



Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterlekatan Karyawan pada Generasi Z

Siti Supriyadi Nurhalizah¹, Indah Mulyani²

^{1,2}Universitas Gunadarma, Indonesia

E-mail: sitinsurhalizah97@gmail.com, indahmulyani@staff.gunadarma.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-11-01 Revised: 2024-02-23 Published: 2024-03-07 Keywords: <i>Employee Engagement;</i> <i>Quality Work of Life;</i> <i>Generation Z.</i>	Employee engagement is one of the keys to success to achieve the company's vision and mission optimally. Employee engagement supports a person who is involved in the work, then the employee will be happy and satisfied with his work. It can be said that the sense of joy and satisfaction of an employee can be seen how a company can provide quality work life to its employees. This study aims to look at the contribution of quality of work life to employee engagement in Generation Z. This study uses a quantitative approach. The measuring tool used is the development and implementation of a new measure of employee engagement: the ISA engagement scale to measure employee engagement. Work-related quality of life scale (WRQoL) to measure the quality of working life. Hypothesis testing is done by simple regression analysis. The results showed that there is a contribution of quality of work life to employee engagement in Generation Z. Where it shows that the higher the quality of work life, the higher the involvement of employees engagement in Generation Z. This research can be a reference for making modules for psychology majors, as well as other parties to improve employee engagement by paying attention to the quality of work life.
Artikel Info Sejarah Artikel Diterima: 2024-11-01 Direvisi: 2024-02-23 Dipublikasi: 2024-03-07 Kata kunci: <i>Keterlekatan Karyawan;</i> <i>Kualitas Kehidupan Kerja;</i> <i>Generasi Z.</i>	Abstrak Keterlekatan karyawan adalah salah satu kunci keberhasilan untuk mencapai visi dan misi perusahaan secara optimal. Keterlekatan karyawan menunjang dalam seseorang <i>engaged</i> dalam bekerja, maka karyawan akan senang dan puas terhadap pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa rasa senang dan puas seorang karyawan dapat dilihat bagaimana perusahaan dapat memberikan kualitas kehidupan kerja terhadap karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat kontribusi kualitas kehidupan kerja terhadap keterlekatan karyawan pada generasi Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat ukur yang digunakan yaitu <i>Development and application of a new measure of employee engagement: the ISA Engagement Scale</i> untuk mengukur keterlekatan karyawan. <i>Work-related quality of life (WRQoL) scale</i> untuk mengukur kualitas kehidupan kerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat kontribusi kualitas kehidupan kerja terhadap keterlekatan karyawan pada generasi Z. Dimana hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi keterlekatan karyawan pada generasi Z. Penelitian ini dapat menjadi referensi pembuatan modul untuk jurusan psikologi, serta pihak lainnya untuk meningkatkan keterlekatan karyawan dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja.

I. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada serangkaian proses atau kegiatan untuk menciptakan produk dan layanan yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Filatrovi dan Khoirul, 2020). Perusahaan ingin menunjukkan yang terbaik untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Salah satunya dengan merekrut karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan kompensasi yang ditawarkan perusahaan. Menurut Anggraini dan Amri (2019), manajemen sumber daya manusia menganggap

bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik.

Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja menjadi salah satu subjek yang selalu muncul dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia (Ramadhani dan Ayu, 2022). Tiap generasi memiliki karakteristik yang dipengaruhi oleh nilai, ambisi dan gaya bekerja yang berbeda (Christina, 2016). Hal ini turut mempengaruhi perbedaan preferensi setiap generasi dalam memilih pekerjaan maupun lingkungan kerja yang ingin dimasuki. Penelitian yang dilakukan Andrea, Horvath, dan Juhaz (2016) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan karakteristik yang

signifikan antar generasi Z dengan generasi lain. Salah satu faktor utama yang membedakan generasi Z dengan generasi-generasi sebelumnya adalah penguasaan informasi dan teknologi yang sudah menjadi bagian dari kehidupan generasi Z yang kemudian mempengaruhi nilai-nilai, pandangan dan tujuan hidup generasi Z (Andrea, Horvath, dan Juhaz, 2016). Menurut Christopherus (2022) generasi Z memiliki beberapa karakteristik ditempat kerja seperti bekerja dengan teknologi, menyukai interaksi langsung, berwirausaha, atasan suportif, menginginkan perubahan, menghargai fleksibilitas, dan kompetitif. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Christina (2016) dalam penelitiannya bahwa generasi Z berharap untuk dibimbing oleh atasannya dan menjalin hubungan kerja yang baik. Pendapat serupa dikemukakan oleh Atieq (2020) bahwa generasi Z memiliki keinginan untuk diberikan umpan balik dari atasan dan perusahaan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan

