

Exploration of the Work Engagement of Millennial Generation: A Perspective on Job Characteristics

Eksplorasi Keterikatan Kerja Generasi Milenial: Ditinjau dari Karakteristik Pekerjaan

Wardatul Wada¹, Dian Dwi Nur Rahmah²

^{1,2} Department of Psychology, Mulawarman University, Indonesia
Email: ¹ wardatulwada0411@gmail.com, ² dian.dnr@fisip.unmul.ac.id

Article Info	ABSTRACT
Article history Received 2023-10-20 Revised 2023-11-23 Accepted 2023-12-14	<p>The millennial generation possesses a spirit of optimism and high loyalty within the company; however, millennials tend to prefer seeking alternative employment opportunities that offer room for growth, commonly referred to as turnover. One influencing factor in this phenomenon is the work engagement of employees and job characteristics. This study aims to determine the relationship between job characteristics and work engagement among 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 work engagement scale and the job characteristics scale. The data analysis used is the Kendall Tau correlation test. The results showed that the value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$) and a correlation value of 0.318, which means that there is a positive and significant relationship between work characteristics and work engagement among millennial generation employees. The implication based on the results of the research is that job characteristics have an important role to play in increasing employee engagement, by giving freedom to employees in handling work and opportunities to contribute to the company.</p>
Keywords Work Engagement; work characteristics; Millennial Generation	ABSTRAK Generasi milenial memiliki jiwa optimisme dan loyalitas yang tinggi dalam perusahaan, namun nyatanya generasi milenial lebih memilih mencari pekerjaan lain yang memiliki kesempatan untuk berkembang atau disebut turnover. Salah satu faktor yang memengaruhi hal ini adalah keterikatan kerja karyawan dan karakteristik pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan karakteristik pekerjaan dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini berjumlah 250 karyawan generasi milenial yang dipilih dengan menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> . Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan skala keterikatan kerja dan skala karakteristik pekerjaan. Analisis data yang digunakan adalah uji korelasi kendall tau. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan nilai korelasi sebesar 0.318 yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan karakteristik pekerjaan dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Implikasi berdasarkan pada hasil penelitian adalah karakteristik pekerjaan memiliki peran penting untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan, dengan memberi kebebasan pada karyawan dalam menangani pekerjaan dan kesempatan untuk memberikan kontribusi pada perusahaan.
Corresponding Author Dian Dwi Nur Rahmah Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Email : dian.dnr@fisip.unmul.ac.id	Kata kunci Keterikatan Kerja; Karakteristik Pekerjaan; Generasi Milenial

Copyright © 2023 Wardatul Wada & Dian Dwi Nur Rahmah



LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan adalah bagian dari beberapa faktor yang dapat digunakan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya agar menjadi sukses (Putridena & Prastika, 2023). Pentingnya faktor sumber daya manusia pada suatu perusahaan mengakibatkan departemen manajemen diwajibkan untuk mengawasi nilai dari sumber daya manusia yang dimiliki. Pada jaman modern ini, mayoritas karyawan yang bekerja di suatu perusahaan merupakan karyawan milenial (Aditama & Wibowo, 2022). Pada tahun 2020, sekitar 69,38 juta jiwa dari total populasi penduduk Indonesia didominasi oleh generasi milenial (Badan Pusat Statistik, 2020).

Generasi milenial memiliki optimisme dan percaya diri yang tinggi generasi milenial juga menyukai tantangan sehingga ketika merasa kurang tertantang dan merasa jenuh pada pekerjaannya, generasi milenial akan mencari pekerjaan lain apabila merasa perusahaan tidak dapat menerima ide-ide kreatif yang dimiliki atau yang biasa disebut dengan *turnover* (Purba & Ananta, 2018). Karyawan akan memiliki tingkat kecenderungan untuk *turnover* karena merasa bahwa dirinya dapat mencari pekerjaan yang sesuai. Kecenderungan karyawan untuk memilih meninggalkan pekerjaan atau memilih pekerjaan lain akan menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi dalam perusahaan yang merugikan perusahaan (Waspodo et al., 2013).

Berdasarkan survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan milenial di Samarinda, sekitar 60% dari mereka menyatakan keinginan untuk melakukan perpindahan tempat kerja, sementara sekitar 40% lainnya tidak tertarik untuk berpindah tempat kerja. Beberapa hal yang membuat karyawan generasi milenial melakukan *resign* atau berpindah pekerjaan telah dirangkum dalam artikel *JobLike Magazine*, yaitu para milenial ingin memiliki kesempatan yang lebih baik, mencari tempat kerja yang benar-benar membuat para milenial berkembang (*Job-Like Magazine*, 2019).

