

GAMBARAN KETERIKATAN KERJA KARYAWAN GENERASI Z DI PT X

Vanesa Aprilia Gozali¹, Zamralita², & Daniel Lie³

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: vanesa.705200082@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: daniell@fpsi.untar.ac.id

ABSTRACT

Generation Z is a digital generation who is fluent in using information technology easily and is a generation that is rampant in the world of work, therefore it is important to research. One of the important work behaviors, especially for Generation Z, is work engagement. This research aims to find out the work description of employees at manufacturing companies at PT X. This research is quantitative and non-experimental research using convenience sampling techniques. This research consisted of 144 participants who were generation Z employees at PT X. Work engagement was measured using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) with a five-point Likert Scale. The research results show that the level of job uncertainty of employees in manufacturing companies is relatively high ($M = 3.95$), the dimensions of job uncertainty are (a) vigor ($M = 3.83$); (b) dedication ($M = 4.02$); and (c) energy absorption ($M = 4.05$). Apart from that, the results of data analysis using One way ANOVA show that employees have significant differences between married and unmarried employees. It is known that married employees have higher employment compared to unmarried and divorced married employees. This research suggests several programs to maintain the level of work engagement among employees.

Keywords: work engagement, employee, generation z

ABSTRAK

Generasi Z adalah generasi digital yang fasih dalam menggunakan teknologi informasi secara mudah dan merupakan generasi yang merajalela di dunia kerja, maka dari itu penting untuk diteliti. Salah satu perilaku kerja yang penting khususnya pada Generasi Z adalah keterikatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran keterikatan kerja karyawan pada perusahaan manufaktur di PT X. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan non eksperimental dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Penelitian ini terdiri dari 144 partisipan yang merupakan karyawan generasi Z di PT X. Keterikatan kerja diukur dengan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dengan Skala *Likert* lima poin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja karyawan pada perusahaan manufaktur tergolong tinggi ($M = 3,95$), dimensi keterikatan kerja yaitu (a) *vigor* ($M = 3.83$); (b) *dedication* ($M = 4.02$); dan (c) *absorption* ($M = 4.05$). Selain itu, dari hasil analisis data menggunakan *one way anova* yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki perbedaan yang signifikan antara yang sudah menikah dan belum menikah. Reliabilitas dari alat ukur UWES dalam penelitian ini adalah 0.863. Diketahui bahwa karyawan yang sudah menikah memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan belum menikah, dan menikah bercerai. Penelitian ini menyarankan program pelatihan *job crafting* untuk dapat mempertahankan tingkat keterikatan kerja pada karyawannya.

Kata Kunci: keterikatan kerja, karyawan, generasi z

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman telah membuat dunia memasuki era baru yaitu revolusi industri 4.0, yang dimulai sejak tahun 2010. Perkembangan ini diawali ketika teknologi mengalami kemajuan yakni rekayasa kecerdasan atau perangkat melakukan transfer serta transmisi data dengan akses jaringan internet sebagai penghubung pergerakan manusia dan mesin (Prasetyo & Trisyanti, 2018). Hal ini yang menandai hadirnya generasi Z (Hastini et al., 2020). Generasi Z merupakan generasi yang lahir dari tahun 1997 sampai 2012 (Codrington & Grant-Marshall, 2004). Berdasarkan Badan Pusat Statistik 2020 merilis bahwa penduduk Indonesia sebagian besar berasal dari generasi Z atau sebanyak 27,94%.

Generasi Z adalah generasi digital yang fasih dalam menggunakan teknologi informasi secara mudah dan cepat untuk kepentingan hidup (Wijoyo et al., 2020). Generasi Z diprediksi akan mengambil alih industri sebesar 30% pada tahun 2025 (Imelda, 2019). Didukung dengan hasil riset bahwa generasi Z memilih industri manufaktur sebagai pilihan karirnya, lebih besar dibandingkan generasi milenial, yaitu sebanyak 18% dan populasi umum, yaitu sebanyak 13% (Sharp, 2020). Sedangkan sektor manufaktur sendiri adalah industri yang memegang peranan penting dalam perekonomian di Indonesia. Sektor manufaktur menyumbang pajak sebesar 30% serta 80% kegiatan ekspor Indonesia juga berasal dari sektor manufaktur (Merdeka, 2020).