Menurut Rosariana (2021) generasi Z merupakan generasi yang lahir pada 1997-2012. Selain itu pendapat serupa dilansir melalui Kompas.com (2023), generasi Z adalah orang-orang yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi Z dalam dunia kerja cenderung melakukan pekerjaan sesuai kemauan mereka, dan generasi Z ini mempunyai karakter yang kurang loyal dengan perusahaan karena mereka sering berpindah-pindah tempat dalam bekerja. Generasi Z menurut Tulgan, (2013) membutuhkan pendekatan khusus untuk diajarkan, memiliki kebutuhan yang kuat untuk bisa menjadi diri sendiri berbeda dengan karyawan lainnya sehingga mereka mampu merespon dengan baik terhadap evaluasi individu mereka. Berdasarkan penelitian Atieq (2020) pada beberapa tahun kedepan generasi Z akan membentuk 20 % tenaga kerja, hal itu di tandai masuknya generasi Z dan pensiunnya generasi *baby boomers* menghasilkan perubahan besar pada budaya kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Wijoyo dkk (2020) generasi Z adalah generasi global pertama yang telah tumbuh di lingkungan yang tidak pasti dan kompleks yang menentukan pandangan mengenai pekerjaan, belajar dan dunia. Generasi Z memiliki harapan yang berbeda di tempat kerja, berorientasi karir, generasi profesional yang ambisius, memiliki kemampuan teknis dan pengetahuan bahasa pada tingkat tinggi. Namun, harapan generasi Z belum terpenuhi ketika bekerja terkait dengan tidak adanya bimbingan dari atasan maupun

rekan kerja, maupun Oleh karena itu, perusahaan harus mempersiapkan untuk mengikutsertakan generasi Z karena generasi Z adalah karyawan yang efektif di era digital.

Adanya kesadaran yang berkembang akan perubahan karakteristik tenaga kerja saat ini, organisasi harus lebih fokus dalam mempertahankan karyawan yang terampil, membuat mereka tetap terlibat sepenuhnya dan mengintegrasikan dalam pekerjaan. Maka, perusahaan membutuhkan karyawan dengan keterlekatan kerja yang tinggi. Hal tersebut menjadi tantangan bagi para pemimpin, bagaimana senantiasa meningkatkan *engagement* karyawan generasi Z yang akan memberi kontribusi pada era digital. Adanya *engagement* pada karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional (Lockwood, 2007). Siddhanta & Roy (2010), mengatakan bahwa bila karyawan *engagement* dalam bekerja menjadi kunci untuk membawa perusahaan tersebut mencapai tujuannya yang diharapkan. Sehingga, karyawan yang merasa *engaged* adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya.

Keterlekatan karyawan adalah salah satu kunci keberhasilan untuk mencapai visi dan misi perusahaan secara optimal, karena karyawan yang memiliki keterlekatan karyawan yang tinggi (*engaged*) adalah karyawan yang secara konsisten berbicara positif tentang organisasinya baik dalam pergaulan internal maupun pihak luar, seperti: pelanggan atau calon karyawan; memiliki keinginan yang kuat untuk tetap tinggal di organisasi, terlepas dari kesempatan yang ada di luar; dan mereka memiliki motivasi dan berusaha dengan memberikan tenaga, waktu, dan kompetensi yang mereka miliki terhadap pekerjaannya untuk mencapai kesuksesan organisasi (Hewitt, 2015).

Menurut Lockwood (2007) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu budaya di tempat kerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial, penghargaan, kepemimpinan dan reputasi perusahaan. Jika faktor-faktor *employee engagement* menunjang dalam seseorang *engaged* dalam bekerja, maka karyawan akan senang dan puas terhadap pekerjaan. Menurut Pebriansyah dan Raswan (2021) karyawan yang memiliki tingkat keterikatan (*engagement*) yang tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, antusias

dalam bekerja, mampu berkerja sama dengan lain, berbicara positif mengenai organisasi, dan berbuat melebihi harapan organisasi. Pendapat ini didukung Kurniadewi (2016) mengemukakan bahwa keterikatan kerja sebagai komitmen dan kepuasan individu serta rasa antusias terhadap pekerjaan.