Perusahaan maupun organisasi tentunya memiliki keinginan dan membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Rachmatan & Kubatini, 2018). Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki rasa kepedulian karena karyawan merasa bahwa dirinya menjadi bagian utama dari perusahaan (Pringgabayu & Kusumastuti, 2016). Didukung oleh pernyataan Trisyanti, Istiqamah, dan Rachmah (2018) yang menyebutkan bahwa keterikatan kerja pada karyawan memiliki peran penting untuk menunjukkan hasil secara optimal bagi perusahaan.

Peran perusahaan sangat dibutuhkan agar karyawan merasa terikat dan nyaman dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja dan lainnya. Keterikatan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan berbagai atribut kerja yang dapat mendorong efektivitas karyawan ketika bekerja (Rachmawati et al., 2019). Menurut Fatmah (2017) karyawan merasa sangat puas pada pekerjaannya dan termotivasi untuk menampilkan kerja yang berkualitas tinggi jika mengerjakan pekerjaan yang memiliki karakteristik yang tepat sehingga mempunyai *turnover* yang rendah.

Penelitian terdahulu yang serupa dilakukan oleh Citrayani, Hidayati, dan Zainurossalamia (2022) didapati bahwa karakteristik pekerjaan dan tingkat efikasi diri memengaruhi keterikatan kerja, yang selanjutnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyono (2017) dengan demikian bahwa keterikatan kerja pegawai dipengaruhi secara positif secara parsial oleh karakteristik pekerjaan dan efikasi diri.

Terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan ditinjau dari subjek penelitian, jumlah variabel independen yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan peneliti memiliki variabel tergantung yaitu keterikatan kerja dengan fenomena *turnover*. Berdasarkan mempertimbangkan konteks tersebut, peneliti merasa tertarik untuk menyelenggarakan studi dengan judul “Eksplorasi Hubungan Keterikatan Kerja Generasi Milenial: Ditinjau dari Karakteristik Pekerjaan”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif, suatu pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki sampel, mengumpulkan data dengan alat ukur, dan melakukan analisis statistik. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2014).

Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan 250 karyawan sebagai subjek. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. 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 alat ukur penelitian bentuk skala tipe likert. Alat ukur penelitian yang digunakan ada dua yaitu skala keterikatan kerja yang merupakan skala modifikasi dari *Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9)* yang terdiri dari 9 aitem dengan nilai reliabilitas = 0.802 dan dikembangkan oleh Schaufeli, Salanova, González-Romá, dan Bakker, (2002) dalam Kristiana, Fajrianti, dan Purwono (2018).

Skala karakteristik pekerjaan yang terdiri dari 30 aitem dengan nilai reliabilitas = 0.854 dan dikembangkan dari teori Purnawan, Cahyono, dan Herlambang (2017). Masing-masing pernyataan terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan analisis korelasi *Kendall Tau*. Korelasi *Kendall Tau* bagian dari statistik non-parametrik, non-parametrik tidak membutuhkan asumsi normalitas dan linearitas distribusi populasi, dan mudah dikerjakan serta dimengerti

karena tidak membutuhkan perhitungan matematika yang rumit (Sugiyono, 2014).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 250 karyawan sebagai subjek. Detail karakteristik subjek dapat ditemukan dalam tabel yang disajikan di bawah ini:

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
Total	250	100

Dengan merujuk pada Tabel 1, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia 27-31 tahun, mencakup 138 individu atau sekitar 55.2 persen dari total responden. Selain itu, kategori usia 37-42 tahun juga signifikan dengan partisipasi sebanyak 68 karyawan atau sekitar 27.2 persen.

Tabel 2. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	F	Persentase
Laki-laki	103	41.2
Perempuan	147	58.8
Total	250	100

Menurut data pada tabel 2, mayoritas responden berasal dari kalangan karyawan perempuan, mencapai 147 orang atau 58.8 persen, sementara karyawan laki-laki berjumlah 103 orang atau 41.2 persen.