Menurut Prastiwi (2022) generasi Z juga memiliki kelebihan yaitu Generasi dengan motivasi yang tinggi dan keinginan untuk terus berkembang serta generasi Z juga cenderung lebih menyukai kemandirian dan fleksibilitas (Atieq, 2020). Berdasarkan studi yang dilakukan oleh LinkedIn bahwa sebanyak 72% generasi Z mempertimbangkan bahkan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan karena tidak fleksibel (Katibeh, 2023). Hal ini didukung dari laporan *International Data Corporation*, yaitu salah satu perusahaan internasional yang bergerak di bidang konsultan teknologi informasi dan riset pasar bahwa sebanyak 56 % generasi Z memilih untuk bekerja secara fleksibilitas (Kompas, 2022).

Saat mengerjakan tugas, generasi Z juga bukan hanya sebagai wadah untuk mencari penghasilan, namun cenderung mencari tujuan dan makna dalam pekerjaannya (Ramadhani & Nindyati, 2022). Generasi Z cenderung memilih pekerjaan dengan makna, nilai-nilai yang sejalan dengan mereka, dan berkontribusi dalam membawa dampak positif pada lingkungan sekitar mereka (Putri, 2023). Generasi Z juga memiliki etika kerja yang cenderung memperhatikan usaha dan progres dibandingkan dengan hasil serta ketika bekerja generasi Z berfokus pada kekuatan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan (Katibeh, 2023). Generasi Z juga cenderung memiliki energi yang tinggi ketika bekerja, hal ini didukung dengan generasi Z yang senantiasa mencari tantangan dan peluang baru dalam lingkungan kerja (Putri, 2023).

Fenomena yang serupa pada generasi Z juga terjadi dalam PT X (salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia yang mayoritas karyawannya adalah generasi Z). Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan dan juga hasil observasi peneliti selama empat bulan kepada karyawan PT X, bahwa para karyawan merasa bahwa dalam mengerjakan pekerjaan itu bermakna dan berguna yang dimana hal ini menginspirasi para karyawan. Selain itu para karyawan sering melupakan waktu ketika sudah bekerja atau waktu terasa cepat berlalu. Seperti saatnya waktu istirahat makan siang yaitu pukul 12.00, seringkali para karyawan tidak sadar dan masih terus bekerja. Kemudian saat melakukan tugas karyawan jarang sekali mengeluh merasa lelah dan dengan penuh energi menyelesaikan tugas yang diberikan maupun yang menjadi tanggung jawab mereka.

Berdasarkan fenomena dan perilaku yang dipaparkan di atas dalam ilmu psikologi disebut sebagai keterikatan kerja. Keterikatan kerja menurut Schaufeli dan Bakker (2004), merupakan pemikiran seseorang akan perilaku positif yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga akan menimbulkan efek atau perasaan yang positif pada karyawan yang melakukannya. Keterikatan kerja juga ditandai dengan adanya perasaan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Menurut Schaufeli et al. (2002) perasaan positif dapat muncul karena para karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi, mampu melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya tanpa paksaan. Karyawan juga dapat bekerja keras tanpa pamrih serta menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukannya merupakan suatu hal yang menyenangkan.

Keterikatan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diteliti karena merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja (Okazaki et al., 2019). Melalui penelitian yang dilakukan oleh Ismara et al. (2023), keterikatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karyawan juga merupakan salah satu aspek penting untuk tercapainya tujuan, kemajuan dan roda kehidupan suatu perusahaan (Ayu & Mujiasih, 2022).

