5	5	4	5	4	4	5	$\frac{4}{3}$	5	4	5	5	4	4	5	4	5	$\frac{4}{1}$	1	2	1	2	1	1	2	1	2	5	2	2	1	4	2	$\frac{2}{9}$
5	2	4	5	5	3	2	4	3	4	$\frac{3}{7}$	5	5	1	1	2	4	3	4	3	$\frac{2}{8}$	5	4	2	2	4	4	1	3	1	2	4	3	4	5	2	$\frac{4}{6}$
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	$\frac{4}{7}$	4	5	4	5	5	5	4	3	4	$\frac{3}{9}$	2	1	2	4	3	5	2	3	4	2	4	4	4	2	2	$\frac{4}{4}$
2	2	4	2	1	2	2	2	1	2	$\frac{2}{0}$	2	2	1	2	1	1	1	2	1	$\frac{1}{3}$	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	4	5	5	2	4	$\frac{6}{4}$
5	2	4	3	4	5	5	4	1	3	$\frac{3}{6}$	5	2	4	5	5	3	3	2	4	$\frac{3}{3}$	5	5	5	1	2	4	2	4	5	4	5	2	2	5	3	$\frac{5}{4}$
5	4	2	5	5	4	5	4	4	5	$\frac{4}{3}$	4	5	4	5	4	5	5	4	4	$\frac{4}{0}$	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	$\frac{6}{8}$
5	5	2	4	5	4	5	5	5	4	$\frac{4}{4}$	4	5	4	5	5	5	4	4	5	$\frac{4}{1}$	2	2	1	2	2	2	1	2	3	5	2	2	2	4	1	$\frac{3}{3}$
4	3	4	5	5	3	3	2	4	2	$\frac{3}{5}$	5	5	4	4	2	5	2	4	3	$\frac{3}{4}$	5	5	4	5	5	2	3	4	5	5	2	2	3	5	4	$\frac{5}{9}$
2	1	4	2	1	1	2	2	1	2	$\frac{1}{8}$	1	1	2	1	2	2	1	2	1	$\frac{1}{3}$	4	5	5	4	5	5	4	4	5	2	4	3	5	2	4	$\frac{6}{1}$
5	3	4	5	4	1	2	4	3	4	$\frac{3}{5}$	5	5	3	2	3	4	5	4	1	$\frac{3}{2}$	5	4	3	4	5	1	3	5	5	4	2	2	3	5	5	$\frac{5}{6}$
4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	$\frac{4}{3}$	5	4	4	4	5	4	5	4	4	$\frac{3}{9}$	1	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	1	2	1	$\frac{3}{6}$
1	2	5	2	3	1	2	2	1	3	$\frac{2}{2}$	1	1	1	2	2	1	3	1	3	$\frac{1}{5}$	4	5	4	4	4	5	4	5	5	2	4	5	4	2	4	$\frac{6}{1}$
4	3	5	4	3	2	4	3	4	4	$\frac{3}{6}$	5	5	3	1	2	4	2	4	4	$\frac{3}{0}$	5	5	4	2	3	4	2	4	3	5	5	2	5	2	4	$\frac{5}{5}$
4	3	5	4	4	1	4	2	4	4	$\frac{3}{5}$	5	4	1	2	5	2	4	4	2	$\frac{2}{9}$	5	5	2	5	1	2	5	4	5	5	2	5	1	4	4	$\frac{5}{5}$
4	2	5	2	5	5	4	3	4	4	$\frac{3}{8}$	5	5	2	1	2	4	3	4	4	$\frac{3}{0}$	5	4	5	4	3	2	2	4	5	4	5	5	3	5	2	$\frac{5}{8}$
4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	$\frac{4}{5}$	4	4	5	5	4	3	5	5	3	$\frac{3}{8}$	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	$\frac{6}{6}$
5	4	1	5	4	4	5	4	5	4	$\frac{4}{1}$	4	5	5	4	5	4	4	2	4	$\frac{3}{7}$	2	1	5	2	1	1	2	1	2	5	3	1	4	1	2	$\frac{3}{3}$
4	2	4	5	5	3	4	2	4	3	$\frac{3}{6}$	3	5	3	4	5	5	4	1	4	$\frac{3}{4}$	5	5	3	5	4	3	1	3	2	4	5	5	3	5	2	$\frac{5}{5}$
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	$\frac{4}{5}$	4	4	3	5	4	5	4	5	5	$\frac{3}{9}$	3	2	2	2	2	3	2	5	5	4	5	2	1	2	2	$\frac{4}{2}$
5	3	5	4	4	2	1	4	2	4	$\frac{3}{4}$	5	5	2	5	2	4	3	4	4	$\frac{3}{4}$	5	3	2	1	5	2	4	5	5	5	3	4	2	4	2	$\frac{5}{2}$
5	4	1	5	4	4	5	4	5	5	$\frac{4}{2}$	5	4	5	5	5	4	5	4	4	$\frac{4}{1}$	1	2	1	1	2	1	1	3	1	4	1	2	1	4	1	$\frac{2}{6}$
4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	$\frac{4}{3}$	5	4	5	5	4	5	4	3	3	$\frac{3}{8}$	1	1	2	2	1	1	2	4	5	4	4	2	2	4	2	$\frac{3}{7}$
4	5	2	4	5	5	4	4	5	4	$\frac{4}{2}$	5	4	5	5	4	5	4	5	3	$\frac{4}{0}$	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	$\frac{6}{7}$
5	5	2	5	3	4	4	5	2	4	$\frac{3}{9}$	5	5	3	1	2	4	3	4	4	$\frac{3}{1}$	5	5	4	2	5	4	1	3	4	4	5	5	2	4	3	$\frac{5}{6}$

