**The level of work engagement at generation z**

**Tingkatan work engagement pada generasi z**

Suhaini1, Reny Yuniasanti2

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Jl. Ringroad Utara, Depok, Sleman, Yogyakarta

E-Mail (reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id)

**Abstract**

*Generation Z is a generation whose numbers dominate and some have entered the workforce so that it will be a new challenge for human resource management. The reason of this consider is to decide the level of work engagement in era Z. The subjects in this ponder measured to 100 era Z representatives. The subjects in this think about summed to 100 era Z workers. The examining procedure utilized was comfort inspecting. The inquire about strategy utilized is clear quantitative investigate strategy. Information collection in this think about utilized a work engagement scale that was orchestrated based on five viewpoints, to be specific vigor, devotion, retention. Expressive information examination strategies utilize comparison of theoretical cruel and observational cruel and test contrasts with One-Way ANOVA. The results showed work engagement in generation Z was in the high category.*

**Keywords**: *work engagement, generation Z, employee*

**Abstrak**

Generasi Z merupakan generasi yang jumlahnya mendominasi dan sebagian telah memasuki dunia kerja sehingga akan menjadi tantangan baru bagi manajemen sumber daya manusia. Tujuan dilakukan riset berikut adalah guna mengetahui tingkatan *work engagement* pada generasi Z. Subjek pada riset ini jumlahnya 100 orang karyawan generasi Z. Teknik sampling yang digunakan yaitu *convenience sampling*. Metode riset yang digunakan yaitu metode studi kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data pada riset ini menggunakan skala *work engagement* yang dirancang sesuai lima aspek yakni *vigor, dedication, absorption.* Teknik analisis data deskriptif menggunakan perbandingan mean hipotetik dan mean empirik serta pengujian perbedaan dengan *One-Way ANOVA*. Hasil riset memaparkan *work engagement* pada generasi Z ada dalam kategori tinggi.

Kata Kunci : Keterikatan Kerja, Generasi Z, Karyawan

1. **PENDAHULUAN**

Sejak munculnya teori generasi *(generation theory)*, maka hadir istilah-istilah beberapa diantaranya yaitu generasi X,Y,Z. Berbagai hal seperti pekerjaan seringkali dikaitkan terhadap karakteristik generasi. Hal ini dijelaskan sebagai upaya untuk mencari jalan keluar sehingga antar generasi yang ada bisa saling mengerti satu sama lain (Wijoyo et al., 2020). Badan Pusat Statistik (2020) merilis data bahwa Gen Z mendominasi dengan jumlah sekitar 27,94% populasi, urutan kedua generasi milenial dengan jumlah sekitar 25,87% populasi dan urutan ketiga generasi X dengan jumlah sekitar 21,88% serta di urutan keempat generasi *baby boomer* dengan jumlah sekitar 11,56% populasi. Populasi Gen Z yang saat ini mendominasi dibandingkan generasi sebelumnya begitu menarik untuk dibahas lebih lanjut.

Berdasarkan riset yang dilakukan Dimock (2019) dari lembaga *Pew Reseacrch Center* menyatakan bahwa Gen Z lahir pada tahun 1997 dan berakhir pada tahun 2012. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Arum (2023) bahwa kelahiran Gen Z dari 1997-2012. Selanjutnya pendapat yang serupa disampaikan Arista dan Priyana (2023) Gen Z adalah generasi dengan kelahiran dari 1997 sampai tahun 2012 yang terbagi menjadi dua bagian kelompok yaitu pelajar atau mahasiswa, lalu kelompok kedua baru masuk ke dunia kerja. Rata-rata generasi Z masih berada di bangku kuliah sementara sebagian lainnya sudah memasuki dunia kerja pada tahun 2020 (Arum 2023).

Adapun karakteristik dari generasi Z yaitu fasih dengan teknologi, sosial, ekspresif, *multitasking*, *fast switcher,* dan senang berbagi (Wijoyo et al., 2020). Sejak kecil sudah *modern* dengan karakteristik unik daripada generasi lainnya, khususnya di tempat kerja dimana sifat mereka dinilai kreatif, aktif, dan selalu *up-to-date* membuat banyak perusahaan membutuhkan mereka (Putri, 2023). Banyaknya potensi yang luar biasa dimiliki oleh Gen Z khususnya dalam inovasi digital dan bangkitnya Gen Z dengan semangat kerja kerasnya mencapai stabilitas finansial seharusnya mampu memberikan kontribusi dan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan atau organisasi di tempat Gen Z bekerja (Stillman & Stillman, 2017).

