

KONTRIBUSI *BASIC PSYCHOLOGICAL NEEDS* TERHADAP *MEANINGFUL WORK* PADA KARYAWAN MILENIAL DI KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

Pembimbing:

**Dr. Muhammad Tamar, M.Psi
Rezky Ariany Aras, M.Psi., Psikolog**

Oleh:

**Jane Bandaso'
Q11116312**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2022**

KONTRIBUSI *BASIC PSYCHOLOGICAL NEEDS* TERHADAP *MEANINGFUL WORK* PADA KARYAWAN MILENIAL DI KOTA MAKASSAR

SKRIPSI

diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:

Dr. Muhammad Tamar, M.Psi
Rezky Ariany Aras, M.Psi., Psikolog

Oleh:

Jane Bandaso'
Q11116312



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

KONTRIBUSI *BASIC PSYCHOLOGICAL NEEDS* TERHADAP *MEANINGFUL WORK* PADA KARYAWAN MILENIAL DI KOTA MAKASSAR

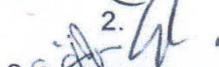
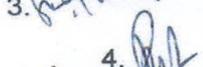
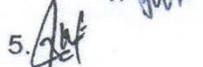
disusun dan diajukan oleh:

JANE BANDASO'
Q11116312

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 22 Desember 2022

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	2. 
3.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Grestin Sandy R, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

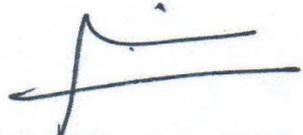
Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik,
Dan Kemahasiswaan
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



dr. Anusalam Bukhari, M.Clin., Med.,
Ph.D., Sp.GK(K).
00821 199903 1 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

LEMBAR PENGESAHAN

**KONTRIBUSI BASIC PSYCHOLOGICAL NEEDS TERHADAP MEANINGFUL
WORK PADA KARYAWAN MILENIAL DI KOTA MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh:

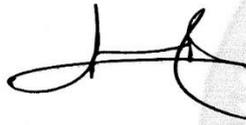
JANE BANDASO'
Q11116312

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
pada tanggal 22 Desember 2022.
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

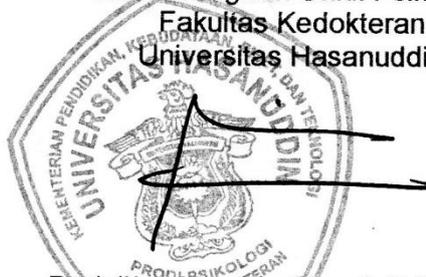


Dr. Muh. Tamar, M.Psi
NIP. 19641231 199002 1 004



Rezky Ariany Aras, M.Psi., Psikolog
NIP. 19900711 201803 2 002

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini Saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri dengan bantuan Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Karya tulis ini, di dalamnya tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan tercantum pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 22 Desember 2022

Yang membuat pernyataan,



Jane Bandaso'

ABSTRAK

Jane Bandaso', Q11116312, Kontribusi *Basic Psychological Needs* terhadap *Meaningful Work* pada Karyawan Milenial di Kota Makassar. *Skripsi*, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, 2022.

xvi + 58 halaman, 17 Lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *basic psychological needs* terhadap *meaningful work* pada karyawan milenial di kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Responden pada penelitian ini berjumlah 267 karyawan milenial di kota Makassar. Alat ukur yang digunakan adalah *Basic Psychological Needs Satisfaction in General* dan *Work and Meaning Inventory (WAMI)*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana, dengan perolehan nilai kontribusi sebesar 34.8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *basic psychological needs* berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap *meaningful work* pada karyawan milenial di kota Makassar.

Kata Kunci: *Basic Psychological Needs*, *Meaningful Work*, Karyawan Milenial
Daftar Pustaka, 38 (1990-2021).

ABSTRACT

Jane Bandaso', Q11116312, Contribution of Basic Psychological Needs to Meaningful Work for Millennials Employees in the city of Makassar. *Bachelor Thesis*, Faculty of Medicine, Psychology Department, 2022.

xvi + 58 pages, 17 attachments

This study aims to determine the contribution of basic psychological needs to meaningful work for millennials employees in the city of Makassar. This research uses a quantitative method with causality correlational design. Respondents in this study amounted to 267 millennials employees in the city of Makassar. Measuring instrument used are Basic Psychological Needs Satisfaction in General and Work and Meaning Inventory (WAMI). The data analysis technique used to test the hypothesis is simple linear regression analysis, with a contribution value of 34.8%. These results indicate that basic psychological needs contribute positively and significantly to meaningful work for millennials employees in Makassar City.

Keywords: Basic Psychological Needs, Meaningful Work, Millennials Employees Bibliography, 38 (1990-2021).

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karna oleh berkat dan anugrah-Nya sehingga penulis mampu melalui segala proses untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Kontribusi *Basic Psychological Needs* terhadap *Meaningful Work* pada Karyawan Millenial di Kota Makassar**”. Penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Penulis percaya dan menyadari bahwa apa yang telah penulis capai saat ini hanya oleh karna berkat kasih karunia Tuhan Yesus.

Penulis menyadari bahwa selama proses penyelesaian skripsi, terdapat banyak kekurangan dan hambatan yang penulis temui. Banyak pihak yang telah membersamai penulis, mendoakan serta memberikan saran, kritik, dan energi positif yang sangat membantu penulis untuk berproses dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui tulisan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini.

1. Kedua orang tua tercinta, papa Samuel T. Bandaso' dan mama Orpa Solli yang senantiasa mendoakan penulis. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari doa, kepercayaan, dukungan, dan fasilitas yang telah diberikan oleh orang tua penulis. Terima kasih atas segala cinta, kasih sayang, pengorbanan, serta setiap waktu yang telah mama dan papa berikan untuk mau mendengar keluh kesah penulis dan juga setiap semangat untuk tidak pantang menyerah melalui setiap proses selama kuliah dari awal semester hingga menyelesaikan skripsi ini.