5	5	2	4	5	3	4	4	5	4	$\frac{4}{1}$	5	5	4	5	4	4	5	4	5	$\frac{4}{1}$	1	2	2	1	3	2	2	2	1	4	2	1	2	5	2	$\frac{3}{2}$
4	5	2	5	4	4	5	4	5	5	$\frac{4}{3}$	4	5	4	4	5	4	5	5	4	$\frac{4}{0}$	2	1	2	2	1	1	2	1	2	4	1	1	2	5	2	$\frac{2}{9}$
5	5	2	4	5	4	5	5	4	5	$\frac{4}{4}$	4	5	5	4	4	5	4	4	4	$\frac{3}{9}$	1	1	2	1	2	1	1	2	1	4	3	2	1	4	2	$\frac{2}{8}$
5	2	5	4	5	3	2	4	2	4	$\frac{3}{6}$	2	5	4	5	5	3	5	2	3	$\frac{3}{4}$	5	4	2	3	3	2	3	5	5	5	4	4	2	4	4	$\frac{5}{5}$
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	$\frac{4}{4}$	4	5	3	4	5	5	4	2	2	$\frac{3}{4}$	5	4	3	4	4	5	2	5	4	2	2	5	4	1	4	$\frac{5}{4}$
5	4	1	5	4	4	5	5	4	5	$\frac{4}{2}$	5	5	4	4	5	4	5	4	5	$\frac{4}{1}$	1	2	2	3	1	2	2	1	2	5	2	2	1	4	2	$\frac{3}{2}$
5	3	5	4	5	5	4	2	4	3	$\frac{4}{0}$	2	4	2	4	5	3	4	2	4	$\frac{3}{0}$	4	4	3	5	4	1	2	4	5	5	3	4	2	5	4	$\frac{5}{5}$
4	5	1	4	4	5	4	5	5	4	$\frac{4}{1}$	5	5	5	4	5	4	5	4	4	$\frac{4}{1}$	2	1	3	2	1	2	1	2	1	4	1	2	2	5	3	$\frac{3}{2}$
5	4	1	5	5	5	4	5	4	4	$\frac{4}{2}$	5	4	5	4	4	4	5	4	5	$\frac{4}{0}$	1	1	2	1	2	1	1	2	3	5	2	1	2	4	2	$\frac{3}{0}$
5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	$\frac{4}{3}$	4	4	3	4	4	4	5	4	4	$\frac{3}{6}$	4	3	4	5	4	5	3	1	4	1	2	4	5	2	5	$\frac{5}{2}$
4	5	1	4	4	5	4	4	5	4	$\frac{4}{0}$	5	5	4	5	4	5	5	4	5	$\frac{4}{2}$	2	2	1	3	2	2	1	2	1	4	2	2	1	4	2	$\frac{3}{1}$
4	5	2	4	4	4	5	5	4	5	$\frac{4}{2}$	5	4	5	5	4	5	4	4	5	$\frac{4}{1}$	1	1	3	1	2	2	2	1	3	5	2	1	1	4	2	$\frac{3}{1}$
4	4	1	5	4	5	5	4	5	5	$\frac{4}{2}$	5	4	5	4	4	5	4	5	5	$\frac{4}{1}$	2	2	1	2	1	1	2	2	1	5	2	1	1	5	2	$\frac{3}{0}$
5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	$\frac{4}{5}$	4	5	4	4	5	5	4	5	4	$\frac{4}{0}$	1	1	2	3	2	2	1	4	2	4	4	2	1	4	2	$\frac{3}{5}$
5	4	4	3	5	4	3	4	3	5	$\frac{4}{0}$	3	4	2	4	5	4	3	2	2	$\frac{2}{9}$	4	5	4	4	3	5	3	2	5	2	2	1	3	2	4	$\frac{4}{9}$
5	4	1	4	4	5	5	4	4	5	$\frac{4}{1}$	4	5	5	4	5	5	4	4	5	$\frac{4}{1}$	4	5	5	3	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	$\frac{6}{4}$
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	$\frac{4}{4}$	4	5	4	4	5	4	3	4	4	$\frac{3}{7}$	2	1	2	4	3	3	2	4	4	2	2	1	2	3	2	$\frac{3}{7}$
4	5	2	4	4	3	5	5	4	5	$\frac{4}{1}$	4	5	5	4	4	5	5	4	4	$\frac{4}{0}$	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	$\frac{6}{6}$
5	4	1	4	5	4	5	5	4	4	$\frac{4}{1}$	5	4	4	5	5	4	5	4	4	$\frac{4}{0}$	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	$\frac{6}{7}$
5	4	1	4	5	4	5	5	4	5	$\frac{4}{2}$	5	4	5	4	4	5	4	4	5	$\frac{4}{0}$	5	4	5	1	2	3	4	4	5	4	4	1	4	5	4	$\frac{5}{5}$
5	4	1	5	4	5	5	4	5	4	$\frac{4}{2}$	5	4	5	3	4	3	5	4	5	$\frac{3}{8}$	4	5	5	2	1	2	4	4	2	4	4	1	5	3	4	$\frac{5}{0}$
5	4	1	5	4	5	4	5	5	4	$\frac{4}{2}$	5	5	4	5	5	4	3	5	4	$\frac{4}{0}$	4	5	5	2	1	4	2	5	1	4	5	1	4	5	5	$\frac{5}{3}$
5	4	1	5	4	4	5	4	4	5	$\frac{4}{1}$	5	3	5	4	4	5	4	4	5	$\frac{3}{9}$	5	4	4	1	5	4	2	5	1	5	2	2	2	5	2	$\frac{4}{9}$
4	5	1	5	4	5	5	3	5	4	$\frac{4}{1}$	4	5	2	4	5	5	4	5	4	$\frac{3}{8}$	5	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	5	1	$\frac{3}{2}$
5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	$\frac{4}{5}$	5	4	2	4	4	5	4	5	5	$\frac{3}{8}$	2	1	2	4	5	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	$\frac{3}{1}$

