

**GAMBARAN MAKNA KERJA PADA KARYAWAN
GENERASI Z DI PLN ICON PLUS
SBU SUMBAGUT**

SKRIPSI

Oleh:

JILAN KHALISHAH

218600339



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

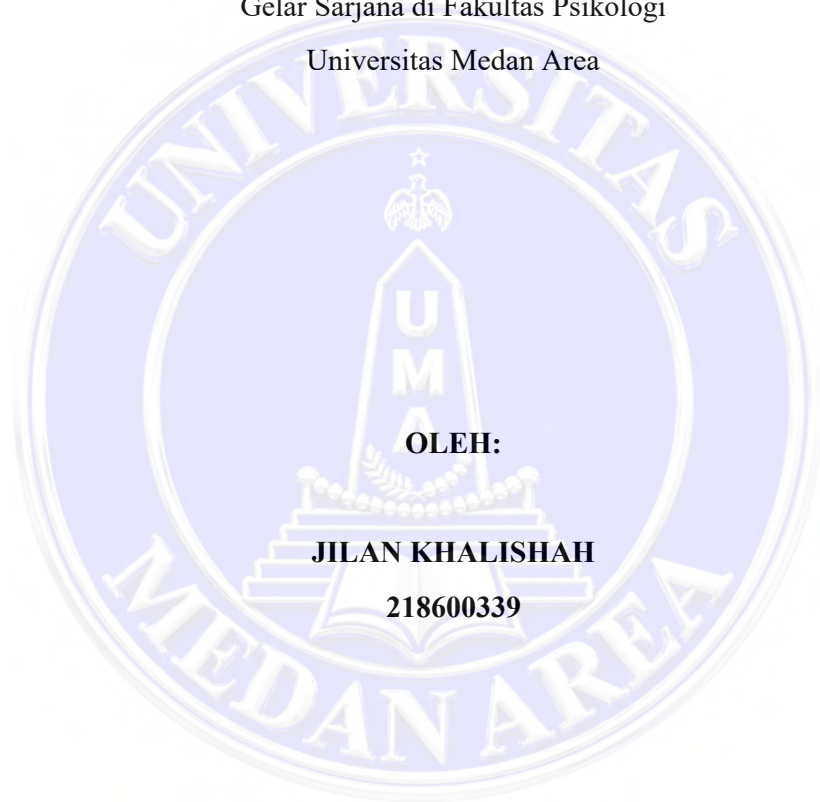
Document Accepted 30/7/26

Access From (repository.uma.ac.id)30/7/26

**GAMBARAN MAKNA KERJA PADA KARYAWAN
GENERASI Z DI PLN ICON PLUS
SBU SUMBAGUT**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area



OLEH:

JILAN KHALISHAH

218600339

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2026

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Gambaran Makna Kerja Pada Karyawan Generasi Z di PLN Icon Plus SBU Sumbagut

Nama : Jilan Khalishah

NPM : 218600339

Fakultas : Psikologi

**Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing**

Endang Haryati S.Psi, M.Psi.

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan

Faadhil S.Psi, M.Psi, Psikolog

Ka. Prodi

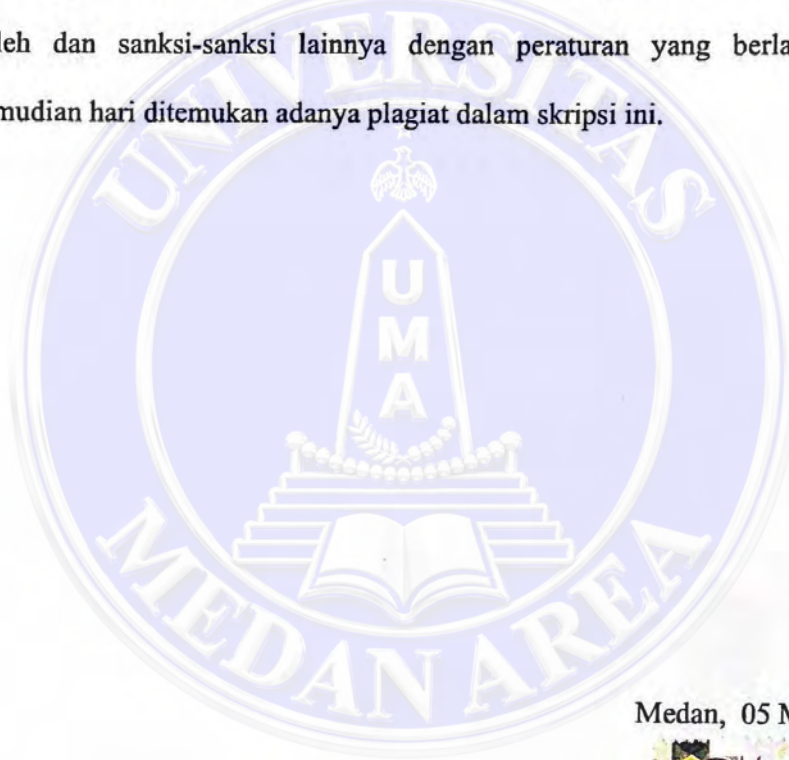
Tanggal lulus : 05 Maret 2026

iii

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 05 Maret 2026



Jilan Khalishah

218600339

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPERLUAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Jilan Khalishah
NPM : 21.860.0039
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area, Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (No-exclusive Royalty Free-Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Gambaran Makna Kerja Pada Karyawan Generasi Z Di Pln Icon Plus Sbu Sumbagut. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan memublikasikan skripsi ini selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal :

05 Maret 2025

Yang menyatakan



Jilan Khalishah

ABSTRAK

GAMBARAN MAKNA KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PLN ICON PLUS SBU SUMBAGUT

Oleh:

Jilan Khalishah

218600339

Email: Jilankhalishahhh@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gambaran Makna Kerja Pada Karyawan Generasi Z di PLN Icon Plus SBU Sumbagut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian mixed methode (metode campuran). Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan generasi Z, sampel dari penelitian ini 50 orang karyawan generasi Z di PLN Icon Plus SBU Sumbagut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Alat ukur penelitian ini menggunakan skala makna kerja yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Bellah et al., (1985) menjelaskan tiga dimensi makna kerja yaitu: job (pekerjaan), career (karir), calling (panggilan). Teknis analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif presentase dan analisis deskriptif frekuensi (f%). Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dimensi job (pekerjaan) sebesar 27,90 dengan standar deviasi 4,85. Nilai rata-rata dimensi career (karir) sebesar 23,30 dengan standar deviasi 3,60 dan nilai rata-rata dimensi calling (panggilan) sebesar 23. Dimensi yang memiliki persentase tertinggi yaitu nilai rata-rata dimensi job (pekerjaan) sebesar 23,60 dengan standar deviasi 4,20. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cukup kuat memaknai pekerjaan sebagai panggilan hidup dan sarana aktualisasi diri. Variasi skor pada dimensi calling menunjukkan bahwa tidak semua responden memiliki tingkat pemaknaan intrinsik yang sama, namun secara umum tetap berada pada kategori sedang hingga tinggi.

Kata Kunci: Makna Kerja, Karyawan Generasi Z, PLN Icon Plus

ABSTRACT

AN OVERVIEW OF WORK MEANING AMONG GENERATION Z EMPLOYEES AT PLN ICON PLUS SBU SUMBAGUT

Jilan Khalishah

218600339

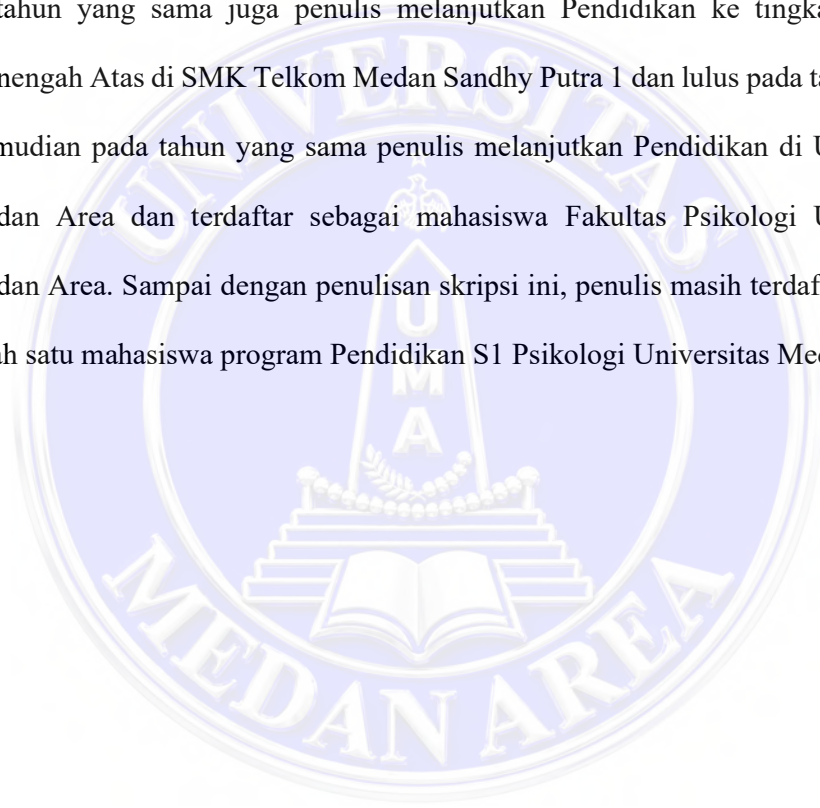
Email: Jilankhalishahhh@gmail.com

This study aims to examine the overview of work meaning among Generation Z employees at PLN Icon Plus SBU Sumbagut. This research employed a mixed-method approach. The population consisted of 50 Generation Z employees, and the entire population was selected as the sample using a total sampling technique. The research instrument was a Work Meaning Scale developed based on the dimensions proposed by Bellah et al. (1985), which include job, career, and calling. Data were analyzed using descriptive percentage analysis and frequency distribution (%). The results of the descriptive analysis indicate that the mean score of the job dimension was 27.90 (SD = 4.85), the career dimension was 23.30 (SD = 3.60), and the calling dimension was 23.60 (SD = 4.20). The job dimension obtained the highest mean score, indicating that respondents primarily perceive work as a means of fulfilling economic needs and achieving job stability. However, the relatively high scores in the career and calling dimensions suggest that respondents also perceive work as a pathway for career development and personal fulfillment. The variation in scores, particularly in the calling dimension, indicates that not all respondents possess the same level of intrinsic work meaning. Nevertheless, overall work meaning among respondents falls within the moderate to high category.

Keyw: *Meaning of Work, Generation Z Employees, PLN Icon Plus*

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Jilan Khalishah yang lahir di Medan, 02 Februari 2003. Putri kedua dari bapak Arifkan Sandy Sopyan dan Ibu Yusma Apriyanti. Penulis memulai Pendidikan formal di SD Yayasan Pendidikan Supriyadi Medan pada tahun 2010 dan lulus pada tahun 2015. Kemudian di tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di SMP Yayasan Perguruan Panca Budi 2018. Setelah itu, di tahun yang sama juga penulis melanjutkan Pendidikan ke tingkat Sekolah Menengah Atas di SMK Telkom Medan Sandhy Putra 1 dan lulus pada tahun 2021. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di Universitas Medan Area dan terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswa program Pendidikan S1 Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karuni-Nya, yang telah memberikan segala kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Sehingga tugas penyusunan skripsi dengan judul **“Gambaran Makna Kerja Pada Karyawan Generasi Z di PLN Icon Plus SBU Sumbagut”**, dapat terselesaikan dengan baik dan benar.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapatkan pahala ganda dari Allah SWT.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area atas fasilitas dan memberikan wadah untuk tempat belajar dan menuntut ilmu, kemudian peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Dadang Ramdan, M.Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area. Kemudian peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan memberikan masukan kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

Kemudian peneliti mengucapkan terimakasih kepada Pak Azhar

Aziz S, Psi., MA selaku ketua, lalu kepada Ibu Ira Kesuma Dewi, S. Psi., M. Psi selaku sekretaris dan kepada Bapak Zuhdi Budiman, S. Psi., M. Psi selaku penguji. Tidak lupa juga peneliti mengucapkan terimakasih kepada orangtua tersayang Ayahanda Arifkan Sandy Sopyan, S. P dan Ibunda Yusma Apriyanti, yang sudah merawat, mendidik, mendoakan dan memberikan kasih sayang yang penuh serta mendukung segala hal positif. Ucapan terimakasih juga peneliti berikan kepada Kakak tercinta yang telah memberi dukungan dan arahan dalam menyelesaikan penelitian ini. Yang terakhir peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada teman sekaligus Kakak Siti Annisa Rizki S. Psi, M. Psi, Psikolog, yang senantiasa memberikan pemahaman-pemahaman dan wawasan yang luas terkait penelitian ini. Semoga Allah SWT senantiasa membalas seluruh kebaikan dengan surga. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan dapat mendorong para peneliti selanjutnya untuk melaksanakan penelitian-penelitian berikutnya.

