

ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN SWASTA GENERASI Z DI KOTA KUPANG

Rohani Purnamasari Dima¹ Heni M Sauw² Natalya Marzella Pandy³

Politeknik Negeri Kupang, Indonesia¹²³

Email: sharrydima27@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the issue of Generation Z, which constitutes the largest population in Indonesia, and many of them have entered the workforce. This generation has a low attachment to their jobs, making them prone to changing jobs easily. Quality of Work Life is an independent variable that is crucial for companies to meet the physical and psychological needs of their employees, and Work Engagement, as the dependent variable, is how individuals survive and engage with their jobs. This research focuses on Generation Z who have worked as private employees in Kupang City. This study aims to determine the effect of Quality of Work Life on Work Engagement in Generation Z. Based on hypothesis testing using the Multiple Linear Regression analysis method, with the assistance of SPSS 27 for Windows analysis tools, the results obtained showed the influence of Quality of Work Life factors on Work Engagement of 0.83%. Furthermore, the significance level of the regression test showed a significance value of 0.000 < the Significance Criterion (0.05), indicating that the regression model meets the linearity criteria.

Keywords: *Quality of Work Life, Work Engagement, Generation Z, Kupang City*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu keberhasilan sebuah perusahaan, perusahaan masa kini menjadikan sumber daya manusia sebagai asset yang sangat penting dalam kemajuan organisasinya. Berbagai upaya akan dilakukan agar karyawan yang dimiliki tetap setia pada perusahaan dan pekerjaannya. Indonesia merupakan Negara dengan jumlah penduduk yang semakin meningkat setiap tahun menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS)⁽¹⁾ saat ini penduduk Indonesia didominasi oleh penduduk generasi Z, generasi yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012 dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa, atau 27,94% dari total populasi, generasi ini masih berada dalam usia muda hingga remaja awal. Banyak dari generasi yang saat ini sedang menjalankan pendidikan dan juga telah memasuki dunia kerja.

Generasi Z berada pada usia sekitar 12 hingga 27 tahunan, pada rentang usia ini terdapat banyak dari generasi ini yang telah memasuki dunia kerja sekaligus sebagai penentu kemajuan dan perubahan di masa depan. Generasi Z ini mengutamakan fleksibilitas dalam pengembangan diri di dunia kerja. Untuk menunjang pengembangan diri dalam dunia kerja mereka memilih jenis pekerjaan yang mampu mendukung kebutuhan mereka. Dengan usia yang masih cukup muda dalam dunia kerja tidak sedikit yang terus melakukan pengunduran diri dan berniat untuk mengganti pekerjaan. Hal ini menjadi tantangan bagi para perusahaan. Generasi Z kurang menyukai peraturan yang rumit dalam perusahaan, hal tersebut menyebabkan generasi ini tidak segan untuk mudah meninggalkan pekerjaannya, apabila mereka merasakan aturan yang ada diterapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan yang diinginkan⁽²⁾. Generasi Z cenderung memiliki tingkat *turnover intention* dan kurangnya keterikatan kerja dibandingkan dengan generasi Y⁽³⁾.

Hal yang menjadi tantangan bagi perusahaan masa kini adalah loyalitas generasi Z yang rendah, membuat mereka tidak bertahan lama pada pekerjaannya dan sering berpindah-pindah tempat kerja⁽⁴⁾. Generasi sebelum generasi Z memiliki keterikatan kerja yang tinggi dibanding generasi Z, sehingga kemungkinan generasi ini untuk berpindah tempat sangat tinggi⁽⁵⁾. Salah satu hal yang menjadi penentu seseorang karyawan mampu untuk meningkatkan keterikatan kerja (*Work Engagement*) adalah cara perusahaan untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawannya, cara pimpinan mengatur dan mengelola karyawan serta tujuan perusahaan yang sejalan dengan tujuan karyawan. Dalam penelitian ini, akan menggunakan faktor-faktor *Quality of Work Life* untuk mengukur *Work Engagement* pada Generasi Z. Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work Life*, menurut Cascio dalam⁽⁶⁾ mengemukakannya menjadi dua pandangan. Pandangan pertama, kualitas kehidupan kerja sejalan dengan usaha organisasi/perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi seperti kebijakan promosi, supervisi yang demokratis, keterlibatan karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Sedangkan pandangan kedua adalah Kualitas Kehidupan Kerja merupakan persepsi karyawan tentang sejauh mana mereka merasa aman, puas terhadap pekerjaan mereka, serta mampu tumbuh dan berkembang. Dari kedua cara pandang tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menyukai organisasi dan struktur pekerjaannya akan menganggap bahwa pekerjaannya telah memenuhi kebutuhannya. Menurut Cascio dalam⁽⁶⁾, peran organisasi untuk memperbaiki kehidupan kerja adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan baik fisik maupun psikologis yang terdiri dari beberapa faktor *Quality of Work Life* (QWL): Keterlibatan Karyawan, Kompensasi Yang Seimbang, Rasa Aman Terhadap Pekerjaan, Keselamatan Lingkungan Kerja, Rasa Bangga Terhadap Perusahaan, Pengembangan Karir, Fasilitas Yang Tersedia, Penyelesaian Konflik/Masalah, Komunikasi.