4	5	1	5	4	4	5	3	5	4	$\frac{4}{0}$	4	3	5	4	5	5	4	5	4	$\frac{3}{9}$	1	2	1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	1	$\frac{2}{3}$		
5	3	1	4	4	5	3	5	4	5	$\frac{3}{9}$	2	2	5	4	5	4	5	3	4	$\frac{3}{4}$	2	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	$\frac{2}{7}$		
3	5	4	4	5	4	2	5	4	4	$\frac{4}{0}$	2	1	3	1	4	4	5	2	3	$\frac{2}{5}$	2	1	1	3	1	2	2	2	3	2	3	1	$\frac{2}{7}$			
5	4	5	2	4	3	5	4	4	5	$\frac{4}{1}$	5	4	5	3	4	3	5	4	4	$\frac{3}{7}$	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	4	4	5	$\frac{6}{4}$		
5	4	3	3	4	3	5	4	5	4	$\frac{4}{0}$	4	5	3	4	3	5	5	4	4	$\frac{3}{7}$	5	3	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	$\frac{6}{4}$		
5	4	5	2	4	3	5	5	4	5	$\frac{4}{2}$	5	4	5	3	4	4	5	4	4	$\frac{3}{8}$	5	4	4	5	3	4	3	5	4	5	3	5	5	$\frac{6}{4}$		
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{6}$	4	4	4	4	4	5	4	3	3	$\frac{3}{5}$	1	3	3	2	1	2	1	4	1	1	3	1	1	$\frac{2}{7}$		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{5}{0}$	5	5	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{5}$	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{6}{0}$		
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	$\frac{4}{5}$	5	5	4	5	4	5	5	5	4	$\frac{4}{2}$	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	$\frac{6}{2}$		
5	4	5	3	4	5	3	4	3	5	$\frac{4}{1}$	5	4	5	3	4	3	5	4	5	$\frac{3}{8}$	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	$\frac{6}{4}$		
5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	$\frac{4}{2}$	5	3	5	5	3	4	3	5	3	$\frac{3}{6}$	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	3	4	5	$\frac{6}{3}$	
5	4	5	3	4	2	5	4	5	4	$\frac{4}{1}$	4	5	3	4	3	5	4	5	4	$\frac{3}{7}$	5	4	5	3	5	3	4	5	3	5	4	4	5	5	$\frac{6}{4}$	
5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	$\frac{4}{2}$	5	4	5	3	4	3	5	4	4	$\frac{3}{7}$	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	$\frac{6}{5}$		
5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	$\frac{4}{2}$	5	4	5	3	4	3	4	3	4	$\frac{3}{5}$	5	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	$\frac{6}{2}$	
5	4	5	4	5	3	4	3	5	4	$\frac{4}{2}$	5	4	3	4	3	4	3	5	4	$\frac{3}{5}$	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	$\frac{6}{5}$	
5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	$\frac{4}{2}$	5	4	5	3	4	3	5	4	4	$\frac{3}{7}$	4	5	3	4	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	$\frac{6}{4}$	
5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	$\frac{4}{3}$	3	5	4	5	3	4	3	5	5	$\frac{3}{7}$	5	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	$\frac{6}{4}$		
4	5	2	4	4	5	4	5	5	4	$\frac{4}{2}$	5	4	5	4	4	5	4	5	5	$\frac{4}{1}$	1	2	4	2	1	2	2	1	1	4	1	2	2	1	$\frac{2}{8}$	
4	5	2	4	4	5	4	5	5	4	$\frac{4}{2}$	2	1	2	1	4	2	1	1	3	$\frac{1}{7}$	4	5	2	4	5	4	4	5	4	2	4	5	5	4	$\frac{6}{2}$	
4	4	2	5	4	5	5	4	5	4	$\frac{4}{2}$	2	1	2	1	1	4	2	4	2	$\frac{1}{9}$	4	5	2	4	4	5	4	5	4	1	4	5	5	4	5	$\frac{6}{1}$
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{4}{0}$	3	4	3	3	3	4	4	3	4	$\frac{3}{1}$	3	2	4	3	2	2	4	2	4	3	2	2	3	2	$\frac{4}{0}$	
2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	$\frac{2}{0}$	2	1	2	1	2	2	1	2	1	$\frac{1}{4}$	4	5	2	4	4	5	4	5	5	2	4	4	5	2	4	$\frac{5}{9}$
4	5	2	4	5	5	4	5	4	5	$\frac{4}{3}$	4	5	4	5	5	4	5	5	5	$\frac{4}{2}$	2	1	4	2	1	1	2	2	1	4	2	1	4	2	$\frac{3}{0}$	
2	1	4	2	2	1	2	1	1	2	$\frac{1}{8}$	2	2	1	2	1	1	2	4	5	$\frac{2}{0}$	4	5	1	4	4	5	4	5	5	2	4	5	4	2	4	$\frac{5}{8}$
2	2	4	1	2	1	1	2	2	1	$\frac{1}{8}$	1	2	1	1	2	2	1	5	4	$\frac{1}{9}$	5	4	2	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	5	$\frac{6}{0}$

