



## THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE ON WORK ENGAGEMENT IN GENERATION Z EMPLOYEES

## PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z

Friska Imelia<sup>1</sup>, Zamralita<sup>2</sup>, Daniel Lie<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

E-mail: [friska.705200095@stu.untar.ac.id](mailto:friska.705200095@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup>, [zamralita@fpsi.untar.ac.id](mailto:zamralita@fpsi.untar.ac.id)<sup>2</sup>, [daniell@fpsi.untar.ac.id](mailto:daniell@fpsi.untar.ac.id)<sup>3</sup>

### ARTICLE INFO

#### Correspondent

Zamralita

[zamralita@fpsi.untar.ac.id](mailto:zamralita@fpsi.untar.ac.id)

#### Key words:

quality of work life, work engagement, Generation Z

#### Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1425 - 1437

### ABSTRACT

*This study aims to look at the influence of the dimensions of the quality of work life on work attachment variables. This research was conducted on Generation Z, which is a generation of newcomers to the world of work. The method used in this research is quantitative non-experimental, with data collection techniques using convenience sampling techniques. In this study researchers used two measuring instruments, namely: Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) and Walton's QWL Model. The subjects of this study consisted of 109 generation Z employees at PT X. This research was conducted to see the quality of work life at PT X whether it affects employee work engagement or not. In this study, the results obtained are that there are dimensions that have the most influence between the quality of work life on work engagement, but there are also dimensions that have no influence on work engagement. The researcher suggests to the relevant company to be able to create a positive environment for employees at PT X because employees feel that social integration plays the biggest role in work attachment.*

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p><b>Koresponden</b></p> <p><b>Zamralita</b> <i>zamralita@fpsi.untar.ac.id</i></p> <p><b>Kata kunci:</b> kualitas kehidupan kerja, keterikatan kerja, Generasi Z</p> <p><b>Website:</b> <i><a href="https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER">https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</a></i></p> <p><b>Hal: 1425 - 1437</b></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dimensi dari kualitas kehidupan kerja terhadap variabel keterikatan kerja. Penelitian ini dilakukan pada Generasi Z yang merupakan generasi pendatang baru dalam dunia kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif non eksperimental, dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik convenience sampling. Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua alat ukur, yaitu: <i>Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)</i> dan <i>Walton's QWL Model</i>. Subjek penelitian ini terdiri dari 109 karyawan generasi Z di PT X. Penelitian ini dilakukan untuk melihat kualitas kehidupan kerja di PT X apakah berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan atau tidak. Pada penelitian ini, hasil yang didapatkan yaitu terdapat dimensi yang paling berpengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja, namun adapula dimensi yang tidak memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja yaitu. Peneliti menyarankan kepada pihak perusahaan terkait untuk dapat menciptakan lingkungan yang positif bagi karyawan di PT X karena karyawan merasa bahwa integrasi sosial yang paling berperan besar terhadap keterikatan kerja.</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</i></p>

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian terpenting dari dunia industri organisasi. Pada era globalisasi ini merupakan salah satu hal yang tidak dapat dihindari untuk setiap sektor terutama di dunia industri organisasi, karena hal ini perusahaan diminta untuk berinovasi dan meningkatkan pengamatan terhadap karyawan agar mendapatkan SDM yang bermutu (Halisa, 2020). Adanya SDM memiliki peranan dan faktor penting bagi perusahaan sebagai penyokong untuk melaksanakan semua kegiatan dengan baik agar perusahaan dapat terus berkembang. Dengan ini SDM haruslah memiliki kemampuan kerja yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan (Cori *et al.*, 2019). Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. (Chandra Agung Kusuma, & Ignatius Soni Kurniawan. 2023).

Saat ini, dunia kerja sedang memiliki anggota baru sebagai pendatang baru dalam lapangan kerja yaitu generasi Z (Schroth, 2019). Menurut Codrington dan Grant (2004) individu yang terbilang merupakan generasi Z merupakan individu yang lahir antara tahun 1997 sampai 2012. Generasi Z ini diprediksi akan bertambah banyak pada tahun 2020 yang diperkirakan akan berjumlah sekitar 2,56 miliar individu secara global serta akan diperkirakan juga akan banyak mengendalikan pasar kerja sekitar 20% dari total angkatan kerja (Dwidienawati & Gandasari 2018). Dengan adanya data tersebut, menunjukkan bahwa saat ini dunia industri

kebanyakan sedang dikuasai oleh generasi Z. Berdasarkan penelitian generasi Z di Indonesia memiliki pemikiran yang realistis dan membutuhkan adanya keamanan dan stabilitas di tempat kerja (Dwidienawati & Gandasari 2018).