Namun, penelitian menurut Yello (2019) menyatakan bahwa pekerja generasi Z rata-rata memiliki waktu kerja dua pertiga lebih pendek dibandingkan generasi sebelumnya atau generasi yang lebih tua. Sejalan dengan hal tersebut dalam laporan Limon (2019) menunjukkan bahwa generasi Z atau Gen Z tiga kali lebih memungkinkan untuk berganti pekerjaan dengan 20% dari mereka rata-rata memiliki empat pekerjaan atau lebih dalam waktu singkat bekerja. Lebih lanjut, penelitian oleh Hay Group dari Pusat Ekonomi dan Bisnis (dalam Yuniasanti et al., 2019) dijelaskan pada tahun 2018 bahwa 700 tenaga kerja yang mengudurkan diri pada 19 negara yang berbeda di seluruh dunia mencapai 192 juta. Mereka (Gen Z) cenderung tidak memiliki komitmen (Bencsik et al., 2016). Hal itu dikarenakan Gen Z merasa kurang puas dengan perusahaan yang tidak mengembangkan karyawan Gen Z secara efektif sehingga memiliki kualitas karyawan kurang optimal dan cenderung mencari pekerjaan lain (Purba & Ananta, 2018). Berdasarkan penelitian tersebut generasi Z terlihat seperti memiliki keraguan untuk terikat *(engage)* pada suatu pekerjaan. Perusahaan memerlukan pegawai yang mempunyai *work engagement* dikarenakan pegawai dengan *work engagement* tentu memiliki kinerja terbaik dalam pekerjaannya dan menikmati pekerjaan yang dilakukan sehingga menunjukkan *work engagement* yang tinggi (Siskawaty, 2018).

Karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya disebut *work engagement*. *Work engagement* adalah suatu pemenuhan diri, pikiran yang positif, pandangan terhadap pekerjaan yang memiliki karakteristik semangat, penghayatan dan dedikasi (Schaufeli et al., 2002). Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *work engagement* adalah suatu keadaan seseorang yang mempunyai pemikiran positif hingga ekspresi diri berjalan dengan baik dalam prosesnya bekerja. Ekspresi tersebut dapat terlihat dari fisik, kemampuan berpikir, dan emosi yang dicurahkan. Bakker & Leiter (2010) mengemukakan *work engagement* yang tinggi dapat membuat karyawan semakin terikat secara psikis dan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja serta menjadikan karyawan merasa berharga dan bermakna terhadap pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja akan lebih efektif dan efisien apabila karyawan memiliki *work engagement* (Yongxing et al., 2017). Menurut Kahn (1990) *work engagement* ketika karyawan secara penuh terlibat dalam pekerjaannya dan mereka mengekspresikan diri baik secara fisik, kognitif serta emosional dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, jika tidak *engaged* maka akan menarik diri secara fisik, kognitif dan emosial dari pekerjaan mereka.

Menurut survei dari Gallup di tahun 2023 bahwa karyawan di Indonesia menunjukkan presentase yaitu 25% yang terikat sedangkan presentase sebesar 69% diketahui bahwa karyawan tersebut tidak terikat, lalu presentase sekitar 6% dikatakan secara jelas bahwa karyawan tidak memiliki keterikatan dan memisahkan diri dari pekerjaan. Selanjutnya, hasil survei pada 2018 dari Laporan Hasil Survei Keterikatan Pegawai Universitas Indonesia (LPTUI) tentang *work engagement* pegawai aparatur negara hanya 24% yang memiliki *work engagement* baik, sedangkan 76% dengan *work engagement* yang kurang baik.Lalu, penelitian yang dilaksanakan oleh Shabrina & Mardiawan (2017) sebesar 30% pegawai mempunyai taraf *work engagement* yang tinggi, lalu pegawai dengan taraf *work engagement* yang rendah sebesar 70%. Hasil dari penelitian ini membuktikan jika masih banyak pegawai yang mempunyai *work engagement* yang kurang dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, topik *work engagement* pada generasi Z di tempat kerja masih kurang sehingga perlunya mengetahui bagaimana tingkatan *work engagement* pada generasi Z. Terkait dengan hal itu maka yang hendak dibahas mengenai bagaimana tingkatan *work engagement* pada generasi Z?