2	1	4	2	2	1	2	1	1	3	$\frac{1}{9}$	2	1	3	2	1	4	2	2	1	$\frac{1}{8}$	4	5	2	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	5	$\frac{6}{1}$
5	4	1	4	5	4	5	4	5	4	$\frac{4}{1}$	4	5	4	5	4	4	5	4	5	$\frac{4}{0}$	2	1	4	1	2	2	1	2	1	4	1	2	1	4	2	$\frac{3}{0}$
5	4	1	4	4	5	4	5	5	4	$\frac{4}{1}$	4	5	5	4	4	5	4	5	4	$\frac{4}{0}$	1	2	5	2	1	2	2	1	2	1	5	2	2	4	2	$\frac{3}{4}$
3	1	4	2	2	1	1	2	1	3	$\frac{2}{0}$	3	2	1	2	1	1	2	5	4	$\frac{2}{1}$	4	5	2	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	2	4	$\frac{5}{8}$
4	5	2	5	4	5	5	4	5	4	$\frac{4}{3}$	5	4	5	5	4	5	4	4	5	$\frac{4}{1}$	2	1	4	2	1	1	2	1	1	5	2	1	2	4	1	$\frac{3}{0}$
4	5	2	5	4	4	5	4	5	5	$\frac{4}{3}$	5	4	5	5	4	5	4	5	5	$\frac{4}{2}$	2	1	4	1	2	1	1	2	2	5	2	1	1	4	2	$\frac{3}{1}$
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{6}$	4	4	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{3}$	1	1	4	3	1	3	3	2	5	5	5	1	1	1	1	$\frac{3}{7}$
2	1	4	2	2	1	1	2	1	2	$\frac{1}{8}$	2	1	2	1	1	2	1	2	1	$\frac{1}{3}$	4	5	2	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	4	$\frac{5}{9}$
2	1	4	2	2	1	2	1	2	1	$\frac{1}{8}$	1	1	2	2	1	2	1	1	2	$\frac{1}{3}$	4	5	2	5	4	5	4	5	4	2	5	4	4	2	4	$\frac{5}{9}$
3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	$\frac{4}{1}$	4	4	2	3	5	5	4	4	4	$\frac{3}{5}$	4	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	4	$\frac{5}{4}$
3	4	2	4	4	5	5	4	5	4	$\frac{4}{0}$	3	5	4	4	5	5	4	2	4	$\frac{3}{6}$	3	4	2	2	2	5	3	5	4	5	4	3	2	5	4	$\frac{5}{3}$
4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	$\frac{4}{2}$	4	5	2	5	4	3	4	5	4	$\frac{3}{6}$	3	3	4	2	3	5	4	5	5	4	2	4	5	5	5	$\frac{5}{9}$
4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	$\frac{4}{0}$	5	4	3	5	5	2	4	3	5	$\frac{3}{6}$	2	1	4	3	2	2	1	3	2	3	5	3	3	2	2	$\frac{3}{8}$
4	4	2	4	4	5	3	5	4	4	$\frac{3}{9}$	5	4	4	5	3	4	4	3	4	$\frac{3}{6}$	2	1	4	3	2	1	2	2	2	3	4	3	2	1	2	$\frac{3}{4}$
4	4	2	3	4	4	5	4	3	3	$\frac{3}{6}$	4	5	3	4	4	5	4	5	5	$\frac{3}{9}$	3	2	4	3	2	3	3	3	5	3	5	4	3	3	2	$\frac{4}{8}$
4	5	1	5	4	4	5	3	3	5	$\frac{3}{9}$	4	5	3	4	4	5	5	3	4	$\frac{3}{7}$	3	2	4	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	1	$\frac{4}{1}$
5	5	2	5	4	4	3	5	3	4	$\frac{4}{0}$	4	3	4	4	5	5	3	3	3	$\frac{3}{4}$	1	2	5	4	3	2	3	3	2	1	2	2	1	5	2	$\frac{3}{8}$
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	$\frac{4}{5}$	4	5	4	5	4	5	4	5	4	$\frac{4}{0}$	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	$\frac{6}{7}$
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	$\frac{4}{5}$	4	5	4	5	4	5	4	5	4	$\frac{4}{0}$	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	$\frac{6}{7}$
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	$\frac{4}{5}$	4	5	4	5	4	5	4	5	4	$\frac{4}{0}$	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	$\frac{6}{7}$
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	$\frac{4}{5}$	4	5	4	5	4	5	4	5	4	$\frac{4}{0}$	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	$\frac{6}{7}$
4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	$\frac{4}{2}$	5	4	4	4	4	4	5	4	4	$\frac{3}{8}$	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	$\frac{6}{8}$
5	5	1	4	4	5	5	5	5	4	$\frac{4}{3}$	5	4	4	4	4	4	4	5	4	$\frac{3}{8}$	1	3	4	3	2	4	4	2	5	2	2	2	2	3	3	$\frac{4}{2}$
5	4	1	4	5	4	5	5	5	4	$\frac{4}{2}$	5	5	5	4	4	4	4	3	5	$\frac{3}{9}$	1	1	1	1	1	3	3	1	5	4	1	2	2	4	2	$\frac{3}{2}$
5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	$\frac{4}{4}$	4	4	5	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{7}$	1	2	4	2	1	2	2	2	5	5	1	2	2	4	2	$\frac{3}{7}$

5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	$\frac{4}{6}$	5	5	4	4	5	4	5	5	3	$\frac{4}{0}$	1	2	5	3	1	2	4	5	5	4	5	2	1	2	4	$\frac{4}{6}$
2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	$\frac{2}{9}$	3	3	2	3	3	2	3	3	3	$\frac{2}{5}$	4	5	3	5	4	5	5	4	5	2	1	5	3	3	5	$\frac{5}{9}$
5	4	1	5	5	4	5	5	4	5	$\frac{4}{3}$	5	5	5	5	5	4	5	5	4	$\frac{4}{3}$	1	1	4	1	1	3	2	1	5	4	1	2	2	4	2	$\frac{3}{4}$
4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	$\frac{4}{5}$	5	4	4	5	5	4	4	5	4	$\frac{4}{0}$	2	2	1	1	2	2	3	4	4	3	5	1	1	2	5	$\frac{3}{8}$
4	5	2	4	4	5	4	5	4	4	$\frac{4}{1}$	4	4	3	4	4	4	3	4	4	$\frac{3}{4}$	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	$\frac{3}{8}$
4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	$\frac{3}{7}$	3	4	3	4	3	4	3	4	3	$\frac{3}{1}$	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	$\frac{5}{4}$
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	$\frac{3}{3}$	4	5	4	5	4	5	5	4	4	$\frac{4}{0}$	2	3	2	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	2	3	$\frac{4}{5}$
5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	$\frac{4}{5}$	3	3	2	3	3	3	2	3	3	$\frac{2}{5}$	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	$\frac{5}{1}$
4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	$\frac{3}{4}$	4	4	5	4	4	5	5	5	4	$\frac{4}{0}$	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	$\frac{4}{3}$
3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	$\frac{3}{5}$	3	3	3	3	3	3	3	3	3	$\frac{2}{7}$	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	$\frac{3}{7}$
4	5	2	4	5	5	4	5	4	4	$\frac{4}{2}$	5	4	4	5	4	5	5	5	4	$\frac{4}{1}$	1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	3	1	$\frac{2}{3}$	
4	5	5	4	5	3	4	5	5	3	$\frac{4}{3}$	5	6	5	6	4	5	5	5	6	$\frac{4}{7}$	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	3	2	2	$\frac{2}{6}$
4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	$\frac{4}{4}$	5	6	4	6	5	5	4	6	6	$\frac{4}{7}$	2	1	4	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	1	2	$\frac{2}{7}$
5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	$\frac{4}{4}$	6	5	5	4	4	3	5	5	6	$\frac{4}{3}$	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	$\frac{6}{1}$
5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	$\frac{4}{2}$	5	6	5	5	6	5	6	6	6	$\frac{5}{0}$	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	3	$\frac{2}{7}$
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	$\frac{4}{5}$	4	6	5	5	5	6	4	6	6	$\frac{4}{7}$	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	$\frac{2}{3}$
5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	$\frac{4}{2}$	6	3	6	5	5	5	4	5	5	$\frac{4}{4}$	5	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	$\frac{6}{5}$
4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	$\frac{4}{3}$	5	6	5	5	6	3	6	5	5	$\frac{4}{6}$	3	1	2	2	1	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	$\frac{3}{1}$
4	5	4	4	5	3	4	5	5	3	$\frac{4}{2}$	4	6	5	5	5	6	4	6	6	$\frac{4}{7}$	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	$\frac{2}{5}$
5	4	4	5	3	5	4	5	3	3	$\frac{4}{1}$	6	3	5	5	4	4	6	5	5	$\frac{4}{3}$	3	3	4	5	3	5	5	3	2	5	4	3	4	5	5	$\frac{5}{9}$
4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	$\frac{4}{3}$	5	6	5	5	6	5	6	6	6	$\frac{5}{0}$	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	$\frac{2}{3}$
4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	$\frac{4}{2}$	5	6	6	5	6	4	6	6	5	$\frac{4}{9}$	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	$\frac{2}{3}$
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	$\frac{4}{5}$	5	6	5	5	6	5	6	6	5	$\frac{4}{9}$	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	$\frac{2}{4}$
5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	$\frac{4}{5}$	6	4	6	5	6	6	4	4	6	$\frac{4}{7}$	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	$\frac{6}{7}$
4	2	3	4	3	4	5	3	3	3	$\frac{3}{4}$	5	5	5	5	6	5	5	5	3	$\frac{4}{4}$	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	$\frac{6}{1}$

