

GAMBARAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z

Friska Imelia¹, Zamralita², & Daniel Lie³

¹Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: friska.705200095@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

Quality of work life is one of the important aspects as an indicator of employees in having good performance and in order to achieve company goals. This research was conducted on Generation Z, which is a newcomer generation in the world of work and has unique characteristics compared to previous generations. The research data was collected at PT X which is a manufacturing company. The research subjects were 109 respondents of Generation Z employees. The method used in this research is quantitative mon experimental, with data collection techniques using convenience sampling techniques. In this study, researchers used a measuring instrument in the form of Walton's QWL Model. The purpose of this study is to describe the quality of work life of Generation Z employees at PT X. This study found that the description of the quality of work life of Generation Z employees at PT X is quite high, but when viewed from 10 dimensions of the quality of work life there are dimensions that have low values and there are dimensions that have high values. The benefit of this research is to know the description of the quality of work life in Generation Z employees at PT X which can be used as advice for PT X.

Keywords: *quality of work life, generation z, employee*

ABSTRAK

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu aspek penting sebagai indikator karyawan dalam memiliki kinerja yang baik dan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada Generasi Z yang merupakan generasi pendatang baru dalam dunia kerja dan memiliki karakteristik unik dibandingkan generasi sebelumnya. Pengambilan data penelitian ini dilakukan di PT X yang merupakan perusahaan manufaktur. Subjek penelitian berjumlah 109 responden karyawan Generasi Z. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif mon eksperimental, dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik convenience sampling. Pada penelitian ini peneliti menggunakan alat ukur berupa *Walton's QWL Model*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan kualitas kehidupan kerja karyawan Generasi Z di PT X. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa gambaran kualitas kehidupan kerja karyawan Generasi Z di PT X cukup tinggi, namun jika ditinjau dari 10 dimensi dari kualitas kehidupan kerja terdapat dimensi yang memiliki nilai rendah dan ada dimensi yang memiliki nilai tinggi. Manfaat pada penelitian ini adalah mengetahui gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan Generasi Z di PT X yang dapat dijadikan saran bagi PT X.

Kata Kunci: *kualitas kehidupan kerja, generasi z, karyawan*

1. 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).

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. PT X merupakan perusahaan besar yang merasakan bahwa generasi Z merupakan karyawan pendatang baru yang populasinya belum terlalu banyak dalam lingkup kerja. Hal ini menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti karyawan Generasi Z di PT X untuk melihat bagaimana Generasi Z di lingkungan kerja.

Dalam hal ini, secara umum di 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 dan wawancara secara langsung 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 (a) kompensasi yang memadai dan adil, (b) kondisi kerja yang aman dan sehat, (c) kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas, (d) adanya peluang

untuk bertumbuh dan keamanan berkelanjutan di masa depan, (e) integrasi sosial dalam organisasi kerja, (f) konstitusionalisme dalam organisasi kerja, (g) pekerjaan dan total ruang hidup, (h) relevansi sosial dari kehidupan kerja.

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. Dengan adanya rasa nyaman dan aman terhadap lingkungan kerja, individu pun akan memberikan dampak yang baik untuk pekerjaannya bagi perusahaan dan bagi diri individu itu sendiri (Iswati & Mulyana, 2021). Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu hal yang tidak dapat dipisahkan dari sumber pekerjaan, karena sebuah cara karyawan untuk menjadi efisien (Nurendra & Purnamasari, 2017). Dalam hal ini, sekilas terlihat bahwa kualitas kehidupan kerja menjadi faktor penting terhadap keberlangsungan kehidupan karyawan di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan adanya dampak positif. Dampak positif tersebut dapat berupa kinerja karyawan yang meningkat, mempertahankan karyawan di sebuah perusahaan hingga membantu mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Keterikatan kerja pada karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Hal ini juga didukung oleh Tiaran dan Rostiana (2018) yang mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja menjadi sebuah persoalan penting bagi sebuah perusahaan dikarenakan dapat menjadi salah satu faktor meningkatnya kondisi kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nicktow et al. (2022) yang meneliti mengenai gambaran kualitas kehidupan kerja terhadap tenaga kependidikan perguruan tinggi X pada masa pandemic Covid-19 dengan jumlah partisipan sebanyak 119 responden ditemukan bahwa adanya kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Penelitian selanjutnya yang juga dilakukan oleh Allam dan Shaik (2020) yang meneliti mengenai gambaran kualitas kehidupan kerja terhadap karyawan yang bekerja di Saudi Arabia dengan total partisipan yaitu 148 responden ditemukan bahwa karyawan merasakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang rendah. Kemudian penelitian juga dilakukan oleh Nanjudeswaraswamy et al. (2020) yang meneliti gambaran kualitas kehidupan kerja karyawan perusahaan manufaktur di India dengan total 1092 responden dan mendapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan cukup tinggi.

