

## Millennials in the Workplace: How Well-Being Affects Work Morale

# Milenial di Tempat Kerja: Bagaimana Kesejahteraan Mempengaruhi Semangat Kerja

Niecen Normillah<sup>1</sup>, Dian Dwi Nur Rahmah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Department of Psychology, Mulawarman University, Indonesia  
Email: <sup>1</sup>[niecennormillah@gmail.com](mailto:niecennormillah@gmail.com), <sup>2</sup>[dian.dnr@fisip.unmul.ac.id](mailto:dian.dnr@fisip.unmul.ac.id)

### Article Info

#### Article history:

Received 2023-07-18  
Revised 2024-05-16  
Accepted 2024-08-08

#### Keywords:

Work Engagement;  
Workplace Well-being;  
Millennial

### ABSTRACT

Work engagement is a form of employee behavior in working conditions where an employee shows hope, intention, and commitment to the work he is doing, so that the employee carries out the work more actively. One of the factors that influence employee engagement is workplace welfare. This study aims to determine the relationship between working well-being and attachment in millennial generation employees. This research method uses a quantitative approach. The subjects of this study were 250 millennial generation employees who were selected using a purposive sampling technique. The data collection method used is the scale of work welfare and work engagement. The data analysis technique used is the Kendall Tau correlation test. The results showed that the  $P$  value  $< 0.05$  and the results of the correlation value of 0.241 which has meaning in this study show that there is a positive and significant relationship between workplace welfare and work attachment in millennial generation employees. The practical implication in this study is that workplace welfare has an effective role in increasing employee work engagement, with the existence of a supportive work environment, facilities, and superiors that can provide encouragement in employees to contribute more to work to achieve company goals.

### ABSTRAK

Work engagement merupakan bentuk perilaku karyawan dalam bekerja keadaan dimana seorang karyawan menunjukkan harapan, niat, dan komitmen dengan pekerjaan yang digelutinya, sehingga karyawan tersebut menjalankan pekerjaan dengan upaya yang lebih. Salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement* pada karyawan adalah *workplace well-being*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan *workplace well-being* dan keterikatan pada karyawan generasi milenial. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini berjumlah 250 karyawan generasi milenial yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala *workplace well-being* dan *work engagement*. Teknik analisa data yang digunakan adalah uji korelasi *Kendall Tau*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $P < 0.05$  serta hasil nilai korelasi sebesar 0.241 yang memiliki arti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *workplace well-being* dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah *workplace well-being* memiliki peran efektif dalam meningkatkan *work engagement* karyawan, dengan adanya lingkungan kerja, fasilitas, serta atasan yang mendukung dapat memberikan dorongan dalam diri karyawan untuk berkontribusi lebih dalam bekerja sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

### Kata kunci

Keterikatan Kerja;  
Kesejahteraan Tempat Kerja;  
Millennial

Copyright (c) 2024 Niecen Normillah & Dian Dwi Nur Rahmah

### Corresponding Author :

Dian Dwi Nur Rahmah

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman  
Email: [dian.dnr@fisip.unmul.ac.id](mailto:dian.dnr@fisip.unmul.ac.id)



## LATAR BELAKANG

Turnover yang terjadi sangat identik dengan generasi milenial melihat karakteristik kerja generasi milenial yang segan tidak terikat dengan perusahaan dan keluar ketika apa yang diinginkan tidak tercapai pada perusahaan tersebut. Generasi milenial digunakan sebagai istilah untuk menyebut generasi yang lahir pada tahun 1981 hingga tahun 1994/1996. Rentang usia ini kisaran antara 25 tahun hingga 40 tahun. Masa ini ditandai dengan adanya karakteristik generasi yang tumbuh dengan percaya diri, ambisius, dan ingin menguasai berbagai hal lebih dibandingkan dengan orang lain. Generasi milenial juga dikenal sebagai generasi yang memiliki kebiasaan kerja yang lebih tinggi, berfokus pada prestasi, percaya pada moral dan norma sosial, serta percaya diri (Putra, 2016).