Walton dalam sebuah penelitian⁽⁷⁾ mengemukakan bahwa *Quality of Work Life* adalah seberapa efektifnya organisasi memberikan respon terhadap kebutuhan-kebutuhan karyawannya. Menurut Schaufeli & Bakker dalam jurnal⁽⁸⁾ *Work Engagement* merupakan Karyawan yang terikat / *engaged* memiliki rasa energik dan hubungan yang efektif dengan kegiatan pekerjaan serta melihat diri mereka mampu menangani tuntutan yang dihadapi dalam pekerjaan dengan baik. *Work Engagement* juga didefinisikan sebagai sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. *Vigor* adalah energi dan mental yang kuat selama melaksanakan pekerjaan, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. *Dedication*, merupakan perasaan individu yang memiliki terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan, antusias dan bangga terhadap pekerjaan, merasa inspirasi dan penuh tantangan dalam pekerjaannya. *Absorption*, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai selalu memiliki konsentrasi dan keseriusan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya.

Menurut Lockwood dalam sebuah jurnal⁽⁹⁾ menyebutkan karyawan yang memiliki *engaged* terhadap pekerjaannya merupakan aset yang berharga bagi organisasi. Karyawan yang mempunyai level/tingkat *engagement* yang tinggi baik pada organisasi domestik maupun global akan dapat meningkatkan retensi, memperkuat loyalitas dan dapat meningkatkan performa organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Engagement*, artinya bahwa semakin baik *Quality of Work Life* yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula *Work Engagement* yang dimiliki oleh perusahaan⁽⁹⁾. Dalam penelitian diperoleh hasil bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada PNS yang belum menikah, hal ini berarti bahwa persepsi pegawai pada kepuasan *Quality of Work Life* berperan untuk meningkatkan keterikatan

pegawai terhadap pekerjaannya, QWL berkontribusi cukup besar pada pembentukan perilaku *Work Engagement* yaitu sebesar 59%⁽⁸⁾.

Quality of Work Life dapat menjadi sebuah solusi dalam mengembangkan *Work Engagement* karena terdiri dari berbagai variabel penting yang jika ditingkatkan dapat membantu menumbuhkan *Work Engagement* pada karyawan⁽¹⁰⁾. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, apakah faktor-faktor *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap *Work Engagement* pada generasi Z yang bekerja sebagai Karyawan Swasta di Kota Kupang.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, Menurut Sugiyono dalam jurnal⁽⁶⁾. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Bentuk data penelitian ini berupa angka yang dapat dihitung dengan analisis statistik. Alat uji hipotesis yang digunakan untuk pengolahan data adalah dengan menggunakan SPSS.27 For Windows.

Penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu : Variabel bebas (*Independent Variabel* adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun negative). Variabel terikat (*Dependent Variabel*) adalah variabel kepentingan utama peneliti. Dengan kata lain, ini adalah variabel utama yang cocok untuk penyelidikan sebagai faktor yang layak. Variabel bebas pada penelitian ini adalah faktor-faktor *Quality of Work Life*, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Work Engagement*, Sekaran⁽⁷⁾

Dalam teknik pengumpulan data, terdapat dua cara yaitu pengambilan data secara primer yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner, dan data sekunder yang diperoleh dengan cara studi literatur.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, untuk pengukuran Variabel bebas *Quality of Work Life* menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Dima pada tahun 2018 mengacu pada *Quality of Work Life Walton* dengan menggunakan empat faktor untuk mengukur Variabel QWL, yang pertama adalah Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri (5 item), Kesempatan untuk maju dan berkembang (4 item), Relasi sosial di tempat kerja (4 item), Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan (3 item), empat faktor diatas merupakan bagian dari faktor-faktor yang dikemukakan oleh Walton.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur Variabel terikat *Work Engagement* pada penelitian ini adalah mengadopsi dari *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire*⁽¹²⁾ dan diadaptasi kedalam bahasa Indonesia. Terdapat 3 dimensi yaitu *Vigor* (6 item), *Dedication* (5 item) , *Dan Absorption* (6 item).