Pada beberapa penelitian yang sudah dilakukan terdapat hasil yang tidak konsisten mengenai gambaran kualitas kehidupan kerja di dunia kerja. Kemudian penelitian sebelumnya juga tidak menggunakan teori Walton (1973). 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.

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 gambaran kualitas kehidupan kerja menggunakan 10 dimensi tersebut, mana dimensi yang paling memiliki hasil paling tinggi pada karyawan 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 kualitas kehidupan kerja yang tinggi terhadap karyawan Generasi Z di PT X.

Pada penelitian ini tentunya terdapat rumusan masalah yang akan terjawab dengan dilakukannya penelitian ini. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan generasi Z yang bekerja di PT X.

2. METODE 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. 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).

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, Pada uji reliabilitas, kualitas kehidupan kerja memiliki reliabilitas sebesar (Cronbach's $\alpha = 0.912$). Berikut merupakan contoh pertanyaan dari masing-masing 10 dimensi, yaitu: (a) Kompensasi yang memadai dan adil yang terdiri dari delapan butir, contoh butir dimensi ini adalah "Seberapa puaskah Anda dengan gaji (upah) Anda saat ini?", (b) Lingkungan kerja yang aman dan sehat yang terdiri dari 11 butir, contoh butir dimensi ini adalah "Seberapa puaskah Anda dengan kenyamanan tempat kerja Anda?", (c) Peluang untuk mengembangkan kapasitas yang terdiri dari lima butir, contoh butir dimensi ini adalah "Seberapa puaskah Anda terhadap besarnya tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Anda?", (d) Pertumbuhan dan keamanan dimasa depan yang terdiri dari empat butir, contoh butir dari dimensi ini adalah "Seberapa puaskah Anda dengan peluang Anda untuk mengembangkan diri secara profesional?", (e) Integrasi sosial dalam organisasi kerja yang terdiri dari 10 butir, contoh butir dari dimensi ini adalah "Seberapa puaskah Anda terhadap hubungan Anda dengan rekan kerja?", (f) Konstitusionalisme dalam organisasi kerja yang terdiri dari empat butir, contoh butir dari dimensi ini adalah "Seberapa puaskah Anda dengan peraturan di perusahaan Anda?", (g) Ruang hidup dalam pekerjaan yang terdiri dari tiga butir, contoh butir dari dimensi ini adalah "Seberapa puaskah Anda dengan pengaruh pekerjaan terhadap kesempatan untuk beristirahat/berlibur?", (h) Relevansi sosial dan kehidupan kerja 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 $\alpha = 0.912$).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Berdasarkan hasil uji normalitas, data dapat dikatakan terdistribusi normal dengan nilai $p = 0.064 > 0.05$. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa data sudah terdistribusi secara normal.

Tabel 1

Mean dari Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

No.	Variabel	Mean	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja	4.09	Tinggi

Pada penelitian ini didapatkan bahwa *mean empirik* dari kualitas kehidupan kerja karyawan Generasi Z di PT X adalah $M = 4.09$.