Dalam buku Statistika Gender Tematik (2018) dijelaskan bahwa milenial memiliki karakteristik tersendiri dalam bekerja dibandingkan dengan generasi lainnya diantaranya generasi milenial bekerja bukan hanya untuk gaji melainkan menata cita-cita, lebih memikirkan kemungkinan berkembangnya diri dalam pekerjaan, atasan yang tidak suka memerintah dan mengontrol, adanya keinginan *on going conversation*, lebih berpacu pada kelebihan tanpa memperbaiki kekurangan, serta menganggap bekerja adalah bagian dari hidup mereka. Dengan demikian perlu adanya emosi atau perasaan keterikatan antara generasi milenial yang berperan sebagai karyawan dengan perusahaan. *Work engagement* sendiri menjadi perhatian dalam dunia industri sebab dinilai dapat memberikan benturan positif bagi perusahaan atau organisasi (Tiara & Rostiana, 2021). Karyawan dengan keterikatan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan, beberapa diantaranya seperti *workplace well-being*, peran ekstra kinerja, komitmen perusahaan, dan retensi karyawan.

Pada survei pertanyaan terbuka dari 30 karyawan generasi milenial yang menjadi subjek dalam survei awal ini 19 diantaranya menjawab lingkungan kerja yang mendukung menjadi alasan utama seorang karyawan memiliki *work engagement*, beberapa subjek lainnya menjawab adanya beban kerja yang sesuai dengan kompensasi. Hal tersebut sejalan dengan Bakker dan Leiter (2010) salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement* adalah sumber daya kerja yang mana salah satu di dalamnya *workplace well-being*. *Workplace well-being* sendiri tidak hanya berlandaskan pada kesejahteraan secara psikologis saja.

*Workplace well-being* merupakan sebuah evaluasi individu dengan kemampuan dirinya untuk berkembang dan berfungsi memenuhi potensi optimal yang dimilikinya dalam bekerja (Bartels dkk., 2019). Dengan adanya *workplace well-being* maka karyawan akan secara tidak sadar membentuk *work engagement* dengan organisasi. Kesejahteraan di tempat kerja mengukur kesejahteraan individu dalam konteks pekerjaannya, sehingga dapat dikenali keberfungsian dan pertumbuhan karyawan dalam konteks pekerjaan. Kesejahteraan di tempat kerja berhubungan positif dengan peningkatan performa dan kinerja karyawan (Bartels dkk., 2019). *Workplace well-being* yang tinggi akan memberi efek yang tinggi juga bagi organisasi. Kesejahteraan

pekerja merupakan salah satu faktor yang tidak bisa lepas dari isu penting dalam suatu perusahaan, karena kesejahteraan pekerja memiliki hubungan yang signifikan dalam mengefektifkan biaya yang berhubungan dengan penyakit dan kesehatan pekerja (Radikun dkk., 2012). Kesejahteraan di tempat kerja yang kurang dapat berakibat negatif, salah satunya penurunan kinerja.

*Work engagement* merupakan isu yang penting dalam suatu organisasi karena hal tersebut berdampak pada produktivitas individu maupun organisasi (Rizkiani & Sawitri, 2015). *Work engagement* memberikan dampak positif yang sangat besar dengan perusahaan organisasi. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung melakukan pekerjaan dengan benar dan peduli dengan jenis pekerjaan. Karyawan yang memiliki *work engagement* rendah, yakni karyawan akan merasakan adanya tekanan dalam pekerjaan. Pada konsep *work engagement* menunjukkan hubungan timbal balik yang positif antara karyawan dan organisasi yang mendorong partisipasi karyawan yang lebih dinamis dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan (Hakanen dkk., 2019).

Dalam penelitian Cholilah (2019) juga menunjukkan gambaran bahwa kesejahteraan di tempat kerja memberi kontribusi serta dampak positif dengan *work engagement* karyawan di tempat kerja. Dengan adanya rasa keterikatan dengan pekerjaan dalam diri karyawan akan memberikan komitmen emosi yang tinggi dengan tujuan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang serupa membahas mengenai *work engagement* ditinjau memiliki beberapa perbedaan. Wahyuni dkk. (2022) melakukan penelitian dengan judul *work engagement*, komitmen organisasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Sukoco dkk. (2021) pula melakukan penelitian dengan judul *work engagement of millennial generation employees at pt. x bandung*. Terdapat pula penelitian oleh Alisa (2022) dengan judul *work engagement* pada perempuan yang bekerja. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, diketahui bahwa penelitian-penelitian terdahulu masih jarang sekali yang membahas *work engagement* disandingkan dengan *workplace well-being*, sehingga penelitian ini memiliki keunikan dan keterbaruan pada variabel *workplace engagement* dan sasaran subjek kepada generasi milenial.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

### Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang berjumlah 250 karyawan. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti yaitu teknik *purposive sampling* yaitu teknik penarikan sampel berdasarkan pertimbangan

tertentu. Pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan kriteria khusus yaitu:

1. Masa kerja minimal 1 tahun
2. Sedang bekerja sebagai karyawan tetap di sebuah instansi/perusahaan ataupun organisasi.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala tipe likert. Alat ukur penelitian yang digunakan ada dua yang merupakan skala modifikasi, yaitu terdiri dari skala *work engagement scale-9* (UWES-9) oleh *Schaufeli* (2002) dan skala *workplace well-being* (WWB) oleh *Page* (2018). Masing-masing pernyataan terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Skala *work engagement* terdiri dari 15 aitem dengan nilai koefisien validitas adalah 0.330 dan nilai reliabilitas adalah 0.780. skala *workplace well-being* terdiri dari 13 aitem dengan nilai koefisien validitas adalah 0.313 dan nilai reliabilitas 0.773.

### Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah dengan menggunakan analisis *Kendall Tau*. Uji *Kendall Tau* merupakan bagian dari statistic non-parametris, non-parametris tidak membutuhkan asumsi normalitas dan linearitas distribusi populasi, dan mudah dikerjakan serta dimengerti karena tidak membutuhkan perhitungan matematika yang rumit (Sugiyono, 2016).

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Subjek pada penelitian ini berjumlah 250 karyawan generasi milenial. Karakteristik subjek dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
27-31 Tahun	138	55.2%
32-36 Tahun	44	17.6%
37-42 Tahun	68	27.2%
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa dari 250 karyawan generasi milenial yang menjadi subjek penelitian menunjukkan bahwa jumlah terbanyak berasal dari usia antara 27-31 tahun dengan persentase 55.2%. Kemudian dijabarkan karakteristik subjek berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 2. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	103	41.2%
Perempuan	147	58.8%
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa dari 250 karyawan generasi milenial yang menjadi subjek penelitian

menunjukkan jumlah terbanyak berasal dari kategori jenis kelamin perempuan, yaitu dengan persentase 58.8%. Kemudian karakteristik subjek berdasarkan durasi kerja sebagai berikut:

**Tabel 3. Karakteristik Subjek Berdasarkan Durasi Kerja**

Durasi Kerja	Jumlah	Persentase
1 - < 2 Tahun	86	34.4%
2 - < 3 Tahun	34	13.6%
3 - 4 Tahun	43	17.2%
> 4 Tahun	87	34.8%
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa berdasarkan durasi lama bekerja dari 250 karyawan generasi milenial yang menjadi subjek penelitian menunjukkan jumlah terbanyak, yaitu karyawan yang telah bekerja selama > 4 tahun, yaitu 34.8%. Kemudian karakteristik subjek berdasarkan sektor pekerjaan sebagai berikut:

**Tabel 4. Karakteristik Subjek Berdasarkan Sektor Pekerjaan**

Sektor Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Industri Batang Konsumsi	19	7.6%
Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi	11	4.4%
Kesehatan	18	7.2%
Keuangan	21	8.4%
Perdagangan, Jasa, dan Investasi	58	23.2%
Pendidikan	30	12%
Pertanian	11	4.4%
Properti dan Real Estate	3	1.2%
Teknologi	13	5.2%
Yang Lain	66	26.4%
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa dari 250 karyawan generasi milenial yang menjadi subjek penelitian menunjukkan jumlah terbanyak dari sektor pekerjaan yang tidak terdapat pada pilihan atau yang lainnya, yaitu 26.4%. Kemudian uji deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data dengan *mean* empirik dan *mean* hipotetik. Hasil uji deksriptif sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Deskriptif**

Variabel	Mean Empirik	Mean Hipotetik	Status
<i>Work Engagement</i>	27.38	22.5	Tinggi
<i>Workplace Well-being</i>	55.48	45	Tinggi

Berdasarkan tabel 5 diketahui gambaran sebaran data pada karyawan generasi milenial diperoleh *mean* empirik 27.38 lebih tinggi dari *mean* hipotetik sebesar 22.5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa subjek pada penelitian ini memiliki *work engagement* yang tinggi. Sebelum melakukan analisa data lebih lanjut dalam uji hipotesis, perlu dilakukan

uji asumsi terlebih dahulu yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji asumsi normalitas sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Work Engagement	0.000	Tidak Normal
Workplace Well-being	.000	Tidak Normal