Berdasarkan penelitian generasi Z di Indonesia, generasi ini memiliki pemikiran kemampuan untuk memperhitungkan sesuatu sesuai dengan kemampuan mereka dan membutuhkan adanya keamanan dan kestabilan di tempat kerja (Dwidienawati & Gandasari 2018). Dengan demikian, melihat seberapa pentingnya generasi Z dalam dunia kerja dengan adanya penelitian terhadap generasi Z di dalam dunia kerja merupakan hal yang penting karena melihat dunia industri akan didominasi oleh generasi Z. Generasi Z menjadi penting untuk diteliti karena generasi ini memiliki tanggapan mengenai definisi lingkungan kerja bermakna akan berbeda pada setiap generasi dan generasi Z juga memiliki perspektif yang khas dari generasi sebelumnya (Leslie et al., 2021).

Berhubungan dengan generasi Z yang menjadi salah satu peranan penting dalam dunia industri, dalam penelitian ini peneliti melakukan pengumpulan data pada PT X yang merasakan bahwa generasi Z ini merupakan generasi pendatang baru. PT X merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang minyak dan gas bumi beserta hasil olahan dan turunannya.

Peneliti melakukan pengamatan dan wawancara terhadap beberapa karyawan, adanya antusias dan ketulusan karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, hal ini terlihat dari semangat dan energi saat berada di lingkungan kerja pada PT X. Karyawan PT X juga merasa bersemangat dan berenergi saat datang di pagi hari, dapat dilihat bahwa karyawan PT X memiliki ikatan secara emosional dan fisik terhadap pekerjaan yang mereka miliki, para karyawan juga memiliki dedikasi tinggi dalam melakukan pekerjaan dan merasa bahwa waktu berjalan dengan cepat saat berada di lingkungan kerja.

Dalam ilmu psikologi, adanya fenomena tersebut merupakan pengertian dari kualitas kehidupan kerja. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa adanya keterlibatan yang berhubungan dengan pekerjaan secara positif dan kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukan merupakan definisi dari keterikatan kerja. Keterikatan kerja juga dapat diartikan sebagai seberapa besar karyawan untuk memiliki perasaan terikat dengan pekerjaannya (Dewantara & Mulanyani, 2019). Schaufeli dan Bakker (2004) juga mengatakan bahwa keterikatan kerja dapat ditandai dengan tiga dimensi yaitu adanya perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*).

Adanya keterikatan kerja pada karyawan dengan mendedikasikan dirinya untuk pekerjaan dapat menunjang tujuan perusahaan dan akan semakin setia pula karyawan pada perusahaan (Iswati & Mulyana, 2021). Hal tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya bahwa adanya keterikatan kerja yang tinggi, dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan (Pri & Zamralita, 2017).

Melihat adanya dampak baik dari keterikatan kerja pada karyawan, oleh karena itu penelitian ini ingin melihat faktor apa saja yang memengaruhi keterikatan kerja. Secara umum, dalam dunia kerja bagi generasi Z terlihat bahwa mereka menginginkan pertumbuhan karir dan pemberian pembelajaran yang lebih banyak, keamanan hingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (Chillakuri, 2020). Hal tersebut terlihat saat peneliti melakukan observasi secara rutin terhadap

karyawan PT X, peneliti melihat bahwa sebagian besar karyawan terlihat merasa nyaman ketika berada di lingkungan kerja. Terlihat bahwa lingkungan kerja baik yang diberikan perusahaan seperti adanya gaji atau tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan juga memberikan fasilitas penunjang seperti komputer atau laptop. Kemudian, para supervisor juga memberikan contoh dan kepedulian terhadap karyawan dan juga lingkungan sosial dan kompensasi yang baik. Kemudian, pada PT X juga terlihat bahwa pembagian tugas yang diberikan kepada karyawan sudah terarah dan dijelaskan dengan baik sesuai dengan tanggung jawab karyawan.