Aon Hewitt (Hakim dan Bross, 2016) mengelompokkan pengendali *engagement* menjadi 6 faktor, dan salah satunya adalah faktor *quality of life*. Komponen dari kualitas hidup adalah lingkungan fisik pekerjaan dan keseimbangan hidup-kerja dari karyawan. Disinilah peran perusahaan untuk membuat seluruh karyawannya merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan berada dilingkungan kerjanya. Perusahaan harus memperhatikan dan menjaga kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) sehingga karyawan memilih untuk bertahan karena merasa puas akan apa yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya (Anggraini dan Amri, 2019). Pendapat serupa diungkapkan oleh Atieq (2020) salah satu yang sangat penting untuk organisasi atau perusahaan adalah kualitas kehidupan kerja, dengan cara memberikan dan mempertahankan sumber daya manusianya apa yang dibutuhkan merupakan langkah yang sangat bagus untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaan yang berkualitas dan produktif. Selain itu, menurut Nopriani, Suwarni, Nengsih (2021) dimana perusahaan memiliki peran untuk menciptakan seluruh karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan serta aman berada diarea kerja, sehingga perusahaan harus memperhatikan serta memelihara kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) untuk membantu menumbuhkan keinginan dari masing-masing karyawan untuk senantiasa bertahan di perusahaan.

Menurut Wati dan Aulia (2021) kualitas kehidupan kerja menjadi penting karena kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai tingkat dimana individu merasa puas dengan kebutuhan penting dirinya. Maka dapat dikatakan bahwa rasa senang dan puas seorang karyawan dapat dilihat bagaimana perusahaan dapat memberikan *quality work of life* terhadap karyawannya dan karyawan puas terhadap pekerjaan. Menurut Easton dan Darren (2018), dengan menjadi literatur secara menyeluruh *quality work of life* sebagai kesejahteraan umum, interaksi di rumah, stress yang dialami di tempat kerja, lingkungan fisik dan tingkat kontrol di tempat kerja.

Menurut Annisa, Diana dan Fitria (2022), *quality of work life* didefinisikan sebagai upaya

dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya. Selain itu menurut Robbins (Nurendra dan Purnamasari, 2017) kualitas kehidupan kerja merupakan suatu proses organisasi yang sadar dan merespon kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan karyawan untuk bertukar pikir sepenuhnya dalam membuat keputusan yang berguna untuk merancang kehidupan kerja mereka. Sehingga, suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Nugroho, Widjajaning dan Bachtiar (2018) mengatakan bahwa ada pengaruh *quality of work life* terhadap *employee engagement* pada karyawan CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar. Selain itu, hasil penelitian menurut Indrawan (2020) *quality work life* memberikan pengaruh positif terhadap *employee engagement*, yang artinya semakin tinggi *quality work life*, maka *employee engagement* akan semakin kuat, atau sebaliknya semakin rendah *quality work life*, maka *employee engagement* akan semakin lemah. Hasil penelitian Lisabella dan Hasmawaty (2021) mengemukakan bahwa Ho ditolak dan H2 diterima yang artinya ada pengaruh positif *quality of work life* terhadap *employee engagement*.

Research Gap dalam penelitian ini terkait dengan kontribusi antara kualitas kehidupan kerja terhadap keterlekatan karyawan terkait dengan objek yang ditelitinya yaitu fokus pada generasi Z, karena generasi Z yang sudah bekerja mempunyai karakter yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Berdasarkan pemaparan diatas, dalam penelitian ini akan lebih mengedepankan tentang kualitas kehidupan kerja dan keterlekatan karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, berdasarkan pengambilan populasi secara umum tidak hanya satu perusahaan serta sampel yang digunakan berasal dari generasi Z. Sehingga rumusan masalahnya apakah ada kontribusi antara kualitas kehidupan kerja terhadap keterlekatan karyawan generasi Z.

II. METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Terdapat dua jenis variabel yang digunakan oleh peneliti diantaranya yaitu:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (X) yang digunakan peneliti adalah kualitas kehidupan kerja (Quality work of life)

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (Y) yang digunakan peneliti adalah keterlekatan karyawan (employee engagement)

B. Instrumen Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala psikologi. Adapun skala yang digunakan adalah skala kualitas kehidupan kerja (Quality work of life) dan skala keterlekatan karyawan (employee engagement).