Tabel 2

Mean dari Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja

No.	Dimensi	Mean	Keterangan
1	Kompensasi yang memadai dan adil	4.13	Tinggi
2	Lingkungan kerja yang aman dan sehat	4.12	Tinggi
3	Peluang untuk mengembangkan kapasitas	3.99	Tinggi
4	Pertumbuhan dan keamanan dimasa depan	4.10	Tinggi
5	Integrasi sosial dalam organisasi kerja	4.13	Tinggi
6	Konstitusionalisme dalam organisasi kerja	4.14	Tinggi
7	Ruang hidup dalam pekerjaan	4.16	Tinggi
8	Relevansi sosial dan kehidupan kerja	4.08	Tinggi
9	Karakteristik	4.06	Tinggi
10	Supervisor	4.00	Tinggi

Pada penelitian ini, peneliti juga melakukan analisis deskriptif berdasarkan dimensi kualitas kehidupan kerja. Dari analisis deskriptif didapatkan bahwa hasil sebagai berikut: (a) Kompensasi yang memadai dan adil dengan $M = 4.13$, (b) Lingkungan kerja yang aman dan sehat dengan $M = 4.12$, (c) Peluang untuk mengembangkan kapasitas dengan $M = 3.99$, (d) Pertumbuhan dan keamanan dimasa depan dengan $M = 4.10$, (e) Integrasi sosial dalam organisasi kerja dengan $M = 4.13$, (f) Konstitusionalisme dalam organisasi kerja dengan $M = 4.14$, (g) Ruang hidup dalam pekerjaan dengan $M = 4.16$, (h) Relevansi sosial dan kehidupan kerja dengan $M = 4.08$, (i) karakteristik dengan $M = 4.06$, (j) supervisor dengan $M = 4.00$.

Pada penelitian ini telah dilakukan analisis deskriptif terhadap variabel kualitas kehidupan kerja dan ditemukan bahwa terdapat kualitas kehidupan kerja yang tinggi pada karyawan generasi Z di PT X. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Nicktow et al. (2022) dan Nanjudeswaraswamy et al. (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja yang cukup tinggi. 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). Dari pernyataan tersebut, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja berperan penting sikap dan perilaku karyawan ditempat kerja, semakin

baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan maka akan semakin baik pula dampak positif yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini menemukan keunikan pada subjeknya yaitu generasi Z. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidorcuka dan Chesnovicka (2017) menyimpulkan bahwa generasi Z ini mengharapkan bahwa mereka dipenuhi oleh perusahaan dari jam kerja yang cukup atau tidak berlebihan dan pekerjaan yang adaptif. Dari hasil penelitian tersebut dapat dikaitkan oleh penelitian ini yaitu dapat disimpulkan bahwa generasi Z menginginkan adanya lingkungan kerja yang positif sesuai dengan dimensi dari kualitas kehidupan kerja. Hal ini terbukti dengan adanya dimensi kualitas kehidupan kerja yang memiliki nilai *mean* paling tinggi yaitu dimensi ruang hidup dalam pekerjaan. Berdasarkan wawancara langsung yang dilakukan peneliti terhadap beberapa partisipan yang bersangkutan, mereka merasakan bahwa adanya pemberian jam kerja yang sesuai hingga waktu untuk istirahat dan berlibur untuk memberikan istirahat pada diri sendiri. Maka dari itu karyawan merasakan adanya pemberian kebebasan dan ruang hidup yang sesuai, hal ini juga dirasakan berdampak pada kinerja karyawan diperusahaan menjadi lebih stabil dan memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Kemudian, selain adanya dimensi yang memiliki *mean* paling tinggi, terdapat dimensi yang memiliki nilai *mean* paling rendah yaitu dimensi peluang untuk mengembangkan kapasitas. Pertiwi et al. (2021) mengatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kondisi dimana merasa memiliki peluang untuk mengembangkan kapasitas hingga merasakan kepuasan atas pekerjaan dan keterampilan yang mereka lakukan dan mereka miliki serta dapat menunjukkan dan mengembangkan potensi mereka dalam bekerja hal ini dapat dikatakan sebagai kepuasan akan dimensi peluang. Namun, sebaliknya yang terjadi pada karyawan di PT X, mereka kurang merasakan adanya kepuasan hingga peluang untuk mengembangkan potensi mereka dalam pekerjaan, hal ini dapat disebabkan oleh adanya kesulitan atau lamaanua untuk mendapatkan pengembangan diri. Maka dari itu, dimensi ini merupakan dimensi yang memiliki nilai paling rendah diantara dimensi lainnya.