Dengan adanya fenomena tersebut, dalam ilmu psikologi hal ini disebut dengan kualitas kehidupan kerja. Menurut Walton (1973) kualitas kehidupan kerja merupakan bagaimana karyawan memiliki pemahaman mengenai nilai lingkungan kerja yang dialami saat bekerja. Saraji dan Dargahi (2006) juga mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai metode dalam lingkungan kerja untuk membuat kepuasan karyawan bertahan dengan tujuan adanya peningkatan situasi kerja bagi karyawan hingga menjadi efektif bagi perusahaan. Kemudian menurut Walton (1973) juga memiliki pendapat bahwa terdapat delapan dimensi dari kualitas kehidupan kerja yaitu kompensasi yang memadai dan adil (*adequate and fair compensation*), kondisi kerja yang aman dan sehat (*safe and healthy working conditions*), kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas (*immediate opportunity to use and develop human capacities*), adanya peluang untuk bertumbuh dan keamanan berkelanjutan di masa depan (*future opportunity for continued growth and security*), integrasi sosial dalam organisasi kerja (*social integration in the work organization*), konstitusionalisme dalam organisasi kerja (*constitutionalism in the work organization*), pekerjaan dan total ruang hidup (*work and the total life space*), relevansi sosial dari kehidupan kerja (*the social relevance of work life*).

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu aspek yang tidak dapat dihilangkan karena itu dapat menjadi penyebab karyawan bekerja secara efektif (Nurendra & Purnamasari, 2017). Kualitas kehidupan kerja tentunya memiliki peranan penting dalam pekerjaan, terutama terhadap munculnya rasa terikat dengan pekerjaan. Jika karyawan memiliki keterikatan kerja dengan pekerjaannya maka kinerja yang diberikan akan berkualitas, begitu pula sebaliknya jika karyawan tidak memiliki keterikatan kerja, maka performa yang ditunjukkan akan menurun.

Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang berkualitas akan berdampak pula pada karyawan merasa terikat dengan pekerjaan mereka dan memberikan kinerja yang berkualitas pula bagi perusahaan. Hal ini juga didukung oleh Tiara dan Rostiana (2018) bahwa kualitas kehidupan kerja menjadi persoalan yang penting dalam sebuah organisasi karena dapat meningkatkan kondisi kerja karyawan hingga adanya keterikatan. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu hal yang penting dikarenakan kualitas kehidupan kerja dapat menggambarkan karakter keseluruhan karyawan dalam lingkup dunia kerja (Sastrawan et al., 2023).

Keterikatan kerja dapat bergantung terhadap beberapa aspek salah satunya yaitu kualitas kehidupan kerja (Pertwi et al., 2020). Kemudian, hal yang penting pula bahwa adanya kecenderungan karyawan generasi Z lebih mungkin meninggalkan perusahaan jika lingkungan kerja dan merasa bahwa pekerjaan tersebut tidak memberikan manfaat lebih (Mahapatra et al., 2020). Dalam hal ini, sekilas terlihat

bahwa kualitas kehidupan kerja menjadi faktor penting terhadap keterikatan kerja pada karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Hal ini juga didukung dan dibuktikan oleh beberapa studi sebelumnya yang menemukan bahwa adanya pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alqarni (2016) yang menggunakan delapan dimensi dari Walton (1975) yang meneliti mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja dari staf pengajar yang bekerja di Universitas King Abdulaziz pada tahun akademik 2015/2016 dengan total partisipan sebanyak 299 responden, dan ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi *et al.* (2021) dengan menggunakan delapan dimensi dari Walton (1973) mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja pada Pegawai Negeri Sipil yang belum menikah dan hasil yang ditemukan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja dengan jumlah partisipan sebanyak 63 orang. Pada penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya tersebut menggunakan delapan dan alat ukur yang dipelopori oleh Walton (1973) dan mendapatkan adanya pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja.

Namun, menurut Rostiana *et al.* (2014) dimensi dari teori Walton tersebut belum cukup untuk mengukur kualitas kehidupan kerja karyawan oleh karena itu terdapat dua tambahan dimensi lagi yaitu supervisor dan karakteristik pekerjaan. Kedua dimensi tambahan ini akan peneliti gunakan dalam penelitian ini karena melihat adanya fenomena yang terlihat dari karyawan PT X yaitu karakteristik pekerjaan dan supervisor.

