

Tingkat meaningful work pegawai generasi Z di Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan (Setjen Kemenkeu) Tahun 2025 = The Level of meaningful work among generation Z employees at the Secretariat General of the Ministry of Finance (Setjen Kemenkeu) in 2025

Honi Hari Putri, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920572847&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat meaningful work yang dirasakan oleh pegawai Generasi Z di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan (Setjen Kemenkeu). Meaningful work dipahami sebagai persepsi individu terhadap makna, nilai, dan kontribusi dari pekerjaannya. Analisis dilakukan berdasarkan empat dimensi utama: faktor individu, pekerjaan, organisasi, dan sosial, mengacu pada pendekatan Lysova dkk. (2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode mixed method, yaitu survei terhadap 83 pegawai Generasi Z dan wawancara mendalam yang dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 73,49% responden merasakan meaningful work dalam kategori tinggi, 26,51% dalam kategori sedang, dan tidak terdapat responden dalam kategori rendah. Dari keempat dimensi yang dianalisis, faktor individu dan faktor sosial memperoleh persentase tertinggi dalam kategori tinggi (masing-masing 68,67%), diikuti oleh faktor organisasi (65,06%) dan faktor pekerjaan (62,65%). Temuan ini mencerminkan bahwa pengalaman meaningful work tidak berdiri sendiri, melainkan terbentuk dari interaksi yang relatif seimbang antara faktor personal, struktural, dan sosial. Namun demikian, dimensi pekerjaan dan organisasi menunjukkan kecenderungan nilai yang sedikit lebih rendah dibanding dimensi lainnya, yang mengindikasikan adanya tantangan dalam desain tugas, ruang pengembangan diri, gaya kepemimpinan, serta kejelasan arah karir. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan penguatan kepemimpinan transformatif, penerapan sistem merit yang adil, komunikasi visi organisasi yang konsisten, serta pengembangan karier yang adaptif dan berbasis potensi individu sebagai strategi untuk menjaga dan meningkatkan meaningful work pada kalangan pegawai Generasi Z yang bekerja di organisasi sektor publik.

.....This study aims to analyze the level of meaningful work experienced by Generation Z employees within the Secretariat General of the Ministry of Finance (Setjen Kemenkeu). Meaningful work is understood as an individual's perception of the meaning, value, and contribution of their job. The analysis is based on four main dimensions: individual, job, organizational, and societal factors, referring to the framework proposed by Lysova et al. (2019). This research employs a quantitative approach using a mixed method, which includes a survey of 83 Generation Z employees and in-depth interviews analyzed descriptively. The results show that 73.49% of respondents experience meaningful work at a high level, 26.51% at a moderate level, and none at a low level. Among the four dimensions, individual and societal factors scored the highest in the high category (each at 68.67%), followed by organizational factors (65.06%) and job factors (62.65%). These findings indicate that the experience of meaningful work does not occur in isolation but is shaped by a relatively balanced interaction of personal, structural, and social factors. However, job and organizational dimensions show slightly lower values compared to the others, indicating challenges in task design, development opportunities, leadership style, and career clarity. Therefore, this study recommends strengthening transformational leadership, implementing a fair merit system, ensuring consistent

communication of organizational vision, and promoting adaptive and potential-based career development as strategies to sustain and enhance meaningful work among Generation Z employees working in public sector organizations.