Beberapa penelitian mengenai keterikatan kerja telah diteliti oleh para peneliti terdahulu, hasil yang diperoleh dari penelitian terdahulu cenderung menunjukkan hasil yang tinggi. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Hanggarawati dan Kismono (2022) tentang keterikatan kerja menunjukkan hasil *mean* pada tiga dimensi, yaitu dimensi *vigor* memperoleh skor 5,096, dimensi *dedication* memperoleh skor 5,241, dan dimensi *absorption* memperoleh skor 5,602. Namun hal ini berbeda dengan penelitian Sukoco et al. (2020) yang meneliti keterikatan kerja pada karyawan milenial di perusahaan X yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja pada karyawan cenderung sedang dengan rata-rata yang diperoleh pada dimensi *vigor* sebesar 3,75, pada dimensi *dedication* sebesar 3,8, dan pada dimensi *absorption* sebesar 3,5.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja sangat bervariasi (ada yang berkisar dari tingkat rendah, sedang, hingga tinggi). Oleh karena berdasarkan hasil penelitian terkait keterikatan kerja yang belum konsisten yang menjadi salah satu alasan mengapa penelitian ini dilakukan kembali. Selain itu sejauh ini belum ada penelitian yang membahas mengenai keterikatan kerja dengan partisipan yaitu karyawan generasi Z pada perusahaan manufaktur. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana gambaran keterikatan kerja karyawan generasi Z pada PT X? Tujuan penelitian untuk melihat gambaran keterikatan kerja karyawan generasi Z pada PT X.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non-eksperimental dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah: (a) karyawan telah bekerja minimal setahun; (b) karyawan lahir dari tahun 1997 sampai 2012; dan (c) minimal menempuh pendidikan akhir sampai dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan sederajat (SMK). Penelitian ini melibatkan 144 partisipan yang bekerja di industri manufaktur di PT X, dengan mayoritas partisipan adalah perempuan (72,2%), belum menikah (56,3%), karyawan berusia 23-24 tahun (54,8%) dan berpendidikan SMA/SMK Sederajat (92,4%). Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, yang didistribusikan secara daring kepada karyawan.

Tabel 1
Gambaran Demografi Partisipan

Kategori	Keterangan	Presentase (%)
Gender	Laki-laki	27.8
	Perempuan	72.2
Status Pernikahan	Belum Menikah	56.3
	Menikah	43.1
	Menikah Bercerai	0.6
Usia	21-22 tahun	22.6
	23-24 tahun	54.8
	25-26 tahun	19.0
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK Sederajat	92.4
	D3	0.7
	S1	6.9

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2002). Alat ukur ini ditranslasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Fachrial dan Nuranisa (2022) serta telah digunakan di penelitiannya. Butir-butir yang sudah ditranslasi tersebut dilakukan juga proses verifikasi oleh peneliti dan supervisor di PT X untuk memberikan penilaian apakah butir tersebut dapat mudah dipahami oleh karyawan yang ada di PT X. Alat ukur ini terbentuk dari sembilan butir pernyataan positif yang dibagi dalam tiga dimensi, yaitu: tiga butir pernyataan dimensi *vigor* (1,2,5); tiga butir pernyataan dimensi *dedication* (3,4,7); dan tiga butir pernyataan dimensi *absorption* (6,8,9). Contoh butir pernyataan dari kuesioner UWES antara lain: (a) untuk dimensi *vigor*, “Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi”; (b) Untuk dimensi *dedication*, “Saya merasa antusias terhadap tugas saya”; dan (c) untuk dimensi *absorption*, “Saya merasa menyatu dengan pekerjaan saya”. Hasil dari koefisien Cronbach Alpha untuk seluruh 9 item adalah sebesar 0.863, yang menunjukkan bahwa seluruh item mempunyai tingkat konsistensi yang tinggi sebagai alat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data diawali dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov, yang memiliki tujuan untuk melihat normalitas data yang telah diperoleh. Berdasarkan hasil Uji Kolmogorov Smirnov diperoleh $p = 0,056$ ($p > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 2