Penulis



Jilan Khalishah

NIM. 218600339

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR GRAFIK	xiv
BAB I	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II	7
2.1 Makna Kerja	7
2.1.1 Definisi Makna Kerja	7
2.1.2 Dimensi Makna Kerja.....	8
2.1.3 Gambaran Makna Kerja	12
2.2 Generasi	15
2.2.1 Definisi Generasi.....	15
2.2.2 Pengelompokkan Generasi	16
2.2.3 Karakteristik Generasi Z	18
2.4 Kerangka Konseptual.....	23
BAB III.....	24
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	24
3.2 Bahan dan Alat	24
3.2.1 Bahan Penelitian.....	24
3.2.2 Alat Penelitian	24
3.3 Metodologi Penelitian.....	24
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian	26
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian	26

3.6 Subjek Penelitian	27
3.6.1 Populasi	27
3.6.2 Sampel	28
3.6.3 Teknik Sampel.....	28
3.7 Prosedur Kerja	29
3.7.1 Persiapan Administrasi.....	29
3.7.2 Instrumen Penelitian	29
3.7.3 Validitas.....	31
3.7.4 Reliabilitas	32
3.7.5 Analisis Data.....	32
BAB V.....	64
5.1 Simpulan.....	64
5.2 Saran	64
5.2.1 Saran kepada Karyawan.....	65
5.2.2 Saran kepada Perusahaan	65
5.2.3 Saran bagi peneliti Selanjutnya	66
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Tabulasi Item Skala Makna Kerja Uji Validitas	35
Tabel 4. 2 Uji Realibilitas	36
Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas	37
Tabel 4. 4 Data Demografi Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 4. 5 Data Demografi Umur Responden.....	39
Tabel 4. 6 Hasil Uji Deskriptif Secara Umum	40
Tabel 4. 7 Hasil Uji Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4. 8 Hasil Uji Deskriptif Berdasarkan Umur.....	42
Tabel 4. 9 Hasil Uji Deskriptif Berdasarkan Dimensi	43
Tabel 4. 10 Mean Hipotetik dan Mean Empirik	45
Tabel 4. 11 Hasil Uji Kategorisasi Berdasarkan Mean	45
Tabel 4. 12 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4. 13 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur.....	49
Tabel 4. 14 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Dimensi Job	52
Tabel 4. 15 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Dimensi Calling.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4. 1 Kurva Normal Makna Kerja.....	46



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4. 1 Demografi Urutan Kelahiran Responden	38
Grafik 4. 2 Demografi Urutan Kelahiran Responden	39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Penelitian.....	72
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	69
Lampiran 3 Uji Deskriptif Umum.....	72
Lampiran 4 Skala Penelitian	81
Lampiran 5 Surat Penelitian.....	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perbedaan generasi dalam dunia kerja merupakan fenomena yang tidak terelakkan seiring dengan keberagaman usia angkatan kerja. Konsep generasi pertama kali diperkenalkan oleh Mannheim (1952) sebagai konstruk sosial yang merujuk pada sekelompok individu yang lahir pada periode waktu tertentu dan dibentuk oleh pengalaman historis yang relatif sama. Generasi tidak hanya dibedakan berdasarkan tahun kelahiran, tetapi juga oleh kesamaan pengalaman, nilai, serta cara pandang terhadap kehidupan dan pekerjaan (Budiati, 2018). Keberagaman generasi ini tercermin dalam dunia kerja Indonesia yang melibatkan angkatan kerja dari berbagai kelompok usia (Badan Pusat Statistik).

Perbedaan usia angkatan kerja tersebut secara langsung membentuk variasi generasi yang aktif bekerja. Heslin dan Klehe (2006) menyebutkan bahwa saat ini dunia kerja diisi oleh tiga generasi utama, yaitu generasi X, generasi Y, dan generasi Z. Generasi Z merupakan generasi termuda yang mulai memasuki dunia kerja secara aktif. Sebagai generasi yang berada pada masa transisi dari lingkungan akademik menuju dunia kerja, generasi Z dihadapkan pada tuntutan untuk beradaptasi secara cepat, mandiri, dan fleksibel terhadap dinamika pekerjaan.

Dalam beberapa tahun terakhir, generasi Z menjadi sorotan dalam dunia kerja karena karakteristik dan sikap kerjanya yang dinilai berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa generasi Z cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap pekerjaan yang dijalannya. Penelitian

Randstad (2022) menunjukkan bahwa sekitar 40% responden generasi Z lebih memilih menunda bekerja dibandingkan harus bekerja di tempat yang tidak sesuai dengan preferensi mereka. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Randstad (2023) yang menyatakan bahwa 61% responden berusia 18–24 tahun tidak segan untuk meninggalkan pekerjaan apabila merasa tidak cocok. Fenomena ini menunjukkan bahwa bagi generasi Z, pekerjaan tidak semata-mata dipandang sebagai kewajiban, tetapi berkaitan erat dengan kepuasan dan kebahagiaan hidup.

Perbedaan cara pandang tersebut sering kali memunculkan stereotip negatif terhadap generasi Z, seperti dianggap kurang tangguh, kurang disiplin, serta terlalu mengutamakan kenyamanan pribadi. Namun, di sisi lain, generasi Z juga dikenal sebagai generasi yang inovatif, kreatif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Kedekatan dengan teknologi serta keberanian dalam menyampaikan pendapat menjadikan generasi Z memiliki potensi besar dalam dunia kerja (Rayya et al., 2023). Perbedaan karakteristik inilah yang menunjukkan bahwa generasi Z tidak dapat dipahami secara tunggal, melainkan memiliki keragaman cara pandang terhadap pekerjaan.

Cara pandang individu terhadap pekerjaan dikenal sebagai makna kerja. Bekerja tidak hanya bertujuan untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan psikologis, rasa aman, kepuasan, serta aktualisasi diri. Makna kerja merujuk pada bagaimana individu memahami, menilai, dan memberikan arti terhadap pekerjaan yang dijalannya (Gaggiotti, 2006). Pekerjaan yang dimaknai secara positif akan mendorong munculnya komitmen, tanggung jawab, serta keterikatan terhadap organisasi (Siti Anshori, 2013).

Bellah et al. (1985) mengemukakan bahwa makna kerja terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *job*, *career*, dan *calling*. Dimensi *job* memandang pekerjaan sebagai sarana memperoleh penghasilan. Dimensi *career* melihat pekerjaan sebagai proses pengembangan diri dan jenjang profesional. Sementara itu, dimensi *calling* memaknai pekerjaan sebagai panggilan hati yang memberikan kepuasan intrinsik. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa generasi Z memiliki kecenderungan yang beragam dalam memaknai pekerjaan, mulai dari orientasi finansial, pengembangan karier, hingga pencarian makna dan kesesuaian dengan minat atau passion (Dwidienawati & Gandasari, 2018; Putra, 2016; Gaidhani et al., 2019).

Penelitian ini dilakukan di PLN Icon Plus SBU Regional Sumatera Bagian Utara (Sumbagut), salah satu subholding PT PLN yang bergerak di bidang penyediaan jaringan, layanan, dan solusi teknologi informasi. Dari total 232 karyawan aktif, sebanyak 50 orang merupakan karyawan generasi Z. Keberadaan generasi Z sebagai kelompok usia termuda di organisasi ini menjadikannya konteks yang relevan untuk mengkaji bagaimana generasi Z memaknai pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan variasi perilaku kerja pada karyawan generasi Z di PLN Icon Plus SBU Sumbagut. Sebagian karyawan menunjukkan antusiasme dalam bekerja, termasuk kesediaan untuk lembur dengan suasana kerja yang tetap positif, seperti menikmati musik dan berinteraksi santai dengan rekan kerja. Selain itu, terdapat karyawan yang proaktif dalam mengembangkan keterampilan dengan bersedia menjalankan tugas di luar jobdesk formal, seperti terlibat dalam kegiatan peliputan, pembuatan materi visual, serta berpartisipasi sebagai *Rangers* dalam menjaga budaya perusahaan. Fenomena ini

menunjukkan adanya keterlibatan dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.

Namun, di sisi lain, peneliti juga menemukan karyawan generasi Z yang memilih untuk pulang tepat waktu meskipun rekan kerja atau atasan masih melanjutkan pekerjaan, serta enggan menyelesaikan tugas di luar jam kerja. Perbedaan perilaku ini mencerminkan adanya variasi cara pandang dalam memaknai pekerjaan, baik sebagai kewajiban yang dibatasi waktu, sebagai sarana pengembangan diri, maupun sebagai aktivitas yang memberikan kepuasan personal.

Variasi makna kerja tersebut diperkuat melalui wawancara dengan atasan langsung karyawan generasi Z, yang menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang loyal dan bersedia membantu rekan kerja, namun juga terdapat karyawan yang secara tegas membatasi keterlibatan kerja di luar jam operasional. Perbedaan ini menunjukkan bahwa generasi Z di PLN Icon Plus SBU Sumbagut tidak memiliki makna kerja yang homogen.

Makna kerja yang dimiliki karyawan memiliki implikasi penting terhadap keterikatan dan keberlanjutan organisasi. Penelitian Roselawati dan Mulyana (2022) menunjukkan adanya hubungan positif antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja. Wingerden dan Stoep (2018) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja yang bermakna berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta menurunkan intensi keluar dari organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai bagaimana generasi Z memaknai pekerjaannya menjadi penting bagi organisasi.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kecenderungan generasi Z dalam memaknai pekerjaannya ditinjau dari dimensi *job*, *career*, dan *calling* pada karyawan generasi Z di PLN Icon Plus SBU Regional Sumbagut.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana gambaran makna kerja pada Generasi Z di PLN Icon Plus SBU Sumbagut?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran makna kerja pada Generasi Z di PLN Icon Plus SBU Sumbagut.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian “Gambaran Makna Kerja pada Generasi Z di PLN Icon Plus” ini diharapkan memberikan manfaat baik secara praktis dan teoritis.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menambah sumbangan ilmu pada Psikologi Industri Organisasi, memberikan informasi serta gambaran mengenai makna kerja pada Generasi Z.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat untuk Generasi Z

Penelitian ini memberikan wawasan bagi Generasi Z untuk memahami apa yang dianggap penting dalam dunia kerja. Dengan mengetahui makna kerja yang

sesuai dengan nilai dan prioritas hidup, Generasi Z dapat lebih bijaksana dalam memilih karir yang sesuai dengan tujuan pribadi dan profesional. Hal ini membantu dalam membuat keputusan yang lebih baik mengenai pekerjaan yang dipilih, sehingga menciptakan kepuasan dalam menjalani karir.

Manfaat untuk perusahaan (PLN Icon Plus SBU Sumbagut)

- b. Bagi perusahaan, penelitian ini memberikan informasi berharga untuk merancang strategi rekrutmen yang lebih efektif. Dengan memahami faktor-faktor yang penting bagi Generasi Z. Hal ini dapat meningkatkan daya tarik perusahaan bagi talenta muda yang berpotensi besar.
- c. Manfaat untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan untuk mengembangkan teori-teori sosiologi kerja yang lebih relevan dengan karakteristik dan preferensi Generasi Z. Peneliti bisa menggali lebih dalam mengenai bagaimana faktor-faktor seperti teknologi atau budaya perusahaan mempengaruhi makna kerja bagi generasi ini. Penelitian lebih lanjut juga dapat memperkaya literatur tentang dinamika generasi dalam dunia kerja yang terus berkembang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Makna Kerja

2.1.1 Definisi Makna Kerja

Individu berfokus untuk melihat makna dalam hidupnya, bukan untuk mendapat kesenangan atau menghindari rasa sakit. Beberapa cara yang dapat dilakukan dalam mencapai makna hidup, yaitu dengan mengandalkan kreatifitas untuk membuat hal-hal baru, bertemu dengan orang lain karena makna tidak selalu berkenaan dengan pekerjaan namun juga dengan cinta dan yang ketiga adalah penerimaan atas segala yang dimiliki saat ini (Frankl et al., 2006). Makna hidup seseorang akan muncul berdasarkan keyakinan lingkungan di sekitarnya dapat dipahami dan diprediksi, yang memberikan kontrol terhadap situasi kehidupan. Saat individu merasakan bahwa hidupnya berjalan dalam pola yang beraturan dan dapat diprediksi akan memberikan rasa aman dan kepastian. Penelitian juga menunjukkan bahwa ketika seseorang terpapar dengan rangsangan atau pengalaman yang teratur dan kejelasan pada pola akan membantu membuat hidup merasa lebih bermakna karena ada keteraturan dan tujuan yang dapat diikuti dan dipahami (Park & Baumeister, 2017).