5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3 ₉	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4 ₂	4	4	4	4	1	1	5	5	3	1	1	2	3	1	4	4 ₃	
5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4 ₅	5	6	4	4	5	4	6	6	6	4 ₆	2	1	4	1	1	1	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4 ₉	
4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4 ₁	6	4	5	3	4	4	5	4	6	4 ₁	1	1	1	1	1	5	5	1	3	3	2	1	2	3	2	3 ₂	
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4 ₅	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4 ₄	3	5	5	5	1	3	3	1	3	5	3	1	5	3	3	4 ₉	
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4 ₅	5	5	6	5	5	5	3	3	5	4 ₂	5	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4 ₈	
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4 ₆	6	5	4	5	6	5	6	5	6	4 ₈	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2 ₃	
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4 ₇	5	5	4	5	4	5	6	6	5	4 ₅	3	5	4	4	4	2	1	3	3	3	3	4	4	4	2	4	5 ₀
4	5	4	4	2	1	4	4	3	1	3 ₂	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2 ₉	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	2	2	5	4 ₂	
4	5	1	4	4	5	3	4	5	5	4 ₀	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3 ₇	1	1	4	2	1	1	2	3	2	2	3	1	1	2	1	2 ₇	
4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4 ₃	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4 ₀	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	5 ₆	
4	2	4	4	3	4	4	1	3	5	3 ₄	5	5	3	4	4	5	4	3	5	3 ₈	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	3	2	4	6 ₄	
5	4	4	3	1	3	3	5	4	2	3 ₄	5	3	1	5	4	3	3	2	4	3 ₀	5	5	3	2	1	3	2	3	3	2	4	4	5	5	4	5 ₁	
3	4	3	5	4	2	5	4	4	4	3 ₈	3	3	2	6	5	3	6	5	3	3 ₆	4	5	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4 ₈	
4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3 ₂	6	4	3	5	5	3	1	5	3	3 ₅	5	4	5	2	4	3	3	5	4	3	1	5	5	4	3	5 ₆	
3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3 ₈	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3 ₉	2	2	3	2	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3 ₄	
5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4 ₃	5	4	3	6	4	4	6	6	3	4 ₁	4	5	4	3	2	2	4	2	4	2	3	2	3	2	4	4 ₆	
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4 ₃	4	3	6	5	5	5	5	5	4	4 ₂	4	3	3	3	2	3	2	5	4	3	3	3	5	5	4	5 ₂	
4	5	3	3	2	5	5	5	4	4	4 ₀	4	4	5	6	5	6	5	4	5	4 ₄	5	4	2	3	5	4	5	3	5	4	2	4	3	4	5	5 ₈	
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4 ₇	6	3	2	3	4	2	3	3	5	3 ₁	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	5 ₂	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3 ₈	4	2	6	5	6	5	6	5	6	4 ₅	1	1	5	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1	2	1	3 ₇	
3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4 ₃	6	5	4	5	5	5	6	5	5	4 ₆	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	1	3	1	3	5 ₁	
5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4 ₆	6	4	4	5	5	4	5	6	6	4 ₅	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	6 ₄	
4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3 ₂	5	5	6	4	3	4	3	3	3	3 ₆	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	3 ₃	
5	5	2	4	4	4	5	5	3	3	4 ₀	6	5	6	4	3	6	4	6	6	4 ₆	2	2	3	3	1	1	2	1	3	4	4	2	2	2	1	3 ₃	
5	4	1	4	5	5	4	4	5	4	4 ₁	6	5	5	6	5	6	5	6	4	4 ₈	2	2	5	4	2	2	2	5	5	4	5	2	2	4	2	4 ₈	

