Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) *ISSN 2622-3740 (Online)*
Vol 9, No. 1, Agustus 2026: 391-403, DOI: 10.34007/jehss.v9i1.3186

Hubungan Antara *Psychological Climate* Dengan *Meaningfulness of Work* Pada Karyawan Generasi Z

The Correlation Between Psychological Climate and Meaningfulness of Work Among Generation Z Employees

Aldo Chrystian Ginting* & Faadhil
Progrtam Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 07 Juli 2026; Direview: 14 Juli 2026; Disetujui: 05 Agustus 2026; Dipublish: 19 Agustus 2026

**Corresponding E-mail*: aldochrystiang@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif korelasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dari 100 karyawan Generasi Z yang dipilih menggunakan teknik *accidental sampling*. Data dianalisis melalui uji normalitas, uji linearitas, dan korelasi Produk Momen Pearson. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,614 dengan nilai signifikansi 0,003, yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work*. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,7% menunjukkan bahwa variasi skor *meaningfulness of work* berkaitan dengan variasi skor *psychological climate* sebesar 37,7%, sedangkan 62,3% lainnya berkaitan dengan faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja yang aman, mendukung, dan memberikan ruang bagi karyawan untuk menjalankan perannya berkaitan dengan tingkat kebermaknaan yang dirasakan dalam pekerjaan. Secara teoritis, hubungan tersebut dapat dipahami melalui *Self-Determination Theory*, khususnya pemenuhan kebutuhan psikologis akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Penelitian ini menegaskan pentingnya penciptaan *psychological climate* yang positif sebagai salah satu konteks yang mendukung *meaningfulness of work* pada karyawan Generasi Z.

Kata kunci: *Psychological Climate*; *Meaningfulness of Work*; Generasi Z; Karyawan; Kota Medan

Abstract

This study aims to analyze the correlation between psychological climate and meaningfulness of work among Generation Z employees working in Medan City. A quantitative approach with an associative correlational design was employed. Data were collected through validated and reliable questionnaires administered to 100 Generation Z employees selected using accidental sampling. The data were analyzed using normality and linearity tests and Pearson Product–Moment correlation analysis. The results showed a correlation coefficient of 0.614 with a significance value of 0.003, indicating a positive and significant correlation between psychological climate and meaningfulness of work. The coefficient of determination of 37.7% indicates that variation in meaningfulness of work is associated with variation in psychological climate by 37.7%, while the remaining 62.3% is associated with other factors not examined in this study. These findings indicate that employees' perceptions of a safe, supportive, and enabling work environment are associated with the level of meaning they perceive in their work. Theoretically, this relationship can be understood through Self-Determination Theory, particularly the fulfillment of the psychological needs for autonomy, competence, and relatedness. The study highlights the importance of fostering a positive psychological climate as one contextual factor supporting meaningfulness of work among Generation Z employees.

Keywords: *Psychological Climate; Meaningfulness of Work; Generation Z; Employees; Medan City*

How to Cite: Ginting, A. C. *& Faadhil,* (2026). Hubungan antara Psychological Climate dengan Meaningfulness of Work Pada Karyawan Generasi Z. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 9 (1) : 391-403

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

PENDAHULUAN

Pekerjaan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai sarana untuk memperoleh pendapatan, tetapi juga sebagai ruang bagi individu untuk membangun identitas, mengembangkan potensi, memperoleh pengalaman sosial, dan menemukan tujuan yang dianggap bernilai dalam kehidupan. Dalam perspektif psikologi positif dan psikologi organisasi, pengalaman bahwa pekerjaan memiliki tujuan dan arti bagi individu merupakan bagian penting dari *meaningfulness of work* atau kebermaknaan kerja (Martela et al., 2021). Perubahan orientasi tersebut menjadi semakin relevan ketika Generasi Z memasuki dan membentuk karakteristik angkatan kerja kontemporer. Generasi Z cenderung memberikan perhatian terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, kesempatan berkembang, kesejahteraan, nilai personal, serta kontribusi yang dianggap bermakna. Deloitte Global (2025), melalui survei terhadap 23.482 responden dari 44 negara, menunjukkan bahwa 89% responden Generasi Z menganggap rasa memiliki tujuan (*sense of purpose*) penting bagi kepuasan dan kesejahteraan kerja. Selain itu, sebanyak 44% Generasi Z dan 45% milenial dalam survei tersebut pernah meninggalkan pekerjaan yang mereka anggap tidak memiliki tujuan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja semakin menjadi salah satu pertimbangan penting dalam pengalaman kerja Generasi Z.