Rata-rata Dimensi Keterikatan Kerja

Dimensi	Rata-rata	Std. Deviation	Keterangan
<i>Vigor</i>	3.83	,66	Tinggi
<i>Dedication</i>	4.02	,58	Tinggi
<i>Absorption</i>	4.05	,56	Tinggi

Setelah mengetahui data berdistribusi normal, peneliti melanjutkan menganalisis data dengan tes deskriptif, yang menghasilkan skor rata-rata keterikatan kerja karyawan pada PT X dan menjelaskan skor rata-rata setiap dimensi. Berdasarkan hasil analisis data (Tabel 2) dapat diartikan bahwa karyawan memiliki rata-rata skor keterikatan kerja yang tinggi, hal ini disebabkan oleh tingginya rata-rata skor dimensi keterikatan kerja seperti (a) *vigor* ($M = 3.83$); (b) *dedication* ($M = 4.02$); dan (c) *absorption* ($M = 4.05$).

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan dan juga setiap dimensi keterikatan kerja mempunyai skor di atas rata-rata. Tingginya nilai keterikatan kerja pada perusahaan manufaktur mungkin dapat terjadi karena adanya dukungan sosial seperti interaksi antara karyawan. Ketika bekerja menghilangkan kepenatan selama bekerja seperti saling sapa, mengenal lebih dekat, dan juga merayakan salah satu hari raya ulang tahun karyawan bersama. Adanya dukungan dari rekan kerja dapat meningkatkan keterikatan kerja (Bonaiuto et al., 2022; Chan et al., 2020).

Walaupun hasil penelitian dapat menggambarkan tingkat keterikatan kerja pada karyawan generasi Z pada perusahaan manufaktur, namun penelitian ini masih mempunyai keterbatasan. Pertama adalah karena metode pengumpulan data melalui kuesioner daring yaitu Google Form, peneliti tidak dapat mengamati secara langsung kondisi partisipan pada saat pengisian kuesioner. Misalnya faktor seperti apakah lingkungan tidak nyaman dan tidak kondusif. Hal ini membuat peneliti tidak dapat mengetahui kondisi dan faktor eksternal yang terjadi pada saat pengisian kuesioner yang mungkin membuat partisipan kehilangan konsentrasi atau mempengaruhi pilihan

partisipasi saat menjawab kuesioner. Menurut Parhusip (2021), pengaruh situasional berpotensi menimbulkan perubahan perilaku. Selain itu, ada batasan lain yang tidak bisa dihindari adalah *social desirability bias* ketika partisipan lebih memilih untuk memilih jawaban yang mereka yakini lebih dapat diterima secara sosial, jawaban yang baik, atau positif, dibandingkan pendapat atau perasaan mereka yang sebenarnya (Grimm, 2010).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja karyawan generasi Z pada perusahaan manufaktur termasuk dalam kategori tinggi terutama pada dimensi *absorption* dibandingkan dengan dimensi *vigor* dan *dedication*. Penelitian ini juga menemukan bahwa karyawan dengan status pernikahan sudah menikah memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Setelah melakukan penelitian pada perusahaan manufaktur. Keterikatan kerja dapat ditingkatkan dengan adanya *job crafting* sehingga pelatihan tentang *job crafting* dapat dilaksanakan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pengetahuan, keterampilan, atau bahkan perilaku yang terkait kepada karyawan untuk meningkatkan keterikatan kerja mereka. Bagi penelitian selanjutnya dapat disarankan untuk melakukan penelitian mengenai keterikatan kerja yang berkaitan dengan variabel lain seperti kesejahteraan di tempat kerja atau modal psikologis sebagai variabel independen mengingat modal psikologis karyawan juga merupakan faktor pendukung untuk meningkatkan keterikatan kerja. Kemungkinan variabel lain yang dapat dikaitkan dengan keterikatan kerja seperti lingkungan kerja, dikarenakan keterbatasan dalam penelitian ini terkait dengan lingkungan kerja perusahaan yang mempengaruhi pengisian kuesioner partisipan.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Ucapan terima kasih disampaikan kepada PT X dan pihak-pihak yang menunjang terlaksananya penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih pada seluruh partisipan serta pihak-pihak yang sudah berpartisipasi dan terlibat pada penelitian ini.