2. Saudara penulis, yaitu kakak Meike Olivia Bandaso' dan adek Cindy Bandaso' yang selalu bersedia untuk mendengarkan segala keluhan penulis. Terima kasih telah memberikan fasilitas dan memberikan energi positif kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada keluarga besar, baik saudara mama maupun saudara papa serta kakak-kakak dan adik-adik sepupu. Terima kasih sudah selalu menghubungi penulis untuk menanyakan kabar dan selalu memberikan dukungan doa dan semangat kepada penulis untuk tidak menyerah melalui setiap proses terkait dengan penyelesaian skripsi.
4. Bapak Muhammad Tamar, M.Psi selaku pembimbing 1 penulis. Terima kasih banyak atas waktu yang telah diberikan kepada penulis untuk memberikan bimbingan, arahan, dukungan, dan motivasi selama proses penyusunan tugas akhir skripsi. Terima kasih telah diberikan kesempatan untuk melalui pengalaman yang memberikan banyak *insight* kepada penulis.
5. Ibu Rezky Ariani Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing 2 penulis. Terima kasih banyak atas waktu yang telah diberikan kepada penulis untuk memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan motivasi selama proses penyusunan tugas akhir skripsi. Terima kasih atas kesabaran dan ketangguhan ibu dalam menghadapi penulis, dan terima kasih karena telah diberikan kesempatan untuk melalui pengalaman yang memberikan banyak *insight* kepada penulis.
6. Ibu Grestin Sandy R, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pendamping Akademik penulis. Terima kasih banyak atas setiap bimbingan, arahan, dukungan, dan nasihat yang telah ibu berikan selama mendampingi penulis

berproses sebagai mahasiswa Program Studi Psikologi FK Unhas sehingga berhasil menjadi sarjana psikologi.

7. Bapak Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen penguji. Terima kasih atas saran, dukungan, waktu, dan ilmu yang telah bapak dan ibu berikan saat penulis melaksanakan ujian, baik pada saat ujian proposal maupun pada ujian hasil. Saran, dukungan, dan ilmu yang telah bapak dan ibu berikan sangat membantu penulis dalam menyusun skripsi ini dengan baik.
8. Seluruh dosen Program Studi Psikologi FK Unhas, terima kasih untuk semua ilmu, dukungan dan fasilitas yang telah diberikan kepada penulis sebagai bekal untuk menyelesaikan studi. Terima kasih banyak untuk setiap pengajaran dan *insight* yang boleh penulis dapatkan, sehingga penulis dapat berproses dengan baik di Prodi Psikologi FK Unhas sebelum akhirnya menjadi seorang sarjana.
9. Staff Prodi Psikologi FK Unhas yakni Ibu Wiwik dan Ibu Murni, terima kasih banyak atas bantuannya dalam hal persuratan serta berkas-berkas pelengkap penelitian skripsi penulis.
10. Kepada teman-teman yang juga berkontribusi terhadap proses penulis dalam menyelesaikan skripsi yaitu Icha, Lia, Angie, Edo, Kiki, dan Akbar. Terima kasih banyak sudah bersedia untuk penulis tanya-tanya terkait beberapa hal yang berkaitan dengan skripsi.
11. Teman-teman INS16HT yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, terima kasih banyak telah kebersamai penulis dari sejak awal perkuliahan. Terima kasih untuk setiap energi positif, kebahagiaan, kebersamaan,

pengalaman, dan kerjasamanya selama berproses di Program Studi Psikologi.

12. Teman-teman sekolah, teman-teman gereja, dan teman-teman penulis lainnya diluar psikologi, terima kasih telah memberikan dukungan doa dan dukungan moril kepada penulis selama melakukan penyusunan skripsi.
13. Kepada semua pihak terkait yang telah terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
14. Yang terakhir, penulis ingin berterima kasih kepada diri sendiri sudah bersedia melalui setiap proses pengerjaan skripsi. Terima kasih sudah mau berjuang menyelesaikan kewajiban penyusunan skripsi disaat banyak kendala maupun perkataan-perkataan orang di sekitar yang membuat penulis sering merasa down.

Makassar, 22 Desember 2022

Jane Bandaso'

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 <i>Meaningful Work</i>	7
2.1.1 Definisi <i>Meaningful Work</i>	7
2.1.2 Aspek-aspek <i>Meaningful Work</i>	8
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Meaningful Work</i>	9
2.2 <i>Basic Psychological Needs</i>	13
2.2.1 Definisi <i>Basic Psychological Needs</i>	13
2.2.2 Aspek <i>Basic Psychological Needs</i>	14
2.3 Kontribusi <i>Basic Psychological Needs</i> terhadap <i>Meaningful Work</i>	15
2.4 Kerangka Konseptual.....	17
2.5 Hipotesis Penelitian.....	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
3.1 Jenis Penelitian.....	19
3.2 Variabel Penelitian	19