Tabel 3. Karakteristik Subjek Berdasarkan Durasi Kerja

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

Menurut data Tabel 3, distribusi responden berdasarkan durasi kerja didominasi oleh 87 karyawan yang

telah bekerja selama kurun waktu lebih dari empat tahun atau sebanyak 34.8 persen

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%
Kuangan	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%
Total	250	100

Berdasarkan tabel 4, distribusi responden berdasarkan sektor pekerjaan didominasi oleh karyawan yang memiliki

sektor pekerjaan pada kategori yang lain 66 karyawan atau sebanyak 26.4 persen.

Tabel 5. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
Keterikatan Kerja	27.38	3.963	22.5	4.5	Tinggi
Karakteristik Pekerjaan	55.48	6.425	45	9	Tinggi

Berdasarkan tabel 5, sebaran data karyawan menunjukkan mean empiris sebesar 27.38, yang lebih tinggi daripada mean hipotetis 22.5. Selain itu, hasil ini juga

mencerminkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi, khususnya dengan status yang tinggi pada subjek penelitian.

Tabel 6. Kategorisasi Skor Skala Keterikatan Kerja

Interval Kecendrungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq 22.5 + 1.5 (5)$	≥ 29	Sangat Tinggi	65	26%
$22.5 + 0.5 (5) < X < 22.5 + 1.5 (5)$	25-29	Tinggi	129	51.6%
$22.5 - 0.5 (5) < X < 22.5 + 0.5 (5)$	20-24	Sedang	52	20.8%
$22.5 - 1.5 (5) < X < 22.5 - 0.5 (5)$	16-19	Rendah	4	1.6%
$X < 22.5 - 1.5 (5)$	≤ 16	Sangat Rendah	0	0%

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa subjek karyawan milenial di Samarinda didominasi oleh subjek dengan keterikatan kerja yang tinggi yaitu sebanyak 129 subjek atau

sebesar 51.6% dan posisi kedua diduduki oleh subjek dengan keterikatan kerja yang sangat tinggi dengan jumlah subjek sebanyak 65 atau sebesar 26%.

Tabel 7. Kategorisasi Skor Skala Karakteristik Pekerjaan

Interval Kecendrungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq 72.5 + 1.5 (15)$	≥ 94	Sangat Tinggi	48	19.2%
$72.5 + 0.5 SD < X < 72.5 + 1.5 (15)$	80-94	Tinggi	159	63.6%
$72.5 - 0.5 SD < X < 72.5 + 0.5 (15)$	65-79	Sedang	42	16.8%
$72.5 - 1.5 SD < X < 72.5 - 0.5 (15)$	51-64	Rendah	1	0.4%
$X < 72.5 - 1.5 (15)$	≤ 51	Sangat Rendah	0	0%

Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa subjek karyawan milenial di Samarinda didominasi oleh subjek dengan karakteristik pekerjaan yang tinggi yaitu sebanyak 159 subjek

atau sebesar 63.6% dan posisi kedua diduduki oleh subjek dengan keterikatan kerja yang sangat tinggi dengan jumlah subjek sebanyak 48 atau sebesar 19.2%.

Hasil Uji Asumsi

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	p	Keterangan
Keterikatan Kerja	0.130	0.000	Tidak Normal
Karakteristik Pekerjaan	0.092	0.000	Tidak Normal

Menurut data tabel 6, diketahui bahwa hasil uji normalitas sebaran data pada variabel keterikatan kerja dan

karakteristik pekerjaan memiliki sebaran data yang tidak normal, karena kedua variabel memiliki nilai $p < 0.05$.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
Keterikatan Kerja – Karakteristik Pekerjaan	2.186	3.88	0.000	Tidak Linear

Dari tabel 7, dapat disimpulkan bahwa uji linearitas antara variabel keterikatan kerja dan karakteristik pekerjaan menunjukkan hasil *deviant from linearity* F hitung sebesar 2.186, yang lebih kecil daripada nilai F tabel sebesar 3.88.

Selain itu, nilai p sebesar $0.000 < 0.05$, menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tidak bersifat linear.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Kendall Tau

Variabel	r coefficient	sig	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan – Keterikatan Kerja	0.318	0.000	Hubungan Positif

Menurut data dalam Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai $p < 0.05$, menunjukkan adanya hubungan signifikan antara keterikatan kerja dan karakteristik pekerjaan pada karyawan generasi milenial dalam penelitian

ini. Korelasi antara keterikatan kerja dan karakteristik pekerjaan memiliki nilai sebesar 0.318, mengindikasikan bahwa hubungan di antara keduanya bersifat sedang dan memiliki arah yang positif.