1. **METODE**

Pengumpulan data pada riset berikut menggunakan metode skala. Skala psikologi ialah instrument pengukuran yang telah dirancang sesuai konstruk teori variabel yang tersusun atas dua pernyataan yakni *favourable* dan *unfovourable* (Azwar, 2016). Kemudian pengambilan data menggunakan teknik *convenience sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017) *convenience sampling* adalah salah satu jenis *non-probability* sampling, dimana metode pemilihan sampel dengan memilih subjek yang paling mudah untuk didapatkan atau yang tersedia pada saat pengumpulan data dilakukan oleh peneliti. Adapun karakteristik subyek pada riset berikut ialah pegawai generasi Z dan berumur 18-27 tahun. Jumlah responden yang didapat pada riset berikut berjumlah 100 individu.

Instrumen yang digunakan pada riset berikut ialah skala *work engagement.* Instrumen pengukuran yang digunakan peneliti ini adalah skala *likert* yang mengacu pada aspek-aspek variabel *work engagement* yakni *vigor, dedication, absorption* oleh Schaufeli, dkk (2002). Pada setiap pertanyaan tersusun atas 4 alternatif, yakni: STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), S (Sesuai), dan SS (Sangat Sesuai). Teknik analisis data menggunakan kuantitatif deskriptif yang kemudian di analisis dengan program analisis data.

1. **HASIL dan PEMBAHASAN**

**HASIL**

Data riset dari skala *work engagement* memperoleh data skor hipotetik dan perhitungan bobot empirik. Deskripsi bobot data dari variabel terkait bisa dicermati dalam tabel 1:

**Tabel 1**

**Deskripsi Data Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Data Hipotetik | | | | | | Data Empirik | | | | |
| Variabel | N | Mean | Skor | | SD | Mean | Skor | | SD |
| Min | Max | Min | Max |
| *Work Engagement* | 100 | 32,5 | 13 | 52 | 6,5 | 39,85 | 28 | 52 | 5,370 |

Dimana:

N = Banyaknya subjek

Mean = Rata-rata

Min = Bobot terendah

Max = Bobot tertinggi

SD = Standar Deviasi

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel *work engagement* berisi data skor empirik dan hipotetik yang dijelaskan yakni maksimum, minimum, standar deviasi, range serta mean (rata-rata). Dari hasil analisis skala *work engagement* didapat data hipotetik dengan bobot terendah 1 x 13 = 13, bobot tertinggi 4 x 13 = 52, rerata hipotetik (52 + 13): 2 = 32,5, jarak sebaran hipotetik 52 – 13 = 39, dan standar deviasi (52 – 13): 6 = 6,5. Sementara hasil analisis data empirik memaparkan nilai minimum senilai 28, nilai maksimum senilai 52, rata-rata senilai 39,85, dan standar deviasi senilai 5,370. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan diantara kedua mean tersebut. Perbedaan itu memperlihatkan bahwasa Gen Z memiliki tingkat *work engagement* yang relatif tinggi.

**Tabel *2***

**Kategorisasi Skor Skala Work Engagement**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Persentase** |
| Tinggi | X > (μ + 1σ) | X > 39 | 58 | 58% |
| Sedang | μ - 1σ < X < μ + 1σ | 26 < X < 39 | 42 | 42% |
| Rendah | X < (μ - 1σ) | X < 26 | 0 | 0% |
| Total |  |  | 100 | 100% |

Dimana:

X = X – Skor subjek

μ = Rerata atau *mean* hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Dalam variabel *work engagement* berikut di kategorisasikan ke dalam 3 yakni rendah, sedang, dan tinggi. Hasil kategorisasi sesuai standar deviasi dan mean secara hipotetik didapat hasil yakni kategorisasi tinggi senilai (58%) (58 subjek), kategori sedang senilai (42%) (42 subjek), dan kategori rendah (0%) (0 subjek).

**Tabel 3**

**Kategori Subjek Berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Usia** | **N** | **Mean** | **Kategori** |
| 18 – 21 tahun | 4 | 37,25 | Sedang |
| 22 – 30 tahun | 96 | 39,96 | Tinggi |
| **Jumlah** | **100** | **39,85** | **Tinggi** |

Rata-rata skor *work engagement* pada subjek dengan umur 22-30 tahun mempunyai rerata skor yaitu 39,96 dan subyek dengan umur 18-21 tahun memiliki rata-rata skor 37,25.