3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	20
3.3.1	<i>Basic Psychological Needs</i>	20
3.3.2	<i>Meaningful Work</i>	20
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian.....	21
3.4.1	Populasi.....	21
3.4.2	Sampel	21
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.5.1	Skala <i>Basic Psychological Needs</i>	22
3.5.2	Skala <i>Meaningful Work</i>	22
3.6	Validitas Alat Ukur.....	23
3.6.1	Validitas Skala <i>Basic Psychological Needs</i>	23
3.6.2	Validitas Skala <i>Meaningful Work</i>	23
3.7	Reliabilitas Alat Ukur	24
3.7.1	Reliabilitas Skala <i>Basic Psychological Needs</i>	24
3.7.2	Reliabilitas Skala <i>Meaningful Work</i>	25
3.8	Teknik Analisis Data.....	25
3.8.1	Analisis Data Deskriptif	25
3.8.2	Uji Asumsi.....	26
3.9	Prosedur Pelaksanaan.....	27
3.9.1	Tahap Persiapan	27
3.9.2	Tahap Pelaksanaan.....	28
3.9.3	Tahap Analisis Data.....	28
3.9.4	Tabel Waktu Penelitian	28
BAB IV	HASIL & PEMBAHASAN.....	29
4.1	Gambaran Karakteristik Responden Penelitian	29
4.1.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	29
4.1.2	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	30
4.1.3	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	30
4.1.4	Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan	31
4.2	Analisis Deskriptif Variabel.....	32
4.2.1	Profil <i>Meaningful Work</i> Karyawan Milenial di Kota Makassar .	32
4.2.2	Profil <i>Basic Psychological Needs</i> Karyawan Milenial di Kota Makassar	37

4.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian	42
4.4 Uji Hipotesis Penelitian	44
4.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	44
4.5 Pembahasan.....	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print Skala <i>Basic Psychological Needs</i>	22
Tabel 3.2 Blue Print Skala <i>Meaningful Work</i>	23
Tabel 3.3 Koefisien Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	24
Tabel 3.4 Nilai <i>Cronbach's Alpha Basic Psychological Needs</i>	24
Tabel 3.5 Nilai <i>Cronbach's Alpha Meaningful Work</i>	25
Tabel 3.6 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	26
Tabel 3.7 ANOVA <i>Basic Psychological Needs</i> dan <i>Meaningful Work</i>	26
Tabel 3.8 Tabel Waktu Penelitian	28
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Variabel <i>Meaningful Work</i>	32
Tabel 4.2 Skor Penormaan Variabel <i>Meaningful Work</i>	32
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel <i>Basic Psychological Needs</i>	37
Tabel 4.4 Skor Penormaan Variabel <i>Basic Psychological Needs</i>	37
Tabel 4. 5 Hasil Uji <i>Bivariate Correlations</i> Data Demografi	42
Tabel 4.6 Hasil Uji <i>Bivariate Correlations</i> antar Variabel	43
Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana <i>Basic Pscyhological Needs</i> – <i>Meaningful Work</i>	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana <i>Need for Autonomy</i> – <i>Meaningful Work</i>	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana <i>Need for Competence</i> – <i>Meaningful Work</i>	46
Tabel 4. 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana <i>Need for Relatedness</i> – <i>Meaningful Work</i>	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	17
Gambar 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Gambar 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	30
Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	30
Gambar 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan.....	31
Gambar 4.5 Profil <i>Meaningful Work</i> Partisipan (n=267)	33
Gambar 4.6 <i>Meaningful Work</i> berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Gambar 4.7 <i>Meaningful Work</i> berdasarkan Usia.....	34
Gambar 4.8 <i>Meaningful Work</i> berdasarkan Lama Bekerja.....	35
Gambar 4.9 <i>Meaningful Work</i> berdasarkan Status Pernikahan.....	36
Gambar 4.10 Profil <i>Basic Psychological Needs</i> Partisipan (n=267)	38
Gambar 4.11 <i>Basic Psychological Needs</i> berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Gambar 4.12 <i>Basic Psychological Needs</i> berdasarkan Usia.....	39
Gambar 4.13 <i>Basic Psychological Needs</i> berdasarkan Lama Bekerja	40
Gambar 4.14 <i>Basic Psychological Needs</i> berdasarkan Status Pernikahan.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Skala Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Asumsi
- Lampiran 5 Hasil Uji *Bivariate*
- Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan faktor penentu keberhasilan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan sumber daya manusia, di zaman sekarang ini berbagai perusahaan dipenjuru dunia bahkan di Indonesia sendiri semakin gencar untuk memaksimalkan potensi karyawan dari generasi milenial karena dianggap banyak yang berkompeten dan berkualitas dari generasi tersebut. Data badan statistik menunjukkan bahwa saat ini sumber daya manusia yang merupakan tenaga kerja di Indonesia lebih dari 50% berusia dibawah 30 tahun (www.bps.go.id). Hal tersebut tentu menjadi salah satu bukti bahwa generasi milenial menjadi pekerja aktif dalam dunia kerja saat ini. Generasi milenial sendiri diketahui telah banyak mengisi posisi suatu pekerjaan di perusahaan bahkan banyak perusahaan yang karyawannya didominasi oleh generasi milenial (Setiawan, 2019).

Harber (2011) mengungkapkan bahwa generasi milenial atau generasi Y merupakan generasi yang lahir pada tahun 1980 hingga tahun 2000. Hasil sensus penduduk yang dilakukan pada tahun 2020 menunjukkan bahwa jumlah populasi generasi milenial di Indonesia berjumlah 25,87% dari total penduduk Indonesia (BPS, 2021). Jumlah kaum milenial yang semakin menguasai demografi ini menjadi tantangan sekaligus peluang tersendiri bagi Indonesia baik di masa sekarang ini maupun di masa yang akan datang. Selain itu, generasi milenial tentunya memiliki perbedaan dengan generasi sebelumnya karena

generasi milenial lebih paham teknologi bahkan tumbuh dengan perkembangan teknologi, sehingga mereka lebih suka untuk berkomunikasi melalui email ataupun pesan teks (Harber, 2011).