Fenomena mengenai pencarian makna tersebut juga terlihat dalam temuan Gallup. Survei *Voices of Gen Z* yang dilakukan Gallup pada 2025 menunjukkan bahwa 45% Generasi Z melaporkan kekurangan makna, tujuan, atau keduanya dalam kehidupan mereka. Pada saat yang sama, sekitar 79% Generasi Z menyatakan menginginkan pekerjaan yang terutama berfokus pada membantu orang lain atau memberikan dampak positif bagi kehidupan orang lain. Namun, hanya 56% Generasi Z dewasa yang menginginkan pekerjaan semacam itu yang menyatakan bahwa pekerjaan mereka saat ini telah memenuhi harapan tersebut (Gallup, 2026). Temuan ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara orientasi Generasi Z terhadap pekerjaan yang bermakna dan pengalaman aktual yang mereka peroleh dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, perhatian terhadap faktor-faktor yang membentuk kebermaknaan kerja menjadi penting, terutama faktor lingkungan organisasi yang dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan.

Meaningfulness of work merujuk pada pengalaman subjektif ketika individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, signifikan, dan memiliki tujuan. Kebermaknaan kerja tidak hanya berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, tetapi juga dengan pengalaman psikologis individu ketika menjalankan pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang dirasakan bermakna berkaitan dengan berbagai konsekuensi positif, termasuk keterlibatan, motivasi, kesejahteraan, komitmen, serta keinginan untuk mempertahankan pekerjaan (Martela et al., 2021; Popaitoon, 2022). Pada konteks Generasi Z, Popaitoon (2022) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan seperti variasi keterampilan, otonomi, dan signifikansi tugas berkontribusi terhadap pengalaman kebermaknaan kerja. Kebermaknaan tersebut selanjutnya berkaitan dengan keinginan karyawan Generasi Z untuk tetap berada dalam organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman bermakna dalam bekerja tidak terlepas dari karakteristik dan konteks tempat individu menjalankan pekerjaannya.

Salah satu faktor lingkungan kerja yang relevan untuk menjelaskan pengalaman tersebut adalah *psychological climate*. *Psychological climate* merujuk pada persepsi individual mengenai karakteristik lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung oleh karyawan, termasuk bagaimana kebijakan, praktik, prosedur, dukungan, dan kondisi pekerjaan dipersepsikan dalam pengalaman sehari-hari (Parker et al., 2003). Berbeda dari *organizational climate* yang dapat dipahami sebagai persepsi bersama pada tingkat organisasi, *psychological climate* menempatkan persepsi individu sebagai unit analisis. Parker et al. (2003) melalui kajian meta-analitik

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

menunjukkan bahwa persepsi terhadap *psychological climate* memiliki hubungan yang signifikan dengan sikap kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa cara individu mempersepsikan lingkungan kerjanya merupakan aspek penting dalam membentuk pengalaman psikologis selama bekerja.

Dalam penelitian ini, *psychological climate* dipahami melalui persepsi individu terhadap aspek-aspek lingkungan kerja yang berkaitan dengan keamanan psikologis, dukungan, keadilan, otonomi, serta kesesuaian nilai individu dan organisasi. Lingkungan kerja yang dipersepsikan aman dan mendukung dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan pendapat, menjalankan tugas secara lebih otonom, memperoleh dukungan ketika menghadapi kesulitan, dan merasakan bahwa kontribusinya dihargai. Kondisi tersebut secara teoritis dapat menjadi konteks yang mendukung terbentuknya pengalaman kerja yang bermakna. Sebaliknya, lingkungan yang dipersepsikan tidak adil, tidak aman, atau kurang memberikan dukungan dapat membatasi pengalaman positif individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Hubungan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work* dapat dijelaskan melalui *Self-Determination Theory* (SDT). Deci dan Ryan (2000) serta Ryan dan Deci (2017) menjelaskan bahwa individu memiliki tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (*relatedness*). Pemenuhan kebutuhan tersebut berperan penting dalam motivasi, kesejahteraan, dan fungsi psikologis individu. Dalam konteks pekerjaan, lingkungan yang memberikan ruang untuk menentukan cara melakukan pekerjaan dapat mendukung kebutuhan akan otonomi; dukungan, umpan balik, dan kesempatan menggunakan kemampuan dapat mendukung kebutuhan akan kompetensi; sedangkan hubungan sosial yang positif dan rasa diterima dalam lingkungan kerja dapat memenuhi kebutuhan akan keterhubungan. Ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, individu memiliki kondisi psikologis yang lebih mendukung untuk mengalami pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna (Ryan & Deci, 2017).

Hubungan tersebut memperoleh dukungan dari penelitian mengenai kebutuhan psikologis dan kebermaknaan kerja. Martela et al. (2018) menunjukkan bahwa kepuasan terhadap kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan memiliki hubungan dengan kebermaknaan kerja dalam berbagai konteks budaya. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kontribusi positif kepada orang lain (*beneficence*) merupakan jalur tambahan yang dapat menjelaskan pengalaman kebermaknaan kerja. Selanjutnya, Martela et al. (2021) melalui penelitian longitudinal menemukan bahwa otonomi dan *beneficence* dapat memprediksi kebermaknaan kerja pada periode berikutnya. Temuan tersebut memperkuat argumentasi bahwa kebermaknaan kerja berkaitan dengan pengalaman psikologis yang muncul ketika individu merasa memiliki kendali, mampu memberikan kontribusi, dan memperoleh hubungan sosial yang positif dalam pekerjaannya.