Makna kerja adalah pemahaman karyawan tentang apa yang mereka lakukan di tempat kerja serta signifikansi dari apa yang mereka lakukan. Individu sering kali melupakan peran orang lain dalam pekerjaan untuk fokus pada penentuan hubungan yang sesuai antara diri mereka dan pekerjaan yang dilakukan (Wrzesniewski et al., 2003). Makna kerja merupakan kumpulan dari nilai, sikap dan harapan yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya (Gaggiotti, 2006). Makna dalam

bekerja akan memberikan identitas dan alasan untuk berfungsi sebagai manusia karena bekerja merupakan salah satu cara mengekspresikan makna dan tujuan hidup (Chalofsky, 2010). Hubungan antara "makna" dan "pekerjaan" dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang berbeda. Hubungan ini mencakup beberapa aspek, seperti bagaimana pekerjaan berfungsi dalam masyarakat (misalnya, kontribusi pekerjaan terhadap kesejahteraan sosial atau ekonomi) dan pengalaman pribadi seseorang dalam dunia kerja (perasaan, kepuasan, atau tujuan yang dirasakan melalui pekerjaan) (Schnell et al., 2013).

Para ahli tertarik pada persepsi makna dan keberartian dalam pekerjaan. Sejalan dengan itu, makna kerja telah terbukti mempengaruhi beberapa temuan penting dalam sebuah studi organisasi, yaitu motivasi dalam bekerja, absensi, perilaku dalam bekerja, keterikatan, kepuasan kerja, pemberdayaan, stress, identifikasi organisasi, perkembangan karir, kinerja individu, dan pemenuhan pribadi (Rosso et al., 2010).

Berdasarkan pemaparan definisi makna kerja dari beberapa ahli makna kerja merupakan individu yang dapat memahami seberapa penting dan berharga pekerjaan yang dimiliki seseorang sehingga timbul rasa tanggung jawab.

2.1.2 Dimensi Makna Kerja

Dalam memaknai pekerjaan akan berbeda-beda pada setiap individu. Terdapat 3 perbedaan pada setiap individu dalam melakukan pekerjaan (Bellah et al., 1985) yaitu:

1. *Job* (pekerjaan).

Seseorang bekerja untuk menghasilkan uang dan memenuhi kebutuhan hidup.

Job mendukung jati diri yang didefinisikan oleh keberhasilan ekonomi yang menjadi ukuran keberhasilan finansial seseorang, rasa aman atau stabilitas seperti kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar dan segala sesuatu yang dapat dibeli dengan uang.

2. *Career* (karir).

Didefinisikan sebagai seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan berorientasi pada keberhasilan menghasilkan pencapaian dan keberhasilan dalam sebuah pekerjaan. *Career* membentuk jati diri seseorang dengan bagaimana seseorang memandang dirinya dan bagaimana orang lain memandangnya, yang berarti bahwa pekerjaan tidak hanya soal penghasilan, tetapi juga mencakup status sosial dan pengakuan dari masyarakat (prestise). Dalam hal ini, pekerjaan juga menjadi sumber harga diri karena apa yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaannya akan memberikan kebanggaan, kepuasan dan penghargaan pada diri sendiri.

3. *Calling* (panggilan).

Konsep panggilan ini berarti pekerjaan lebih dari sekedar untuk mencari nafkah, mencerminkan tujuan hidup yang lebih besar dan bermakna seperti pekerjaan sebagai cita-cita yaitu pekerjaan mencerminkan nilai-nilai dan karakter seseorang; makna dalam pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan tidak diukur hanya penghasilan atau keuntungan finansial tetapi juga dari makna dan nilai yang ada dalam aktivitas pekerjaan itu sendiri; komunitas praktik yang disiplin yaitu pekerjaan menjadi media dalam menghubungkan

seseorang dengan komunitas yang berbagi praktik dan nilai yang sama. Melalui kerja, seseorang menjadi bagian dari sesuatu yang lebih besar seperti budaya kerja, etika dan tujuan kolektif. Singkatnya, pekerjaan sebagai panggilan bukan hanya tentang apa yang seseorang lakukan dalam hidup, tetapi tentang bagaimana pekerjaan itu membawa makna, koneksi, dan kontribusi terhadap kehidupan orang lain dan komunitas secara keseluruhan.

Menurut (Rosso et al., 2010) terdapat tujuh dimensi makna kerja yaitu:

1. Keaslian (*Authenticity*).

Keaslian dapat diartikan sebagai perasaan adanya keselarasan atau kecocokan antara tindakan dan pandangannya terhadap “dirinya yang sejati”. Keaslian sering digambarkan sebagai motif dasar yang mendasari diri seseorang, yang membantu individu mempertahankan rasa makna dan keteraturan dalam hidup mereka.

2. Efikasi diri (*self-efficacy*).

Salah satu cara efikasi diri digunakan sebagai mekanisme makna adalah berkaitan dengan perasaan kendali pribadi atau otonomi dalam bidang kerja aktivitas atau lingkungannya sendiri (yaitu, sebagai “penentuan nasib sendiri”). Makna kerja muncul saat individu merasa mampu dalam melakukan tugas dan mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

3. Harga diri (*Self-Esteem*).

Mekanisme ketiga yang diidentifikasi dalam pengertian makna adalah harga diri, atau penilaian atau evaluasi individu terhadap harga dirinya. Pekerjaan dapat meningkatkan rasa harga diri karyawan saat mereka diberi apresiasi dan diakui atas kontribusinya.

4. Tujuan (*purpose*)

Karyawan akan merasakan pekerjaan yang bermakna saat pekerjaan mereka memiliki tujuan. Sebagai contoh, seorang individu yang melakukan pekerjaan yang dianggap penting untuk masyarakat atau komunitasnya kemungkinan akan melihat pekerjaan tersebut sebagai signifikan dan melayani tujuan yang lebih besar, sehingga lebih bermakna.

5. Rasa memiliki (*belongingness*).

Makna kerja akan muncul apabila seseorang merasa bagian dari sebuah kelompok tempat mereka bekerja. Ketika individu merasa diterima, dihargai dan memiliki hubungan yang kuat dengan rekan kerja akan menimbulkan makna dalam pekerjaan.

6. Transendensi (*transcendence*).

Transendensi mengacu pada upaya menghubungkan diri atau melampaui ego menuju sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri atau di luar dunia material. Misalnya, jika seseorang merasa pekerjaannya berdampak positif pada masyarakat atau dunia, ia akan merasa menjadi bagian dari sistem yang lebih besar yang hanya bisa ada karena usaha bersama banyak orang. Begitu juga, bagi mereka yang memiliki pandangan spiritual, pekerjaan mereka bisa terasa bermakna jika mereka mengaitkannya dengan kekuatan yang lebih tinggi, memberi mereka rasa kontribusi pada sesuatu yang lebih besar dari diri mereka.

7. Pemahaman budaya dan antarpribadi (*Cultural and interpersonal sensemaking*).

Mekanisme ketujuh berfokus pada bagaimana budaya dan hubungan antarpribadi mempengaruhi pembentukan makna kerja. Mekanisme ini berbeda dengan yang lain karena lebih menekankan pada bagaimana makna itu dibentuk, bukan hanya bagaimana pekerjaan menjadi bermakna.

Berdasarkan pemaparan diatas, makna kerja pada setiap individu berbeda-beda tergantung pada bagaimana pekerjaan memberikan pengalaman dan pandangan terhadap pribadi masing-masing. Makna kerja dapat dikategorikan dalam tiga perspektif yaitu *job*, *career* dan *calling*. *Job* berorientasi pada gaji dan ekonomi dimana seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup. *Job* sering juga dikaitkan dengan aspek efikasi diri dan harga diri karena pekerjaan dengan pendapatan yang tinggi membutuhkan rasa kompetensi dan pengakuan. Kemudian *career* memberikan kesempatan bagi individu untuk berkembang dan mencerminkan autentisitas dan tujuan hidup. Sementara *calling* mencerminkan bahwa pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan pribadi namun juga sebagai ekspresi diri dan peran terhadap masyarakat yang sejalan dengan transendensi dan rasa memiliki.

2.1.3 Gambaran Makna Kerja

Makna kerja merupakan kumpulan dari konsep, nilai dan keyakinan seseorang terhadap pemahaman mengenai pekerjaan yang telah dilakukannya dan seberapa penting kerja dalam kehidupannya. Menurut MOW International Research Team (1987) makna kerja merupakan lebih dari sekedar pekerjaan itu sendiri. Makna kerja melibatkan kepercayaan, pemahaman dan nilai-nilai yang dimiliki individu atau kelompok kerja. Hal ini bukan hanya sekedar pekerjaan yang sedang

atau saat ini dilakukan melainkan bagaimana pekerjaan tersebut dipandang dalam konteks kehidupan individu atau kelompok secara keseluruhan sebagai aktivitas utama yang paling sering dilakukan dalam kehidupan individu maupun kelompok. Individu yang memiliki makna kerja akan merasa lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai pribadi dan adanya rasa pencapaian serta membuat individu merasa pekerjaan tersebut akan berkontribusi besar terhadap kehidupan dan diri mereka (Wrzesniewski et al., 2003).

Tanudjaja (2013) menjelaskan bahwa makna kerja merupakan faktor internal yang ada dalam diri seseorang, yang memungkinkan mereka untuk mengendalikan reaksi terhadap berbagai pengaruh eksternal dan berperan dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Ketika karyawan merasakan bahwa pekerjaan mereka memiliki arti, memberi kontribusi positif bagi organisasi, dihargai, serta memiliki tujuan hidup yang lebih luas, hal ini akan mendorong mereka untuk berkomitmen dan memberikan usaha terbaik dalam pekerjaan mereka.

Makna kerja pada karyawan perlu dipahami karena dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam kehidupan profesional dalam bekerja. Makna kerja bukan hanya sekedar bagaimana karyawan melihat pekerjaan mereka sehari-hari namun berkaitan dengan perasaan, pencapaian dan motivasi yang dirasakan oleh karyawan. Makna kerja dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk merasa terhubung dengan pekerjaan mereka meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta menciptakan keterikatan yang lebih kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Wrzesniewski et al. (2003) bahwa individu yang merasa pekerjaan mereka bermakna akan lebih merasa terlibat dan puas

karena merasa pekerjaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai pribadi. Makna kerja memiliki peran dalam meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Widyastuti & Nugroho (2017) menemukan bahwa kerja memiliki korelasi signifikan dan memberikan kontribusi efektif sebesar 36,2% terhadap komitmen organisasi.

Meyer & Herscovitch (2001) mengembangkan model komitmen organisasi yang juga mencakup aspek makna kerja. Dalam penelitian tersebut, menekankan bahwa makna yang dirasakan dalam pekerjaan sangat berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi. Karyawan yang merasa pekerjaannya memiliki makna dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka, lebih cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat dan berkelanjutan terhadap organisasi. Makna yang mereka rasakan dari pekerjaan dapat memperkuat keinginan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi lebih besar pada organisasi.

simpulan

Dari pemaparan di atas dapat dilihat bahwa makna kerja memiliki peran yang penting dalam kehidupan kerja seorang karyawan karena dapat mempengaruhi keterlibatan, kepuasan, dan komitmen terhadap perusahaan. Ketika karyawan menganggap sebuah pekerjaan bermakna maka akan menimbulkan motivasi, memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik, serta memiliki ikatan yang baik dengan organisasi sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap pekerjaan. Dengan demikian, makna kerja memberikan dampak pada individu dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

2.2 Generasi

2.2.1 Definisi Generasi

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan generasi sebagai sekumpulan orang-orang yang hidup dalam waktu yang kira-kira sama atau masa orang-orang dalam satu angkatan hidup. Menurut Mannheim (1952) menyatakan bahwa generasi merupakan sebuah kelompok yang terdiri dari individu-individu yang memiliki masa, rentang usia dan pengalaman dalam periode atau kurun waktu yang sama. Mannheim (1952) juga menyatakan bahwa kesadaran sosial, sudut pandang, dan kematangan berpikir pada generasi muda akan berkembang seiring dengan kondisi waktu dan tempat. Mannheim dalam penelitiannya tentang perbedaan generasi menyatakan bahwa generasi adalah suatu konstruksi sosial, di mana anggotanya memiliki usia dan pengalaman yang sama. Setiap generasi memiliki ciri dan kebiasaan unik sesuai dengan waktu atau era mereka. Kemudian definisi dari Mannheim dikembangkan oleh Ryder (1965) yang mengatakan bahwa generasi merupakan sekumpulan orang yang mengalami peristiwa dan pengalaman yang sama dalam kurun waktu yang sama pula.