Populasi dari penelitian ini adalah Generasi Z yang bekerja sebagai Karyawan Swasta di Kota Kupang, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *convenience sampling*. Menurut Sekaran dalam⁽⁷⁾ *convenience sampling* merupakan teknik pengumpulan informasi dari anggota-anggota populasi yang mudah menyediakannya. Dapat dikatakan anggota yang paling mudah diakses dipilih sebagai subyek. Jumlah responden yang akan diteliti dalam riset adalah 100 orang dengan kriteria yang sesuai dengan kebutuhan riset.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Model Summary

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.836	.834
			1.60261

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel 1, data hasil olahan menggunakan SPSS.27 diperoleh hasil *R Square* yang menunjukkan pengaruh faktor-faktor *Quality of Work Life* terhadap *Work Engagement* sebesar 0,83 atau 83% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1281.610	1	1281.610	498.999	.000 ^b
Residual	251.700	98	2.568		
Total	1533.310	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan hasil olahan yang terdapat pada tabel 2, menunjukkan taraf signifikansi dari pengujian regresi, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 <$ dari Kriteria Signifikan (0.05), hal ini berarti bahwa model persamaan regresi berdasarkan data pada penelitian ini adalah signifikan artinya, model regresi memenuhi kriteria linearitas.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pertiwi (2021), bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap *work engagement* pada PNS yang belum menikah. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Alqarni (2016) memperoleh hasil bahwa *quality of work life* dan semua dimensinya berhubungan positif dengan *work engagement*.

Peran *Quality of Work Life* dalam mendukung tercapainya *Work Engagement* dalam sebuah organisasi sangat penting dan menjadi perhatian bagi para pengambil keputusan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai pengaruh yang tinggi yaitu 83%. Selain itu terdapat hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawari (2018) diperoleh hasil bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*.

Generasi Z yang saat ini juga telah memasuki dunia kerja, dan menjadi generasi dengan populasi tertinggi saat ini, perlu menjadi perhatian penting bagi para pemangku kepentingan untuk memperhatikan Quality of Work Life dalam dunia kerja agar mendorong generasi Z untuk mampu mempertahankan pekerjaan mereka atau dapat tercapainya Work Engagement. Hal ini didasari oleh penelitian ini yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan faktor-faktor Quality of Work Life: Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas, Kesempatan untuk maju dan berkembang, Relasi sosial di tempat kerja, Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, berpengaruh secara serentak terhadap Work Engagement: Vigor, Dedication, dan Absorption.

Walton dalam Dima (2018) mengemukakan keempat faktor *Quality of Work Life*: Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas diri : Sejauh mana pekerjaan yang dijalani oleh karyawan memungkinkan mereka untuk memanfaatkan dan mengembangkan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, serta memberikan

tantangan yang cukup agar mereka dapat terlibat secara penuh. Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang mencakup juga akses untuk mengikuti pelatihan dan melanjutkan pendidikan, yang merupakan bagian dari usaha untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas mereka. Faktor ini memiliki peranan penting dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Generasi Z untuk mendukung mereka agar memiliki keterikatan dengan pekerjaan mereka, ketika mereka mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kapasitas diri mereka merasa dilibatkan dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Kesempatan untuk maju dan berkembang : Sejauh mana pekerjaan yang dijalani karyawan dapat membuka peluang untuk kemajuan karier di masa depan. Fokus utama di sini adalah pada perkembangan karier, dibandingkan dengan aspek seperti kesempatan kerja, pengembangan pribadi, penerapan keterampilan baru, peluang untuk mengembangkan diri, dan aspek keamanan kerja. Dalam faktor ini menekankan penerapan keterampilan baru bagi karyawan, yang mana Generasi Z merupakan generasi yang menyukai kreatifitas dan inovatif, dan fleksibilitas dalam melakukan pekerjaan mereka, dengan tercapainya hal ini, generasi merasa terikat dengan pekerjaan yang dimilikinya saat ini.