Penelitian Autin et al. (2022) juga memberikan dukungan empiris terhadap perspektif SDT dalam menjelaskan kebermaknaan kerja. Dengan melibatkan 462 pekerja dewasa, penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dasar berkaitan dengan motivasi otonom dan *work meaning*. Pemenuhan kebutuhan akan otonomi dan keterhubungan berkaitan dengan motivasi otonom, sedangkan kebutuhan akan kompetensi secara langsung berkaitan dengan kebermaknaan kerja. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kondisi psikologis yang mendukung pemenuhan kebutuhan dasar dapat menjadi bagian penting dalam memahami bagaimana individu memaknai pekerjaannya.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Konteks Generasi Z semakin memperkuat pentingnya hubungan tersebut. Penelitian Popaitoon (2022) terhadap 746 responden Generasi Z menunjukkan bahwa variasi keterampilan, otonomi, dan signifikansi tugas merupakan karakteristik pekerjaan yang dapat membentuk pengalaman kebermaknaan kerja. Penelitian mengenai perspektif Generasi Z terhadap makna kerja juga menunjukkan bahwa kelompok ini memandang pekerjaan sebagai ruang untuk memperoleh perkembangan keterampilan, otonomi, pengakuan, identitas, serta kontribusi, meskipun pengalaman tersebut dipengaruhi oleh kondisi sosial, budaya, dan struktural tempat mereka bekerja (Sakdiyakorn et al., 2026). Dengan demikian, pengalaman kebermaknaan kerja pada Generasi Z perlu dipahami tidak hanya dari karakteristik individu, tetapi juga dari konteks lingkungan kerja yang mereka persepsikan.

Meskipun kajian mengenai *meaningful work* dan Generasi Z telah berkembang, penelitian yang secara khusus menguji hubungan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work* pada karyawan Generasi Z di Indonesia, khususnya Kota Medan, masih terbatas. Penelitian terdahulu lebih banyak membahas karakteristik pekerjaan, pemenuhan kebutuhan psikologis, nilai kerja, atau *work meaningfulness* secara umum. Sementara itu, Parker et al. (2003) menunjukkan pentingnya persepsi individual terhadap lingkungan kerja dalam menjelaskan berbagai sikap dan perilaku kerja, tetapi kajian tersebut tidak secara khusus berfokus pada kebermaknaan kerja Generasi Z. Di sisi lain, penelitian mengenai Generasi Z menunjukkan bahwa otonomi, kesempatan berkembang, signifikansi tugas, dan kontribusi sosial merupakan aspek penting dalam pembentukan makna kerja (Popaitoon, 2022; Sakdiyakorn et al., 2026). Kondisi tersebut menunjukkan adanya ruang penelitian untuk menghubungkan perspektif *psychological climate* dengan *meaningfulness of work* secara lebih spesifik pada kelompok karyawan Generasi Z dalam konteks lokal Indonesia.

Konteks Kota Medan menjadi relevan karena karakteristik lingkungan kerja, sektor pekerjaan, budaya organisasi, serta pengalaman karyawan dapat berbeda antara satu wilayah dengan wilayah lainnya. Oleh sebab itu, temuan dari penelitian di negara atau wilayah lain tidak dapat secara otomatis digeneralisasikan ke karyawan Generasi Z di Kota Medan. Penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan menempatkan persepsi individu terhadap lingkungan psikologis kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan pengalaman kebermaknaan kerja. Fokus tersebut juga memungkinkan penelitian memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana karyawan Generasi Z memandang lingkungan kerja mereka dan bagaimana persepsi tersebut berkaitan dengan pengalaman bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai dan tujuan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian hubungan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work* secara langsung pada karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Medan. Penelitian ini tidak menempatkan *meaningfulness of work* hanya sebagai konsekuensi dari karakteristik tugas, tetapi mengkaji keterkaitannya dengan persepsi individu terhadap lingkungan psikologis tempat pekerjaan dilaksanakan. Secara teoritis, penelitian ini menggunakan perspektif *Self-Determination Theory* untuk menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat menyediakan konteks bagi terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar yang berkaitan dengan pengalaman kebermaknaan kerja (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian psikologi organisasi mengenai kebermaknaan kerja Generasi Z sekaligus memberikan bukti empiris dari konteks tenaga kerja di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Medan. Penelitian ini secara khusus menguji arah, kekuatan, dan signifikansi hubungan antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan *Self-Determination Theory* dan temuan penelitian terdahulu,

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work* pada karyawan Generasi Z di Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif korelasional yang bertujuan untuk menguji hubungan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work* pada karyawan Generasi Z di Kota Medan (Arikunto, 2019; Creswell, 2016). Desain korelasional digunakan karena penelitian berfokus pada pengukuran arah, kekuatan, dan signifikansi hubungan antara dua variabel tanpa memberikan perlakuan atau memanipulasi variabel penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian diinterpretasikan sebagai hubungan atau asosiasi antarvariabel dan tidak dimaksudkan untuk menunjukkan hubungan sebab-akibat.

Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Kota Medan. Generasi Z dalam penelitian ini didefinisikan sebagai individu yang termasuk dalam kelompok kelahiran Generasi Z dan telah memenuhi usia kerja sebagai karyawan. Untuk menjaga konsistensi dengan karakteristik responden penelitian, kriteria inklusi ditetapkan meliputi: (1) termasuk dalam kelompok Generasi Z sesuai definisi operasional penelitian; (2) berusia minimal 18 tahun; (3) berstatus sebagai karyawan aktif pada organisasi atau perusahaan yang berlokasi di Kota Medan; (4) telah bekerja minimal tiga bulan secara berturut-turut; dan (5) bersedia berpartisipasi secara sukarela. Responden yang tidak memenuhi salah satu kriteria tersebut tidak dilibatkan dalam penelitian. Penetapan kriteria inklusi diperlukan untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman yang cukup dalam lingkungan kerja yang diteliti sehingga mampu memberikan penilaian terhadap *psychological climate* dan *meaningfulness of work* secara relevan (Taherdoost, 2016).

Jumlah populasi karyawan Generasi Z di Kota Medan yang menjadi sasaran penelitian tidak diketahui secara pasti. Oleh karena itu, penelitian menetapkan 100 responden sebagai sampel dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Teknik tersebut merupakan bagian dari *non-probability sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kemudahan akses dan kesediaan individu yang memenuhi karakteristik penelitian untuk berpartisipasi (Taherdoost, 2016). Teknik ini dipilih karena tidak tersedia kerangka sampel atau daftar lengkap karyawan Generasi Z yang bekerja di seluruh wilayah Kota Medan. Konsekuensinya, hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan secara statistik kepada seluruh populasi karyawan Generasi Z di Kota Medan, tetapi digunakan untuk menggambarkan hubungan antarvariabel pada kelompok responden yang diteliti.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Instrumen disusun berdasarkan landasan konseptual masing-masing variabel dan disesuaikan dengan karakteristik responden penelitian. Variabel *psychological climate* mengacu pada kerangka yang dikemukakan Parker et al. (2003), sedangkan variabel *meaningfulness of work* mengacu pada perspektif kebermaknaan kerja yang dikembangkan dalam kajian Martela et al. (2021). Penggunaan instrumen yang diadaptasi dari konstruk yang telah digunakan dalam penelitian terdahulu memerlukan proses penyesuaian bahasa dan konteks agar makna setiap pernyataan tetap sesuai dengan konstruk yang hendak diukur (Beaton et al., 2000). Dalam penelitian ini, instrumen diterjemahkan dan disesuaikan ke dalam Bahasa Indonesia dengan mempertahankan substansi setiap pernyataan agar tetap merepresentasikan indikator variabel yang diukur.

Masing-masing variabel diukur menggunakan 10 butir pernyataan dengan empat alternatif jawaban dalam skala Likert. Skor diberikan berdasarkan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Penggunaan skala Likert memungkinkan persepsi subjektif responden

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

terhadap kondisi psikologis lingkungan kerja dan kebermaknaan pekerjaan dikonversi menjadi data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data utama, instrumen terlebih dahulu diuji untuk mengetahui kualitas item dan konsistensi internalnya. Pengujian validitas item dilakukan dengan menggunakan korelasi item-total terkoreksi (*corrected item-total correlation*), dengan nilai 0,30 digunakan sebagai batas minimal kelayakan item (Azwar, 2020). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh 10 item pada variabel *psychological climate* memiliki nilai korelasi item-total antara 0,812–0,898, sedangkan seluruh 10 item pada variabel *meaningfulness of work* memiliki nilai antara 0,803–0,863. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimal sehingga seluruh item dinyatakan memenuhi kriteria validitas empiris dan dipertahankan untuk analisis.

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi internal antaritem dalam masing-masing skala. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,70 atau lebih umumnya digunakan sebagai indikator konsistensi internal yang memadai, meskipun interpretasinya tetap perlu mempertimbangkan tujuan dan konteks penelitian (Hair et al., 2019). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *psychological climate* memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,968, sedangkan variabel *meaningfulness of work* memperoleh nilai sebesar 0,961. Kedua nilai tersebut menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi. Meskipun demikian, nilai reliabilitas yang sangat tinggi perlu dipahami sebagai indikasi kuatnya keterkaitan antaritem dan tidak secara otomatis menunjukkan bahwa instrumen memiliki validitas konstruk yang sempurna.