Dalam beberapa tahun terakhir definisi generasi telah berkembang, salah satunya adalah definisi generasi yang dikembangkan oleh Kupperschmidt dalam Putra (2016) yang mengatakan bahwa kelompok usia, kesamaan tahun kelahiran, dan peristiwa-peristiwa dalam kehidupan individu akan mempengaruhi tahap perkembangan individu secara signifikan. Selanjutnya Howe & Strauss (2000) menyatakan bahwa generasi merupakan kelompok orang yang lahir dalam periode dua puluh tahun, yang mencakup satu fase kehidupan mulai dari masa kanak-kanak, dewasa muda, usia pertengahan, hingga usia tua.

Berdasarkan pengertian generasi menurut beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa generasi merupakan sekelompok orang yang lahir, tumbuh dan berkembang pada periode waktu yang sama sehingga merasakan peristiwa yang sama pula dan menghasilkan ciri khas pada sikap dan karakteristik yang berbeda pada tiap-tiap generasi.

2.2.2 Pengelompokkan Generasi

Menurut Kupperschmidt (2000) dalam Putra (2016) pengelompokkan generasi terdiri dari generasi X yang lahir antara tahun 1955-1980, generasi Y lahir antara tahun 1981-1994 dan Generasi Z lahir pada tahun 1995-2010. Perbedaan tahun kelahiran antar generasi, membuat ciri khas pada masing-masing generasi, yaitu:

1. Generasi X (Tahun 1955-1980)

Generasi ini tumbuh dengan berbagai tantangan seperti *challenger disaster*, perceraian, perkembangan teknologi komputer pribadi (PC) serta peran gender dalam keluarga (Cates, 2014). Kemudian generasi X tumbuh menjadi individu yang memiliki sikap dan perilaku dewasa di usia yang masih muda serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar pada usia remaja (Cates, 2014). Oleh sebab itu generasi X lebih dikenal sebagai individu yang lebih pragmatis, sinis, individualis, dan bertoleransi pada berbagai gaya hidup dan perbedaan kultur.

Kemudian, sebagian besar dari generasi X tumbuh menjadi individu memiliki sikap yang dewasa meski diusia yang masih muda serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar meski masih berada di usia remaja (Cates (2014). Hal ini terjadi karena tumbuh dengan pola pikir yang kritis terhadap kekuasaan atau otoritas yang

dimiliki orangtua mereka yaitu generasi *baby boomers* yang membuat mereka lebih sering terlibat dalam keputusan, tanggung jawab dan kontrol atas apa yang terjadi dalam hidup mereka (Roebuck et al., 2013).

2. Generasi Y (1980–1995)

Tahun 1980 merupakan permulaan dari tahun kelahiran generasi Y (Idrus et al., 2014). Generasi ini merupakan anak dari generasi *baby boomers* yang cenderung komunikatif dan pola asuh dengan pendekatan partisipatif (Dimitriou, 2015). Generasi Y memiliki toleransi terhadap keberagaman manusia yang lebih tinggi dari pada generasi lainnya karena generasi X tumbuh dengan perkembangan teknologi sehingga memungkinkan mereka untuk memiliki pergaulan yang luas dan beragam dari seluruh dunia (Roebuck et al., 2013).

Hidup pada zaman perkembangan teknologi maju dan pola asuh orang tua yang partisipatif membuat generasi ini memiliki harapan yang tinggi, membuat generasi ini memiliki harapan yang tinggi, menuntut jawaban yang cepat, lebih senang berbagi informasi, memiliki pemikiran yang terbuka, beragam keterampilan, dan mampu mengerjakan pekerjaan yang banyak dalam satu waktu (Idrus et al., 2014)

3. Generasi Z (1995–2010)

Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh pada tahun 2000 an dan tumbuh akrab dengan teknologi dan internet. Menurut Grail Research (2011), generasi Z merupakan generasi yang benar-benar terlahir akrab dengan teknologi digital sehingga dapat disebut sebagai *digital native*. Andrea et al., (2016)

menjelaskan bahwa pertumbuhan generasi Z di tengah era digitalisasi membuat mereka memiliki sifat yang cepat dalam mengakses informasi, berkembang menjadi individu yang cerdas dan mahir dalam teknologi serta kreatif. Oleh karena itu generasi Z cenderung menyukai gaya komunikasi secara digital dibandingkan komunikasi secara konvensional (Ramadhan & Simanjuntak, 2018).

Berdasarkan pemaparan ciri khas dan karakter pada masing-masing generasi diatas, dapat disimpulkan bahwa generasi X merupakan generasi yang mandiri dan memiliki pola pikir yang kritis, generasi Y merupakan generasi yang fleksibel dan dapat bekerja dengan multitugas dan yang terakhir generasi Z yang kreatif dan cepat dalam mencari informasi.

2.2.3 Karakteristik Generasi Z

Beberapa karakteristik generasi Z yang berbeda dengan generasi sebelumnya menurut Bhakti & Safitri (2017) antara lain:

1. Ambisius

Generasi Z cenderung memiliki pola pikir yang optimis dan penuh semangat dalam mengejar impian dan yakin terhadap potensi diri dalam meraih cita-cita.

2. Praktis dan Instan

Generasi Z lebih menyukai solusi yang praktis dan cepat, mereka tidak suka membuang-buang waktu dalam sebuah masalah. Generasi Z akan mencari jalan keluar yang mudah dan tidak bertele-tele. Hal ini disebabkan karena generasi Z lahir pada masa yang serba instan.

3. Mandiri dan memiliki kepercayaan yang tinggi

Kebebasan dalam menyampaikan gagasan, kebebasan berkarya, dan kebebasan berekspresi merupakan hal yang sangat disukai oleh generasi Z. Lahir di dunia yang modern juga membuat generasi Z tidak menyukai hal yang bersifat menghafal dan sebaliknya lebih menyukai pelajaran yang bersifat eksplorasi.

4. Tertarik pada hal yang detail

Generasi Z merupakan generasi yang berpikir kritis dan detail dalam mencermati kasus. Hal ini disebabkan oleh kemudahan mengakses informasi dari berbagai sumber semudah mengklik tombol search engine.

5. Digital dan berteknologi

Lahir dan berkembang di masa perkembangan teknologi membuat generasi Z sangat mahir dalam menggunakan berbagai macam gawai dan memanfaatkannya dalam kehidupannya sehari-hari hal ini dapat dilihat dari kecenderungan mereka dalam memilih berkomunikasi menggunakan dunia maya atau media sosial daripada berkomunikasi tatap muka secara langsung.

Menurut Stillman & Stillman (2018) menemukan ada 7 sifat dan karakter yang lekat pada generasi Z yaitu:

1. *Figital (physical dan digital)*

Figital yaitu jarak antara dunia fisik dengan digital yang semakin menipis sehingga dunia virtual terasa seperti bagian dari dunia nyata. Perkembangan teknologi yang cepat dan terjadi pada masa generasi Z tumbuh membuat

generasi Z tidak memperdulikan bahwa dunia digital dapat mengurangi interaksi fisik dengan orang lain di sekitar.

2. Hiper-kustomisasi

Maksudnya, generasi Z tidak ingin diberikan label atau dikenal atas suatu hal pada diri mereka. Generasi Z ingin menunjukkan keunikan dan kelebihan mereka bukan dari segi budaya seperti rasa ataupun agama. Generasi Z ingin dikenal dengan identitas sebanyak mungkin di masyarakat. Generasi Z juga tidak suka dikategorikan kedalam beberapa kelompok dan hal ini membuat generasi Z terkesan susah diatur dan sejak remaja generasi Z berkeinginan untuk menentukan cita-cita dan tujuan hidup mereka.

3. Realistis

Pengaruh orangtua (generasi X) yang membuat mereka hidup dengan pandangan yang suram dan sering kali tidak sejalan dengan mimpi yang mereka cita-citakan membuat generasi Z memiliki pola pikir yang realistis dan tidak berekspektasi tinggi. Hal ini mendorong generasi Z untuk lebih menyukai cara belajar dengan praktik nyata dibandingkan teoritis. Sesuai dengan karakter yang telah disebutkan sebelumnya, generasi Z cenderung terbuka untuk menyesuaikan diri demi menciptakan jalan bagi pemenuhan kebutuhan mereka di masa depan sehingga tindakan yang diambil generasi Z terlihat lebih riil atau nyata.

4. *Fear of Missing Out* (FOMO)

Sebagai generasi yang sangat lekat dengan teknologi digital, membuat generasi Z sering mengumpulkan informasi-informasi dan fenomena dari

internet. Generasi Z sering merasa takut tertinggal atas informasi atau fenomena dan menjadikan mereka pribadi yang selalu *update* dalam segala hal.

5. *Weconomist* (*We* dan *Economist*)

Generasi Z adalah salah satu generasi yang akrab dengan konsep kolaborasi, khususnya dalam bidang ekonomi. Konsep ini sering disebut sebagai Ekonomi Berbagi atau *Weconomist*. Mereka memiliki dampak besar terhadap pasar industri digital, seperti Gojek, Grab, dan Disney+ Hotstar. Generasi Z cenderung lebih terbuka dan fleksibel. Tanpa adanya hubungan yang mengikat, mereka dapat bekerja sama dengan siapa saja selama ada kesepakatan yang jelas.

6. *Do It Yourself* (D.I.Y.)

Generasi Z merupakan generasi digital yang mandiri. Mandiri yang dimaksud adalah generasi Z tidak perlu dibantu saat ingin mempelajari hal baru. Bermodalkan informasi di internet generasi Z dapat menyelesaikan semua hal. Namun, dengan sikap mandiri yang dimiliki generasi Z membuat mereka dianggap tidak mampu untuk bekerja sama dalam tim dan hal inilah yang melatar belakangi alasan kebanyakan generasi Z ingin menjadi seorang wirausaha.

7. Terpacu

Meskipun generasi Z memiliki sikap realistis dan tidak bermimpi besar, tetapi generasi Z membawa perubahan positif terhadap lingkungan dengan

teknologi yang mereka kuasai saat ini. Generasi Z ingin rela untuk berbuat lebih besar demi mendatangkan manfaat bagi orang disekitar. Dengan dorongan semangat tersebut, generasi Z mampu menciptakan dan memperkenalkan personal branding mereka kepada dunia sebagai persiapan untuk langkah-langkah besar yang akan mereka ambil di masa depan.

Berdasarkan pemaparan diatas, generasi Z merupakan individu yang ambisius, praktis, mandiri, dan terhubung lekat dengan teknologi. Generasi Z memiliki pola pikir yang kritis, mencari solusi yang cepat, dan lebih menyukai pembelajaran langsung daripada menggunakan teori. Karakter generasi Z juga dipengaruhi oleh teknologi digital dimana batasan antara dunia virtual dan fisik menjadi semakin tipis atau disebut sebagai *figital*. Selain itu, Generasi Z cenderung realistis, kolaboratif dalam ekonomi digital dan mandiri dalam belajar dan terdorong untuk memberikan dampak yang positif. Namun, sikap FOMO juga sering terjadi pada generasi Z karena keterikatan mereka pada teknologi.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PLN Icon Plus Strategic Business Unit Sumatera Bagian Utara yang akan dilaksanakan selama tiga bulan, dimulai dari November hingga Januari 2025.

3.2 Bahan dan Alat

3.2.1 Bahan Penelitian

Dalam penelitian ini, bahan dan alat yang digunakan meliputi kuesioner yang diukur dengan skala likert dan disusun dalam bentuk tautan *Google Form*, laptop untuk mengolah data dan menyusun laporan, serta perangkat lunak IBM SPSS dan Microsoft Excel untuk menguji item skala dan mengolah data yang terkumpul.

3.2.2 Alat Penelitian

1. Dalam analisis data kuantitatif. Peneliti memerlukan perangkat lunak statistik SPSS dan microsoft excel untuk menganalisis data.
2. Perangkat keras yang digunakan peneliti dalam penelitian ini berupa laptop, kertas, pena, dan printer.

3.3 Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini digunakan metode riset kombinasi (*mixed methodes research*) yaitu penelitian dengan konsep menggabungkan dua metode penelitian yaitu kuantitatif dan kualitatif dalam satu penelitian untuk menggambarkan hasil penelitian lebih jelas dan lengkap. Menurut Cresswell (2007) penelitian kombinasi

merupakan sebuah pendekatan dalam riset sosial yang menggabungkan data kuantitatif dan data kualitatif kemudian mengintegrasikan keduanya dan membuat interpretasi baru dari kombinasi kedua data tersebut untuk memahami masalah dalam sebuah penelitian.

Dalam penelitian kombinasi (*mixed methods*) terdapat beberapa tipe yang dapat diterapkan seperti *embedded*, *explanatory*, *exploratory*, dan *triangulation* (Cresswell, 2007). Cresswell juga membagi penelitian kombinasi menjadi dua model utama yaitu *sequential* (urutan) dan *concurrent* (campuran). Model *sequential* terbagi menjadi dua jenis yaitu *sequential explanatory* yang dimulai dengan pengumpulan data kuantitatif kemudian dilanjutkan dengan data kualitatif untuk memberikan penjelasan lebih lanjut. Yang kedua yaitu *sequential exploratory* yang diawali dengan pengumpulan data kualitatif untuk mengeksplorasi fenomena kemudian diikuti dengan data kuantitatif untuk menguji dan memperluas temuan yang didapat.