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa sebaran data dari hasil uji normalitas pada variabel *work engagement* dan *workplace well-being* tidak normal dengan nilai  $p < 0.05$ . Dilanjutkan dengan uji asumsi linearitas sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	F-hit	F-tab	p	Ket
Work Engagement - Workplace Well-being	0.629	3.88	0.924	Linear

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa hasil uji linearitas antara variabel *work engagement* dan *workplace well-being* diperoleh nilai *deviant from linierity* F hitung sebesar 0.629 < nilai F tabel sebesar 3.88 serta nilai p sebesar 0.924 > 0.05 yang berarti hubungan kedua variabel dinyatakan linear. Dilanjutkan dengan uji hipotesis sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Kendall Tau**

Variabel	p	Keterangan
Workplace Well-being – Work Engagement	0.000	Hubungan Positif

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa  $p < 0.05$  yang artinya terdapat hubungan signifikan antara *workplace well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi milenial dalam penelitian ini, dengan nilai korelasi sebesar 0.241 yang artinya hubungan antara *workplace well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi milenial dalam penelitian ini memiliki hubungan yang rendah dengan arah hubungan yang positif. Dilanjut dengan analisis uji hipotesis tambahan sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Aspek Semangat**

Aspek	r Hit	r Tab	P	Ket
Intrinsik	0.188	0.124	0.000	Korelasi
Ekstrinsik	0.210	0.124	0.000	Korelasi
<b>Aspek Dedikasi</b>				
Intrinsik	0.219	0.124	0.000	Korelasi
Ekstrinsik	0.159	0.124	0.001	Korelasi
<b>Aspek Penghayatan</b>				
Intrinsik	0.204	0.124	0.000	Korelasi
Ekstrinsik	0.108	0.124	0.024	Korelasi

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa aspek-aspek dari variabel *workplace well-being*, yaitu intrinsik dan ekstrinsik memiliki korelasi yang signifikan dengan masing-masing aspek *work engagement*, yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini ditujukan untuk mengungkap hubungan yang ada dari *work engagement* dengan *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial. Hasil penelitian ini menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara *work engagement* dengan *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Faustine dan Zamralifa (2024) dalam penelitian ini menunjukkan hubungan antara *work engagement* dengan *workplace well-being* pada karyawan, sehingga terungkap semakin tinggi *workplace well-being* maka semakin tinggi *work engagement*, dan begitu pula sebaliknya rendahnya *workplace well-being*, *work engagement* juga akan rendah.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement* salah satunya ialah faktor sumberdaya kerja. Menurut Bakker dan Leiter (2010) faktor sumber daya kerja yang mana merupakan aspek yang saling berkesinambungan antara fisik, psikologis, sosial dan organisasi yang mana salah satu di dalamnya terdapat *workplace well-being* yang dimaksudkan ialah lingkungan kerja yang baik didukung dengan adanya budaya kerja yang baik pula, kerja sama tim yang baik, atasan yang peduli terhadap karyawannya sehingga adanya sumber daya kerja yang baik. Atas dasar tersebut, diketahui bahwa salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement* adalah *workplace well-being*. Dalam penelitian Cholillah (2019) menjelaskan kondisi kerja yang mencakup kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja serta budaya organisasi serta supervise berupa umpan balik dari karyawan terhadap perlakuan atasan berupa perlakuan baik, pemberian dukungan, penghargaan atas usaha serta kerja keras karyawan juga merupakan indikator salah satu aspek *workplace well-being*, jika karyawan merasa sejahtera baik secara fisik maupun psikologis maka karyawan tersebut sepenuhnya akan terlibat dalam pekerjaan mereka. Dengan begitu, faktor *work engagement* sesuai dengan temuan hasil penelitian ini yang mengungkap adanya hubungan *workplace well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi milenial.

*Workplace well-being* ditandai sebagai suatu bentuk media pembangun motivasi karyawan dalam meningkatkan sumberdaya kerja dalam proses pendidikan anak baik di lingkungan sekolah maupun di lingkungan tempat tinggal (Faustine & Zamralifa, 2024). Karyawan yang memiliki rasa sejahtera yang baik di tempat bekerjanya maka kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut akan memberikan hasil yang baik terhadap perusahaan (Ghaisani, 2022). Perlu adanya perhatian dari atasan terhadap karyawannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alisa (2022) yang menunjukkan bahwa *workplace well-being* memberikan peran penting dengan hasil hubungan positif dan signifikan dalam *work engagement* karyawan.