Hasil Uji Hipotesis Tambahan

Tabel 11. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Aspek Semangat (Y₁)

Aspek	r Hitung	r Tabel	P	Keterangan
Otonomi (X ₁)	0.177	0.124	0.000	Berkorelasi rendah
Variasi pekerjaan (X ₂)	0.250	0.124	0.000	Berkorelasi rendah
Identitas tugas (X ₃)	0.235	0.124	0.000	Berkorelasi rendah
Signifikasi tugas (X ₄)	0.249	0.124	0.000	Berkorelasi rendah
Umpan balik (X ₅)	0.282	0.124	0.000	Berkorelasi rendah

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat bahwa seluruh aspek dalam karakteristik pekerjaan memiliki nilai $p < 0.05$ dan r hitung $> r$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tiap

aspek pada variabel karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan signifikan dengan aspek semangat pada karyawan generasi milenial.

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Aspek Dedikasi (Y₂)

Aspek	r Hitung	r Tabel	P	Keterangan
Otonomi (X ₁)	0.183	0.124	0.000	Berkorelasi rendah
Variasi pekerjaan (X ₂)	0.185	0.124	0.000	Berkorelasi rendah
Identitas tugas (X ₃)	0.283	0.124	0.000	Berkorelasi rendah
Signifikasi tugas (X ₄)	0.223	0.124	0.000	Berkorelasi rendah
Umpan balik (X ₅)	0.180	0.124	0.000	Berkorelasi rendah

Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat bahwa seluruh aspek dalam karakteristik pekerjaan memiliki nilai $p < 0.05$ dan r hitung $> r$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tiap

aspek pada variabel karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan signifikan dengan aspek dedikasi pada karyawan generasi milenial.

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Aspek Penghayatan (Y₃)

Aspek	r Hitung	r Tabel	P	Keterangan
Otonomi (X ₁)	0.164	0.124	0.000	Berkorelasi rendah
Variasi pekerjaan (X ₂)	0.112	0.124	0.000	Berkorelasi rendah
Identitas tugas (X ₃)	0.189	0.124	0.000	Berkorelasi rendah
Signifikasi tugas (X ₄)	0.132	0.124	0.000	Berkorelasi rendah
Umpan balik (X ₅)	0.212	0.124	0.000	Berkorelasi rendah

Berdasarkan tabel 11, dapat dilihat bahwa seluruh aspek dalam karakteristik pekerjaan memiliki nilai $p < 0.05$ dan r hitung $> r$ tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tiap

aspek pada variabel karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan signifikan dengan aspek penghayatan pada karyawan generasi milenial.

Tabel 14. Hasil Uji Beda Sektor Pekerjaan terhadap Keterikatan Kerja

Aspek	Sektor Pekerjaan	P	Keterangan
Sektor Pekerjaan	Industri Barang Konsumsi, Infrastruktur, Utilitas, dan Transfortasi	10.093	Tidak terdapat perbedaan
	kesehatan		
	Keuangan		
	Perdagangan, Jasa, dan Investasi		
	Pendidikan		
	Pertanian		
	Properti dan Real Estate		
	Teknologi		
	Yang lain		

Berdasarkan tabel 12, dapat diketahui bahwa seluruh aspek dalam sector pekerjaan memiliki nilai $p 0.093$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara seluruh sektor pekerjaan terhadap keterikatan kerja.

Tabel 15. Hasil Uji Beda Masing-Masing Sektor Pekerjaan terhadap Keterikatan Kerja

Aspek	Sektor Pekerjaan	P	Keterangan
Sektor Pekerjaan	Industri Barang Konsumsi	1.000	Tidak terdapat perbedaan
	Infrastruktur, Utilitas, dan Transfortasi	1.000	Tidak terdapat perbedaan
	kesehatan	0.994	Tidak terdapat perbedaan
	Kuangan	1.000	Tidak terdapat perbedaan
	Perdagangan, Jasa, dan Investasi	0.954	Tidak terdapat perbedaan
	Pendidikan	1.000	Tidak terdapat perbedaan
	Pertanian	0.987	Tidak terdapat perbedaan
	Properti dan Real Estate	0.994	Tidak terdapat perbedaan
	Teknologi	0.973	Tidak terdapat perbedaan
	Yang lain	1.000	Tidak terdapat perbedaan