Model *concurrent* juga terbagi menjadi dua tipe yaitu *concurrent triangulation* yang mengumpulkan data kuantitatif dan kualitatif secara berimbang untuk membandingkan dan mengonfirmasi temuan dari kedua pendekatan tersebut. Yang kedua adalah *concurrent embedded* dimana satu pendekatan (kuantitatif atau kualitatif) digunakan sebagai metode utama sementara yang lainnya berfungsi sebagai metode pendukung untuk memperkuat temuan yang ada.

Berdasarkan tipe-tipe penelitian kombinasi (*mixed methode*) peneliti memilih menggunakan tipe penelitian *sequential explanatory* dimana akan dilakukan penelitian secara kuantitatif pada fase pertama penelitian yang kemudian diikuti

dengan pengumpulan dan analisis data kualitatif pada fase kedua. Secara singkat tipe penelitian *sequential explanatory* berfokus pada menjelaskan data kuantitatif dengan data kualitatif.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini akan membahas dan mengukur satu variabel tunggal, yaitu "Gambaran Makna Kerja Pada Generasi Z di PLN ICON PLUS SBU SUMBAGUT", dengan metode pengumpulan data menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Variabel tunggal yang dimaksud adalah "Makna Kerja".

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2017) variabel dapat dipahami sebagai suatu simbol yang nilai-nilainya dapat berubah atau bervariasi. Nilai tersebut dapat berbeda antara satu subjek dengan subjek lainnya, atau antara satu kasus dengan kasus lainnya. Variabel ini dapat diukur dalam bentuk angka yang menggambarkan perbedaan atau perubahan yang terjadi di antara elemen-elemen yang diteliti.

Definisi operasional makna kerja dalam penelitian ini mengacu pada cara seseorang melihat dan merasakan pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan. Makna kerja berhubungan dengan bagaimana pekerjaan tersebut sesuai dengan nilai-nilai pribadi, tujuan hidup, serta dampak positif yang dirasakan terhadap diri sendiri dan orang lain. Secara sederhana, makna kerja diukur berdasarkan perasaan puas dan bangga yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya, serta sejauh mana pekerjaan itu memberi kesempatan untuk berkembang. Dalam penelitian ini, makna kerja akan diukur melalui kuesioner yang menilai perasaan dan pemikiran

karyawan mengenai seberapa bermakna pekerjaan mereka dalam kehidupan mereka.

3.6 Subjek Penelitian

Salah satu tahap penting yang harus dilakukan oleh peneliti sebelum proses pengumpulan data dimulai adalah menentukan subjek penelitian. Subjek penelitian merujuk pada individu atau kelompok yang terlibat langsung dalam penelitian dan menjadi sumber data yang akan dikumpulkan. Dalam konteks penelitian pendidikan, tujuan umumnya adalah untuk mempelajari fenomena atau variabel yang berkaitan dengan kelompok besar individu dengan cara mempelajarinya melalui sampel atau kelompok yang lebih kecil.

Menurut Azwar (2017), subjek dapat didefinisikan sebagai sumber utama data dalam penelitian, yang merupakan entitas atau pihak yang memiliki informasi yang relevan dan berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Dengan kata lain, subjek penelitian adalah entitas yang memberikan informasi yang akan dianalisis untuk menarik kesimpulan yang mendalam dan representatif terkait dengan fokus penelitian. Subjek ini menjadi dasar dalam memperoleh data yang nantinya digunakan untuk membuat inferensi dan generalisasi yang lebih luas berdasarkan hasil yang ditemukan selama penelitian.

3.6.1 Populasi

Populasi merujuk pada kumpulan data yang memiliki karakteristik serupa dan menjadi objek yang akan dianalisis untuk menarik kesimpulan. Dalam statistika inferensi, dua konsep utama yang digunakan adalah populasi, yang mencakup seluruh data baik yang ada maupun yang bersifat teoretis, dan sampel, yang

merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk membuat generalisasi atau menggambarkan karakteristik populasi tersebut. Menurut (Azwar, 2017), populasi dapat didefinisikan sebagai seluruh elemen atau individu yang memiliki ciri-ciri tertentu yang relevan dengan topik penelitian dan dapat dijadikan sumber informasi. Populasi ini mencakup semua unit analisis yang memiliki hubungan langsung dengan variabel yang sedang diteliti. Adapun dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Generasi Z pada PLN Icon Plus SBU Sumbagut yang berjumlah 50 orang.

3.6.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut (Azwar, 2017), sampel adalah sejumlah elemen atau individu yang dipilih dari populasi untuk dijadikan objek penelitian. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode tertentu yang memungkinkan hasil penelitian pada sampel dapat digeneralisasi untuk seluruh populasi. Ukuran sampel merujuk pada jumlah sampel yang akan diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan terdiri dari 50 orang karyawan Generasi Z di PLN Icon Plus SBU Sumbagut.

3.6.3 Teknik Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah total sampling, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, bukan hanya sebagian (Sugiyono, 2018). Teknik ini umumnya digunakan ketika populasi relatif kecil atau ketika peneliti menginginkan data yang lengkap dan menyeluruh dari semua anggota populasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, seluruh populasi

yang berjumlah 44 orang karyawan Generasi Z di PLN Icon Plus SBU Sumbagut akan dijadikan sampel.

3.7 Prosedur Kerja

3.7.1 Persiapan Administrasi

Peneliti mengajukan surat izin penelitian kepada PLN Icon Plus SBU Sumbagut sebagai langkah awal dalam proses penelitian. Surat ini berfungsi untuk memperoleh izin resmi agar penelitian dapat dilakukan dengan lancar sesuai prosedur yang berlaku. Selain itu, peneliti juga harus menyusun rencana pelaksanaan penelitian yang mencakup jadwal pengumpulan data dan metode pengambilan data yang akan digunakan. Jadwal pengumpulan data ini memastikan penelitian dilakukan secara sistematis, sementara metode pengambilan data, seperti wawancara atau kuesioner, disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan penelitian.

3.7.2 Instrumen Penelitian

1. Pengumpulan data kuantitatif

Menurut (Azwar, 2017) instrumen penelitian merupakan alat atau perangkat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Alat ini bisa berupa kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti secara terstruktur dan sistematis. Instrumen dalam penelitian ini diterapkan untuk mengkaji makna kerja karyawan Generasi Z di PLN Icon Plus SBU Sumbagut, dengan menggunakan skala pengukuran Likert. Variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator, yang kemudian dijadikan dasar untuk menyusun item-item dalam instrumen, berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam penelitian ini,

digunakan pernyataan positif dan negatif untuk menilai konsistensi jawaban responden.

Skoring ditulis berdasarkan dua jenis jawaban, yaitu Favorable dan Unfavorable. Skor diberikan berdasarkan sejauh mana pernyataan tersebut mencerminkan pandangan atau kondisi yang diukur. Pada skala positif, jika responden menganggap pernyataan tersebut "Sangat sesuai", maka diberi skor 4, yang menunjukkan tingkat kesesuaian yang sangat tinggi. Jika pernyataan dianggap "Sesuai", skor yang diberikan adalah 3, menunjukkan tingkat kesesuaian yang lebih rendah tetapi masih relevan. Untuk pernyataan "Tidak Sesuai", responden memberikan skor 2, dan untuk "Sangat tidak sesuai", diberikan skor 1. Sebaliknya, pada pernyataan negatif, skoring dibalik. Jika pernyataan dianggap "Sangat sesuai" dengan kondisi negatif, maka diberikan skor 1, menandakan ketidaksesuaian yang sangat tinggi. Untuk jawaban "Sesuai" dalam kondisi negatif, diberikan skor 2, dan seterusnya hingga "Sangat tidak sesuai", yang diberikan skor 4, menunjukkan ketidaksesuaian yang sangat rendah.

2. Pengumpulan data kualitatif

Menurut Prof. Dr. A. Muri Yusuf (2016) keberhasilan mengumpulkan data saat penelitian ditentukan oleh kemampuan peneliti menghayati situasi sosial yang dijadikan fokus penelitian. Hal ini dapat dilakukan dengan wawancara kepada subjek penelitian dan pengamatan terhadap situasi sosial yang terjadi. Oleh sebab itu teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode yaitu:

a. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengetahui atau mengamati tingkah laku sikap non verbal. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi partisipan dimana peneliti langsung terlibat dalam aktivitas yang diamati serta berperan sebagai anggota dan kelompok yang sedang diteliti (Creswell & J. David Creswell, 2018). Tujuan observasi dalam penelitian ini adalah untuk melihat gambaran atau mendapatkan data pendukung.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan interaksi antara peneliti dengan partisipan untuk memahami pandangan, pengalaman atau makna yang mereka lihat terhadap suatu fenomena (Creswell & J. David Creswell, 2018). Wawancara dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu secara tatap muka, melalui telepon atau dalam diskusi kelompok. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara semi-terstruktur atau memandu pertanyaan dan memberikan fleksibilitas bagi partisipan dalam menjawab pertanyaan. Tujuan penggunaan teknik wawancara semi-terstruktur adalah untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif dan relevan dengan tujuan penelitian karena peneliti dapat menyesuaikan arah percakapan sesuai dengan konteks dan respon yang diberikan partisipan (Creswell & J. David Creswell, 2018).

3.7.3 Validitas

Validitas alat ukur merujuk pada sejauh mana alat tersebut dapat mengukur konsep atau variabel yang dimaksudkan. Alat ukur dengan validitas tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menggambarkan variabel yang diukur

(Creswell, 2014). Dalam penelitian ini, validitas diuji menggunakan teknik korelasi aitem total yang dikoreksi (corrected aitem-total correlation) dengan memanfaatkan *program IBM SPSS for windows* dengan syarat koefisien $>0,300$, yang berfungsi untuk memastikan bahwa setiap aitem dalam alat ukur relevan dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran keseluruhan.

3.7.4 Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada kemampuan suatu alat ukur untuk menghasilkan data yang konsisten dan stabil. Semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat ukur, semakin konsisten hasil yang diperoleh, dengan nilai reliabilitas yang mendekati angka 1, sementara nilai rendah mendekati angka 0 (Creswell, 2014). Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas alat ukur dilakukan menggunakan *program IBM SPSS for windows* teknik Alpha Cronbach. Menurut Saifuddin (2020) Suatu konstruk dapat dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitasnya melebihi angka 0,600 ($>0,600$).

3.7.5 Analisis Data

1. Analisis data kuantitatif

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif berbasis persentase. Analisis deskriptif persentase merupakan sebuah teknik analisis data yang berbentuk angka dan kemudian diuraikan ke dalam bentuk verbal. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mengorganisir data tanpa melakukan generalisasi atau inferensi lebih lanjut (Creswell, 2014). Pendekatan ini bertujuan untuk menyusun data secara sistematis sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas tentang fenomena yang diteliti.

Dengan menggambarkan distribusi data, akan mempermudah perbandingan antar kategori, mengidentifikasi pola dan tren serta menyederhanakan interpretasi data guna mendukung pengambilan keputusan berbasis informasi. Adapun teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan rumus presentase sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

P = Presentase

F = Frekuensi karyawan

N = Ukuran sampel atau jumlah sampel

100% = Angka tetap untuk presentase

2. Analisis data kualitatif

Pada analisis data kualitatif jenis data yang didapat adalah data lunak berupa kalimat yang diperoleh dari wawancara dan observasi. Creswell (2018) menyatakan bahwa analisis kualitatif dilakukan guna mengeksplorasi penelitian untuk memahami masalah yang dialami seseorang dan sekelompok individu. Pada penelitian ini analisis data kualitatif dilakukan dengan observasi dan wawancara. Menurut Creswell (2018) analisis data kualitatif melibatkan serangkaian langkah-langkah untuk memahami dan menginterpretasikan data yang telah didapatkan. Langkah-langkah tersebut terdiri dari:

1. Pengumpulan data: mengumpulkan data asli dengan menggunakan teknik yang beragam seperti wawancara, observasi dan analisis dokumen.
2. Persiapan data untuk analisis: menyusun data dan merapikan data yang dikumpulkan seperti mengonversi rekaman wawancara menjadi teks atau mendokumentasikan catatan lapangan agar dapat dianalisis lebih lanjut.
3. Pembacaan seluruh data: membaca seluruh data untuk mendapatkan pemahaman umum.
4. Pengkodean data: menentukan bagian-bagian utama dalam data dan menandainya dengan kode atau label guna mempermudah pengelompokkan informasi yang sejenis.
5. Penyajian dan interpretasi data: menampilkan tema atau kategori yang telah diidentifikasi dalam bentuk teks naratif, tabel atau diagram serta menganalisis temuan tersebut untuk menjawab pertanyaan peneliti

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa tingkat makna kerja pada karyawan Generasi Z di PLN Icon Plus SBU Sumbagut secara umum berada pada kategori sedang hingga tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai mean empirik sebesar 71,00 yang berada di atas mean hipotetik sebesar 60,00, serta mayoritas responden berada pada kategori sedang hingga tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z di PLN Icon Plus memiliki pemaknaan kerja yang cukup positif terhadap pekerjaan yang mereka jalani.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang berarti dalam tingkat makna kerja antara responden laki-laki dan perempuan. Ditinjau dari usia, mayoritas responden berada pada fase dewasa awal yang merupakan tahap penting dalam pembentukan identitas dan pemaknaan terhadap pekerjaan. Variasi tingkat makna kerja yang ditemukan pada beberapa kelompok usia menunjukkan bahwa makna kerja bersifat dinamis dan dapat dipengaruhi oleh pengalaman serta perkembangan individu.