Prosedur pengumpulan data dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip etika penelitian. Sebelum mengisi kuesioner, calon responden memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian, karakteristik partisipasi, prosedur pengisian, serta penggunaan data penelitian. Responden diberi informasi bahwa partisipasi bersifat sukarela dan mereka memiliki kebebasan untuk tidak melanjutkan partisipasi. Kerahasiaan identitas responden juga dijaga dengan tidak mencantumkan informasi pribadi yang tidak diperlukan dalam analisis. Persetujuan responden diperoleh sebelum kuesioner diisi, sehingga data yang dianalisis berasal dari individu yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

Data yang terkumpul terlebih dahulu diperiksa kelengkapan jawabannya sebelum dilakukan analisis statistik. Tahap analisis diawali dengan pengujian asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah distribusi data memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan dalam analisis parametrik. Selanjutnya, uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work* mengikuti pola hubungan linear. Pemenuhan asumsi tersebut menjadi dasar untuk menggunakan analisis korelasi Pearson Product-Moment (Arikunto, 2019; Azwar, 2020).

Setelah seluruh prasyarat analisis terpenuhi, hubungan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work* diuji menggunakan korelasi Pearson Product-Moment. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan kedua variabel sekaligus menguji signifikansi statistik hubungan yang ditemukan. Koefisien korelasi bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan skor pada satu variabel cenderung diikuti peningkatan skor pada variabel lainnya, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah. Tingkat signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0{,}05$. Selain koefisien korelasi, koefisien determinasi (r^2) digunakan secara deskriptif untuk menunjukkan proporsi variasi skor *meaningfulness of work* yang berkaitan secara statistik dengan variasi skor *psychological climate*. Nilai tersebut tidak

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

diinterpretasikan sebagai besarnya pengaruh kausal karena penelitian menggunakan desain korelasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 100 karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Kota Medan dan memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Responden merupakan karyawan aktif yang telah memiliki pengalaman bekerja minimal tiga bulan sehingga dipandang telah memiliki pengalaman yang memadai untuk memberikan penilaian terhadap kondisi lingkungan psikologis di tempat kerja serta kebermaknaan pekerjaan yang dijalankan.

Penggunaan karyawan Generasi Z sebagai responden didasarkan pada pertimbangan bahwa kelompok generasi ini memiliki karakteristik dan orientasi kerja yang relatif berbeda dibandingkan kelompok generasi sebelumnya. Generasi Z cenderung memberikan perhatian terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, kesempatan berkembang, kesejahteraan, nilai personal, serta tujuan yang dirasakan dalam pekerjaan (Deloitte Global, 2025). Oleh karena itu, pengalaman psikologis yang terbentuk dari lingkungan kerja menjadi relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan kebermaknaan kerja.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden (n=100)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	42	42,0
	Perempuan	58	58,0
Usia	18–21 tahun	24	24,0
	22–25 tahun	67	67,0
	26–29 tahun	9	9,0
Masa Kerja	< 3 tahun	71	71,0
	3–5 tahun	22	22,0
	> 5 tahun	7	7,0
Sektor Kerja	Swasta	62	62,0
	Jasa & Perdagangan	28	28,0
	Pemerintah/BUMN	10	10,0

Sumber: Data penelitian, diolah peneliti.

Berdasarkan Tabel 1, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Seluruh responden merupakan karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Medan dan telah memenuhi kriteria inklusi penelitian. Data karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran mengenai profil subjek penelitian sebelum dilakukan analisis terhadap hubungan *psychological climate* dan *meaningfulness of work*.

Ditinjau dari aspek usia, mayoritas responden berada pada rentang 22–25 tahun yaitu sebanyak 67 orang (67%), disusul kelompok 18–21 tahun sebanyak 24 orang (24%), dan sisanya berusia 26–29 tahun sebanyak 9 orang (9%). Gambaran ini menunjukkan bahwa responden utamanya adalah mereka yang baru saja menyelesaikan pendidikan menengah atau tinggi dan sedang berada pada tahap awal memasuki dunia kerja, yang merupakan ciri khas generasi yang sedang membangun fondasi karir.

Berdasarkan masa kerja, sebanyak 71 orang (71%) telah bekerja kurang dari 3 tahun, 22 orang (22%) bekerja selama 3–5 tahun, dan hanya 7 orang (7%) yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Kondisi ini wajar terjadi mengingat Generasi Z baru mulai memasuki pasar kerja dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir, serta masih adanya kecenderungan eksplorasi karir dan perpindahan tempat kerja yang relatif tinggi pada kelompok usia ini.