**Tabel 4**

**Kategori Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **N** | **Mean** | **Kategori** |
| Laki-Laki | 26 | 41,77 | Tinggi |
| Perempuan | 74 | 39,18 | Tinggi |
| **Jumlah** | **100** | **39,85** | **Tinggi** |

Rata-rata *work engagement* pada subjek yang berjenis kelamin lelaki mempunyai rerata skor yakni 41,77 selanjutnya yang kedua yang berjenis kelamin perempuan mempunyai rerata skor senilai 39,18.

**Tabel 5**

**Kategori Subjek Berdasarkan Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **N** | **Mean** | **Kategori** |
| SMA/SMK | 18 | 37,33 | Sedang |
| D4 | 4 | 42,50 | Tinggi |
| D3 | 10 | 40,50 | Tinggi |
| S1 | 65 | 39,89 | Tinggi |
| S2 | 3 | 48,33 | Tinggi |
| **Jumlah** | **100** | **39,85** | **Tinggi** |

Rata-rata skor *work engagement* pada subjek dengan pendidikan pada tingkat S2 mempunyai rerata skor maksimum yakni 48,33, selanjutnya yang kedua subjek dengan pendidikan pada tingkat D4 mempunyai rerata skor senilai 42,50, selanjutnya yang ketiga subjek dengan pendidikan pada tingkat D3 mempunyai rerata skor senilai 40,50, selanjutnya yang keempat subjek dengan pendidikan pada tingkat S1 mempunyai rerata skor senilai 39,89, selanjutnya yang terakhir subjek dengan pendidikan pada tingkat SMA/SMK mempunyai rerata skor senilai 37,33.

**Tabel 6**

**Kategori Subjek Berdasarkan Pekerjaan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Pekerjaan** | **N** | **Mean** | **Kategori** |
| Swasta | 83 | 39,96 | Tinggi |
| Non Swasta | 17 | 42,24 | Tinggi |
| **Jumlah** | **100** | **39,85** | **Tinggi** |

Rata-rata *work engagement* subjek dengan pekerjaan non swasta mempunyai rerata skor maksimum senilai 42,24 selanjutnya subjek dengan pekerjaan swasta mempunyai rerata skor senilai 39,36.

**Tabel 7**

**Kategori Subjek Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Masa Kerja** | **N** | **Mean** | **Kategori** |
| > 6 bulan | 24 | 39,42 | Tinggi |
| 6 bulan – 1 tahun | 14 | 40,21 | Tinggi |
| 1 tahun – 2 tahun | 33 | 40,33 | Tinggi |
| < 2 tahun | 29 | 39,48 | Tinggi |
| **Jumlah** | **100** | **39,85** | **Tinggi** |

Rerata skor *work engagement* pada subyek dengan masa kerja 1 tahun – 2 tahun memiliki rata – rata skor tertinggi yaitu 40,33, selanjutnya yang kedua dengan masa kerja 6 bulan – 1 tahun dengan rata – rata skor yaitu 40,21, yang ketiga dengan masa kerja > 2 tahun dengan rata – rata skor yaitu 39,48 dan yang terakhir dengan masa kerja < 6 bulan dengan rata – rata skor yaitu 39,42.

**Tabel 8**

**Kategori Subjek Berdasarkan Domisili**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Domisili** | **N** | **Mean** | **Kategori** |
| Jawa | 48 | 39,96 | Tinggi |
| Kalimantan | 34 | 38,62 | Sedang |
| Sumatera | 10 | 43,60 | Tinggi |
| Sulawesi | 5 | 40,20 | Tinggi |
| Bali dan Nusa Tenggara | 3 | 39,00 | Tinggi |
| **Jumlah** | **100** | **39,85** | **Tinggi** |

Rata-rata skor *work engagement* pada subjek dengan domisili Pulau Sumatera mempunyai rerata skor maksimum senilai 43,60, selanjutnya yang kedua dengan domisili Pulau Sulawesi mempunyai rerata skor senilai 40,20, selanjutnya yang ketiga dengan domisili Pulau Jawa yaitu mempunyai rerata skor senilai 39,96, selanjutnya yang keempat dengan domisili Pulau Bali dan Nusa Tenggara yaitu mempunyai rerata skor senilai 39,00, selanjutnya yang kelima dengan domisili Kalimantan yaitu memiliki rata-rata skor yaitu 38,62.