Pada penelitian ini, telah ditemukan dimensi kualitas kehidupan kerja apa saja yang memiliki nilai tinggi 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.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja pada Generasi Z memiliki nilai yang tinggi. Namun jika diuji lebih lanjut berdasarkan dimensi kualitas kehidupan kerja terdapat dimensi yang memiliki nilai paling tinggi yaitu dimensi ruang hidup dalam pekerjaan dan juga terdapat dimensi dengan nilai paling rendah yaitu dimensi peluang untuk mengembangkan kapasitas.

Kemudian, penelitan ini hanya meneliti terhadap generasi Z saja dan mungkin hasil yang didapatkan akan berbeda pula jika meneliti dari generasi lain. Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian terhadap generasi lainnya seperti generasi Y yang mungkin akan mendapatlan hasil yang berbeda dan melakukan pada jenis perusahaan yang berbeda akan menemukan hasil yang berbeda pula.

Peneliti juga menyarankan kepada pihak perusahaan terkait untuk dapat menjadikan hasil penelian 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 lebih memberikan peluang bagi karyawan utnuk mengemukakan pendapat hingga memberikan peluang untuk lebih

mengembangkan potensi dalam pekerjaan. Hal tersebut dapat saja diwujudkan melalui adanya forum diskusi atau *workshop* mengenai pekerjaan masing-masing divisi agar para karyawan dapat terus belajar dan mengembangkan potensi mereka.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada PT X yang telah memberikan izin untuk melakukan pengambilan data. Peneliti juga mengucapkan terima kasih ditujukan kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan penelitian.

REFERENSI

- Allam, Z., & Shaik, A. (2020). A study on quality of work life amongst employees working in the Kingdom of Saudi Arabia. *Management Science Letters*, 10(6), 1287-1294.
- 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.
- Daniel, J. (2012). Choosing the size of the sample. *Sampling essentials: Practical guidelines for making sampling choices*, 2455, 236-253.
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia's generation Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3), 245-253.
- 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*, 1(2 Desember), 14-22.
- 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., Overly, A., Gentry, C., ... & King, J. (2021). Generation Z perceptions of a positive workplace environment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 33, 171-187.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., Swamy, D. R., & Nagesh, P. (2020). Leadership Styles In Mediating The Relationship Between Quality Of Work Life And Employee Commitment. *International Journal for Quality Research*, 14(2).
- Nicktow, P. N., Zamralita, Z., & Idulfilastri, R. M. (2022). Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi X Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(1), 215-224.
- 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 Negara (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.
- Purnama, L. (2019). Pengaruh Faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja. *TRANSAKSI*, 11(1), 22-30.
- Rostiana, Zamralita, & Suyasa, P. T. Y. S. (2014). Pengembangan alat ukur QWL versi Indonesia. *Lembaga Penelitian & Publikasi Ilmiah Universitas Tarumanagara*,
- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian journal of public health*, 35(4), 8-14.

- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace?. *California Management Review*, 61(3), 5-18.
- Sastrawan, I. A. C., & Lie, D. (2023). Gambaran quality of work life pada karyawan milenial di pt. x. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 3(1), 195-201.
- Sidorcuka, I., & Chesnovicka, A. (2017, September). Methods of attraction and retention of generation Z staff. In *CBU International Conference Proceedings* (Vol. 5, pp. 807-814).
- 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.