1. Skala Kualitas Kehidupan Kerja (Quality work of life)

Skala Kualitas Kehidupan Kerja (Quality work of life) yang digunakan yaitu adaptasi dari Work-related quality of life (WRQoL) scale: a measure of quality of working life (Easton dan Darren, 2018). Skala ini terdiri dari 6 aspek yaitu general well-being, home-work interface, job and career satisfaction, control at work WRQOL, working conditions, dan stress at work. Sehingga total pernyataan terdiri dari 24 aitem.

2. Skala Keterlekatan Karyawan (employee engagement)

Skala Keterlekatan Karyawan (employee engagement) yang digunakan yaitu adaptasi dari Development and application of a new measure of employee engagement: the ISA Engagement Scale (Soane dkk, 2012). Skala ini terdiri dari 3 dimensi yaitu intellectual engagement, social engagement, dan affective engagement. Sehingga, skala ini terdiri dari 9 aitem pernyataan.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang merupakan generasi Z yaitu tahun kelahiran 1997-2012. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling, adapun teknik yang digunakan adalah purposive sampling. Menurut Asnawi dan Wijaya (2005), purposive sampling adalah pengambilan data disesuaikan dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Karyawan Generasi Z aktif bekerja
2. Lama bekerja \geq satu tahun

D. Metode Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis analisis regresi sederhana (linear regression), dengan tujuan agar dapat menilai apakah terdapat pengaruh pada dua variabel atau lebih, sehingga memungkinkan peneliti untuk menemukan pengaruh antara variasi variabel dengan variasi lainnya. Peneliti menggunakan questionnaires yang berisikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi yang ingin diketahui dari subjek.

E. Teknik Analisis

Peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier untuk menguji quality work of life (X) terhadap employee engagement (Y) pada karyawan generasi Z. Selain itu, peneliti juga melengkapi hasil dengan analisis deskriptif yaitu menganalisa data dengan cara mengilustrasikan data yang sudah dikumpulkan secara transparan. Data dianalisis menggunakan software SPSS Versi 25.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Quality Work of Life	167	50	115	89.44	8.513
Employee Engagement	167	25	45	36.51	3.686

Berdasarkan dari Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif, dapat dilihat jika variabel *quality work of life* memiliki nilai rata-rata sebesar 89.44 yang termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai minimum 50 dan nilai maksimum 115. Sedangkan data variabel *employee engagement* memiliki nilai-nilai rata-rata sebesar 36.51 yang termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai minimum 25 dan nilai maksimum 45. Mengacu pada Katz (2011), data penelitian ini diasumsikan berdistribusi normal berdasarkan sampel penelitian yang berjumlah lebih dari 100 partisipan. Pada Tabel 2, berdasarkan hasil analisis uji regresi dengan metode regresi sederhana (*linear regression*).

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	R	R Square	F	Sig
1	.590 ^a	.348	88.112	0.000

Berdasarkan Tabel 2. Hasil Uji Regresi Sederhana, diperoleh bahwa *quality work of life* berpengaruh sangat signifikan terhadap *employee engagement* dengan nilai signifikan sebesar 0.000 ($p < 0.01$). Sumbangan efektif *quality work of life* memiliki keeratan hubungan terhadap *employee engagement* sebesar 0.590 ($p < 0.7$) dikatakan bersifat sedang. Selain itu *quality work of life* terhadap *employee engagement* adalah sebesar 34.8%. Oleh karena itu, hasil uji regresi sederhana ini dikatakan diterima, karena terdapat kontribusi yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja (*quality work of life*) terhadap keterlekatan karyawan (*employee engagement*) pada generasi Z.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan generasi Z memiliki rata-rata *quality work of life* sebesar 89.44 yang termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai minimum 50 dan nilai maksimum 115. Sedangkan pada data variabel *employee engagement* memiliki nilai-nilai rata-rata sebesar 36.51 yang termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai minimum 25 dan nilai maksimum 45. Sehingga, berdasarkan deskripsi data tersebut, dapat disimpulkan bahwa rata-rata *quality work of life* berkategori tinggi.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *quality work of life* berpengaruh sangat signifikan terhadap *employee engagement* dengan nilai signifikan sebesar 0.000 ($p < 0.01$). Selain itu, *quality work of life* memiliki keeratan hubungan terhadap *employee engagement* sebesar 0.590 ($p < 0.7$) dikatakan bersifat sedang. Selain itu *quality work of life* terhadap *employee engagement* adalah sebesar 34.8% dan sisanya 65.2% merupakan faktor diluar penelitian. Hasil penelitian ini didukung oleh Lovirea (2016) *quality of work life* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *employee engagement* dimana karyawan, memiliki *quality of work life* yang baik akan meningkatkan *employee engagement*, sebaliknya kurangnya kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan berimplikasi pada rendahnya keterlekatan. Pendapat serupa dikemukakan oleh peneliti sebelumnya bahwa

variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, hal ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja akan menghasilkan peningkatan *employee engagement* (Arief, Purwana, dan Saptono, 2021). Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlekatan karyawan yang berarti ketika semakin baik kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan, maka akan dapat meningkatkan keterlekatan karyawan (Nopriani, Suwarni, dan Nengsih, 2021). Selain itu, hasil penelitian Haryati, Sugianto dan Nurul (2022), H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya secara kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlekatan karyawan Pada Mandiri Unit Ciawi Kabupaten Tasikmalaya.

Karakter karyawan generasi Z yang dimiliki salah satunya adalah ketika harapan dari kualitas kehidupan kerja itu sesuai, maka mereka akan dengan suka rela memberikan keterlekatan kerja mereka dengan baik. Kualitas kehidupan kerja yang diharapkan oleh generasi Z seperti pekerjaan yang fleksibel, fasilitas yang baik, dan pimpinan yang mengayomi. Ketika yang mereka harapkan tidak di rasakan oleh mereka, maka keterlekatan mereka juga tidak akan tinggi. Selain itu, pendapat serupa diungkapkan oleh Atieq (2020) bahwa melihat generasi Z dengan karakter yang susah untuk ditebak, mengharuskan perusahaan untuk memberikan hubungan yang baik dengan cara memahami perasaan karyawan, memberikan apa yang dibutuhkan karyawan, memberikan fasilitas yang dibutuhkan, kondisi kualitas kehidupan kerja seperti itu akan dapat meningkatkan keterlekatan kerja karyawan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada pembahasan serta tujuan penelitian yang ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap keterlekatan karyawan pada karyawan generasi Z, ditunjukkan dengan nilai sig. sebesar 0.000 yang lebih kecil dari alpha sebesar 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika kualitas kehidupan kerja diperusahaan baik maka keterlekatan karyawan juga akan baik. Selain itu, kualitas kehidupan kerja berperan sebesar 34.8%

terhadap keterlekatan karyawan pada karyawan generasi Z.

Z. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 175-190.

B. Saran

Diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap keterlekatan karyawan generasi Z. Oleh karena itu, disarankan untuk perusahaan agar dapat meningkatkan *engagement* karyawan generasi Z yang akan memberi kontribusi pada era digital dengan perusahaan memperhatikan dan menjaga kualitas kehidupan kerja. Dimana semakin tinggi kualitas kehidupan kerja diperusahaan, maka akan semakin tinggi keterlekatan karyawan generasi Z pada perusahaan. Selain itu untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel penelitian yang dapat mempengaruhi keterlekatan karyawan serta objek penelitiannya dapat lebih fokus pada kondisi suatu perusahaan, sehingga dapat lebih spesifik.