Berdasarkan tabel 13, dapat diketahui bahwa masing-masing aspek dalam sektor pekerjaan tidak terdapat perbedaan antara masing-masing sektor pekerjaan terhadap keterikatan kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maha diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterikatan kerja dengan karakteristik pekerjaan pada karyawan generasi milenial. Nilai positif menunjukkan semakin tinggi karakteristik pekerjaan semakin tinggi pula keterikatan kerja. kemudian sebaliknya, semakin rendah karakteristik pekerjaan maka semakin rendah pula keterikatan kerja.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja salah satu faktor yang memengaruhi karakteristik pekerjaan menurut Puspita (2020) karyawan merasa bahwa hasil pekerjaannya dapat terlihat dan dapat dievaluasi sehingga pekerjaan yang diselesaikan memberikan hasil yang terbaik. Salah satu aspek dari karakteristik pekerjaan menurut Purnawan, Cahyono, dan Herlambang (2017) yaitu otonomi dimana tingkat keleluasaan dan kebebasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya atau suatu tugas yang memberikan wewenang kepada karyawan dalam menyusun prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Keterikatan kerja yang baik dapat menjadi kondisi positif yang dialami karyawan dalam pekerjaannya (Djasa et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kontribusi hubungan variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0.318. Hal ini artinya bahwa hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterikatan kerja berkorelasi sedang (Guzeller & Celiker, 2020). Didukung oleh penelitian Putra dan Raharso (2019) karakteristik pekerjaan berpengaruh sebesar 22% terhadap keterikatan kerja artinya terdapat 78% faktor lain yang berpengaruh lebih tinggi terhadap tingkat keterikatan kerja karyawan. Faktor lain yang memengaruhi keterikatan kerja yaitu *job crafting* berdasarkan penelitian Rahardani (2020) yaitu hasil penelitian menunjukkan 66,67% karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterikatan kerja berkorelasi sedang. Dilihat dari distribusi responden berdasarkan usia, menunjukkan jumlah responden pada penelitian ini diduduki

oleh karyawan dengan rentang usia lebih muda yaitu 27-31 tahun. Fatharani dan Riasnugrahani (2022) menyebutkan dimana rentang usia 45 lebih tua memiliki tingkat keterikatan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan rentang usia muda. Keadaan tersebut terjadi karena pekerja yang berusia lebih tua umumnya memiliki tingkat pengalaman kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang lebih muda.

Selain itu, distribusi responden yang dapat memengaruhi tingkat korelasi merupakan karyawan yang memiliki masa kerja > 4 tahun. Keterikatan kerja dapat dilihat dari ketahanan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan Deloitte Indonesia tahun 2019 yang menyebutkan bahwa sekitar 40% waktu ideal karyawan generasi milenial menetap di suatu perusahaan adalah > 4 tahun. Lama masa kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk menetap di suatu perusahaan akan menggambarkan keterikatan kerja yang dimiliki serta kecilnya kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan jumlah responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan perempuan dengan jumlah perbedaan yang tidak jauh dengan laki-laki. Menurut Willis dan Angelina (2023) laki-laki memiliki keterikatan kerja lebih tinggi disebabkan laki-laki memiliki posisi sebagai pencari nafkah utama bagi keluarga sedangkan perempuan tidak. Perempuan mempunyai kegiatan untuk mengembangkan diri melalui aktivitas domestic, aktivitas ekonomi produktif dan aktivitas sosial dalam rumah tangga.

Dari hasil analisis deskriptif, terungkap bahwa peserta penelitian menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Keterikatan kerja yang tinggi ini berasal dari semangat yang tinggi yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Kumara (2017) keterikatan kerja terbentuk karena semangat diatribusikan dalam bentuk energi yang banyak dalam melakukan pekerjaan disertai dengan perasaan gembira, serta kemampuan mental yang kuat apabila dihadapkan dengan kesulitan dalam bekerja.

Analisis data dalam penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis tambahan yaitu analisis korelasi parsial untuk mengetahui hubungan antar aspek pada variabel bebas terhadap aspek pada variabel terikat. Berdasarkan uji analisis korelasi parsial pada aspek keterikatan kerja diketahui bahwa

seluruh aspek karakteristik pekerjaan berhubungan signifikan dengan aspek semangat dengan tingkat korelasi rendah. Aspek semangat merupakan hal yang penting dalam keterikatan kerja, karyawan generasi milenial akan semangat dalam mengerjakan pekerjaan ketika adanya otonomi saat bekerja sesuai dengan ritme kerja mereka masing-masing (Lestari & Mujasah, 2020).