Di dunia kerja, generasi milenial dianggap sebagai generasi modern yang sangat aktif dalam bekerja, memiliki pemikiran yang inovatif dan kreatif untuk pekerjaan dan perusahaan dimana dia berada, memiliki rasa optimis yang tinggi dan memiliki kemauan untuk bekerja secara terbuka, kompetitif dan fleksibel (Ambarwati & Raharjo, 2018). Generasi milenial dalam dunia kerja memiliki rentang perhatian yang lebih cepat dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Namun, dibalik itu adanya peningkatan generasi milenial dalam dunia kerja menjadi tantangan tersendiri bagi dunia kerja karna generasi milenial dianggap sebagai generasi yang fleksibel dan menyukai kebebasan.

Pada laporan yang dirilis oleh Gallup (2016) dengan judul "*How Millennials Want to Work and Live*", dijelaskan bahwa terdapat empat karakteristik utama generasi milenial di dunia kerja. Karakteristik pertama adalah bahwa mereka tidak memiliki keterikatan baik dengan pekerjaan, maupun pada merk barang yang dibelinya. Kedua, generasi milenial lebih sering terhubung dengan orang lain melalui koneksi internet sehingga memiliki perspektif global yang tergambar dalam interaksinya sehari-hari. Ketiga, generasi milenial dikatakan ingin bebas dari aturan tempat kerja dan standar kinerja manajemen dari perusahaannya. Karakteristik yang keempat adalah generasi milenial percaya bahwa kehidupan pekerjaan harus memiliki makna dan sangat menghargai adanya pengakuan.

Berkaitan dengan makna kerja, generasi milenial dikatakan bukan bekerja untuk mengejar kebutuhan hidup yang mendasar melainkan karena dipacu oleh kebutuhan yang lebih mendalam, yakni untuk dapat melakukan sesuatu yang

bermakna, menjadi seseorang, meraih kepuasan, serta mendapatkan penghargaan karena membawa perubahan. Hal tersebut sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz (1997) yang menyatakan bahwa *meaningful work* merupakan pemaknaan subjektif yang diberikan seseorang terhadap pekerjaannya yaitu sebagai *job*, *career*, atau *calling*. Lancaster & Stillman (2004) menambahkan bahwa bagi generasi milenial bekerja bukanlah hal yang paling penting melainkan alasan utama yang membuat mereka bertahan di tempat kerja adalah karena pekerjaan yang dilakukannya memiliki makna.

Roberson (1990) mengungkapkan bahwa *meaningful work* akan mempengaruhi tingkah laku dari individu dalam melakukan pekerjaannya. Banyak orang yang menginginkan pekerjaan yang dipilih mereka menjadi lebih dari sekedar cara untuk mendapatkan gaji atau menghabiskan waktu, melainkan mereka ingin hasil kerja atau karya mereka menjadi sesuatu yang lebih bermakna (Sverko & Vizek-Vidovic, 1995). Pentingnya bekerja bagi setiap individu tentu menimbulkan pertanyaan misalnya saja “apa yang membuat pekerjaan menjadi layak untuk dilakukan?”. Steger & Dik (2009) lebih lanjut menjelaskan bahwa idealnya, pekerjaan dapat menjadi bermakna apabila individu tersebut merasa pekerjaan yang dilakukan menyenangkan, memberikan rasa tantangan (*sense of challenge*) seperti yang di inginkan, dan keduanya membutuhkan kekuatan dari orang lain.

Terkait dengan pentingnya makna dalam bekerja, Gaggiotti (2006) mengemukakan bahwa makna kerja merupakan sekumpulan nilai-nilai dan keyakinan, sikap serta harapan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Ketika seseorang menemukan makna dalam bekerja, maka akan

membuat berkurangnya kecemasan, stres kerja, dan juga depresi pada diri seseorang. Hal serupa juga disampaikan oleh Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz (1997) yang mengungkapkan bahwa *meaningful work* memiliki hubungan dan pengaruh pada implikasi performa individu dalam melakukan pekerjaannya. Apabila seseorang memiliki makna dengan pekerjaan yang dilakukannya maka akan membuat karyawan dalam hal ini generasi milenial menjadi lebih kompeten, memiliki komitmen dan semangat dalam bekerja.

Deci, Olafsen, & Ryan (2017) mengungkapkan bahwa *meaningful work* memiliki keterkaitan dengan *basic psychological needs*. Tinjauan SDT dalam konteks kerja menunjukkan bahwa semakin seseorang memenuhi *basic psychological needs*-nya, maka akan meningkatkan internalisasi motivasi kerja dimana seseorang tersebut memiliki kemungkinan yang semakin besar untuk mengalami kebermaknaan kerja. *Self determination theory* mengusulkan tiga *basic psychological needs* yang penting untuk otonom atau perilaku untuk mengarahkan diri sendiri. Teori ini mengonseptualisasikan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* sebagai aspek vital dari regulasi perilaku eksternal dan internal seseorang yang berkelanjutan, pertumbuhan psikologis, dan kemampuan secara keseluruhan untuk mencapai kesejahteraan (Ryan & Deci, 2000).

Need for autonomy menandakan kebutuhan seseorang untuk bertindak dengan rasa kepemilikan dan perasaan kebebasan psikologis (Ryan & Deci, 2002). *Need for competence* mengacu pada seseorang yang mengembangkan keterampilan baru dan mengejar penguasaan atas lingkungannya (Ryan & Deci, 2002). *Need for relatedness* mengacu pada perasaan diperhatikan, terhubung, dan aman di sekitar orang lain dalam komunitas seseorang (Ryan & Deci, 2002).