DAFTAR RUJUKAN

- Andrea, B., Horvath, C.G., Juhaz, T. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90-106.
- Anggraini, D., & Amri, N. (2019). Peranan quality of work life dan kepuasan kerja terhadap employee engagement pada PT. Indako Trading Coy Cabang Medan Makmur. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1), 17-43.
- Annisa, N.N., Diana, P.W., Fitria, A. (2022). Quality work of life, job satisfaction dan social support terhadap employee engagement dosen perguruan tinggi swasta di Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 41-52.
- Arief, N. R., Purwana, D., Saptono, A. (2021). Effect of quality work of life (QWL) and work-life balance on job satisfaction through employee engagement as intervening variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 259-269.
- Asnawi, S. K., & Wijaya, C. (2005). Riset keuangan: Pengujian-pengujian empiris. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Atieq, M. Q. (2020). Hubungan kualitas kehidupan kerja dan etos kerja terhadap keterlekatan kerja pada karyawan generasi Z. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 175-190.
- Christina, M. (2016). Generation Z and its perception of work. *Cross Cultural Management Journal*, 18(1), 47-54.
- Christiopherus, Y. (2022). 7 karakter generasi Z di tempat kerja, tak mau dilingkungan otoriter. Diunduh dari: <https://lifestyle.kompas.com/read/2022/10/14/092149020/7-karakter-generasi-z-di-tempat-kerja-tak-mau-lingkungan-otoriter?page=all> tanggal 4 April 2023
- Easton, S., & Darren, V. L. (2018). User manual for the work-related quality of life (WRQoL) scale a measure of quality of working life 2thed. Portsmouth: University of Portsmouth.
- Filatrovi, E.W., & Khoirul, A. (2020). Managing employee engagement in generation z. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 4(4), 1164-1171.
- Hakim, R., & Bross, N. (2016). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap keterlekatan karyawan. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 3(1), 51-64.
- Haryati, S., Sugianto, I., Nurul, H. (2022). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterlekatan karyawan studi kasus pada karyawan bank mandiri unit ciawi tasikmalaya. *Jurnal Unrika*, 9(2), 102-111.
- Hewitt, A. (2015). Aon eewitt's model of employee engagement. Diunduh 2 april 2023. aonhewitt.com.
- Indrawan, D. (2020). Path analysis (analisis jalur): pengaruh quality work life terhadap employee engagement dan turnover intention perawat rumah sakit. *Journal of Islamic Medicine*, 4(2), 52-64.
- Katz, M. H. (2011). *Multivariable analysis: A practical guide for clinicians and public health researchers* (Third Edition, Vol. 148). New York: Cambridge University Press.
- Kurniadewi, E. (2016). Psychological capital dan workplace well-being sebagai predictor bagi employee engagement. *Jurnal Psikologi Integratif*, 4(2), 95-112

- Kompas.com. (2023). Mengenal generasi Z dan karakteristiknya. Diunduh dari: <https://lifestyle.kompas.com/read/2022/09/16/205141620/mengenal-generasi-z-dan-karakteristiknya?page=all> tanggal 2 April 2023.
- Lisabella, M., & Hasmawaty, A.R. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) terhadap keterlibatan pegawai (*employee engagement*) serta implikasinya pada kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 209-226.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for competitive advantage: hr's strategic role. *Management Research Quarterly*, 1, 1-12.
- Lovirea, D. H. (2016). *Pengaruh quality of work life terhadap employee engagement dan dampaknya pada loyalitas karyawan*. Tesis: Magister Manajemen Program Pascasarjana UKSW.
- Nopriani, A., Suwarni., & Mimi, K.N. (2021). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap keterikatan karyawan pada PT Wahyu Septyan Bengkulu. *Journal of Indonesian Management*, 1(3), 252-259.
- Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 148-154.
- Nugroho, A. R., Widjajaning, B., Bachtiar, S. (2018). Pengaruh quality of work life dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap employee engagement pada karyawan CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar. *Jurnal Ilmiah Psikologi Kemaritiman*, 1(1), 1-13.
- Pebriansyah, N., & Raswan, U. (2021). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Trini Karya Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisni*, 10(2), 279-283.
- Ramadhani, A., & Ayu, D. N. (2022). Gambaran makna kerja bagi generasi z di Jakarta. *INQUIRY Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(1), 41-60.
- Rosariana, B. (2021). Generasi "milenial" dan generasi "kolonial". Kementerian keuangan republik Indonesia. Diunduh dari: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknlpontianak/baca-artikel/14262/Generasi-Milenial-Dan-Generasi-Kolonial> tanggal 2 April 2023.
- Siddhanta,A., & Roy, D. (2010). Employee engagement engaging the 21st century workforce. *Asian Journal of Management Research*, ISSN:2229-3795.
- Soane, E., Truss, K., Kerstin, A., Amanda, S., Chris, R., Mark, G. (2012) Development and application of a new measure of employee engagement: the ISA Engagement Scale. *Human Resource Development International*, 15(5), 529-547.
- Tulgan, B. (2013). How to bring out the best in today's talent. *Professional Safety*, 58(10), 38-40.
- Wati, R. K., & Aulia, A. (2021). Kesejahteraan psikologis, kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pegawai BNPP. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 3(1), 41-49.
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Yoyok, C., Agus, L.H., Ruby, S. (2020). *Generasi Z & revolusi industri 4.0*. Purwokerto: CV. Pena Persada.