4	4	1	5	4	5	4	5	5	5	4 ²	6	5	6	5	4	6	5	6	6	4 ⁹	3	4	4	3	2	4	4	4	1	5	4	2	2	4	4	5 ⁰
5	4	1	4	5	5	4	5	4	5	4 ²	5	5	5	6	4	4	6	4	6	4 ⁵	2	1	5	4	2	1	2	5	4	5	4	2	2	5	2	4 ⁶
4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4 ⁵	5	6	5	5	6	5	6	5	6	4 ⁹	2	1	5	2	1	2	3	5	4	5	1	3	2	1	2	3 ⁹
5	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4 ²	5	5	6	5	6	6	5	4	4	4 ⁶	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	6 ²
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4 ⁶	6	5	5	6	6	6	6	4	5	4 ⁹	2	1	5	1	2	1	2	4	3	5	2	1	1	2	2	3 ⁴
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5 ⁰	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5 ⁴	1	1	1	3	2	1	1	1	5	3	3	3	3	3	3	3 ⁴
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4 ⁵	6	5	6	5	6	5	6	5	5	4 ⁹	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	6 ⁸
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4 ⁶	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5 ¹	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	5	1	1	1	1	2 ⁹
5	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4 ⁴	6	6	5	4	6	6	4	4	5	4 ⁶	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	6 ³
5	5	1	5	4	4	4	5	5	5	4 ³	5	6	6	5	6	6	6	5	5	5 ⁰	1	1	5	1	1	1	2	5	4	4	5	1	1	1	1	3 ⁴
4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4 ²	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5 ⁰	2	2	1	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3 ⁹
5	4	1	5	5	5	5	4	5	5	4 ⁴	6	5	6	5	6	6	6	5	5	5 ⁰	1	2	5	1	1	1	3	1	2	5	5	1	1	1	1	3 ¹
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4 ⁵	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3 ⁸	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	6 ⁸
5	5	1	5	4	4	5	5	5	5	4 ⁴	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5 ⁰	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	5	1	1	1	1	2 ⁵
5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4 ⁴	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4 ⁰	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	6 ⁸
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4 ²	5	5	6	6	5	6	6	5	6	5 ⁰	1	1	1	2	1	2	2	4	4	2	3	3	3	3	2	3 ⁴
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4 ⁶	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4 ¹	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	6 ⁵
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4 ⁵	5	5	5	6	4	5	6	6	5	4 ⁷	2	1	2	2	2	1	2	1	2	5	2	1	2	2	1	2 ⁸
5	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4 ³	4	5	5	5	6	3	4	4	5	4 ¹	2	2	1	2	1	1	1	2	1	5	1	1	2	1	2	2 ⁵
4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4 ²	6	4	4	6	6	5	5	6	6	4 ⁸	2	1	1	2	2	2	1	3	2	3	1	1	2	3	2	2 ⁸
5	4	5	5	3	3	4	5	4	5	4 ³	4	6	6	5	5	4	6	4	6	4 ⁶	3	2	2	3	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	3	3 ³
4	4	5	3	5	5	5	4	5	3	4 ³	4	4	5	5	6	3	5	6	6	4 ⁴	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	1	3	1	3	2	2 ⁹
5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4 ³	5	6	5	6	4	5	6	6	4	4 ⁷	2	1	1	3	3	2	3	2	2	1	3	1	2	3	2	3 ¹
4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4 ²	4	5	5	6	6	4	4	5	4	4 ³	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2 ⁷
4	4	2	5	4	4	5	4	5	5	4 ²	5	5	5	5	6	6	6	4	5	4 ⁷	4	1	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	2	3	5	5 ³

4	5	1	5	5	5	5	5	4	4	$\frac{4}{3}$	6	5	5	6	6	6	6	6	6	$\frac{5}{2}$	2	2	2	3	2	2	2	4	5	5	5	4	5	5	4	$\frac{5}{2}$	
3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{4}$	6	6	6	6	6	6	6	3	4	$\frac{4}{9}$	4	5	3	1	1	5	1	1	5	5	1	1	1	3	5	$\frac{4}{2}$	
4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	$\frac{3}{6}$	4	4	4	5	5	6	5	3	4	$\frac{4}{0}$	3	2	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	2	2	$\frac{4}{7}$		
3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	$\frac{3}{3}$	5	4	4	5	4	4	4	3	4	$\frac{3}{7}$	3	1	4	3	2	5	3	4	5	3	3	2	3	3	4	$\frac{4}{8}$	
4	5	3	4	5	3	5	4	3	3	$\frac{3}{9}$	4	4	3	4	5	5	3	3	4	$\frac{3}{5}$	2	1	4	3	1	1	2	3	3	4	3	2	1	2	1	$\frac{3}{3}$	
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{6}$	6	6	6	6	6	6	6	1	6	$\frac{4}{9}$	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	$\frac{1}{9}$	
4	5	2	4	4	4	4	4	3	4	$\frac{3}{8}$	5	4	5	5	4	5	4	4	4	$\frac{4}{0}$	2	2	4	3	3	4	4	3	5	3	3	2	4	3	5	$\frac{5}{0}$	
4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	$\frac{3}{6}$	4	4	5	4	5	5	4	3	3	$\frac{3}{7}$	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	$\frac{4}{9}$	
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{6}$	6	6	6	6	6	6	6	6	6	$\frac{5}{4}$	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	$\frac{2}{3}$	
4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	$\frac{3}{5}$	4	4	4	4	4	4	4	3	3	$\frac{3}{4}$	1	1	2	2	2	1	1	2	3	5	4	2	3	3	1	$\frac{3}{3}$	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{5}{0}$	5	5	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{5}$	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	$\frac{4}{8}$	
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{7}$	5	5	4	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{4}$	1	1	4	1	1	2	1	4	2	1	3	2	1	1	1	$\frac{2}{6}$	
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{8}$	4	4	4	4	4	4	4	3	3	$\frac{3}{4}$	2	1	4	2	1	2	2	1	3	2	3	1	1	1	1	$\frac{2}{7}$	
4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{9}$	5	5	4	5	5	4	5	4	5	$\frac{4}{2}$	3	1	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	$\frac{4}{1}$	
4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{5}$	6	6	4	5	5	5	5	2	5	$\frac{4}{3}$	1	3	4	4	4	2	3	4	2	4	1	2	2	1	5	5	$\frac{4}{3}$
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	$\frac{3}{4}$	4	4	4	4	4	3	4	5	4	$\frac{3}{6}$	4	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4	$\frac{4}{7}$	
4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{7}$	4	4	4	5	4	4	4	5	4	$\frac{3}{8}$	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	$\frac{5}{3}$	
2	5	2	4	3	3	4	2	4	4	$\frac{3}{3}$	5	4	4	4	4	3	3	3	3	$\frac{3}{3}$	4	1	3	3	1	5	2	2	1	1	1	2	1	5	4	$\frac{3}{6}$	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{4}{0}$	3	3	3	3	3	4	3	3	3	$\frac{2}{8}$	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	$\frac{1}{7}$	
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{8}$	3	4	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{5}$	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	4	$\frac{4}{4}$	
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{8}$	4	5	5	5	5	5	5	4	5	$\frac{4}{3}$	2	1	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	2	3	1	$\frac{3}{5}$	
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{8}$	6	6	6	6	6	6	6	4	5	$\frac{5}{1}$	4	2	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	$\frac{5}{6}$		
3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	$\frac{3}{6}$	4	4	4	4	3	5	4	3	3	$\frac{3}{4}$	1	1	4	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	1	$\frac{3}{0}$	
5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	$\frac{4}{6}$	6	6	6	6	6	6	6	1	6	$\frac{4}{9}$	1	1	1	1	1	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	$\frac{2}{7}$	
4	4	1	4	5	5	5	5	4	4	$\frac{4}{1}$	5	4	5	6	5	6	6	5	6	$\frac{4}{8}$	1	1	4	1	1	4	2	4	5	2	4	1	1	2	1	$\frac{3}{4}$	