Berdasarkan SDT, pemenuhan ketiga kebutuhan ini memprediksi sejauh mana perilaku seseorang didorong oleh bentuk motivasi yang otonom dan tingkat kesejahteraannya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Autin & Allan (2020), menemukan bahwa *basic psychological needs* sangat terkait dengan *meaningful work* dan memoderasi hubungan dari kebermaknaan yang diinginkan ke kebermaknaan yang dialami. Hal tersebut menunjukkan bahwa seseorang akan merasakan *meaningful work* hanya ketika ketiga aspek *basic psychological needs* terpenuhi. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Wang dkk (2020) menemukan bahwa ketika seseorang meningkatkan *basic psychological needs* mereka melalui pencapaian dan pengakuan dari apa yang telah mereka lakukan, maka akan membuat mereka menjadi lebih terlibat dalam pekerjaannya dan mendapatkan makna dari pekerjaan tersebut. Penelitian lain juga dilakukan oleh Martela dan Riekkky (2018) dan didapatkan hasil bahwa *basic psychological needs* dan *meaningful work* memiliki keterkaitan yang sangat penting. Ketiga aspek kebutuhan yang terdapat pada *basic psychological needs* dianggap menjadi prediktor kuat yang dapat memberikan penjelasan penting terkait bagaimana mereka dapat menjalankan perannya untuk membuat seseorang dapat merasakan *meaningful work*.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dan kurangnya penelitian terdahulu membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait “**Kontribusi Basic Psychological Needs terhadap Meaningful Work pada Karyawan Milenial di Kota Makassar**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah terdapat kontribusi *Basic Psychological Needs* terhadap *Meaningful Work* pada Karyawan Milenial di Kota Makassar?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *Basic Psychological Needs* terhadap *Meaningful Work* pada Karyawan Milenial di Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada ilmu psikologi, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait dengan variabel yang diteliti yakni *Basic Psychological Needs* dan *Meaningful Work*.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Membantu memberikan pemahaman yang lebih baik terkait faktor-faktor utama yang dapat membuat timbulnya *meaningful work* pada kaum milenial dalam rangka memajukan organisasi ataupun perusahaan tempat mereka bekerja.
- 2) Memberikan pemahaman pada manajer, pembuat kebijakan, maupun praktisi lain yang berkaitan agar dapat mengetahui bagaimana mendukung rasa kebermaknaan pada karyawan khususnya generasi milenial.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Meaningful Work*

2.1.1 Definisi *Meaningful Work*

Pratt & Ashforth (2003) menjelaskan bahwa istilah makna kerja (*meaningful work*), merujuk pada jenis makna yang secara subjektif dibuat oleh seseorang berdasarkan pekerjaan mereka (*meaning*), atau kuantitas signifikan yang diberikan pada pekerjaannya (*meaningfulness*). Hal tersebut berarti bahwa setiap orang bebas untuk mengemukakan apa makna dari setiap pekerjaan yang dikerjakannya. *Meaningful work* disini dapat merujuk pada bagaimana seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya baik akan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan dalam kaitannya dengan cita-cita dan keinginan yang dimiliki individu, khususnya sebagai pekerjaan yang dapat memberikan esensi pada apa yang dilakukan.

Steger, Dik, dan Duffi (2012) mengungkapkan bahwa *meaningful work* dapat dianggap sebagai istilah umum yang merangkum serangkaian konstruksi seperti makna kerja (*work meaning*), kebermaknaan kerja (*meaningfulness work*), dan gambaran makna kerja secara umum. Steger, Dik, dan Duffi (2012) lebih lanjut menyampaikan bahwa *meaningful work* adalah perasaan bermakna yang dirasakan oleh seseorang didalam pekerjaan itu sendiri sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. *Meaningful work* disini merupakan nilai atau tujuan kerja, yang dinilai berdasarkan cita-cita atau standard individu sehingga pekerjaan dianggap menjadi bermakna tidak hanya ketika bersifat signifikan tetapi juga ketika

dipandang memiliki artian positif yang memiliki tujuan dalam valensi (kebermaknaan).

Pandangan lain yang juga sejalan dengan hal tersebut, muncul dari Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz (1997) yang menyatakan bahwa *meaningful work* merupakan pemaknaan subjektif yang diberikan seseorang terhadap pekerjaannya yaitu sebagai *job*, *career*, atau *calling*. *Work as a job* merupakan orientasi kerja yang memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan berupa materi sehingga ketika hal tersebut tidak bisa tercapai maka seseorang akan lebih memilih untuk berhenti dari pekerjaannya. *Work as a career* berfokus pada jabatan atau karir sehingga seseorang akan melihat pekerjaannya sebagai suatu tahap yang bertingkat. Pada orientasi ini, seseorang cenderung akan lebih mendedikasikan waktu, usaha, dan kemampuannya untuk bekerja sepanjang waktu demi mencapai karir yang lebih tinggi. *Work as a calling* berorientasi pada pekerjaan itu sendiri yang dianggap sebagai panggilan hidup. Seseorang dengan orientasi kerja ini akan merasakan motivasi yang berasal dari dalam diri sehingga akan lebih merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.2 Aspek-aspek *Meaningful Work*

Steger, Dik, dan Duffi (2012) mengemukakan bahwa terdapat 3 aspek dari *meaningful work*, yaitu:

a. Positive meaning in work (PM)

Positive meaning in work merupakan refleksi langsung dari gagasan kebermaknaan psikologis yang telah menjadi bagian dari *work psychology* sejak munculnya model *job characteristics*. Aspek ini seringkali dianggap sebagai suatu pengalaman yang subjektif, yang mengandung arti bahwa apa yang dilakukan seseorang memiliki signifikansi yang bersifat pribadi. Aspek ini

memberi kesan bahwa seseorang menilai pekerjaan mereka sebagai suatu hal yang penting dan bermakna.

b. Meaning making through work (MM)