Terakhir, sebaran berdasarkan sektor kerja menunjukkan bahwa 62 orang (62%) bekerja di sektor swasta, 28 orang (28%) pada sektor jasa dan perdagangan, serta 10 orang (10%) di instansi pemerintah maupun BUMN. Keragaman sektor ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh cukup

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

merepresentasikan kondisi karyawan Generasi Z secara umum di Kota Medan, sehingga hasil analisis dapat menggambarkan gambaran yang luas dan tidak terpaku pada satu jenis lingkungan kerja saja.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum digunakan dalam analisis utama, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji untuk mengetahui kualitas item dan konsistensi internal. Uji validitas item dilakukan menggunakan korelasi item-total. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel *psychological climate* memiliki koefisien korelasi item-total antara 0,812–0,898. Sementara itu, item pada variabel *meaningfulness of work* memiliki koefisien korelasi antara 0,803–0,863. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum yang digunakan untuk menilai kelayakan item, sehingga seluruh item dinyatakan memenuhi kriteria validitas empiris (Azwar, 2020).

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir	Rentang Korelasi Butir-Total	Simpulan
Psychological Climate	10	0,812 – 0,898	Semua Butir Valid
Meaningfulness of Work	10	0,803 – 0,863	Semua Butir Valid

Sumber: Data penelitian, diolah peneliti.

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pada kedua variabel memiliki korelasi item-total yang tinggi. Variabel *psychological climate* memiliki rentang nilai 0,812–0,898, sedangkan *meaningfulness of work* memiliki rentang 0,803–0,863. Dengan demikian, seluruh 20 item dinyatakan memenuhi kriteria validitas empiris dan dapat digunakan dalam pengumpulan serta analisis data penelitian.

Pengujian reliabilitas selanjutnya dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa skala *psychological climate* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,968, sedangkan skala *meaningfulness of work* memperoleh nilai sebesar 0,961.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir	Cronbach's Alpha	Simpulan
Psychological Climate	10	0,968	Sangat Andal
Meaningfulness of Work	10	0,961	Sangat Andal

Sumber: Data penelitian, diolah peneliti.

Berdasarkan Tabel 3, kedua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai (Hair et al., 2019). Dengan demikian, instrumen *psychological climate* dan *meaningfulness of work* dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

3. Hasil Uji Asumsi

Sebelum dilakukan analisis korelasi Pearson Product-Moment, data terlebih dahulu diuji melalui uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data memenuhi asumsi yang diperlukan dalam penggunaan analisis parametrik. Selanjutnya, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work* mengikuti pola hubungan linear.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Variabel	Jumlah Sampel	Nilai Signifikansi	Simpulan
Psychological Climate	100	0,118	Berdistribusi Normal
Meaningfulness of Work	100	0,114	Berdistribusi Normal

Sumber: Data penelitian, diolah peneliti.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Berdasarkan Tabel 4, data penelitian dinyatakan memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat dilanjutkan pada analisis parametrik. Nilai statistik dan signifikansi uji normalitas perlu dicantumkan berdasarkan output statistik penelitian yang sebenarnya.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Linearitas

Sumber Pengujian	Nilai Signifikansi	Keterangan
Penyimpangan dari Linearitas	0,349	Hubungan Bersifat Linear

Sumber: Data penelitian, diolah peneliti.

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work* memenuhi asumsi linearitas. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas dan linearitas, analisis dapat dilanjutkan menggunakan korelasi Pearson Product-Moment (Arikunto, 2019; Azwar, 2020).

4. Hasil Uji Korelasi Psychological Climate dengan Meaningfulness of Work

Analisis korelasi Pearson Product-Moment digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai hubungan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work*. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar **r = 0,614** dengan nilai signifikansi **p = 0,003**.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Pearson Product-Moment

Variabel	Psychological Climate	Meaningfulness of Work
Psychological Climate	1,000	0,614
Meaningfulness of Work	0,614	1,000
Sig. (2-tailed)	—	0,003
N	**100**	**100**

Sumber: Data penelitian, diolah peneliti.

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,614 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work* bersifat searah. Artinya, semakin positif persepsi karyawan terhadap *psychological climate*, semakin tinggi pula kecenderungan *meaningfulness of work* yang dirasakan.

Nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil daripada α = 0,05. Dengan demikian, hubungan antara kedua variabel dinyatakan signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work* pada karyawan Generasi Z di Kota Medan diterima.

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya proporsi variasi yang berkaitan antara kedua variabel, koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi.