Hingga sejauh pencarian peneliti, penelitian mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja pada generasi Z belum pernah dilakukan. Peneliti ingin meneliti pada generasi Z dikarenakan generasi Z memiliki karakteristik yang unik dan khas dibandingkan dengan generasi lainnya. Maka dari itu, peneliti ingin melihat pengaruh kualitas kehidupan kerja menggunakan 10 dimensi tersebut, mana dimensi yang paling memiliki pengaruh besar terhadap keterikatan kerja pada generasi Z di PT X. Penelitian ini penting dilakukan agar pihak organisasi mengetahui bahwa pengelolaan SDM generasi Z akan berbeda dari generasi sebelumnya dan dengan adanya hasil dari penelitian ini yang lebih spesifik pada generasi Z akan lebih membantu. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yaitu adanya pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi Z di PT X.

Berdasarkan pengertian dari kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja, hal ini dapat dijelaskan menggunakan *Conservation of Resources* (COR). COR yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989) membahas mengenai cara individu untuk melindungi dan menjaga hingga menciptakan sumber daya ketika sumber daya tersebut terancam untuk menghilang. Secara tidak langsung COR dapat membantu menjelaskan aspek yang dapat menumbuhkan motivasi positif yaitu keterikatan kerja (Hobfoll, 1989). Sumber daya yang dimaksud adalah kualitas kehidupan kerja, individu akan berusaha melindungi sumber daya tersebut untuk menumbuhkan adanya keterikatan kerja pada diri mereka.

## **METODE**

### **Responden Penelitian**

Pada penelitian ini terdapat 109 partisipan yang datanya diolah dan ada karakteristik partisipan yang tentunya akan menjadi syarat dalam proses pengambilan data meliputi: (a) Kelahiran antara tahun 1997-2012 (usia generasi Z), (b) Karyawan yang bekerja di PT X selama minimal satu tahun. (c) Karyawan yang telah menempuh pendidikan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Atas Sederajat.

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *Non Probability sampling*. *Non Probability sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang melibatkan beberapa elemen dalam populasi sehingga tidak menjadi bagian dari sampel (Daniel, 2012).

### **Instrumen Penelitian**

Pengukuran keterikatan kerja pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)* yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2006) dan sudah ditranslasikan ke dalam bahasa Indonesia oleh Fachrial dan Nuranisa, 2022. Pada alat ukur ini terdiri dari sembilan butir positif yang akan menilai tiga dimensi dengan masing-masing dimensi memiliki tiga butir yaitu: (a) kekuatan (*vigor*) dengan butir 1,2,5, (b) dedikasi (*dedication*) dengan butir 3,4,7, (c) penghayatan (*absorption*) dengan butir 6,8,9. Salah satu contoh pernyataan untuk masing-masing dimensi yaitu: (a) kekuatan (*vigor*) dengan pernyataan "Saya merasa penuh dengan energi", (b) dedikasi (*dedication*) dengan pernyataan "Saya merasa antusias ketika bekerja", (c) penghayatan (*absorption*) dengan pernyataan "Saya sangat focus saat bekerja". Untuk cara menjawabnya partisipan akan dihadapkan dengan *skala likert*, yaitu: (a) sangat tidak setuju, (b) tidak setuju, (c) netral, (d) setuju, (e) sangat setuju. Dalam uji reliabilitas, alat ukur keterikatan kerja memiliki reliabilitas sebesar (*Cronbach's a* = 0.615).

Pengukuran kualitas kehidupan kerja pada penelitian ini menggunakan alat ukur berdasarkan teori Walton (1973) dengan delapan dimensi dan dikembangkan oleh Rostiana et al. (2014) menjadi 10 dimensi dengan tambahan supervisor dan karakteristik pekerjaan dan sudah pernah digunakan dan ditranslasikan ke dalam bahasa Indonesia oleh Papilaya et al. (2022). Alat ukur ini berisi 65 butir pertanyaan mengenai kualitas kehidupan kerja yang terbagi atas 10 dimensi dan setiap dimensi memiliki jumlah pertanyaan yang berbeda-beda. Berikut merupakan contoh pertanyaan dari masing-masing 10 dimensi, yaitu: (a) Kompensasi yang terdiri dari delapan butir, contoh butir dimensi ini adalah "Seberapa puaskah Anda dengan gaji (upah) Anda saat ini?", (b) Lingkungan yang terdiri dari 11 butir, contoh butir dimensi ini adalah "Seberapa puaskah Anda dengan kenyamanan tempat kerja Anda?", (c) Peluang untuk mengembangkan diri yang terdiri dari lima butir, contoh butir dimensi ini adalah "Seberapa puaskah Anda terhadap besarnya tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Anda?", (d) Pertumbuhan yang terdiri dari empat butir, contoh butir dari dimensi ini adalah "Seberapa puaskah Anda dengan peluang Anda untuk mengembangkan diri secara profesional?", (e) Integrasi yang terdiri dari 10 butir, contoh butir dari dimensi ini adalah "Seberapa puaskah Anda terhadap hubungan Anda dengan rekan kerja?", (f) Konstitusionalisme yang terdiri dari empat butir, contoh butir dari dimensi ini adalah "Seberapa puaskah Anda