4	5	2	5	4	5	5	5	4	5	$\frac{4}{4}$	4	5	5	5	4	6	4	3	4	$\frac{4}{0}$	2	1	4	3	3	3	4	3	5	3	4	2	2	4	4	$\frac{4}{7}$
4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{8}$	5	4	5	5	5	5	5	5	4	$\frac{4}{3}$	2	1	1	1	2	2	1	4	4	2	2	3	1	3	1	$\frac{3}{0}$
3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	$\frac{3}{6}$	3	4	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{5}$	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	$\frac{4}{1}$
3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	$\frac{3}{5}$	3	4	3	4	4	3	2	3	4	$\frac{3}{0}$	3	1	4	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3	2	2	$\frac{4}{4}$
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{8}$	5	5	5	5	5	5	5	4	4	$\frac{4}{3}$	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	$\frac{3}{7}$
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{8}$	4	4	4	5	4	5	5	4	4	$\frac{3}{9}$	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	1	$\frac{4}{5}$
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{9}$	4	4	4	4	4	4	4	3	3	$\frac{3}{4}$	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	$\frac{3}{2}$
4	4	2	4	4	4	3	4	5	4	$\frac{3}{8}$	5	5	5	5	3	4	4	4	4	$\frac{3}{9}$	2	1	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	1	$\frac{3}{5}$
3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	$\frac{3}{8}$	4	4	3	3	3	3	4	4	5	$\frac{3}{3}$	2	1	3	3	3	5	3	3	4	5	5	3	3	1	1	$\frac{4}{5}$
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	$\frac{3}{3}$	4	4	3	5	4	4	4	4	4	$\frac{3}{6}$	3	1	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	1	$\frac{3}{9}$
4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	$\frac{3}{6}$	5	4	4	4	4	5	5	4	4	$\frac{3}{9}$	2	1	4	2	3	2	2	3	5	2	3	2	2	2	2	$\frac{3}{7}$
5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	$\frac{4}{5}$	5	5	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{5}$	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	$\frac{1}{9}$
3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	$\frac{3}{7}$	3	3	3	4	3	3	4	4	3	$\frac{3}{0}$	1	1	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	3	3	1	$\frac{3}{8}$
4	4	2	5	5	4	5	4	5	4	$\frac{4}{2}$	4	4	4	4	4	6	5	5	5	$\frac{4}{1}$	2	1	2	2	3	3	4	3	1	3	4	3	3	2	1	$\frac{3}{7}$
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{7}$	4	5	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{4}$	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	$\frac{3}{8}$
2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{2}$	4	3	3	3	5	4	3	3	3	$\frac{3}{1}$	2	2	3	2	1	2	4	3	1	2	1	5	4	4	3	$\frac{3}{9}$
1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{2}$	6	6	1	1	6	6	1	1	6	$\frac{3}{4}$	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	5	5	$\frac{6}{1}$
2	2	5	4	2	2	3	2	2	2	$\frac{2}{6}$	2	3	2	2	1	2	1	3	3	$\frac{1}{9}$	5	5	2	4	4	3	2	5	5	4	2	4	4	2	5	$\frac{5}{6}$
5	4	1	4	5	4	5	4	4	4	$\frac{4}{0}$	6	5	5	6	5	5	5	4	4	$\frac{4}{5}$	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	3	2	1	1	1	$\frac{2}{6}$
3	5	2	4	4	4	5	4	4	4	$\frac{3}{9}$	5	5	4	4	4	5	5	2	4	$\frac{3}{8}$	3	4	2	2	2	5	4	2	1	4	3	5	3	4	4	$\frac{4}{8}$
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	$\frac{4}{9}$	4	4	4	4	5	4	4	5	5	$\frac{3}{9}$	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	$\frac{5}{6}$
2	3	1	4	4	3	4	3	4	5	$\frac{3}{3}$	5	5	3	3	4	6	4	5	5	$\frac{4}{0}$	3	2	2	2	1	5	5	3	5	3	5	1	2	2	2	$\frac{4}{3}$
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	$\frac{4}{8}$	5	5	4	5	5	5	6	6	5	$\frac{4}{6}$	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	$\frac{3}{1}$
4	3	1	4	4	5	4	3	3	4	$\frac{3}{5}$	3	3	3	3	3	3	5	5	2	$\frac{3}{0}$	3	2	2	2	2	2	3	2	5	3	3	5	4	3	2	$\frac{4}{3}$
4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{4}$	5	5	4	5	5	6	6	5	5	$\frac{4}{6}$	2	2	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	$\frac{3}{9}$