$R^2 = r^2$
$R^2 = (0,614)^2$
$R^2 = 0,377$ atau 37,7%

Tabel 7. Koefisien Determinasi Psychological Climate dan Meaningfulness of Work

Hubungan Variabel	r	R^2	Persentase
Psychological Climate – Meaningfulness of Work	0,614	0,377	37,7%
Variasi lainnya		0,623	62,3%

Sumber: Data penelitian, diolah peneliti.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,377 atau 37,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sekitar 37,7% variasi *meaningfulness of work* memiliki keterkaitan linear dengan *psychological climate* pada responden penelitian. Sementara itu, sebesar 62,3% berkaitan dengan faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Karena penelitian menggunakan desain korelasional, nilai 37,7% tidak diinterpretasikan sebagai besarnya pengaruh kausal *psychological climate* terhadap *meaningfulness of work*. Angka tersebut lebih tepat dipahami sebagai proporsi varians yang dibagi atau berkaitan secara linear (*shared variance*) antara kedua variabel.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Psychological Climate dengan Meaningfulness of Work

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work* pada karyawan Generasi Z di Kota Medan. Koefisien korelasi sebesar r = 0,614 dengan p = 0,003 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif dengan kekuatan yang relatif kuat. Dengan demikian, semakin positif persepsi karyawan terhadap lingkungan psikologis tempat kerja, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan dalam merasakan kebermaknaan pekerjaannya.

Tabel 8. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	r	Sig.	α	Arah Hubungan	Keputusan
Psychological Climate berhubungan positif dengan *Meaningfulness of Work*	0,614	0,003	0,05	Positif	Diterima

Sumber: Data penelitian, diolah peneliti.

Temuan tersebut memperkuat pandangan Parker et al. (2003) bahwa *psychological climate* merupakan persepsi individual terhadap lingkungan kerja yang berkaitan dengan berbagai sikap, motivasi, dan hasil kerja. Kondisi lingkungan organisasi tidak hanya dipahami berdasarkan kebijakan atau fasilitas yang tersedia, tetapi juga melalui pengalaman subjektif karyawan terhadap dukungan, keadilan, otonomi, keamanan psikologis, dan hubungan interpersonal yang terbentuk di tempat kerja.

Dalam konteks penelitian ini, hubungan positif menunjukkan bahwa lingkungan psikologis yang dipersepsikan secara positif berjalan beriringan dengan meningkatnya kebermaknaan kerja. Karyawan yang merasa memperoleh dukungan dan memiliki pengalaman kerja yang positif lebih memungkinkan untuk memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai dan memiliki tujuan.

2. Psychological Climate dalam Perspektif Self-Determination Theory

Temuan penelitian dapat dijelaskan melalui *Self-Determination Theory* yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000) serta Ryan dan Deci (2017). Teori tersebut menjelaskan bahwa individu memiliki tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan (*relatedness*).

Psychological climate yang positif dapat menyediakan konteks yang mendukung pemenuhan ketiga kebutuhan tersebut. Pemberian ruang bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan berkaitan dengan kebutuhan otonomi, pemberian dukungan dan umpan balik berkaitan dengan kompetensi, sedangkan hubungan interpersonal yang positif dengan atasan dan rekan kerja berkaitan dengan keterhubungan.

Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, individu lebih memungkinkan mengalami pekerjaan sebagai aktivitas yang bernilai dan bermakna. Hal tersebut sejalan dengan Martela et al. (2018)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

yang menempatkan pemenuhan kebutuhan psikologis sebagai salah satu aspek penting dalam pengalaman kebermaknaan.

3. Meaningfulness of Work pada Karyawan Generasi Z

Hasil penelitian juga relevan dengan karakteristik Generasi Z yang semakin mendominasi kelompok tenaga kerja usia muda. Deloitte Global (2025) menunjukkan bahwa Generasi Z memberikan perhatian terhadap tujuan pekerjaan, kesejahteraan, fleksibilitas, pengembangan diri, dan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

Dalam konteks tersebut, *meaningfulness of work* tidak hanya berkaitan dengan imbalan ekonomi, tetapi juga dengan kemampuan individu untuk memahami nilai dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan. Popaitoon (2022) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tertentu, seperti otonomi dan signifikansi tugas, berkaitan dengan pengalaman *meaningful work* pada pekerja Generasi Z.

Temuan penelitian ini memperluas pemahaman tersebut dengan menunjukkan bahwa bukan hanya karakteristik pekerjaan, tetapi juga persepsi terhadap lingkungan psikologis tempat pekerjaan dilakukan memiliki hubungan dengan kebermaknaan kerja.

4. Makna Koefisien Determinasi 37,7%

Nilai koefisien determinasi sebesar 37,7% menunjukkan bahwa *psychological climate* memiliki keterkaitan yang cukup substansial dengan *meaningfulness of work* dalam kelompok responden penelitian. Sementara itu, 62,3% variasi lainnya berkaitan dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 9. Faktor yang Berkaitan dengan Meaningfulness of Work

Komponen	Persentase	Interpretasi
Varians yang berkaitan dengan *Psychological Climate*	37,7%	Bagian variasi *meaningfulness of work* yang berkaitan dengan *psychological climate*
Varians lainnya	62,3%	Berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian
Total	100%	Keseluruhan variasi

Sumber: Data penelitian, diolah peneliti.