Penelitian ini menggambarkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *workplace well-being* dengan

*work engagement* namun dengan tingkat korelasi rendah. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan karakteristik responden dalam penelitian yang kurang mendukung. Dilihat dari distribusi responden berdasarkan usia, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini diduduki oleh karyawan dengan rentang usia lebih muda yaitu 27-31 tahun. Hasil penelitian yang dilakukan Steven dan Prihatsanti (2018) dimana rentang usia lebih tua memiliki tingkat keterikatan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan rentang usia muda. Hal tersebut terjadi dikarenakan karyawan dengan rentang usia lebih tua memiliki pengalaman bekerja lebih banyak apabila dibandingkan dengan usia lebih muda.

Distribusi responden lainnya berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan jumlah responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan perempuan dengan jumlah perbedaan yang tidak jauh dengan laki-laki. Menurut Wilis dan Angelina (2023) terdapat perbedaan *work engagement* antara laki-laki dan perempuan yang mana laki-laki memiliki keterikatan kerja lebih tinggi disebabkan laki-laki memiliki posisi sebagai pencari nafkah utama bagi keluarga sedangkan perempuan tidak. Adanya distribusi responden yang lebih didominasi oleh perempuan memengaruhi korelasi penelitian rendah. Selain itu distribusi responden berdasarkan durasi kerja juga memengaruhi tingkat korelasi dalam penelitian ini yang mana durasi kerja di atas 4 tahun lebih banyak terlibat dalam penelitian ini yang mana hal tersebut sejalan dengan penelitian Hakanen dkk. (2019) karyawan dengan masa kerja yang lebih lama memiliki keterikatan kerja dengan tingkat tinggi, hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki keterikatan kerja atau *work engagement* yang tinggi lebih cenderung memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat bekerja.

Gambaran sebaran data pengukuran skala *work engagement* pada karyawan generasi milenial membuktikan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki *work engagement* yang tinggi. *Work engagement* yang tinggi didasari pada tingginya semangat karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Faustine dan Zamralifa (2024) juga didapatkan bahwa rasa semangat yang ada dalam diri karyawan sangatlah penting diciptakan setiap hari, sebab dengan adanya rasa semangat yang tinggi akan memberikan rasa keterikatan, efisien, dan efektivitas lebih pada perusahaan. Pernyataan lain juga diungkap oleh Steven dan Prihatsanti (2018) Karyawan yang merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja terkadang memiliki perasaan larut dalam pekerjaan sehingga selalu merasa waktu berjalan begitu pesat dan pekerjaan terasa menyenangkan. *Work engagement* merupakan bentuk gambaran dari semangat yang ditunjukkan karyawan sebagai bentuk dorongan untuk mencapai tujuan dan bergairah lebih terhadap pekerjaannya (Ramdhani & Ratnasawitri, 2017).

Berdasarkan hasil uji parsial pada aspek semangat diketahui bahwa aspek intrinsik dan aspek ekstrinsik memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat korelasi rendah. Aspek semangat merupakan karakteristik tingkat energi yang tinggi serta ketahanan diri secara mental dalam bekerja, dengan adanya semangat maka ada keinginan untuk bekerja lebih giat serta tetap gigih meskipun dalam kesulitan

sekalipun (Vandiya & Etikariena, 2018). Karyawan yang memiliki rasa semangat dalam dirinya akan bekerja dengan penuh dedikasi serta berkonsentrasi penuh saat bekerja.

Aspek dedikasi diketahui bahwa aspek intrinsik dan aspek ekstrinsik memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat korelasi rendah. Dedikasi diartikan sebagai keterikatan emosi ketahanan karyawan dalam bekerja yang mana hal tersebut meliputi sikap antusias dan menyukai tantangan dalam pekerjaan (Iswanto & Agustina, 2016). Sukoco dkk. (2021) juga menjelaskan dengan adanya dorongan emosi positif berupa motivasi dalam diri karyawan akan menimbulkan rasa terikat dengan pekerjaan serta terdorong untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pada aspek penghayatan diketahui aspek intrinsik dan aspek ekstrinsik memiliki hubungan yang signifikan dengan tingkat korelasi rendah. Aspek penghayatan mengacu pada keterikatan secara kognitif karyawan dengan pencirian khusus seperti konsentrasi yang tinggi, memfokuskan diri dalam bekerja sehingga selalu merasa larut dalam pekerjaan serta sulit memisahkan diri dengan pekerjaan (Rizkiani & Sawitri, 2015). Karyawan yang berkonsentrasi tinggi dalam bekerja akan memberikan hasil pekerjaan yang baik bagi perusahaan. Menurut Ghaisani (2022) hal tersebutlah yang menjadi karakteristik untuk menggambarkan karyawan mampu dan tidak merasa tertekan saat bekerja, mampu menghadapi persoalan serta tantangan dengan bersikap dewasa, fokus serta menganggap diri serta rekan kerjanya merupakan tim yang harus mewujudkan tujuan perusahaan.