4	4	2	4	4	4	3	4	3	5	$\frac{3}{7}$	3	4	3	5	5	4	4	4	4	$\frac{3}{6}$	3	1	3	4	1	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	$\frac{4}{2}$
5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	$\frac{4}{6}$	6	6	3	6	6	6	6	3	6	$\frac{4}{8}$	1	1	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	$\frac{2}{7}$
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	$\frac{4}{4}$	5	5	5	6	6	5	6	5	5	$\frac{4}{8}$	1	4	3	4	2	5	4	4	5	3	3	1	1	3	4	$\frac{4}{7}$
4	5	3	4	4	3	3	3	1	2	$\frac{3}{2}$	6	6	6	6	3	3	6	5	5	$\frac{4}{6}$	3	4	3	4	4	5	1	2	3	1	1	1	1	1	2	$\frac{3}{6}$
3	4	1	4	4	4	4	3	5	4	$\frac{3}{6}$	5	5	5	5	4	4	5	4	4	$\frac{4}{1}$	3	5	3	1	1	5	2	3	3	3	3	1	1	1	3	$\frac{3}{8}$
4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	$\frac{3}{5}$	4	3	2	3	4	1	3	5	4	$\frac{2}{9}$	5	5	3	4	1	5	4	2	4	3	2	3	3	2	5	$\frac{5}{1}$
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{7}$	5	5	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{5}$	3	3	3	3	2	4	4	4	4	1	4	3	2	1	3	$\frac{4}{4}$
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{6}$	6	6	6	6	6	6	6	5	6	$\frac{5}{3}$	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	$\frac{2}{2}$
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{6}$	6	6	6	6	6	6	6	4	4	$\frac{5}{0}$	1	3	1	1	1	5	4	1	5	1	1	1	1	1	3	$\frac{3}{0}$
4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{8}$	4	4	4	4	4	5	5	4	4	$\frac{3}{8}$	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	$\frac{5}{5}$
3	4	1	5	4	4	4	3	4	4	$\frac{3}{6}$	4	3	4	3	3	5	5	5	5	$\frac{3}{7}$	5	3	4	3	2	4	2	4	4	4	2	3	2	4	3	$\frac{4}{9}$
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{6}$	5	5	4	5	6	6	6	5	5	$\frac{4}{7}$	2	1	1	1	1	4	4	3	4	5	1	2	1	1	4	$\frac{3}{5}$
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{6}$	5	5	5	6	6	6	6	6	6	$\frac{5}{1}$	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	$\frac{2}{7}$
4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	$\frac{4}{5}$	4	4	4	5	6	6	6	2	4	$\frac{4}{1}$	2	2	5	2	1	3	3	2	3	3	4	1	1	1	2	$\frac{3}{5}$
5	4	2	5	3	4	3	3	3	4	$\frac{3}{6}$	3	4	2	6	5	4	3	6	4	$\frac{3}{7}$	2	1	2	3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	3	1	$\frac{4}{7}$
2	4	3	4	2	3	4	1	3	2	$\frac{2}{8}$	3	3	2	3	1	3	4	3	4	$\frac{2}{6}$	5	5	2	4	5	5	5	2	2	4	1	4	4	1	5	$\frac{5}{4}$

Outer Loading

	MW	TOI	WE
MW01	0,750		
MW02	0,748		
MW03	0,715		
MW04	0,738		
MW05	0,770		
MW06	0,725		
MW07	0,744		
MW08	0,764		
MW09	0,714		
MW10	0,724		
TOI01		0,815	
TOI02		0,812	
TOI03		0,783	
TOI04		0,717	
TOI05		0,754	
TOI06		0,797	
TOI07		0,841	
TOI08		0,742	
TOI09		0,850	
TOI10		0,771	
TOI11		0,725	
TOI12		0,769	
TOI13		0,789	
TOI14		0,734	
TOI15		0,773	
WE01			0,788
WE02			0,740
WE03			0,718
WE04			0,737
WE05			0,725
WE06			0,796
WE07			0,762
WE08			0,733
WE09			0,711

Cross Loading

	MW	TOI	WE
MW01	0,550	-0,121	0,470
MW02	0,748	-0,352	0,593
MW03	-0,353	0,406	-0,182
MW04	0,638	-0,193	0,484

	MW	TOI	WE
MW05	0,670	-0,234	0,543
MW06	0,725	-0,242	0,546
MW07	0,675	-0,244	0,529
MW08	0,764	-0,259	0,593
MW09	0,714	-0,307	0,553
MW10	0,724	-0,222	0,525
TOI01	-0,390	0,815	-0,368
TOI02	-0,298	0,812	-0,354
TOI03	-0,023	0,383	-0,070
TOI04	-0,249	0,717	-0,304
TOI05	-0,305	0,754	-0,312
TOI06	-0,289	0,697	-0,289
TOI07	-0,181	0,641	-0,197
TOI08	-0,237	0,642	-0,234
TOI09	-0,120	0,450	-0,062
TOI10	0,082	0,271	0,010
TOI11	-0,143	0,525	-0,144
TOI12	-0,301	0,769	-0,317
TOI13	-0,314	0,789	-0,312
TOI14	0,079	0,334	-0,078
TOI15	-0,254	0,773	-0,258
WE01	0,492	-0,182	0,688
WE02	0,585	-0,261	0,740
WE03	0,521	-0,322	0,718
WE04	0,536	-0,313	0,737
WE05	0,606	-0,334	0,725
WE06	0,612	-0,278	0,696
WE07	0,580	-0,317	0,762
WE08	0,357	-0,178	0,533
WE09	0,532	-0,278	0,711

Reliability dan AVE

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
MW	0,808	0,869	0,860	0,544
TOI	0,898	0,926	0,910	0,522
WE	0,872	0,878	0,898	0,596

R Square dan R Square Adjusted

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
TOI	0,171	0,167
WE	0,593	0,592

Direct Effect

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
MW -> TOI	-0,190	-0,196	0,083	2,291	0,022
MW -> WE	0,770	0,771	0,032	24,386	0,000
WE -> TOI	-0,249	-0,250	0,081	3,059	0,002

Indirect Effect

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
MW -> WE -> TOI	-0,192	-0,192	0,062	3,093	0,002

Lampiran 11. Bukti Publikasi Ilmiah

Link akses : <https://www.pcijournal.org/index.php/ijcss/article/view/1353>

Home / Archives / Vol. 7 No. 2 (2026): International Journal of Cultural and Social Science / Articles

HOW MEANINGFUL WORK REDUCES TURNOVER INTENTION THROUGH WORK ENGAGEMENT AMONG GENERATION Z

Zahra Arridhani Siregar
Universitas Medan Area

Rahmi Lubis
Universitas Medan Area

Patisina
Universitas Medan Area

DOI: <https://doi.org/10.53806/ijcss.v7i2.1353>

Keywords: Generation Z, Meaningful Work, Turnover Intention, Work Engagement.

Abstract



Focus and Scope

Editorial Teams

Peer Reviewers

Ethics Statement

Author Guidelines

Peer Review Process

Open Access Policy

Submissions

Copyright Notice

Author Fees

Statistic Counter

Contact

IJCSS Word Template