Meaning making through work merupakan aspek yang membantu seseorang untuk dapat memahami konteks kebermaknaan yang lebih luas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga pekerjaan tersebut dapat membantu seseorang untuk berkembang menjadi lebih baik. Pada aspek ini dijelaskan bahwa kebermaknaan dalam bekerja bagi seseorang menjadi lebih luas cakupannya, bukan hanya tentang mengejar materi akan tetapi lebih kepada kebutuhan aktualisasi diri sendiri.

c. Greater good motivations (GG)

Greater good motivations merupakan keinginan untuk membuat dampak positif pada kebaikan yang lebih besar secara konsisten terkait dengan pengalaman kerja yang bermakna. Aspek ini menekankan bahwa suatu pekerjaan dianggap bermakna bagi seseorang jika pekerjaan tersebut memiliki dampak positif yang lebih bermanfaat secara luas pada orang lain dan lingkungannya.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi *Meaningful Work*

Rosso, Dekas, & Wrzesniewski (2010) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *meaningful work*, yaitu:

a. Diri Sendiri (Self)

1) Nilai (*Value*)

Value merupakan salah satu komponen yang memberikan pengaruh penting terhadap bagaimana cara seseorang memahami dan memaknai pekerjaannya. Setiap orang memiliki *value* yang berbeda-beda dan hal

tersebut terjadi karna dipengaruhi oleh norma sosial, interaksi interpersonal, dan pengalamannya dalam bekerja.

2) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi mengacu pada bagaimana seseorang merasakan hal yang positif ketika melakukan pekerjaannya dengan efisien. Motivasi dapat mempengaruhi pemaknaan kerja seseorang ketika sedang melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, apabila seseorang merasa bahwa bekerja adalah suatu hal yang penting dan bermakna, maka motivasi dalam dirinya akan meningkat.

3) Kepercayaan (*Beliefs*)

Kepercayaan berkaitan dengan sejauh mana seseorang meyakini pekerjaannya sebagai pusat kehidupannya yang akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Semakin tinggi tingkat kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya maka akan semakin sulit bagi orang tersebut untuk melepaskan pekerjaannya karena menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat berarti.

b. *Others*

1) Rekan Kerja (*Coworkers*)

Coworkers atau rekan kerja mengacu pada hubungan interpersonal seseorang dengan teman kerjanya dalam bekerja yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap persepsi seseorang terkait makna kerja.

2) Pemimpin (*Leaders*)

Pemimpin berperan penting dalam membentuk atau mempengaruhi makna kerja. Pemimpin akan menentukan misi, sasaran, tujuan, dan identitas organisasi bagi karyawan dengan cara memengaruhi persepsi mereka

tentang makna pekerjaannya. Dengan kata lain, para pemimpin dapat mengilhami pekerjaan dengan kebermaknaan dengan mendorong karyawan untuk melampaui kebutuhan atau tujuan pribadi mereka demi kepentingan yang terkait dengan misi atau tujuan yang lebih luas.

3) Grup dan Komunitas

Pada aspek ini, dijelaskan bahwa seseorang merupakan anggota dari banyak kelompok dan komunitas termasuk tim kerja, divisi, jaringan profesional dan berbagai kategori sosial lainnya. Seseorang akan mengkategorikan diri mereka sesuai dengan kelompok sosial yang mereka anggap sebagai anggota. Kelompok dan komunitas secara empiris berkaitan dengan pemaknaan seseorang terhadap pekerjaannya.

4) Keluarga (*Family*)

Pada aspek ini, dijelaskan bahwa keluarga dapat meningkatkan makna positif dari suatu pekerjaan dengan cara menawarkan lingkungan yang mendukung dan santai dimana seseorang merasa nyaman dari tuntutan pekerjaannya. Selain itu, adanya rasa kagum, rasa hormat dan rasa cinta dari keluarga turut mempengaruhi munculnya kebermaknaan seseorang dalam bekerja.

c. Konteks Pekerjaan (*Work context*)

1) *Design a job task*

Karakteristik spesifik dari suatu pekerjaan dapat menentukan kebermaknaan yang dialami dari pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang memungkinkan tingkat otonomi yang lebih tinggi, variasi keterampilan, identitas tugas, dan signifikansi tugas telah menjadi penekanan pada pentingnya tugas pekerjaan dalam membentuk pengalaman karyawan

tentang kebermaknaan pekerjaan mereka. Pada konteks ini dijelaskan pula bahwa karyawan tidak hanya mengaitkan makna dari karakteristik pekerjaan mereka, tetapi secara proaktif mendesain ulang tugas dan batas-batas relasional pekerjaan mereka untuk membentuk makna pekerjaan mereka.

2) *Organizational mission*

Organizational mission memainkan peran penting terkait bagaimana para karyawan menginterpretasikan arti pekerjaannya. *Organizational mission* merupakan representasi dari tujuan dasar, nilai-nilai, serta tujuan yang didedikasikan pada organisasi. *Organizational mission* berfungsi sebagai sumber makna sejauh mana karyawan merasakan kesesuaian antara nilai-nilai inti dan ideologi mereka dengan organisasi dimana mereka berada.

3) *Financial Circumstance*

Pada konteks ini dijelaskan bahwa karyawan dengan kebutuhan finansial yang lebih besar akan lebih fokus pada nilai ekonomi dari pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan lain. Kemiskinan dianggap sebagai situasi kuat yang dapat membatasi makna yang ditemukan seseorang dalam pekerjaannya. Oleh sebab itu, ketika seseorang menderita tekanan ekonomi, seseorang tersebut cenderung tidak menekankan nilai laten pekerjaan (misalnya, pemenuhan diri, komunitas, status sosial) demi nilai nyata dari pekerjaan (misalnya, imbalan uang).