Selain itu, berdasarkan analisis dimensi makna kerja, dimensi *job* memiliki nilai rata-rata tertinggi, diikuti oleh dimensi *calling* dan *career*. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak hanya memaknai pekerjaan sebagai sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai bagian dari pengembangan diri serta memiliki nilai personal bagi individu. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z di PLN Icon Plus SBU Sumbagut

memiliki pemaknaan kerja yang relatif komprehensif dengan adanya keseimbangan antara motivasi ekstrinsik dan intrinsik dalam memandang pekerjaan mereka.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dibuat, maka berikut hal-hal yang dapat disarankan antara lain:

5.2.1 Saran kepada Karyawan

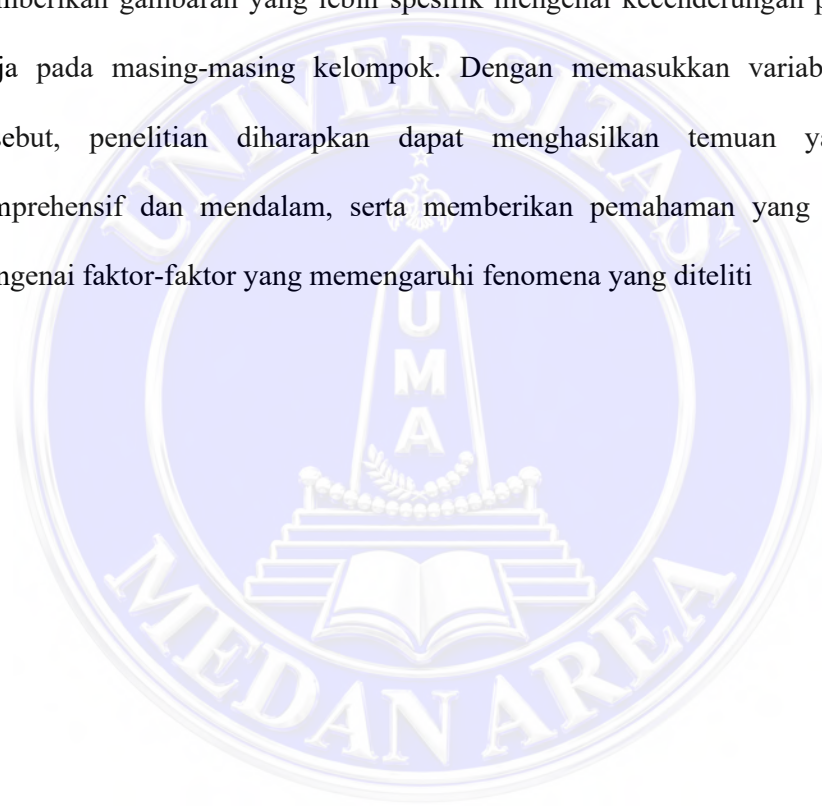
Karyawan disarankan untuk secara proaktif mengidentifikasi, memahami, dan merefleksikan nilai-nilai pribadi yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Upaya ini diharapkan dapat membantu karyawan membangun rasa koneksi yang lebih kuat dengan lingkungan kerja. Dengan memahami keselarasan antara tujuan pribadi dan tujuan perusahaan, karyawan diharapkan dapat merasakan bahwa pekerjaan yang dijalani memiliki makna yang lebih mendalam, sehingga mendorong munculnya rasa keterikatan (engagement) yang lebih kuat dan berkelanjutan terhadap organisasi

5.2.2 Saran kepada Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk menyusun jenjang karir yang jelas dan terstruktur agar karyawan tidak memandang organisasi hanya sebagai tempat persinggahan atau batu loncatan, melainkan sebagai lingkungan yang memungkinkan mereka untuk berkarier dan berkembang dalam jangka panjang. Selain itu, perusahaan perlu melakukan sosialisasi yang efektif mengenai jenjang karir tersebut kepada seluruh karyawan agar mereka memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai peluang pengembangan yang tersedia.

5.2.3 Saran bagi peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan berbagai aspek tambahan, seperti budaya organisasi, masa kerja, dan minat karyawan, dalam pengembangan penelitian serupa. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mengkaji makna kerja berdasarkan setiap dimensi dengan mempertimbangkan perbedaan karakteristik responden, seperti jenis kelamin, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kecenderungan pemaknaan kerja pada masing-masing kelompok. Dengan memasukkan variabel-variabel tersebut, penelitian diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan mendalam, serta memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi fenomena yang diteliti



DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan. Prenada Media, Jakarta.
- A., Saifuddin. 2020. Penyusunan Skala Psikologi. Kencana
- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Timea, J. (2016a). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bellah, R. N., Richard Madsen, W. M., Sullivan, A. S., M, S., & Tipton. (1985). *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life* (reprint). University of California Press. <https://books.google.co.id/books?id=5DQHmykT6u4C>
- Budiati, I., & (dkk). (2018). Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia a (A. P. Said, A., Budiati, I., Rahayu, T. R. B., & Raharjo, Ed.). Jakarta: © Kementerian Pemberdayaan.
- Bhakti, C. P., & Safitri, N. E. (2017). PERAN BIMBINGAN DAN KONSELING UNTUK MENGHADAPI GENERASI Z DALAM PERSPEKTIF BIMBINGAN DAN KONSELING PERKEMBANGAN. *Jurnal Konseling GUSJIGANG*, 3(1). <https://doi.org/10.24176/jkg.v3i1.1602>
- Bhatnagar, D., & Rajadhyaksha, U. (2001). Attitudes towards work and family roles and their implications for career growth of women: A report from India. *Sex Roles*, 45(7–8), 549–565. <https://doi.org/10.1023/A:1014814931671>
- Boddy, R., Bourne, D., Ozbilgin, M., & Jankowicz, D. (2024). Does Work Mean Something Different to Men and Women? An Empirical Examination of the Psychological Contract in the Workplace across Two Countries. *Journal of Psychological Research*, 6(1), 20–36. <https://doi.org/10.30564/jpr.v6i1.6250>
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1232296>
- Burbano, V. C., Folke, O., Meier, S., & Rickne, J. (2024). *The Gender Gap in Meaningful Work. January 2025*. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.01807>
- Cates, S. V. (2014). The young and the restless: why don't millennials join unions? *International Journal of Business and Public Administration*, 11, 107+. <https://link.gale.com/apps/doc/A401906759/AONE?u=anon~5c5cffba&>
- Chalofsky, N. E. (2010). *Meaningful Workplaces: Reframing How and Where we Work*. John Wiley & Sons, 2010.

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications. https://books.google.co.id/books?id=4uB76IC_pOQC
- Dimitriou, C. K. (2015). An exploratory study of Greek Millennials in the hotel industry: How do they compare to other generations? *International Journal of Global Business*, 151(June), 10–17.
- Dobrowolski, Z., Drozdowski, G., & Panait, M. (2022). Understanding the Impact of Generation Z on Risk Management—A Preliminary Views on Values, Competencies, and Ethics of the Generation Z in Public Administration. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph19073868>
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia's Generation Z. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:218500387>
- Frankl, V. E. ., Lasch, Ilse., Kushner, H. S. ., & Winslade, W. J. . (2006). *Man's search for meaning*. Beacon Press.
- Gaggiotti, H. (2006). Going from Spain and Latin America to Central Asia: decision-making of expatriation and meaning of work. In *The Central Asia Business Journal*. V. 1 (Issue 1).
- Gaidhani, S., Kumar Sharma, B., Arora, L., & Professor, A. (2019). *UNDERSTANDING THE ATTITUDE OF GENERATION Z TOWARDS WORKPLACE*. <https://www.researchgate.net/publication/331346456>
- Hanifah, H., & Wardono, P. (2020). IDENTIFIKASI FAKTOR PEMBENTUK PERILAKU PENCARI KERJA GENERASI Z DI INDONESIA. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.628>
- Heslin, P., & Klehe, U. (2006). HOW SELF-EFFICACY AFFECTS PERFORMANCE AND WELL-BEING SELF-EFFICACY Nature of Self-Efficacy. *Organisational Psychology*, 2(May), 705–708.
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials Rising: The Next Great Generation*. Knopf Doubleday Publishing Group. https://books.google.co.id/books?id=To_Eu9HCNqIC
- Idrus, S., Pauzi, N. M., & Munir, Z. A. (2014). The Effectiveness of Training Model for Women Entrepreneurship Program. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 82–89. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.651>
- Isabella Roselawati, B., & Prabandini Mulyana, O. (2022). Hubungan Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Guru Relationship between Meaningful Work and Work Engagement in Teachers. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 441–454.

- Krisna Dewi, D. A., & Ari Prasetya, B. E. (2020). Kebermaknaan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan PT Primayudha. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v4i1.3194>
- Mannheim, K. (1952). *THE PROBLEM OF GENERATIONS I. HOW THE PROBLEM STANDS AT THE MOMENT A. THE POSITIVIST FORMULATION OF THE PROBLEM*.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- MOW International Research Team. (1987). *The Meaning of Working Organizational and occupational psychology*. Academic Press, 1987.
- Nurqamar, I. F., Hafizhah, I., Ulfa, S., & Rahmi, N. (2022). *THE INTENTION OF GENERATION Z TO APPLY FOR A JOB*. 18(Iii), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Park, J., & Baumeister, R. F. (2017). Meaning in life and adjustment to daily stressors. *The Journal of Positive Psychology*, 12(4), 333–341. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1209542>
- Putra, Y. S. (2016). 357301-theoretical-review-teori-perbedaan-gener-01efdca4. *Among Makarti*, 9(18).
- Ramadhan, A. F., & Simanjuntak, M. (2018). Perilaku Pembelian Hedonis Generasi Z: Promosi Pemasaran, Kelompok Acuan, dan Konsep Diri. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 11(3), 243–254. <https://doi.org/10.24156/jikk.2018.11.3.243>
- Ramadhan Lubis, Putri Nabila, Nurul Ilmi Nasution, Lathifah Azzahra, Hasraful, & Fadillah Andina6. (2024). Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, Volume 7 Nomor 3, 2024. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 7899–7906.
- Randstad.(2022).*Randstad_Workmonitor_2022*<https://www.randstad.com/workmonitor/>
- Rayya, A., Setiadji, A., Kusumaningtyas, S., & Juniarti, J. E. (2023). Persepsi Milenial terhadap Stereotipe Gen Z. *Prosiding Seminar Nasional*, 103–113.
- Roebuck, D. B., Smith, D. N., & Haddaoui, T. El. (2013). Cross-Generational Perspectives on Work-Life Balance and its Impact on Women’s Opportunities for Leadership in the Workplace. *Advancing Women in Leadership*, 33, 52–62. http://advancingwomen.com/awl/awl_wordpress/
- Rosso, B., Dekas, K., & Wrzesniewski, A. (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior - RES ORGAN BEH*, 30. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

- Ryder, N. B. (1965). The Cohort as a Concept in the Study of Social Change. *American Sociological Review*, 30.
- Schnell, T., Höge, T., & Pollet, E. (2013). Predicting meaning in work: Theory, data, implications. *Journal of Positive Psychology*, 8(6), 543–554. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830763>
- Stillman, D., & Stillman, J. (2018). *Generasi Z: Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja*. Gramedia Pustaka Utama. <https://books.google.co.id/books?id=QyXezwEACAAJ>
- Sudirman, Kondolayuk, M. L., I, A. S., Cahaya, I. M. E., Setiawan, J., Tandirerung, W. Y., Astuti, N. L. S., Nusantara, D. O., Kurniawati, N., Indrawati, F., Fitriya, N. L., Rahmi, S., Aziza, N., Wardhana, A., & Hasanah, T. (2023). *Buku Digital- Metodologi Penelitian bab 12* (S. Haryanti, Ed.). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Tanudjaja, R. M. (2013). HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KELUARGA-KERJA, MAKNA KERJA SEBAGAI. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1).
- Van Wingerden, J., & Van Der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE*, 13(6). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
- Widyastuti, E., & Nugroho, Y. J. D. (2017). KOMITMEN ORGANISASI DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA DAN MAKNA KERJA. *JURNAL ILMIAH PSIKOHUMANIKA*, 9(1).
- Wrzesniewski, A., Dutton, J., & Debebe, G. (2003). Interpersonal Sensemaking and the Meaning of Work. *Research in Organizational Behavior - RES ORGAN BEH*, 25, 93–135. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25003-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25003-6)
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>