**PEMBAHASAN**

Riset ini bertujuan guna mengetahui tingkat *work engagement* pada generasi Z. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, mayoritas data hipotetik sebanyak 58 subjek (58%) mempunyai tingkat *work engagement* yang tinggi serta sejumlah 42 individu (42%) mempunyai tingkat *work engagement* sedang. Kemudian dapat disimpulkan bahwa *work engagement* pada Generasi Z termasuk dalam kategori tinggi.

Aspek pertama dari *work engagement* adalah *vigo*r. *Vigor* merujuk pada suatu kondisi yang ditandai tingginya energi dan ketangguhan mental yang kuat ketika menjalankan tugas pekerjaan. Individu yang memiliki *vigor* akan lebih berenergi dan semangat serta bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Sesuai dengan pernyataan nomor ketujuh “Saya berusaha maksimal dalam bekerja” terdapat 44% subjek menjawab sangat sesuai dan 56% yang menjawab sesuai. Artinya generasi Z tersebut memiliki semangat dan kesungguhan dalam bekerja serta ketangguhan mental dalam mengerjakan pekerjaannya (Schaufeli et al., 2002). Selain itu, pada pernyataan nomor sepuluh “Saya merasa senang dengan pekerjaan saya saat ini” terdapat 27% subjek yang menjawab sangat sesuai dan 61% subjek menjawab sesuai. Artinya Generasi Z memiliki tingkat energi yang tinggi dalam bekerja sehingga merasa senang dalam melakukan pekerjaannya (Schaufeli et al., 2002).

Aspek kedua dari *work engagement* adalah *dedication*. *Dedication* melibatkan perasaan keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan, antusiasme, dan kebanggaan pada pekerjaan, serta merasa terinspirasi dan juga tertantang dalam melakukan pekerjaan. Sesuai dengan pernyataan nomor delapan “Pekerjaan yang saya lakukan mampu memberi inspirasi” terdapat 33% subjek menjawab sangat sesuai dan 60% subjek menjawab sesuai. Artinya Generasi Z merasa terinspirasi dan tertantang dalam melakukan pekerjaannya (Schaufeli et al., 2002). Selain itu, pada pernyataan nomor sebelas “Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan” terdapat 32% subjek yang menjawab sangat sesuai dan 60% subjek menjawab sesuai. Artinya Generasi Z merasa bangga dengan keterlibatannya di dalam pekerjaan (Schaufeli et al., 2002)

Aspek ketiga dari *work engagement* adalah *absorption. Absorption* merupakan memberikan perhatian secara penuh pada pekerjaan serta berpartisipasi dalam pekerjaan. *Absorption* juga mengarah pada individu memiliki perasaan bahwa perputaran waktu berjalan dengan cepat dan tetap tidak ingin meninggalkan pekerjaannya. Sesuai dengan pernyataan nomor 3 “Waktu berlalu dengan cepat ketika saya sedang bekerja” terdapat 29% subjek menjawab sangat sesuai dan 55% subjek menjawab sesuai. Artinya Generasi Z merasa bahwa waktu yang dijalani ketika bekerja cepat (Schaufeli et al., 2002). Selain itu, pada pernyataan nomor sembilan “Saya sangat berkonsentrasi ketika bekerja” terdapat 20% subjek menjawab sangat sesuai dan 64% subjek menjawab sesuai. Artinya Generasi Z ketika bekerja memberikan perhatian penuh pada pekerjaannya sehingga dapat berkonsentrasi dalam bekerja (Schaufeli et al., 2002).

Sesuai dengan demografi usia dilakukan pengujian anova satu jalur didapat F=,977 dengan p=0,325. Sesuai dengan kaidah anova satu jalur yang menyatakan bahwa p<0,050 yang artinya ada variabel yang menunjukkan keterikatan yang signifikan diantara golongan yang di analisis, sementara apabila menunjukkan angka p ≥ 0,050 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Sehingga, bisa dipahami bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara tingkat *work engagement* dengan usia subjek, tetapi ada perbedaan diantara rata-rata tingkat *work engagement* pada Generasi Z. Skor *work engagement* sesuai usia subjek yang berada pada kategori tinggi yaitu 22 - 30 tahun. Sedangkan yang masuk pada kategori sedang berusia 18 - 21 tahun.