4) *Non-work Domains*

Individu akan berusaha untuk membuat pekerjaannya menjadi lebih bermakna dengan cara membuatnya tidak terasa seperti sedang "bekerja" melainkan seperti sedang "bermain".

5) *National Culture*

Kekuatan sosial dan budaya yang luas memiliki pengaruh yang kuat terhadap makna yang dibuat seseorang tentang pekerjaannya. Inti dari konteks ini menjelaskan bahwa setidaknya untuk setiap negara-negara industri yang telah diteliti, didapati hasil bahwa ada kemungkinan lebih banyak perbedaan dalam makna kerja dalam budaya daripada antar budaya.

2.2 *Basic Psychological Needs*

2.2.1 Definisi *Basic Psychological Needs*

Basic psychological needs merupakan salah satu subteori dari *self determination theory* (SDT) yang harus dipenuhi yang terdiri dari *need for relatedness*, *need for autonomy*, dan *need for competence*. *Self determination theory* merupakan sebuah model pendekatan motivasi dan kepribadian yang berfokus pada pentingnya sumber daya manusia dalam rangka pengembangan kepribadian dan perilaku pada individu. Berbagai budaya serta domain kehidupan seperti pendidikan, pekerjaan, olahraga, kesehatan, dan agama dapat menjadi sarana pengaplikasian *self determination theory* (Deci & Ryan, 2008).

Self determination theory mendefinisikan bahwa kebutuhan berada pada level psikologis bukan level fisiologis seperti makanan, minuman, dan seks. Kebutuhan dalam kerangka SDT didefinisikan sebagai asupan (*nutriment*) psikologi alami yang esensial bagi tercapainya motivasi yang optimal dan *well-being*. Kebutuhan yang dimaksud disini bukanlah kebutuhan yang dipelajari melainkan kebutuhan bawaan yang memang sudah melekat pada sifat dasar manusia (Ryan & Deci, 2000).

Deci & Vensteenkiste (2003) mengemukakan bahwa kebutuhan ini merupakan kebutuhan universal yang ada pada setiap individu, baik lintas gender, budaya, maupun waktu untuk keberfungsian manusia secara optimal dan mencegah penurunan keberfungsian tersebut. Wehmeyer & Schwartz (1997) mendefinisikan *self determination* sebagai penyebab utama dalam kehidupan seseorang untuk memiliki kebebasan dan pengendalian terhadap pilihan yang dibuat serta keputusan yang diambilnya terkait bagaimana mengerjakan pekerjaannya sendiri. *Self determination theory* menyatakan bahwa pada saat perilaku mengikuti *need for autonomy*, *need for competence*, dan *need for relatedness* maka seseorang tersebut mengalami motivasi intrinsik, tetapi sebaliknya apabila perilaku yang ditunjukkan adalah keinginan untuk memenuhi nilai lain seperti untuk mendapat uang dan pengakuan maka perilaku termotivasi secara ekstrinsik (Ryan & Deci, 2000).

2.2.2 Aspek Basic Psychological Needs

Ryan & Deci (2000) mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek dari *basic psychological needs*, yakni:

a. *Need for Autonomy*

Need for autonomy mengacu pada kebutuhan seseorang untuk merasa bahwa tingkah lakunya bukan karena dipengaruhi dan di kontrol oleh dorongan dari luar melainkan bersumber dari dalam diri sendiri. Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk menjadi *self determined*, yakni memiliki pilihan sendiri kapan untuk memulai, mempertahankan, dan meregulasi kegiatan yang dilakukannya. Pada aspek ini dijelaskan bahwa seseorang menjadi mandiri bukan berarti ia akan terbebas dari pengaruh oranglain,

melainkan memiliki perasaan dalam diri bahwa dirinya memiliki pilihan sendiri untuk menentukan tingkah lakunya.

b. *Need for Competence*

Need for competence mengacu pada kebutuhan seseorang untuk merasa berhasil dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial dimana dirinya berada serta memiliki kesempatan untuk dapat melakukan dan menunjukkan kapasitas yang dimiliki. Pada aspek ini dijelaskan bahwa kebutuhan ini mengarahkan individu untuk berusaha mempertahankan serta meningkatkan keterampilan dan kapasitas diri secara terus menerus dengan cara melakukan suatu kegiatan.

c. *Need for Relatedness*

Need for relatedness berkaitan dengan kebutuhan seseorang untuk memiliki keterhubungan dengan orang lain khususnya dilingkungan, merasa diperhatikan dan dapat memperhatikan orang lain, serta merefleksikan keinginannya untuk dapat menjadi bagian dari suatu komunitas.