REFERENSI

- Ayu, H. R., & Mujiasih, E. (2022). Kesejahteraan psikologis ditinjau dari problemfocused coping pada karyawan pt. pantjatunggal knitting mill semarang. *Jurnal Empati*, 11(4), 245-250. <https://doi.org/10.14710/empati.0.36469>.
- Bonaiuto, F., Fantinelli, S., Milani, A., Cortini, M., Vitiello, M. C., & Bonaiuto, M. (2022). Perceived organizational support and work engagement: the role of psychosocial variables. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 418-436. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2021-0140>.
- Chan, R., Zamralita, Z., & Markus, R. (2020). Pengaruh dukungan sosial sebagai moderator ketidakseimbangan kehidupan-kerja dan keterikatan kerja perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(2), 339-348. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.7710.2020>
- Codrington, G. T. and Grant-Marshall, S. (2004) *Mind the gap*. Penguin Books.
- Grimm, P. (Eds.). (2010). *Wiley international encyclopedia of marketing*. John Wiley & Sons.
- Hastini, L. Y., Fahmi, R., & Lukito, H. (2020). Apakah pembelajaran menggunakan teknologi dapat meningkatkan literasi manusia pada generasi z di indonesia?. *Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA)*, 10(1), 12-28. <https://doi.org/10.34010/jamika.v10i1.2678>.
- Ismara, R. R. P., Farida, E., & Primanto, A. B. (2023). Pengaruh employee engagement, iklim organisasi, dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan (studi kasus pada karyawan umkm tahu kres kwb). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(01).

- Katibeh, M. (2023, Maret 28). *Gen-Z: Striking the balance between job flexibility and job security*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2023/03/28/gen-z-striking-the-balance-between-job-flexibility-and-job-security/?sh=6012d4e033c2>
- Kismono, G., & Hanggarawati, U. B. (2022). Gender and generation gaps in government organization: does it affect work engagement?. *Jurnal Siasat Bisnis*, 26(1), 1-22. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol26.iss1.art1>.
- Merdeka.com. (2020, September 30). *Industri manufaktur jadi pengungkit ekonomi di tengah pandemi*. Merdeka.com. <https://www.merdeka.com/uang/industri-manufaktur-jadi-pengungkit-ekonomi-di-tengah-pandemi.html>
- Okazaki, E., Nishi, D., Susukida, R., Inoue, A., Shimazu, A., & Tsutsumi, A. (2019). Association between working hours, work engagement, and work productivity in employees: A cross-sectional study of the Japanese study of health, occupation, and psychosocial factors relates equity. *Journal of occupational health*, 61(2), 182-188. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12023>.
- Parhusip, A. A. (2022). Analisis kepuasan dan loyalitas pelanggan pengaruhnya terhadap keputusan menggunakan jasa layanan online (grab) di wilayah kota medan. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 3(2), 107-118.
- Prasetyo, B., & Trisyanti, U. (2018). Revolusi industri 4.0 dan tantangan perubahan sosial. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, (5), 22-27. <http://dx.doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4417>.
- Putri, B. (2023, Februari 7). *Gen z dalam lingkungan kerja*. Kompasiana. https://www.kompasiana.com/balqisputri8710/63e22539ba21272d7229fa52/gen-z-dalam-lingkungan-kerja?page=2&page_images=1#google_vignette
- 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>.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>.
- Sharp, N. (2020, August 6). *Is the manufacturing industry ready for generation Z?* Escatec. <https://www.escatec.com/blog/is-manufacturing-ready-for-generation-z>
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work engagement karyawan generasi milenial pada pt. x bandung. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263-281. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953>.
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi z & revolusi 4.0* (N. Faliah, Ed.; 1st ed.). CV. Pena Persada Redaksi.