dengan peraturan di perusahaan Anda?”, (g) Ruang hidup yang terdiri dari tiga butir, contoh butir dari dimensi ini adalah “Seberapa puaskah Anda dengan pengaruh pekerjaan terhadap kesempatan untuk beristirahat/berlibur?”, (h) Relevansi terdiri dari enam butir, contoh butir dari dimensi ini adalah “Seberapa puaskah Anda dengan kontribusi perusahaan kepada masyarakat?”, (i) Supervisor yang terdiri dari lima butir, contoh butir dari dimensi ini adalah “Apakah Anda puas dengan kepedulian atasan (langsung) terhadap masalah pribadi bawahannya?”, (j) Karakteristik pekerjaan yang terdiri dari delapan butir, contoh butir dari dimensi ini adalah “Seberapa puaskah Anda terhadap kebebasan menentukan cara kerja?”. Kemudian, saat mengisi kuesioner penelitian ini, partisipan dapat menjawab dengan menggunakan *skala likert* yaitu: (a) sangat tidak puas, (b) tidak puas, (c) netral, (d) puas, (e) sangat puas. Setelah melakukan uji reliabilitas, alat ukur kualitas kehidupan kerja memiliki reliabilitas sebesar (Cronbach’s  $\alpha = 0.912$ )

### **Analisis Data**

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.00. Tahapan awal, peneliti akan melakukan pengecekan pada data yang sudah didapatkan dan diisi oleh partisipan apakah sudah sesuai dengan kriteria atau belum. Peneliti akan melakukan dan uji reliabilitas. Kemudian peneliti akan melakukan uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk mengetahui penyebaran data terdistribusi normal atau tidak.

Setelah mendapatkan jika data terdistribusi dengan normal maka peneliti akan mencari mean pada setiap variabel dan keseluruhan dimensinya. Selanjutnya peneliti akan melakukan uji linearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji linearitas untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan linear secara signifikan atau tidak. Sedangkan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variansi.

Kemudian peneliti melanjutkan dengan melakukan uji korelasi untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja. Peneliti juga melakukan uji hipotesis untuk melihat pengaruh antar kedua variabel dan data yang didapatkan akan dianalisis menggunakan uji regresi untuk menentukan seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja. Selain itu, peneliti juga melakukan uji regresi terhadap masing-masing dimensi kualitas kehidupan kerja untuk melihat mana yang paling memiliki pengaruh besar terhadap keterikatan kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Pada penelitian ini, terdapat karakteristik partisipan yang tertera pada Tabel 1. Pada penelitian ini juga dilakukan uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan hasil uji normalitas, data dapat dikatakan terdistribusi normal dengan nilai  $p = 0.064 > 0.05$ .

Tabel 1. Karakteristik Partisipan

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	59	54.1
Perempuan	50	45.9
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA/SMK/Sederajat	3	2.8
D3	24	22
S1	82	75.2
<b>Status Kepegawaian</b>		
Tetap	67	61.5
Kontrak	42	38.5

Dengan menggunakan data yang sudah terdistribusi normal, peneliti melakukan uji deskriptif pada setiap variabel pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation	Interpretasi
Kualitas Kehidupan Kerja	4.09	0.206	Tinggi
Keterikatan Kerja	4.23	0.226	Tinggi

Berdasarkan uji deskriptif variabel kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja dapat dikatakan nilai tinggi. Dikarenakan mean empiric setiap variabel lebih tinggi dibandingkan mean hipotetik dengan mean hipotetik adalah 3. Mean kualitas kehidupan kerja  $4.09 > 3$  dan mean keterikatan kerja  $4.23 > 3$ .