Menurut Santrock (2012) menjelaskan bahwa usia 18-21 tahun merupakan fase remaja akhir, kebutuhan akan individu untuk mandiri dan pembentukan identitas. Individu masih tahap eksplorasi, dimana pada fase eksplorasi seseorang akan mencari mengenai karir seperti apa yang sesuai dan mulai mengidentifikasi diri melalui hal yang disukai (minat) dan kemampuannya serta merencanakan masa depan (Santrock, 2010). Kemudian usia 22-30 tahun masuk ke tahap periode masa dewasa awal masa individu lebih mengembangkan karirnya dan mandiri secara finansial (Santrock, 2012). Sejalan dengan Fatharani & Riasnugrahani (2022) mengatakan bahwa keterikatan kerja pada usia yang lebih yang tua lebih tinggi dibandingkan pada umur yang lebih muda. Hal itu karena usia yang lebih tua sudah mempunyai pengalaman kerja lebih banyak sehingga pengalaman yang didapatkan dapat membuat individu terikat dengan pekerjaannya dibandingkan dengan usia yang lebih muda (Schaufeli & Bakker, 2004).

Sesuai dengan demografi jenis kelamin dijalankan pengujian anova satu jalur didapat F=4,654 dengan p=0,033. Mengacu pada kaidah anova satu jalur, bilamana p<0,050 menunjukkan variabel dengan keterikatan signifikan antar golongan yang telah di analisis. Namun, apabila p≥0,050, maka dapat diartikan tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Sehingga, bisa diketahui tidak ada perbedaan tingkat *work engagement* dengan jenis kelamin pada generasi Z. Skor *work engagement* yang tinggi merujuk pada jenis kelamin perempuan dan laki-laki. Menurut Drake (2012) bahwa tidak ada hubungan antara gender dalam keterikatan kerja yang dimiliki oleh seorang individu dengan pekerjaannya.

Berdasarkan demografi pendidikan dilakukan pengujian anova satu jalur didapat F=3,453 dengan p=0,011. Menurut kaidah anova satu jalur, bilamana p<0,050 menunjukkan adanya variabel yang terkait secara signifikan diantara golongan yang telah di analisis. Sebaliknya, apabila p ≥ 0,050, maka tidak terdapat perbedaan yang bermakna diantara golongan tersebut.

Sehingga kesimpulannya bahwa ada perbedaan yang signifikan antara *work engagement* dengan tingkat pendidikan. Skor *work engagement* yang tergolong tinggi dapat dilihat pada subjek yang memiliki tingkat pendidikan Diploma 3 (D3), Diploma 4 (D4), Sarjana (S1), dan Magister (S2). Mokhine & Geyser 2020) menyatakan bahwa karyawan dengan pendidikan terakhirnya berada di perguruan tinggi memiliki *work engagement* yang tinggi. Sementara yang tergolong pada kategori sedang ialah subjek dengan tingkat pendidikan SMA/SMK. Hermawan (2017) menyatakan bahwa pekerja dengan tingkat pendidikan terkahirnya SMA akan cenderung kurang terikat dengan pekerjaan mereka karena masih rendahnya pemahaman secara teori terhadap pekerjaan yang dijalani.

Berdasarkan demografi pekerjaan maka dilakukan pengujian anova satu jalur didapat F=4,171 dengan nilai p=0,044. Sesuai kaidah anova satu jalur, bilamana p<0,050 menunjukkan adanya variabel yang terkait secara signifikan diantara golongan yang telah di analisis. Sebaliknya, bilamana p≥0,050, maka tidak terdapat perbedaan yang bermakna diantara golongan tersebut.

Sehingga, kesimpulannya menunjukkan ada perbedaan yang signifikan antara *work engagement* pada generasi Z dengan jenis pekerjaan. Skor *work engagement* tergolong tinggi mencakup subjek yang bekerja di sektor swasta maupun non swasta. Sejalan dengan teori Schaufeli (2002) bahwa individu yang memiliki memiliki semangat, dedikasi dan penghayatan akan memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Berdasarkan analisis demografi pada masa kerja dengan dilakukan uji anova satu jalur menghasilkan nilai F=0,203 dengan nilai p=0,894. Sesuai dengan kaidah anova satu jalur yang menunjukkan apabila nilai p<0,050 yang artinya adanya keterikatan pada variabel secara signifikan diantara kelompok-kelompok yang di analisis. Sebaliknya, bilamana p≥0,050, maka dapat diartikan tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada kelompok-kelompok tersebut.