Relasi sosial di tempat kerja: Sejauh mana lingkungan kerja dan rekan-rekan dapat menerima kehadiran individu, serta sejauh mana lingkungan tersebut bebas dari prasangka yang merugikan. Karyawan dapat mengembangkan identitas pribadi dan kepercayaan diri mereka karena kondisi di tempat kerja yang mendukung dan bebas dari prasangka. Faktor ini mempengaruhi keterikatan kerja dari generasi Z dikarenakan generasi ini masih termasuk dalam rentang usia yang muda, sehingga mereka lebih suka dengan kebebasan dan tidak menyukai otoritas Wijoyo (2020).

Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan : Sejauh mana pekerjaan mempengaruhi peran-peran dalam kehidupan pribadi karyawan, seperti hubungan mereka dengan keluarga. Pentingnya keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi. Konsep keseimbangan peran ini juga berkaitan dengan jam kerja, tuntutan karier, kesempatan untuk berlibur, serta waktu luang dan waktu yang dihabiskan bersama keluarga. Generasi Z sangat menyukai keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi seperti berlibur dan menghabiskan waktu dengan keluarga. Dengan tercapainya faktor ini generasi Z memiliki rasa terikat dengan pekerjaannya.

Keempat faktor *Quality of Work Life* terpenuhi dalam pekerjaan maka memberi pengaruh yang sangat besar pada tercapainya *Work Engagement*, hal ini didasari oleh hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa faktor-faktor *Quality of Work Life* secara serentak berpengaruh signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden dengan kategori yaitu karyawan swasta Generasi Z, kemudian diolah menggunakan alat analisis SPSS yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor *Quality of Work Life* berpengaruh terhadap *Work Engagement* sebesar 83% dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dari Kriteria Signifikan (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis diterima. Dengan hasil persentase yang tinggi, menunjukkan bahwa perlunya perhatian dari pengambil keputusan terhadap karyawannya yang merupakan Generasi Z agar menjaga *Engaged* dalam kehidupan kerjanya, salah satunya yaitu dengan cara memelihara *Quality of Work Life*.

DAFTAR PUSTAKA

- Rainer P. Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Oleh Gen Z [Internet]. Goodstats. 2023. Available from: <https://data.goodstats.id/statistic/pierrerainer/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>
- Wijoyo H, Indrawan I, Cahyono Y, Handoko A, Santamoko R. GENERASI Z & REVOLUSI INDUSTRI 4.0. Pertama. Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas Jawa Tengah: Penerbit CV. Pena Persada; 2020.
- Kusumawati E, Sofiah D, Prasetyo Y. Keterikatan kerja dan tingkat Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. Sukma J Penelit Psikol. 2021;2.
- Solnet D, Baum T, Robinson RNS, Lockstone-Binney L. What about the workers? Roles and skills for employees in hotels of the future. J Vacat Mark. 2016 Jul;22(3):212–26.
- QoesAtieq M. Comparative Analysis Of Employee Engagement In Employees Generation X, Y, And Z.
- Dima RP. Analisis Faktor Quality Of Work Life (Qwl) yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Rekam Medis di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. J Bisnis Dan Manaj. 2022;7(1).
- Dima RP. PENGARUH FAKTOR-FAKTOR QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR [Internet]. 2018. Available from: <https://e-journal.uajy.ac.id/16859/>
- Pertiwi NI, Harding D, Yanuarti N. PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) YANG BELUM MENIKAH. PSIKOVIDYA. 2021 May 11;25(1):52–62.
- Kurniawati CE. PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP WORK ENGAGEMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA PERUSAHAAN ELEKTRONIK DI SURABAYA. AGORA. 2018;6(2).
- Alqarni S. Quality of Work Life as a Predictor of Work Engagement among the Teaching Faculty at King Abdulaziz University. Int J Humanit Soc Sci.
- Madyaratri MM. PERBEDAAN WORK ENGAGEMENT DITINJAU DARI MASA KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI. 2021;08.
- Schaufeli WB, Bakker AB, Salanova M. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. Educ Psychol Meas. 2006 Aug;66(4):701–16.