LAMPIRAN



Lampiran 1 Data Penelitian

A. Data Penelitian

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total
4	4	3	3	3	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	3	4	3	3	4	3	69
3	1	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	60
4	4	4	3	2	4	1	4	2	4	3	2	2	3	2	1	4	2	3	1	2	4	3	4	3	71
4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	71
4	2	3	2	4	4	4	4	1	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	79
4	4	3	4	4	3	2	4	1	2	1	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	65
3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	74
2	1	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	2	3	1	4	1	4	4	2	2	4	4	57
3	4	3	3	2	4	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	62
4	3	4	1	3	3	1	2	1	1	1	2	1	3	3	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	67
4	3	3	3	3	4	3	4	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	4	1	3	3	4	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	67
3	3	3	3	4	4	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	71
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	82
4	3	3	3	3	4	1	4	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	71
4	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	63
2	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	4	3	62
4	3	2	3	4	3	1	4	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	71
3	4	2	3	4	4	2	4	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	70
4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	83
4	4	4	4	2	4	2	1	1	2	1	2	1	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	73
4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	65

3	3	3	2	4	4	2	1	1	2	1	2	2	1	4	1	2	4	3	3	4	3	3	3	3	64
2	4	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	63
1	3	1	3	4	4	4	2	1	4	2	3	4	4	1	1	2	2	3	3	4	1	1	1	4	63
4	1	4	4	3	4	3	3	1	4	1	2	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	79
4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	62
4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	2	1	3	1	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	77
3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	80
2	3	4	4	4	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3	4	4	4	2	3	3	2	68
1	4	4	4	4	3	3	2	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	76
4	2	4	4	3	3	3	4	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	77
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
4	3	4	3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	75
4	4	3	2	4	4	4	4	1	2	2	1	1	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	74
3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	62
4	2	2	3	4	4	2	3	1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
4	4	2	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	74
3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	69
3	3	2	4	2	4	1	3	1	1	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	72
4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	4	67
3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	84
3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	75
3	4	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	60
2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	4	4	4	4	55
3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	1	1	1	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	75

B. Data Valid

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total
4	4	3	3	3	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	4	4	3	4	3	3	4	3	66
3	1	3	3	2	3	1	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	58
4	4	4	3	2	4	1	4	2	4	3	2	2	3	2	1	4	2	3	2	4	3	4	3	70
4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	67
4	2	3	2	4	4	4	4	1	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	76
4	4	3	4	4	3	2	4	1	2	1	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	76
2	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	61
3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	70
2	1	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	2	3	1	4	1	4	2	2	4	4	53
3	4	3	3	2	4	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	59
4	3	4	1	3	3	1	2	1	1	1	2	1	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	64
4	3	3	3	3	4	3	4	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	1	3	3	4	3	62
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	64
3	3	3	3	4	4	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	69
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	81
4	3	3	3	3	4	1	4	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	68
4	2	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	59
2	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	4	3	58
4	3	2	3	4	3	1	4	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	67
3	4	2	3	4	4	2	4	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	66
4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	79
4	4	4	4	2	4	2	1	1	2	1	2	1	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	69

4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	62
3	3	3	2	4	4	2	1	1	2	1	2	2	1	4	1	2	4	3	4	3	3	3	3	61
2	4	2	2	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	60
1	3	1	3	4	4	4	2	1	4	2	3	4	4	1	1	2	2	3	4	1	1	1	4	60
4	1	4	4	3	4	3	3	1	4	1	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	77
4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	60
4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	2	1	3	1	4	2	3	3	4	3	3	4	3	75
3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	76
2	3	4	4	4	3	2	2	1	3	2	2	2	2	3	1	3	3	4	4	2	3	3	2	64
1	4	4	4	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	72
4	2	4	4	3	3	3	4	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
4	3	4	3	3	3	2	3	1	3	1	1	1	1	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	71
4	4	3	2	4	4	4	4	1	2	2	1	1	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	70
3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	1	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	60
4	2	2	3	4	4	2	3	1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
4	4	2	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	71
3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	65
3	3	2	4	2	4	1	3	1	1	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	70
4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	64
3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	81
3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	1	2	1	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	72
3	4	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	58
2	1	3	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	54
3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	1	1	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	72

C. Data Per Aspek

Job									Carrer									Calling								
1	7	8	16	9	14	22	23	Jlh	2	5	10	13	15	18	21	24	Jlh	3	4	6	11	12	17	19	25	Jlh
3	2	3	3	2	1	4	2	20	1	2	3	1	3	1	2	3	16	1	1	2	2	2	2	2	2	14
4	2	3	4	4	3	4	2	26	3	2	3	2	2	3	3	4	22	3	2	3	2	3	3	2	3	21
4	4	3	4	2	3	3	2	25	3	3	2	2	2	3	4	4	23	3	3	4	2	3	4	2	4	25
4	4	4	4	4	1	4	4	29	4	4	1	3	3	1	4	4	24	1	1	4	3	1	4	3	4	21
4	3	4	4	2	4	4	3	28	4	2	4	2	2	4	4	4	26	4	3	4	3	2	4	3	4	27
2	3	3	2	2	2	2	2	18	1	3	1	3	2	2	1	2	15	2	1	1	1	1	1	2	1	10
4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	2	4	4	4	4	30	4	3	4	3	3	4	3	4	28
4	2	3	4	2	2	3	3	23	3	4	4	2	3	2	4	4	26	2	3	4	2	3	4	4	4	26
4	3	3	4	3	4	3	3	27	2	3	4	3	4	4	4	4	28	4	4	4	1	2	4	4	4	27
4	4	4	4	4	3	4	3	30	3	3	2	2	4	3	4	4	25	3	2	4	3	2	4	2	4	24
3	2	4	3	3	2	3	3	23	2	4	1	1	3	2	4	3	20	2	4	4	1	1	4	2	4	22
2	3	3	2	3	2	2	3	20	4	3	2	2	2	2	3	2	20	2	2	3	1	2	3	2	3	18
4	3	3	4	4	4	3	4	29	3	4	3	3	4	4	4	4	29	4	4	4	2	2	4	4	4	28
3	3	2	3	2	2	3	2	20	3	2	1	1	3	2	3	3	18	2	2	3	1	1	3	3	3	18
1	4	2	1	1	1	2	1	13	3	4	4	1	1	1	4	1	19	1	3	4	2	3	4	3	4	24
4	2	4	4	3	3	4	4	28	4	4	2	2	4	3	3	4	26	3	4	3	1	2	3	4	3	23
4	2	2	4	3	1	2	4	22	4	1	2	1	2	1	4	4	19	1	3	4	1	1	4	4	4	22
3	3	3	3	4	4	4	4	28	2	3	3	2	4	4	3	3	24	4	3	3	1	2	3	4	3	23
4	2	3	4	4	4	4	4	29	3	2	2	4	4	4	4	4	27	4	4	4	1	2	4	4	4	27
4	4	2	4	4	4	4	4	30	3	3	1	3	3	4	3	4	24	4	4	3	2	2	3	4	3	25
3	2	2	3	3	3	2	2	20	3	2	2	2	3	3	4	3	22	3	3	4	2	1	4	4	4	25
4	4	4	4	4	3	4	2	29	4	4	2	2	3	3	4	4	26	3	2	4	2	3	4	3	4	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	2	4	3	3	3	3	26	3	3	2	4	4	3	3	4	26	3	3	3	2	3	3	4	3	24

3	2	3	3	2	2	4	3	22	3	3	3	1	4	2	3	3	22	2	4	3	2	2	3	3	3	22
4	3	4	4	2	3	3	3	26	3	3	1	4	3	3	4	4	25	3	2	4	2	2	4	2	4	23
2	1	2	2	2	3	4	4	20	1	2	1	3	2	3	3	2	17	3	2	3	1	1	3	1	3	17
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	3	3	2	2	3	2	3	21
4	3	3	4	4	4	2	4	28	3	3	3	3	4	4	3	4	27	4	3	3	1	1	3	3	3	21
4	2	2	4	2	3	3	3	23	3	2	3	2	2	3	3	4	22	3	2	3	2	2	3	3	3	21
3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	4	2	1	3	3	4	3	23	3	3	4	2	2	4	3	4	25
3	4	4	3	3	3	3	4	27	3	3	3	2	2	3	4	3	23	3	3	4	4	3	4	4	4	29
3	3	2	3	2	3	3	3	22	4	3	2	2	3	3	3	3	23	3	3	3	2	3	3	3	3	23
2	2	2	2	3	3	2	3	19	2	3	3	3	3	3	3	2	22	3	2	3	2	2	3	2	3	20
3	4	3	3	4	2	3	4	26	2	2	4	2	3	2	4	3	22	2	4	4	3	3	4	4	4	28
4	4	4	4	4	2	3	3	28	4	4	1	2	4	2	4	4	25	2	3	4	1	2	4	2	4	22
4	4	4	4	4	4	3	3	30	3	4	4	1	4	4	4	4	28	4	3	4	3	2	4	3	4	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	2	2	3	3	3	21	3	3	3	3	2	3	3	3	23
3	4	3	3	4	3	3	3	26	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	4	3	2	2	3	2	3	22
3	2	3	3	4	3	4	3	25	4	4	2	2	4	3	4	3	26	3	2	4	1	2	4	3	4	23
2	3	2	2	3	2	3	3	20	4	3	2	2	2	2	3	2	20	2	3	3	2	2	3	3	3	21
4	3	4	4	3	4	3	4	29	4	3	3	3	3	4	3	4	27	4	4	3	2	3	3	3	3	25
2	2	2	2	4	1	2	3	18	3	2	2	1	2	1	2	2	15	1	3	2	2	2	2	2	2	16
4	3	4	4	4	2	3	3	27	4	4	3	2	2	2	3	4	24	2	3	3	2	2	3	4	3	22
3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	2	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	2	3	3	3	22
3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	4	3	3	3	4	3	3	26	4	3	3	3	4	3	3	3	26
4	4	4	4	3	3	3	4	29	3	4	3	3	3	3	4	4	27	3	2	4	3	2	4	3	4	25
3	4	3	3	3	3	4	4	27	3	4	3	3	2	3	4	3	25	3	3	4	1	1	4	4	4	24
2	1	2	2	3	4	2	3	19	4	4	3	2	3	4	3	2	25	4	4	3	2	2	3	4	3	25
1	3	2	1	2	4	4	3	20	3	4	1	1	4	4	3	1	21	4	4	3	1	1	3	4	3	23



Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Scale: makna kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.2600	.85261	50
A2	2.9600	.87970	50
A3	3.0200	.76904	50
A4	3.2600	.85261	50
A5	3.0400	.92494	50
AA1	3.0600	.81841	50
AA2	2.8800	.93982	50
AA3	3.1600	.71027	50
AA4	3.1400	.72871	50
B1	3.1000	.81441	50
B2	3.1200	.82413	50
B3	2.4600	.97332	50
B4	3.4000	.67006	50
BB1	2.2200	.86402	50
BB2	2.9600	.80711	50
BB3	2.8800	.93982	50
BB4	3.2600	.85261	50
C1	2.8800	.93982	50
C2	2.9200	.85332	50
C3	3.4000	.67006	50
C4	3.0200	.82040	50
CC1	1.9600	.80711	50
CC2	2.1000	.76265	50

CC3	3.4000	.67006	50
CC4	3.4000	.67006	50

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	71.0000	99.143	.654	.874
A2	71.3000	103.235	.390	.881
A3	71.2400	102.390	.513	.878
A4	71.0000	99.143	.654	.874
A5	71.2200	111.032	-.047	.893
AA1	71.2000	103.469	.410	.880
AA2	71.3800	99.098	.587	.875
AA3	71.1000	105.316	.353	.881
AA4	71.1200	103.577	.463	.879
B1	71.1600	104.545	.346	.882
B2	71.1400	104.898	.320	.882
B3	71.8000	103.388	.335	.883
B4	70.8600	102.286	.608	.876
BB1	72.0400	103.835	.363	.881
BB2	71.3000	103.153	.437	.879
BB3	71.3800	99.098	.587	.875
BB4	71.0000	99.143	.654	.874
C1	71.3800	99.098	.587	.875
C2	71.3400	103.902	.365	.881
C3	70.8600	102.286	.608	.876
C4	71.2400	104.064	.373	.881
CC1	72.3000	104.051	.381	.881
CC2	72.1600	104.504	.377	.881
CC3	70.8600	102.286	.608	.876
CC4	70.8600	102.286	.608	.876

$$25 - 1 = 24 \times 4 + 24 \times 1 / 2 = 60$$



Lampiran 3 Uji Deskriptif Umum

NPar Tests

UNIVERSITAS MEDAN AREA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		maknan kerja
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	71.00
	Std. Deviation	9.957
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.063
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance. ☆