Setelah itu, peneliti melakukan uji linearitas untuk melihat apakah data kedua variabel memiliki hubungan linear atau tidak. Dalam penelitian ini hasil uji linearitas antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja mendapatkan nilai  $F = 0.730$  dan  $p = 0.867 > 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa antar kedua variabel terdapat hubungan linear secara signifikan seperti pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Linearitas

Varibel	F	P
Kualitas Kehidupan Kerja*Keterikatan Kerja	0.730	0.867

Peneliti juga melakukan uji heteroskedastisitas sebagai salah satu syarat uji regresi. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tidak terhadai gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dengan nilai  $p = 0.953 > 0.05$  seperti terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	P
Kualitas Kehidupan Kerja Keterikatan Kerja	0.953

Pada penelitian ini, peneliti juga melakukan uji regresi linear sederhana pada setiap variabel kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja. Secara keseluruhan terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel keterikatan kerja dengan nilai  $p = 0.000 < 0.05$ . Namun peneliti ingin melihat lebih dalam untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan antara

setiap dimensi dari kualitas kehidupan kerja terhadap variabel keterikatan kerja dan ditemukan bahwa terdapat dimensi yang berpengaruh signifikan adapula dimensi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja, hasil analisis data disajikan dalam Tabel 5.

**Tabel 5. Uji Regresi Linear Sederhana Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Variabel Keterikatan Kerja**

Variabel	$\beta$	$t$	$p$
Kompensasi	0.285	3.079	0.003
Lingkungan	0.312	3.400	0.001
Peluang	0.208	2.195	0.030
Pertumbuhan	0.310	3.371	0.001
Integrasi	0.404	4.571	0.000
Konstitusionalisme	0.256	2.743	0.007
Ruang Hidup	0.275	2.960	0.004
Relevansi	-	1.062	0.291
Karakteristik	0.279	3.006	0.003
Supervisor	-	1.727	0.087

Dalam uji regresi linear sederhana ini ditemukan bahwa terdapat dimensi kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel keterikatan kerja. Didapatkan bahwa kompensasi memiliki nilai  $p = 0.003 < 0.05$ , maka dimensi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Dimensi lingkungan memiliki nilai  $p = 0.001 < 0.05$ , maka dimensi lingkungan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Dimensi peluang memiliki nilai  $p = 0.30 > 0.05$ , maka dimensi peluang tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Dimensi pertumbuhan memiliki nilai  $p = 0.001 < 0.05$ , maka dimensi pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Dimensi integrasi memiliki nilai  $p = 0.000 < 0.05$ , maka dimensi integrasi berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Dimensi konstitusionalisme memiliki nilai  $p = 0.007 < 0.05$ , maka dimensi konstitusionalisme berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Dimensi ruang hidup memiliki nilai  $p = 0.004 < 0.05$ , maka dimensi ruang hidup berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Dimensi relevansi memiliki nilai  $p = 0.291 > 0.05$ , maka dimensi relevansi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Dimensi karakteristik memiliki nilai  $p = 0.003 < 0.05$ , maka dimensi karakteristik berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Dimensi supervisor memiliki nilai  $p = 0.087 > 0.05$ , maka dimensi supervisor tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menemukan keunikan pada subjeknya yaitu generasi Z. Terlihat bahwa generasi Z ini merupakan generasi yang menginginkan keamanan hingga stabilitas dalam dunia kerja (Dwidienawati & Gandasari 2018). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidorcuka dan Chesnovicka (2017) menyimpulkan bahwa generasi Z ini mengharapkan bahwa mereka dipenuhi oleh perusahaan dari jam kerja dan pekerjaan yang adaptif, memilih perusahaan dengan popularitas yang baik, menginginkan adanya kesempatan untuk berkembang dalam pendidikan. Dari hasil penelitian tersebut dapat dikaitkan oleh penelitian ini yaitu dapat

disimpulkan bahwa generasi Z menginginkan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan baik sesuai dengan dimensi-dimensi dari kualitas kehidupan kerja. Hal ini terbukti dengan tujuh dimensi kualitas kehidupan kerja yang memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja yaitu: (a) kompensasi yang memadai dan adil, (b) kondisi kerja yang aman dan sehat, (c) kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas, (d) peluang untuk betumbuh dan keamanan berkelanjutan di masa depan, (e) integrasi sosial dalam organisasi kerja, (f) konstitusionalisme dalam organisasi kerja, (g) pekerjaan dan total ruang hidup, (h) karakteristik.