Sehingga, kesimpulannya menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara *work engagement* dengan tingkat masa kerja pada Generasi Z. Skor *work engagement* berdasarkan masa kerja dibawah 6 bulan sampai dengan diatas 2 tahun termasuk dalam kategori tinggi. Menurut Chaudhary & Rangnekar (2017) bahwa karyawan yang masih tergolong baru di perusahaan akan memandang baik perusahaan karena adanya efek kebaruan (*novelty effect*) sehingga hal tersebut membuat pegawai yang masa kerjanya di bawah 2 tahun akan mempunyai taraf *work engagement* yang tinggi. Lebih lanjut, pegawai yang mempunyai masa kerja diatas 2 tahun, keterikatan kerjanya akan bertambah seiring pertambahan masa kerja karena dengan pengalaman kerja yang lama akan menambah keterampilan dan dedikasi terhadap pekerjaannya (Zamralita, 2017).

Berdasarkan analisis demografi domisili, hasil uji anova satu jalur yang telah dilakukan menghasilkan nilai F sebesar 1,747 dengan nilai p = 0,146. Menurut kaidah anova satu jalur, bilamana p<0,050 mengindikasikan adanya variabel yang berhubungan signifikan dengan golongan yang dianalisis. Sebaliknya bilamana p≥0,050, maka dapat diartikan tidak terdapat perbedaan yang signifikan diantara kelompok-kelompok tersebut.

Sehingga, kesimpulannya ada perbedaan namun tidak signifikan pada tingkat *work engagement* sesuai dengan domisili pada generasi Z, dimana domisili subjek yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi berada di wilayah Sumatera, Sulawesi, Jawa, Bali, Nusa Tenggara, dan subjek dengan domisili Kalimantan memiliki tingkat *work engagement* sedang.

1. **KESIMPULAN**

Melalui hasil riset berikut kesimpulannya memaparkan tingkat *work engagement* pada Generasi Z termasuk berkategori tinggi, sehingga terdapat perbedaan tingkat *work engagement* sesuai umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan domisili namun tidak signifikan. Adapun masukan yang bisa diberikan diantaranya:

Bagi Instansi

Bagi perusahaan harapannya riset berikut bisa dipakai sebagai pengetahuan dalam mempertahankan *work engagement* pada karyawan generasi Z sehingga tetap terbentuk individu yang mampu mencurahkan energinya dalam bekerja, berdedikasi tinggi pada pekerjaannya dan mampu konsentrasi penuh dalam bekerja.

Bagi Subjek

Bagi karyawan generasi Z diharapkan mampu mempertahankan *work engagement* yang telah dimiliki.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya harapannya bisa memakai referensi terbaru saat mengkaji ulang mengenai *work engagement*.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arista, D. A., & Priyana, Y. (2023). Analisis kesejahteraan psikologis dalam kaitannya dengan kesiapan dunia kerja pada generasi-z(studi kasus mahasiswa tingkat akhir di salah satu perguruan tinggi swasta di sukabumi). *Jurnal Psikologi Dan Konseling West Science*, *1*(1), 1–8. <Https://wnj.westsciencepress.com/index.php/jpkws/article/view/178/406>

Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik generasi z dan kesiapannya dalam menghadapi bonus demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, *2*(1), 59–72. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>

Atieq, M. Q., Basid, R. A., & Jayanti, T. (2023). Gamification pada perusahaan: dampaknya pada tingkat engagement karyawan generasi z. *Bisnis: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, *11*(1), 73–92. Https://doi.org/doi: <http://dx.doi.org/10.21043/bisnis.v11i1.19462>

Badan Pusat Statistik (BPS). (2020). *Hasil sensus penduduk 2020*. Badan pusat statistik (bps). <Https://demakkab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research*. Psychology Press.

Bencsik, A., Juhász, T., & Csikos, G. Dr. H. (2016). Y and z generations at workplaces. *Journal Of Competitiveness*, *6*(3), 90–106. doi: 10.7441/joc.2016.03.06

Dimock, M. (2019). *Defining generations: where millennials end and generation z begins*. <Https://www.pewresearch.org/shortreads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>

Drake, T. J. (2012). *Assessing employee engagement: a comparison of the job engagement scale and the utrecht work engagement scale* [thesis]. Colorado State University.