Faktor lain tersebut dapat mencakup karakteristik pekerjaan, kepemimpinan, nilai personal, kesempatan pengembangan karier, hubungan sosial, otonomi, *work-life balance*, kompensasi, serta persepsi mengenai kontribusi sosial pekerjaan (Martela et al., 2018, 2021; Popaitoon, 2022).

Dengan demikian, hasil penelitian tidak menunjukkan bahwa *psychological climate* merupakan satu-satunya faktor yang menentukan *meaningfulness of work*. Sebaliknya, temuan ini menunjukkan bahwa *psychological climate* merupakan salah satu aspek penting yang berkaitan dengan pengalaman kebermaknaan kerja pada karyawan Generasi Z.

5. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi yang mempekerjakan Generasi Z perlu memperhatikan kualitas lingkungan psikologis yang dirasakan karyawan. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan, kesempatan mengembangkan kompetensi, otonomi dalam menjalankan tugas, hubungan interpersonal yang positif, serta perlakuan yang adil dapat menjadi konteks yang mendukung pengalaman kerja yang lebih bermakna.

Dalam perspektif *Self-Determination Theory*, organisasi dapat memperkuat kondisi tersebut melalui pemberian ruang pengambilan keputusan, umpan balik yang konstruktif, kesempatan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

pengembangan kompetensi, serta hubungan kerja yang suportif (Ryan & Deci, 2017). Namun, karena penelitian ini bersifat korelasional, rekomendasi tersebut harus dipahami sebagai implikasi praktis dari hubungan yang ditemukan dan bukan sebagai bukti bahwa perubahan *psychological climate* secara langsung menyebabkan perubahan *meaningfulness of work*.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *psychological climate* dan *meaningfulness of work* pada karyawan Generasi Z di Kota Medan. Hasil analisis Pearson Product-Moment memperoleh nilai **r = 0,614** dengan **p = 0,003**, yang menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap kondisi psikologis lingkungan kerja, semakin tinggi pula kecenderungan mereka merasakan pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna. Nilai koefisien determinasi sebesar **37,7%** menunjukkan bahwa *psychological climate* memiliki keterkaitan dengan 37,7% variasi *meaningfulness of work*, sedangkan 62,3% berkaitan dengan faktor lain di luar penelitian. Temuan ini mendukung perspektif *Self-Determination Theory* bahwa lingkungan kerja yang mendukung otonomi, kompetensi, dan keterhubungan dapat menciptakan kondisi psikologis yang mendukung pengalaman kerja yang bermakna. Secara praktis, organisasi perlu membangun *psychological climate* yang positif melalui pemberian dukungan, otonomi, umpan balik konstruktif, kesempatan pengembangan kompetensi, hubungan interpersonal yang sehat, dan perlakuan yang adil agar karyawan Generasi Z dapat merasakan nilai dan tujuan dalam pekerjaannya. Namun, karena penelitian menggunakan desain korelasional dan teknik *accidental sampling*, hasil penelitian tidak dapat diinterpretasikan sebagai hubungan sebab-akibat dan tidak dapat digeneralisasikan secara luas kepada seluruh karyawan Generasi Z. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan sampel yang lebih representatif serta mempertimbangkan faktor lain, seperti kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, *work-life balance*, nilai personal, dan dukungan organisasi, dalam menjelaskan *meaningfulness of work*.

DAFTAR PUSTAKA

Autin, K. L., Herdt, M. E., Garcia, R. G., & Ezema, G. N. (2022). Basic psychological need satisfaction, autonomous motivation, and meaningful work: A self-determination theory perspective. *Journal of Career Assessment, 30*(1), 78–93. https://doi.org/10.1177/10690727211018647

Beaton, D., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine, 25*(24), 3186–3191. https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Deloitte Global. (2025). *2025 Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a changing world*. Deloitte.

Gallup. (2026). *Voices of Gen Z: What young people want from work and life*. Gallup.

Martela, F., Bradshaw, E. L., & Ryan, R. M. (2018). Expanding the map of intrinsic and extrinsic aspirations: A meta-analysis of the relationships between intrinsic and extrinsic aspirations and well-being. *Motivation and Emotion, 42*, 1–16.

Martela, F., Gómez-Baggethun, E., & Salonen, A. O. (2021). Measuring meaningful work: An integrative approach. *The Journal of Positive Psychology, 16*(5), 1–13.

Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 24*(4), 389–416. https://doi.org/10.1002/job.198

Popaitoon, S. (2022). Fostering work meaningfulness in the young generation workforce: A cross-cultural study. *Sustainability, 14*(6), 3626. https://doi.org/10.3390/su14063626

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.

Sakdiyakorn, M., et al. (2026). *[Judul artikel perlu dilengkapi sesuai sumber asli]*.

Taherdoost, H. (2016). Sampling methods in research methodology: How to choose a sampling technique for research. *International Journal of Academic Research in Management, 5*(2), 18–27.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0