Dari kedelapan dimensi tersebut, terdapat dimensi yang memiliki nilai  $\beta$  paling tinggi yaitu dimensi integrasi sosial dalam organisasi kerja sehingga dimensi inilah yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap keterikatan kerja. Integrasi sosial sangat memengaruhi keterikatan kerja karyawan di PT X, hal ini dikarenakan dalam lingkup kerja PT X mereka merasa bahwa terdapat lingkungan yang positif hingga saling menghargai satu sama lain tanpa membeda-bedakan, minim diskriminasi dalam bentuk apapun, dan saling menerima pendapat antar sesama. Hal ini menyebabkan adanya rasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif terhadap perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan ini, para karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka dan merasakan bahwa waktu berjalan dengan cepat sehingga menimbulkan keterikatan kerja dalam diri karyawan. Hal ini juga selaras dengan Pertiwi et al., (2021) yang berpendapat bahwa karyawan yang berada di lingkup kerja dengan integrasi sosial yang baik, tidak ada perbedaan karyawan sehingga adanya rasa bahwa karyawan diterima dan merasa nyaman di tempat kerja akan menumbuhkan rasa keterikatan mereka terhadap pekerjaannya.

Selain terdapat dimensi yang memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja, terdapat tiga dimensi lainnya yang tidak berpengaruh terhadap keterikatan kerja, yaitu: (a) relevansi sosial dari kehidupan kerja, (d) supervisor.

Dimensi kedua yang juga tidak memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja adalah dimensi relevansi sosial dari kehidupan kerja. Dapat dilihat bahwa dimensi relevansi ini tidak memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja dikarenakan karyawan merasa kurang puas mengenai pekerjaan mereka hingga kontribusi dan citra perusahaan dalam masyarakat. Hal ini menyebabkan kurangnya rasa terikat karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Sahni (2019) individu yang merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan dan citra perusahaan mereka akan menimbulkan rasa bahwa mereka terikat dengan pekerjaan mereka. Namun berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa partisipan terkait, yang terjadi dan dirasakan oleh karyawan PT X adalah mereka merasa kurang puas dengan relevansi sosial di perusahaan tersebut, maka dari itu relevansi sosial tidak memengaruhi keterikatan kerja karyawan PT X.

Dimensi terakhir yang tidak berpengaruh terhadap variabel keterikatan adalah dimensi supervisor. Dalam hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang puas terhadap aspek supervisor sehingga karyawan merasa bahwa peran supervisor tidak terlalu berdampak pada perasaan keterikatan kerja pada masing-masing karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa partisipan terkait mengenai peranan supervisor dalam keterikatan kerja mereka adalah mereka merasa bahwa dikarenakan supervisor banyak melakukan

kegiatan yang terkadang diluar lingkungan kantor dan sibuk melakukan pekerjaan dengan relasi sesama supervisor lainnya, maka dari itu karyawan merasa bahwa dimensi supervisor ini tidak memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja mereka, melainkan terdapat dimensi lain yang lebih memengaruhi keterikatan mereka dengan pekerjaan.

Kualitas kehidupan kerja karyawan generasi Z di PT X terbilang cukup berpengaruh dengan baik terhadap keterikatan kerja, namun terdapat beberapa dimensi yang tidak memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja akibat dari kurangnya kepuasan karyawan terkait dimensi tersebut. Dengan adanya hal ini, dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dari beberapa aspek tersebut, seperti memberikan kemudahan dan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan peluang mengembangkan tanggung jawab dan otonomi karyawan, mengembangkan citra perusahaan lebih baik dalam masyarakat hingga menciptakan hubungan yang lebih baik lagi antar karyawan dan supervisor.

Pada penelitian ini, telah ditemukan dimensi kualitas kehidupan kerja apa saja yang memengaruhi variabel keterikatan kerja pada karyawan generasi Z di PT X. Namun, terdapat keterbatasan pada penelitian ini yaitu hanya melibatkan bagian kecil yang mungkin bisa saja terdapat perubahan atau perbedaan hasil jika dilakukan pada lingkup yang berbeda. Kemudian, penelitian ini hanya meneliti terhadap generasi Z saja dan mungkin hasil yang didapatkan akan berbeda pula jika meneliti dari generasi lain.

