

Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Generasi Milenial

Ghina Shafa Salsabila
Lifhya Ahadiati Akmala

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja karyawan generasi milenial. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Responden penelitian ini berjumlah 111 karyawan generasi milenial. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Kristiana, Fajrianti, & Purwono dan skala kualitas kehidupan kerja yang disusun oleh Almarshad. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan milenial ($r = 0.544$; $p < 0.05$).

Kata kunci: Kualitas kehidupan kerja, keterikatan kerja, generasi milenial

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Pada angkatan kerja saat ini, terdapat keragaman yang tidak terbatas bukan hanya dengan beragamnya latar belakang pendidikan, agama, maupun jenis kelamin tetapi juga keberagaman generasi seperti generasi X maupun generasi milenial atau yang dikenal dengan generasi Y yang sudah masuk ke dalam dunia kerja. Menurut Delcampo, Haggerty, Haney, & Knippel (2011) terdapat beberapa generasi angkatan kerja dalam perusahaan yaitu generasi *baby boomers* yang lahir sekitar pada tahun 1946-1964, generasi X yang lahir sekitar pada tahun 1965-1980, dan generasi Y atau biasa dikenal dengan generasi milenial yang lahir sekitar pada tahun 1981-2000.

Generasi milenial tumbuh di era digital sehingga sering disebut dengan *digital natives*. *Digital natives* merupakan individu yang lahir setelah tahun 1980 yang tumbuh dengan lingkungan yang serba digital. Meski begitu, tidak semua generasi milenial tergolong ke dalam *digital natives*, hanya milenial yang usianya kurang dari 30 tahun saja yang digolongkan sebagai *digital natives* sedangkan untuk rentang usia 30-50 termasuk ke dalam *digital immigrants*. Generasi milenial mendapatkan informasi yang mereka butuhkan dengan cepat melalui internet yang membuat mereka tidak suka dengan kata menunggu. Generasi milenial suka bekerja di perusahaan dengan misi dan fokus yang kuat serta peduli dengan kondisi lingkungan sekitar, sehingga mereka menyukai lingkungan kerja yang juga memperhatikan mengenai isu lingkungan seperti 3R yaitu "*recycle, reduce, reuse*". Selain itu ide-ide yang dimiliki karyawan milenial dapat menjadikan perusahaan tempat ia bekerja terus berkembang, tetapi bagi perusahaan besar dan tidak memiliki pesaing ide-ide yang dimiliki karyawan milenial tidak sesuai dengan perusahaan. Meski begitu, masih