Gallup. (2023). State of the Global Workplace Report:Why Does Employee Engagement Research Matter? <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx>

Fatharani, T., & Riasnugrahani, M. (2022). Panggilan keterikatan kerja dan kepuasan kerja pada guru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *08*(1), 313–324. http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.313-324.2022

Firamadhina, F. I. R., & Krisnani, H. (2020). Perilaku generasi z terhadap penggunaan media sosial tiktok: tiktok sebagai media edukasi dan aktivisme. *Share: Social Work Jurnal*, *10*(2),199–208. <https://doi.org/10.24198/share.v10i2.31443>

Fitriatus, S. D., Khusniya, F., Ardiansyah, M. N., & Mualimin. (2024). Peranan manajemen sumber manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *1*(4), 365–373. <https://doi.org/10.62017/merdeka.v1i4.1391>

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Fakultas Psikologi UGM.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy Of Management Journal*, *33*(4), 692–724. https://doi.org/10.2307/256287

Limon, M. (2019). *Why are so many millennials and gen z job-hopping?* <Https://observatory.tec.mx/edu-news/why-are-so-many-millennials-and-gen-z-job-hopping>.

Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage. *Society For Human Resource Management Research Quarterly*, *1*, 1–12.

LPT UI. (2018). *Laporan hasil survei keterikatan pegawai*. Laporan hasil survei keterikatan pegawai universitas indonesia.

Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh work engagement terhadap kinerja pegawai bpjs ketenagakerjaan. *Journal Economics And Management(Jecma)*, *1*(02), 42–49. <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>

Mokhine, P., & Geyser, I. (2020). The impact of demographic influences on work engagement for front of house female hotel employees. *African Journal Of Hospitality*, *9*(5), 842–855. https://doi.org/10.46222/ajhtl.19770720-55

Nurhalizah, S. S., & Mulyani, I. (2024). Kontribusi kualitas kehidupan kerja terhadap keterlekatan karyawan pada generasi z. *Jiip (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, *7*(3), 2650–2656. https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3866

Psychological Association, A. (2018). *Stress in AmericaTM Generation Z*. https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2018/stress-gen-z.pdf

Purba, S. D., & Ananta, A. N. D. (2018). The effects of work passion, work engagement and job satisfaction on turn over intention of the millennial generation. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran jasa*, *11*(2), 263–274. http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2954

Putra, Y. S. (2016). Theoritical review : teori perbedaan generasi. *Among makarti*, *9*(18), 123–134. <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v9i2.142>

Putri, P. K. Cara mendapatkan hati gen z si pengisi angkatan kerja masa kini. *Ppm manajemen*. Diakses tanggal 16 Juni 2024 dari <https://ppm-manajemen.ac.id/cara-mendapatkan-hati-gen-z-si-pengisi-angkatan-kerja-masa-kini/>

Santrock, J. W. (2010). *Life-Span Development* (Edition 13). Mcgraw-Hill Higher Education.

Santrock, J. W. (2012). *Life-Span Development* (Edisi 14). Mcgraw-Hill Higher Education.

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*, *25*. doi: 10.1002/job.248

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Roma, V. G., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal Of Happiness Studies*, *3*, 71–92.

Shabrina, I. T., & Mardiawan, O. (2017). Studi deskriptif work engagement pada karyawan pt. Silkargo indonesia cabang bandung divisi marketing dan operasional. *Prosiding Psikologi*. <http://dx.doi.org/10.29313/.v0i0.7245>

Siskawaty. (2018). Peran keterikatan kerja dan keterikatan organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, *02*(5), 77–84. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v2i5.4892>

Stillman, D., & Stillman, J. (2017). *Genz@Work : How the next generaion transforming the workplace* (1st Ed.). Harper Collins.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi z & revolusi industri 4.0* (pertama). Penerbit CV. pena persada.

Yello. (2019). The 2019 yello recruiting study: meet generation z. *Yello recruiting*. <https://yello.co/resource/white-paper/generation-z-recruiting-study/>

Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan pt. Bukit asam persero ditinjau dari spiritualitas. *Psikis-Jurnal Psikologi Islami*, *3*(1). <https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>

Yuniasanti, R., Abas, N. A. H., & Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention among millennials: the role of psychological well-being and experienced workplace incivility. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, *16*(2), 74–85. <http://dx.doi.org/10.26555/humanitas.v16i2.12544>

Zamralita. (2017). Gambaran keterikatan kerja pada dosen-tetap ditinjau dari karakteristik  personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, *1*(1), 338–345. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i1.374>