Maka dari itu, peneliti menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian atau pengambilan data dalam lingkup lainnya seperti pada generasi lain selain generasi Z, hal ini untuk dapat mengetahui bagaimana kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja pada generasi berbeda. Peneliti juga menyarankan kepada pihak perusahaan terkait untuk dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai saran dan masukan seperti yang terlihat pada hasil dari penelitian ini bahwa dimensi integrasi berpengaruh besar terhadap keterikatan kerja generasi Z di PT X. Saran dan masukan bagi perusahaan terkait adalah menciptakan lingkungan yang minim dari diskriminasi hingga menciptakan lingkungan sosial yang positif dalam lingkungan kerja. Hal tersebut dapat saja diwujudkan melalui adanya sosialisasi seperti bagaimana cara menanamkan lingkungan yang positif di tempat kerja dan juga menjadikan hal tersebut sebagai salah satu kebiasaan saat bekerja di lingkungan kerja.

## **SIMPULAN**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel kualitas kehidupan kerja pada generasi Z. Namun, jika diuji lebih lanjut pada setiap dimensi kualitas kehidupan kerja terhadap variabel keterikatan kerja, terdapat dimensi kualitas kehidupan kerja yang memiliki pengaruh paling kuat yaitu integrasi sosial dalam organisasi, namun terdapat dimensi yang tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja yaitu relevansi sosial dari kehidupan kerja dan supervisor. Dalam penelitian ini ditemukan keunikan pada generasi Z bahwa mereka merasakan kenyamanan jika terdapat integrasi sosial seperti adanya kerabat yang positif dan ingin bekerja sama hingga minimnya diskriminasi dalam lingkungan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alqarni, S. A. Y. (2016). *Quality of work Life as a predictor of work engagement among the teaching faculty at King Abdulaziz University*. *International journal of humanities and social science*, 6(8), 118-135.
- Chandra Agung Kusuma, & Ignatius Soni Kurniawan. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Putra Baru Swalayan Kutowinangun. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 784-790. <https://doi.org/10.54783/jserv5i2.172>
- Chillakuri, B. K. (2020). *Fueling Performance of millennials and Generation Z*. *Strategic HR Review*, 19(1), 41-43.
- Codrington, G. T., Grant-Marshall, S. (2004). *Mind the gap*. Penguen Books, Rosebank.
- Dewantara, M., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan kerja pada karyawan hotel swasta X di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 312-319.
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia's generation Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3), 245-253.
- Fachrial, L. A., & Nuranisa, R. (2022). Hubungan grit dan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. *Journal of Syntax Literate*, 7(10).
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*.
- Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress*. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. doi:10.1037/0003-066x.44.3.513
- Iswati, N. P., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 116-128.
- Leslie, B., Anderson, C., Bickham, C., Horman, J., Gentry, C., Callahan, C & King, J. (2021). Generation Z perceptions of a positive workplace environment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 33, 171-187. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09366-2>
- Mahapatra, G. P., Bhullar, N., & Gupta, P. (2022). *Gen Z: an emerging phenomenon*. *NHRD Network Journal*, 15(2), 246-256. <https://doi.org/10.1177/26314541221077137>
- Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2).
- Papilaya, A. I., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). Gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan Badan Usaha Milik Negera (BUMN) PT X. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(1), 18-32.

- Pertiwi, N. I., Harding, D., & Yanuarti, N. (2021). Pengaruh quality of work life terhadap work engagement pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang belum menikah. *Psikovidya*, 25(1), 52-62.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). Gambaran *work engagement* pada karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295-303.
- Rostiana, Zamralita, & Suyasa, P. T. Y. S. (2014). Pengembangan alat ukur QWL versi Indonesia. Lembaga Penelitian & Publikasi Ilmiah Universitas Tarumanagara
- Sahni, J. (2019). *Role of Quality of Work Life in Determining Employee Engagement and Organizational Commitment in Telecom Industry*. *International Journal for Quality Research*, 13(2), 285-300. <https://doi.org/10.24874/IJQRI.02-03>
- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). *Study of quality of work life (QWL)*. *Iranian Journal of Public Health*, 35(4), 8-14.
- Sastrawan, I. A. C., & Lie, D. (2023). Gambaran *quality of work life* pada karyawan milenial di pt. x. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3(1), 195-201.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schroth, H. (2019). *Are you ready for Gen Z in the workplace?*. *California Management Review*, 61(3), 5-18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Sidorcuka, I., & Chesnovicka, A. (2017). *Methods of attraction and retention of generation Z staff*. In CBU International Conference Proceedings. <https://doi.org/10.12955/cbup.v5.1030>
- Tiara, S., & Rostiana, R. (2018). Peran kualitas kehidupan kerja dan grit terhadap keterikatan kerja pada generasi millennial di industri perbankan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(1), 342-349.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: What is it*. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.