2.3 Kontribusi *Basic Psychological Needs* terhadap *Meaningful Work*

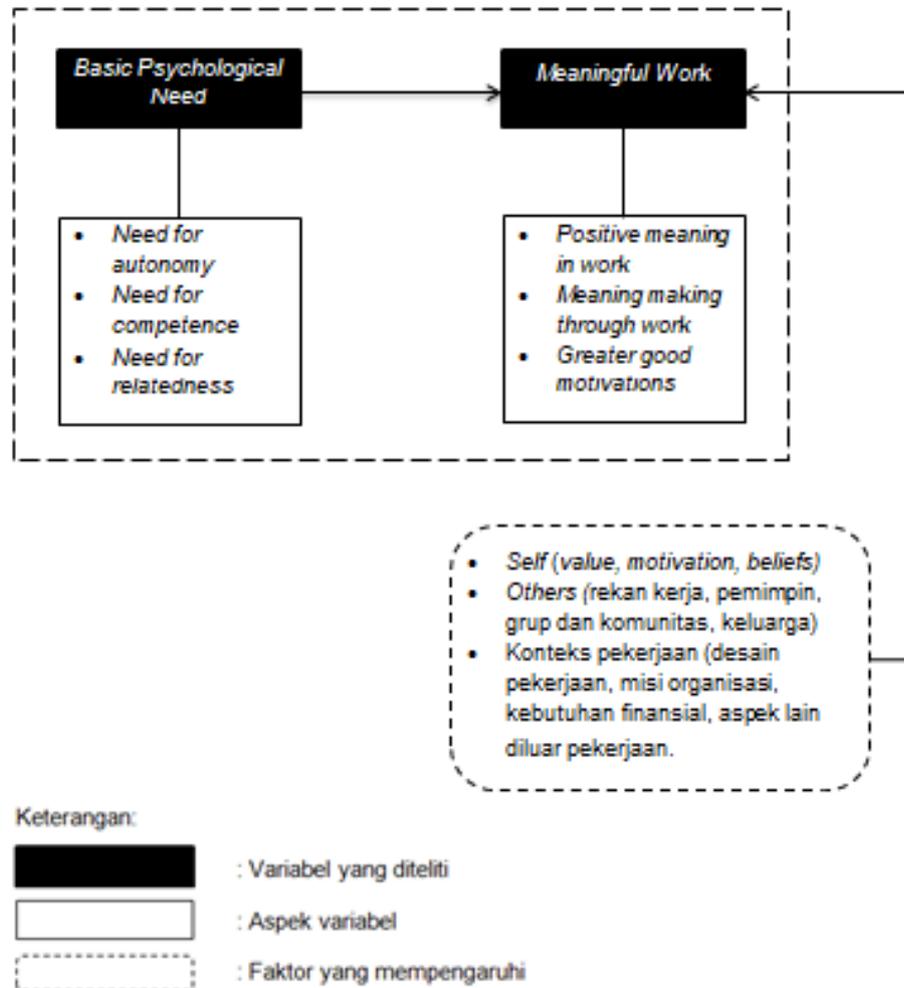
Self determination theory (SDT) menunjukkan adanya tiga *basic psychological needs* yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* (Ryan & Deci, 2000). Penelitian dalam ruang lingkup *self determination theory* menunjukkan bahwa ketiga kebutuhan tersebut memiliki peran penting dalam motivasi, *well-being*, *life satisfaction*, dan vitalitas individu baik secara umum maupun secara detail dalam kehidupan sehari-hari (Reis dkk, 2000; Ryan dkk, 2010; Martela & Ryan, 2016). Teori tersebut juga sudah diterapkan dalam konteks pekerjaan dan menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat menjelaskan terkait semangat dan kebugaran individu saat sedang bekerja

(Van den Broeck dkk, 2010). Selain itu, SDT juga meyakini bahwa tiga kebutuhan tersebut berlaku secara universal dalam hal hubungannya terhadap kesehatan dan keberfungsian positif tanpa memandang adanya konteks budaya (Deci & Ryan, 2000).

Weinstein dkk (2012) berargumen bahwa *need for autonomy, competence, dan relatedness* dapat menjadi prediktor untuk hidup yang lebih bermakna. Ketika individu dapat secara mandiri memilih aktivitas dan tugas pekerjaannya, hal tersebut dianggap lebih bermakna. Beberapa penelitian telah mendukung argumentasi tersebut, seperti *autonomy* dan *self determination* memiliki hubungan yang signifikan dengan pemberdayaan psikologis di tempat kerja (Spreitzer, 1995). Sejalan dengan itu, ketika individu merasa tidak mampu dan tidak kompeten untuk menyelesaikan sebuah tugas, hal tersebut dapat membuat individu merasa pekerjaannya tidak bermakna (Baumeister, 1991). Selain itu, individu cenderung menganggap hubungannya dengan keluarga dan rekan kerja dapat menjadi salah satu kunci untuk membuat hidupnya lebih bermakna (Lambert dkk, 2010).

Hasil penelitian dari Martela dan Riecky (2018) menunjukkan bahwa ketiga aspek *basic psychological needs* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *meaningful work*. Berdasarkan pemaparan-pemaparan sebelumnya dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki keterkaitan yang dapat dijelaskan oleh *self determination theory*. Selain itu, kurangnya penelitian terdahulu terkait kontribusi *basic psychological needs* terhadap *meaningful work* mendukung peneliti untuk melakukan penelitian terkait topik tersebut.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, dapat dilihat bahwa terdapat dua variabel penelitian yang akan diteliti yakni *basic psychological needs* dan *meaningful work*. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran terkait tinggi rendahnya kontribusi *basic psychological needs* terhadap *meaningful work* pada karyawan milenial di Kota Makassar. Steger, Dik dan Dufi (2012) memaparkan bahwa terdapat tiga aspek dari *meaningful work* yakni *positive meaning in work*, *meaning making through work*, dan *greater good motivations*.

Deci & Ryan (2000) mengemukakan bahwa *basic psychological needs* memiliki tiga aspek yakni, kebutuhan akan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Ketiga kebutuhan tersebut dianggap memiliki peranan penting dalam motivasi yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *meaningful work*. Sejalan dengan hal tersebut, Weinstein dkk (2012) memaparkan bahwa kebutuhan akan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* dapat menjadi prediktor untuk *meaningful work*. Tinjauan teori SDT dalam konteks kerja, menunjukkan bahwa semakin seseorang memenuhi kebutuhan psikologis dasar mereka maka hal tersebut akan meningkatkan internalisasi motivasi kerja, dimana semakin besar kemungkinan mereka untuk mengalami kesejahteraan dan kebermaknaan kerja.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. H_0 = Tidak terdapat kontribusi *basic psychological needs* terhadap *meaningful work* pada karyawan milenial di Kota Makassar.
2. H_1 = Terdapat kontribusi *basic psychological needs* terhadap *meaningful work* pada karyawan milenial di Kota Makassar.