Selanjutnya, dari hasil uji parsial, terungkap bahwa setiap aspek karakteristik pekerjaan memiliki korelasi yang signifikan dengan tingkat dedikasi, meskipun korelasinya bersifat rendah. Dedikasi merupakan keterlibatan yang kuat pada pekerjaan, karyawan merasa pekerjaannya penting, antusiasme, inspirasi dan tantangan (Agustina, 2020). Karyawan generasi milenial juga membutuhkan variasi pekerjaan agar dapat meningkatkan antusiasnya terhadap pekerjaan yang dikerjakan kemudian identitas tugas juga berpengaruh terhadap aspek dedikasi, identitas tugas yang jelas dapat memicu karyawan bekerja lebih efektif dan karyawan merasa memiliki kesempatan yang baik dalam mengerjakan pekerjaan mereka sendiri (Putri & Martono, 2015). Signifikansi tugas dan aspek umpan balik juga memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek dedikasi. Memberikan umpan balik setiap pekerjaan karyawan sangat membantu meningkatkan semangat karyawan dan tingkat kepuasan karyawan didalam perusahaan (Purnawan dkk., 2017).

Selanjutnya berdasarkan uji parsial juga diketahui bahwa seluruh aspek karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek penghayatan dengan tingkat korelasi rendah. Karyawan generasi milenial dapat memiliki penghayatan yang baik dalam pekerjaan karena memiliki kebebasan untuk memutuskan tanggung jawab mereka sendiri dan memiliki variasi pekerjaan yang beragam, identitas tugas juga dapat membuat karyawan dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya karena identitas tugas karyawan yang diberikan kebebasan dalam melakukan pekerjaan dapat berkonsentrasi penuh dalam melakukan pekerjaannya (Dewi et al., 2021). Umpan balik dapat membantu karyawan apabila dihadapkan dengan tugas yang kurang dikuasai, karyawan akan berdiskusi dengan rekan kerja atau atasannya untuk mencari solusi dari permasalahannya (Sukoco et al., 2021).

Berdasarkan hasil dari uji beda diketahui bahwa tidak ada perbedaan antara seluruh sektor pekerjaan terhadap keterikatan kerja. Pada hasil uji beda disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara setiap sektor pekerjaan dalam hal keterikatan kerja. Lingkungan pada pekerjaan dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Semakin kuat kecocokan antara karyawan dengan lingkungan kerja, maka karyawan akan semakin kuat mempersepsikan dirinya terikat dengan pekerjaannya (Polli, 2015).

Penelitian mengenai keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial tidak lepas dari kekurangan yang dimiliki. Kekurangan dalam penelitian ini adalah kurang luasnya cakupan wilayah atau lokasi pengambilan data subjek penelitian yaitu karyawan generasi milenial, keterbatasan lainnya yaitu karakteristik usia yang kurang merata serta

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 sampel penelitian besar maka efisiensi uji nonparametris relatif lebih rendah dibandingkan dengan pengujian menggunakan metode parametris.