Penelitian mengenai *work engagement* pada karyawan generasi milenial ini tidak lepas dari keterbatasan yang dimiliki. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kurang luasnya cakupan wilayah atau lokasi pengambilan data subjek penelitian yaitu karyawan generasi milenial, keterbatasan lainnya terjadi pada proses menganalisis hipotesis yang dilakukan secara non-parametris, sehingga hasil pengujian analisa hipotesis tidak serinci pengujian secara parametris dikarenakan tidak melalui uji kelayakan normalitas dan linieritas. Sehingga jika jumlah sampel penelitian cukup besar maka tingkat efisiensi uji nonparametris relatif lebih rendah dibandingkan dengan pengujian menggunakan metode parametris.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *workplace well-being* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Implikasi dari penelitian ini bagi Karyawan generasi milenial disarankan dapat bekerja penuh dengan semangat penuh dengan energi serta berdedikasi untuk menciptakan penghayatan serta usaha yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik serta maksimal. Bagi Perusahaan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan tempat kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang senilai dengan beban serta memberikan peluang promosi dengan memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang sesuai dengan profesinya secara professional. Bagi Peneliti Selanjutnya

disarankan dapat menambahkan jumlah sampel pada penelitian serta melakukan wawancara terhadap user untuk menggali fenomena serta disarankan untuk mengkaji ulang alat ukur pada saat melakukan penelitian agar peneliti selanjutnya dapat mengkaji data secara parametris dan mendapatkan data akurat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alisa. (2022). Work engagement pada perempuan yang bekerja: Studi literatur. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 1(1), 61–75.
- Bakker, & Leiter. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bartels, Peterson, & Reina. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLOS ONE*, 14(4), 1–21.
- Cholillah. (2019). Workplace well-being berkontribusi dalam meningkatkan engagement karyawan (Studi literatur). *Jurnal Al-Tatwir*, 6(2), 77–88.
- Faustine, D., & Zamralifa. (2024). Work engagement sebagai mediator peran workplace well-being terhadap performance pada karyawan. *Psyche 165 Journal*, 17(1), 1–6.
- Ghaisani. (2022). Hubungan antara gratitude dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jantho. *Journal of Sharia Economics*, 3(2), 157–170.
- Hakanen, Ropponen, Schaufeli, & Witte, D. (2019). Who is engaged at work: A large-scale study in 30 European countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(5), 373–381.
- Iswanto, & Agustina. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Jurnal Mediapsi*, 2(2), 38–45.
- Putra. (2016). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Among Makarti*, 9(18), 123–134.
- Radikun, Salendru, & Anwarsyah. (2012). Hubungan antara job demands dengan workplace well-being pada pekerja shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1), 32–44.
- Ramdhani, & Ratnasawitri. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X di bogor. *Jurnal Empati*, 6(1), 199–205.
- Rizkiani, & Sawitri. (2015). Kepribadian proaktif dan keterikatan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Empati*, 4(4), 38–43.
- Statistika gender tematik tahun 2018. (2018). Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. <https://kemenpppa.go.id/index.php/page/read/41/2539/statistik-gender-tematik-tahun-2018>
- Steven, & Prihatsanti. (2018). Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan Bank Panin cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, 6(3), 160–169.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Sukoco, Fu'adah, & Muttaqin. (2021). Work engagement karyawan generasi milenial pada PT. X Bandung. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
- Tiara, & Rostiana. (2021). Peran kualitas kehidupan kerja dan grit dengan keterikatan kerja pada generasi milenial di industri perbankan. *Journal Muara Ilmu Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(1), 342–349.
- Vandiya, & Etikariena, A. (2018). Stres kerja dan keterikatan kerja pada karyawan swasta: Peran mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 19–34.
- Wahyuni, Edriani, Sari, & Irfani. (2022). Work engagement, komitmen organisasi, dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 118–123.
- Wilis, & Angelina. (2023). Gambaran keterikatan kerja pada karyawan swasta ditinjau dari karakteristik personal. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(1), 69–77.