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		maknan kerja
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	71.00
	Std. Deviation	9.957
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.063
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Makna kerja	9,957	60	71,00	tinggi

Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
DIMENSI JOB	27.78	4.239	50
DIMENSI KARIR	23.40	3.659	50
DIMENSI CALLING	23.08	3.827	50

Correlation Matrix^a

		DIMENSI JOB	DIMENSI KARIR	DIMENSI CALLING
Correlation	DIMENSI JOB	1.000	.777	.572
	DIMENSI KARIR	.777	1.000	.796
	DIMENSI CALLING	.572	.796	1.000
Sig. (1-tailed)	DIMENSI JOB	.000	.000	.000
	DIMENSI KARIR	.000	.000	.000
	DIMENSI CALLING	.000	.000	.000

a. Determinant = .143

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.635
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	91.755
	df	3
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
DIMENSI JOB	1.000	.752
DIMENSI KARIR	1.000	.914
DIMENSI CALLING	1.000	.768

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Frequencies

Statistics

		DIMENSI JOB	DIMENSI KARIR	DIMENSI CALLING
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0
Mean		27.78	23.40	23.08
Median		28.11 ^a	23.67 ^a	23.27 ^a
Mode		23 ^b	22	25
Std. Deviation		4.239	3.659	3.827
Minimum		16	15	10
Maximum		36	31	31
Sum		1389	1170	1154
Percentiles	25	24.40 ^c	21.30 ^c	21.38 ^c
	50	28.11	23.67	23.27
	75	31.13	26.00	25.50

a. Calculated from grouped data.

b. Multiple modes exist. The smallest value is shown

c. Percentiles are calculated from grouped data.

Frequency Table

DIMENSI JOB					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	1	2.0	2.0	2.0
	20	1	2.0	2.0	4.0
	22	2	4.0	4.0	8.0
	23	6	12.0	12.0	20.0
	24	3	6.0	6.0	26.0
	25	2	4.0	4.0	30.0
	26	4	8.0	8.0	38.0
	27	4	8.0	8.0	46.0
	28	3	6.0	6.0	52.0
	29	6	12.0	12.0	64.0
	30	3	6.0	6.0	70.0
	31	4	8.0	8.0	78.0
	32	4	8.0	8.0	86.0
	33	4	8.0	8.0	94.0
	34	1	2.0	2.0	96.0

35	1	2.0	2.0	98.0
36	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

DIMENSI KARIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15	2	4.0	4.0	4.0
16	1	2.0	2.0	6.0
17	1	2.0	2.0	8.0
18	1	2.0	2.0	10.0
19	2	4.0	4.0	14.0
20	3	6.0	6.0	20.0
21	2	4.0	4.0	24.0
22	8	16.0	16.0	40.0
23	4	8.0	8.0	48.0
24	5	10.0	10.0	58.0
25	5	10.0	10.0	68.0
26	7	14.0	14.0	82.0
27	4	8.0	8.0	90.0
28	2	4.0	4.0	94.0
29	1	2.0	2.0	96.0
30	1	2.0	2.0	98.0
31	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

DIMENSI CALLING

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 10	1	2.0	2.0	2.0
14	1	2.0	2.0	4.0
16	1	2.0	2.0	6.0
17	1	2.0	2.0	8.0
18	2	4.0	4.0	12.0
20	1	2.0	2.0	14.0

21	6	12.0	12.0	26.0
22	7	14.0	14.0	40.0
23	7	14.0	14.0	54.0
24	4	8.0	8.0	62.0
25	8	16.0	16.0	78.0
26	2	4.0	4.0	82.0
27	4	8.0	8.0	90.0
28	3	6.0	6.0	96.0
29	1	2.0	2.0	98.0
31	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
motiv ekon dan gaya hidup	15.54	2.801	50
kesiapan kerja	12.24	2.181	50
aspirasi jenjang karir	12.08	2.078	50
kesiapan pengembangan kompetensi	11.32	2.453	50
keterikatan emosional	12.22	2.306	50
komitment	10.86	2.148	50

Correlation Matrix^a

		motiv ekon dan gaya hidup	kesiapan kerja	aspirasi jenjang karir	kesiapan pengembangan kompetensi	keterikatan emosional	komitment
Correlation	motiv ekon dan gaya hidup	1.000	.439	.406	.598	.250	.528
	kesiapan kerja	.439	1.000	.311	.779	.622	.290
	aspirasi jenjang karir	.406	.311	1.000	.299	.584	.748
	kesiapan pengembangan kompetensi	.598	.779	.299	1.000	.604	.303
	keterikatan emosional	.250	.622	.584	.604	1.000	.476
	komitment	.528	.290	.748	.303	.476	1.000
Sig. (1-tailed)	motiv ekon dan gaya hidup		.001	.002	.000	.040	.000
	kesiapan kerja	.001		.004	.000	.000	.000
	aspirasi jenjang karir	.002	.004		.000	.000	.000
	kesiapan pengembangan kompetensi	.000	.000	.000		.000	.000
	keterikatan emosional	.000	.000	.000	.000		.000
	komitment	.000	.000	.000	.006	.000	

a. Determinant = .026

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.695
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	167.972
	df	15
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
motiv ekon dan gaya hidup	1.000	.492
kesiapan kerja	1.000	.847
aspirasi jenjang karir	1.000	.855
kesiapan pengembangan	1.000	.893
kompetensi	1.000	.893
keterikatan emosional	1.000	.629
komitment	1.000	.868

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Frequencies

Statistics							
		motiv ekon dan gaya hidup	kesiapan kerja	aspirasi jenjang karir	kesiapan pengembangan kompetensi	keterikatan emosional	komitment
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		15.54	12.24	12.08	11.32	12.22	10.86
Median		15.50	12.50	12.00	11.00	12.00	11.00
Mode		15 ^a	13	11	11	12	10
Std. Deviation		2.801	2.181	2.078	2.453	2.306	2.148
Minimum		8	5	6	4	6	4
Maximum		20	16	16	16	16	16
Sum		777	612	604	566	611	543
Percentiles	25	14.00	11.00	11.00	10.00	11.00	10.00
	50	15.50	12.50	12.00	11.00	12.00	11.00
	75	18.00	14.00	14.00	13.00	14.00	13.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



Lampiran 4 Skala Penelitian

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu:

Nama :

Tanggal Lahir :

Usia :

Jenis Kelamin : L/P

PETUNJUK PENGISIAN

Kuesioner ini terdiri dari **25 butir** pernyataan yang berhubungan dengan kondisi anda saat ini. Tidak ada jawaban **benar** atau **salah**. Dimohon untuk diisi dengan sungguh-sungguh dan sesuai dengan kondisi yang sedang diamami, kerahasiaan jawaban yang anda berikan akan dijaga sebaik-baiknya.

PETUNJUK Pengerjaan

Bacalah pernyataan dibawah ini dengan seksama. Pilihlah salah satu dari kalimat alternatif jawaban pada kolom yang telah tersedia yang paling sesuai dengan diri anda sendiri.

SS : bila anda **Sangat Sesuai**

S : bila anda **Sesuai**

TS : bila anda **Tidak Sesuai**

STS : bila anda **Sangat Tidak Sesuai**

Atas perhatian, kerjasama, dan partisipasi teman-teman semua, saya ucapkan terima kasih.

No.	PERNYATAAN	JAWABAN PERNYATAAN			
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1	Saya bekerja untuk membantu per-ekonomian keluarga saya				
2	Saya memandang pekerjaan saya saat ini sebagai batu loncatan untuk pekerjaan lain				
3	Saya senang berbicara tentang pekerjaan saya kepada orang lain				
4	Kalau bisa mengulang dari awal, saya tetap akan memilih kerja saya yang sekarang				
5	Saya selalu berusaha untuk menunjukkan hasil kerja yang lebih baik agar mendapatkan kesempatan promosi				
6	Pekerjaan saya adalah salah satu hal yang paling penting dalam hidup saya				
7	Saya bekerja untuk mendapatkan status sosial				
8	Alasan utama saya bekerja adalah untuk menghidupi keluarga dan gaya hidup saya				
9	Jika finansial saya aman, saya akan melanjutkan pekerjaan saya saat ini meskipun tidak dibayar lagi				
10	Saya berharap tetap melakukan pekerjaan yang sama dalam lima tahun				
11	Saya merasa tidak yakin bisa mengatasi kesulitan yang muncul dalam pekerjaan				
12	Saya menganggap pekerjaan hanya sebagai kewajiban, tanpa kaitan dengan membantu orang lain				
13	Kemampuan yang saya miliki saat ini sudah cukup untuk karir saya				
14	Saya merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan dari atasan				
15	Saya sering menyampaikan ide-ide saya kepada atasan				
16	Gaya hidup saya tidak tergantung pada pekerjaan yang saya lakukan				
17	Saya rela melewatkan kegiatan yang menyenangkan untuk memastikan pekerjaan saya selesai tepat waktu				
18	Tantangan dalam pekerjaan membuat saya merasa terbebani dan enggan belajar hal baru				
19	Setiap hari di tempat kerja memberikan pengalaman yang menyenangkan dan memotivasi saya				

20	Saya tetap akan bertahan di pekerjaan saya meskipun gaji tidak sesuai dengan kontrak yang disepakati				
21	Saya berharap berada di posisi pekerjaan yang lebih tinggi dalam lima tahun				
22	Saya bersedia bekerja lembur				
23	Saya sangat semangat dalam menjalankan pekerjaan saya saat ini				
24	Saya bersedia mengikuti pelatihan yang disediakan oleh perusahaan				
25	Saya merasa pekerjaan saya memberi dampak positif bagi orang lain atau lingkungan				





Lampiran 5 Surat Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1698/FPSI/01.10/V/2025

21 Mei 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu

Pimpinan PLN Icon Plus SBU Sumbagut

di -

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PLN Icon Plus SBU Sumbagut** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Jilan Khalishah

Nomor Pokok Mahasiswa : 218600339

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Gambaran Makna Kerja Pada Karyawan Generasi Z Di PLN Icon Plus SBU Sumbagut.**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PLN Icon Plus SBU Sumbagut**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Endang Haryati S.Psi, M.Psi, Psikolog.**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik
dan Gugus Jaminan Mutu


Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Nomor : 0002.SKt/SDM.01.04/IC010114/2025
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Sifat : Biasa
Pengamanan : Biasa
Perihal : Penerimaan Izin Penelitian

Medan, 05 Juni 2025

Kepada Yth,
Dekan Wabid Penjaminan Mutu Akademik

Dengan Hormat,
Menindaklanjuti surat dari Universitas Medan Area dengan no surat 1698/FPSI/01.10/V/2025
perihal izin penelitian, dengan mahasiswa atas nama :

Nama : Jilan Khalishah
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600339
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian di kantor PT.Indonesia Comnets Plus (PLN Icon Plus) dengan judul penelitian **"Gambaran Makna Kerja Pada Karyawan Generasi Z Di PLN Icon Plus SBU Sumbagut"**. Adapun persyaratan yang harus ditaati oleh mahasiswa/i yang melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Melampirkan Pakta integritas penelitian (Lampiran pakta integritas diberikan oleh pihak perusahaan)
2. Menyerahkan 1 salinan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di PLN Icon Plus.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.



Patuah



Nomor : 0007.SKt/SDM.01.04/IC010114/2025
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Sifat : Biasa
Pengamanan : Biasa
Perihal : Surat Selesai Penelitian

Medan, 15 Oktober 2025

Kepada Yth,
Dekan Program Studi Psikologi

Dengan Hormat,
Menindaklanjuti surat dari Universitas Medan Area dengan no surat 1698/FPSU/01.10/V/2025 perihal izin penelitian, dengan mahasiswa atas nama :

Nama : Jilan Khalishah
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600339
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melakukan penelitian dengan judul "Gambaran Makna Kerja Pada Karyawan Generasi Z Di PLN Icon Plus SBU Sumbagut" dimulai sejak tanggal 6 juni - 01 Oktober 2025 dalam proses perolehan data.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.



Patuh

PLN Icon Plus
SBU Regional
Sumatera Bagian Utara
Jl. Brigjend. Katamso Km. 6,5 No. 90
Til Kelung Medan 20146

T 061-4300 1950
E humas@plniconplus.co.id
plniconplus.co.id