KESIMPULAN

Dengan menganalisis data dan menjelaskan hasilnya, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan dan tingkat keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Implikasi dari penelitian ini bagi Karyawan generasi milenial disarankan memiliki optimisme dalam bekerja, karyawan perlu menyakini pekerjaan yang dilakukannya dengan baik akan menimbulkan inisiatif yang positif. Bagi Perusahaan diharapkan dapat menyelaraskan antara karakteristik pekerjaan dengan kepribadian karyawan, minat serta bakat karyawan generasi milenial pada proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja agar karyawan tidak terbebani dengan pekerjaan yang diberikan. Para pimpinan diharapkan dapat membuat suasana kerja yang nyaman, seperti menjalin komunikasi yang baik kepada karyawan dibawahnya, memberikan reward untuk karyawan yang berprestasi untuk mendorong semangat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Bagi Peneliti Selanjutnya disarankan dapat memperluas lokasi penelitian dan menambah sampel pada pengujian alat ukur agar lebih merepresentasikan populasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. F., & Wibowo, D. H. (2022). Peran psychological capital sebagai prediktor work engagement pada karyawan generasi milenial. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 711-720. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i4.9135>
- Agustina, I. (2020). Bahagia autentik dan keterikatan kerja guru di sekolah inklusi. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 167-184. <https://doi.org/https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art2>
- Badan Pusat Statistik. (2020). Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur Generasi (Jiwa). Diakses Melalui: <https://burukab.bps.go.id/indicator/12/435/1/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-generasi.html>
- Citrayani, F., Hidayati, T., & Zainurossalamia, S. (2022). Hubungan karakteristik pekerjaan dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 225-240. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.6046>
- Dewi, P., Evi, S. N., & Pradiptya, S. P. (2021). Hubungan karakteristik pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan Pt. Pionirbeton Plant Cimareme Bandung. *In Search*, 20(01), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.37278/insearch.v20i01.389>
- Djasa, K., Suyasa, P. T. Y., & Hutapea, B. (2020). Peran keterikatan kerja sebagai mediator efikasi diri dalam memprediksi intensi kerja. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(1), 165-174. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7564.2020>
- Fatharani, & Riasnugrahani. (2022). Panggilan keterikatan kerja dan kepuasan kerja pada guru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 313-324. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.313-324.2022>
- Fatmah, D. (2017). Hubungan karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 700-709.

- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism, and Hospitality Research*, 14(1), 102–120. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094>
- Job-Like Magazine. (2019). Benarkah Milenial Suka Resign? Tenang Dulu, Begini Penjelasannya!. Diakses Melalui: <https://magazine.joblike.com/penjelasan-milenial-suka-resign/>
- Kumara, G. B. J. (2017). *Modal psikologis, tuntutan kerja dan keterikatan kerja*.
- Lestari, I. N. F., & Mujiasih, E. (2020). Hubungan antara subjective well-being dengan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Pt. telkom regional IV JATENG & DIY. *Jurnal Empati*, 9(3), 224–233. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/empati.2020.28346>
- Polli, L. R. G. (2015). Analisis keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intentions karyawan di rumah sakit siloam Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 178–190.
- Pringgabayu, D., & Kusumastuti, D. (2016). Peningkatan keterikatan karyawan melalui sistem rekrutmen, desain pekerjaan, kompensasi, dan iklim organisasi dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Bina Ekonomi*, 20(2), 163–178. <https://doi.org/https://doi.org/10.26593/be.v20i2.2307.141-162>
- Purba, & Ananta, A. N. (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. <https://doi.org/https://doi.org/10.25105/Jmpj.V11i2.2954>
- Purnawan, P. E. W., Cahyono, D., & Herlambang, T. (2017). Analisis karakteristik pekerjaan terhadap kinerja dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/smbi.v7i2.1231>
- Puspita, T. Y. (2020). Hubungan persepsi karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi terhadap ocb dengan mediasi komitmen pertumbuhan dan normatif karyawan. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 16(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.53845/infokam.v16i1.184>
- Putra, G. R., & Raharso, S. (2019). Hubungan karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan dalam pekerjaan diantara karyawan maskapai penerbangan indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(2), 28–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.35313/jrbi.v5i2.1701>
- Putri, G. R., & Martono, S. (2015). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan stres kerja terhadap komitmen organisasional. *Management Analysis Journal*, 4(4).
- Putridena, A. S., & Prastika, N. D. (2023). Studi hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan coffe shop. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(3), 299–305. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i3>
- Rachmatan, R., & Kubatini, S. (2018). Hubungan antara keterikatan kerja dengan intensi keluar kerja pada karyawan swalayan di Banda Aceh. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.628>
- Rachmawati, K. V., Mulwaningsih, T., & Susilowati, T. (2019). Karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rahardanani, R. (2020). Hubungan job crafting terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 73–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.311>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Alfabeta.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work engagement karyawan generasi milenial pada pt. X bandung. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
- Sulistyo, A. R. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan keterikatan kerja sebagai variabel Intervening di pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bidang seni dan budaya Y [Universitas Islam Indonesia]. <https://doi.org/http://journal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/view/29953>
- Trisyanti, H., Istiqamah, E., & Rachmah, D. N. (2018). Hubungan antara keseimbangan kehidupan dan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT pelindo III (persero) cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 1(2), 102–107.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Hubungan kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. unitek di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97–115.
- Wilis, A. P. L., & Angelina, S. (2023). Gambaran keterikatan kerja pada karyawan swasta ditinjau dari karakteristik personal. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(1), 69–77.