



## Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Etos Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Z

Muhammad Qoes Atieq

Program Studi Akutansi Syariah

Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Syekh Nurjati Cirebon, Indonesia

**Abstract.** *The purpose of this study was to see the relationship between quality of life and work ethic on work attachment to employees creating Z. This type of research is quantitative research on emerging research. Retrieval of data using a questionnaire that is conducted online. The population in this study was 115 alumni of FSEI IAIN Syekh Nurjati who had worked and the sample used was 40 people. Test the hypothesis analysis using product display analysis. The results showed that the variables of the quality of work-life with work attachments and the relationship between work ethics and work attachments had a positive relationship. This positive relationship is indicated by a significance value of 0.000 which is smaller than the alpha value of 0.05 so that there is a relationship between the two variables. While the degree of relationship between these variables is moderately indicated by the Pearson correlation values of 0.463 and 0.393.*

**Keywords:** *Quality of Work Life, Work Ethic, Work Attachments, and Generation Z*

**Abstrak.** *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja dan etos kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi Z. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif spesifik pada penelitian korelasi. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang dilakukan secara online. Populasi dalam penelitian ini adalah alumni FSEI IAIN Syekh Nurjati yang sudah bekerja dengan sampel yang digunakan adalah sebanyak 40 orang. Uji analisis hipotesisnya dengan menggunakan analisis korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja serta hubungan etos kerja dan keterikatan kerja mempunyai hubungan yang positif. Hubungan positif tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05, sehingga terdapat hubungan antara kedua variabel. Sedangkan derajat hubungan antar variabel tersebut bersifat sedang ditunjukkan dengan nilai pearson correlation sebesar 0,463 dan 0,393.*

**Katakunci:** *Kualitas Kehidupan Kerja, Etos Kerja, Keterikatan kerja, dan Generasi Z*

*Croncle of Article : Received (04-05-2020); Revised (10-10-2020, 02-12-2020); Accepted (16-12-2020) and Published (17-02-2021).*

©2020 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

**Profile and corresponding author :** Muhammad Qoes Atieq adalah dosen Program Studi Akutansi Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Corresponding Author : [muhammadqoesatieq@gmail.com](mailto:muhammadqoesatieq@gmail.com)

**How to cite this article :** Atieq, M. Q. (2020). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Etos Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 175–190.

Retrieved from : <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

## PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan di era sekarang harus menjadikan karyawan bukan hanya sebagai sumber daya yang hanya dipakai saja, tapi perlu menjadi modal atau aset dalam perusahaan. Semakin tingginya persaingan dan era *disruption* yang semakin tidak menentu perusahaan perlu lebih mengedepankan kebutuhan dan kemampuan karyawan, supaya lebih meningkatkan komitmen dan kinerjanya pada organisasi. Peningkatan kinerja karyawan bisa dilihat dari persepsi dari kualitas kehidupan kerja, etos kerja dan keterikatan kerja. Perusahaan atau organisasi dengan kualitas kehidupan kerja, etos kerja dan keterikatan yang baik akan menciptakan tenaga kerja yang mempunyai loyalitas, produktifitas, kualitas bekerja yang tinggi

Pada era modern ini konsep *employee engagement* mulai banyak digunakan sebagai solusi dalam lingkungan kerja terutama apabila terkait dengan motivasi dan kinerja. Banyak perusahaan menginginkan karyawannya mempunyai kemampuan yang proaktif, inisiatif, mandiri, dan bertanggungjawab pada pengembangan dan kinerja mereka sendiri (Bakker, Schaufeli, Leiter and Taris, 2008). Sedangkan untuk bertahan dan sukses bersaing dalam lingkungan bisnis yang bergejolak saat ini, organisasi perusahaan mengharuskan karyawan untuk bersikap proaktif dan inisiatif untuk terlibat dengan perannya dalam bekerja dan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dengan standar yang tinggi (Bakker & Leiter, 2010). Dari sudut pandang industri menganggap bahwa *engagement* adalah tindakan yang tepat untuk perbaikan organisasi. Menurut Marciano, (2010), seorang pekerja yang *engaged* akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan, dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.

Macey & Schneider, (2008) menjelaskan bahwa *engagement* seringkali disamakan dengan karyawan yang mempunyai kontribusi tinggi dan juga karyawan yang loyal terhadap organisasi. Padahal, *engagement* di sini mempunyai arti lebih mendalam daripada sekedar berkontribusi maupun loyal terhadap organisasi. Karena itulah, konsep *engagement* menjadi perdebatan yang menarik baik dari sudut pandang akademik maupun pelaku industri. *Job engagement* tercermin dari keterikatan fisik, kognitif, dan energi emosional ke dalam esensi pekerjaan karyawan.

Beberapa dekade terakhir juga studi-studi ilmiah tentang *employee engagement* mengalami peningkatan yang sangat tajam (Bakker & Demerouti, 2017). Peningkatan yang sangat tajam pada studi ilmiah tersebut salah satu penyebabnya bisa melalui terdorongnya karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang *engaged* dalam pekerjaannya diharapkan untuk menghasilkan hasil yang lebih baik di tingkat individu, tim, dan organisasi (Bakker & Demerouti, 2017).

Pada dasarnya keterikatan karyawan dipengaruhi banyak hal, dalam hal ini keterikatan karyawan dipengaruhi dua hal yaitu *job resources* dan *personal resources* (Schaufeli & Bakker, 2003). Salah satu yang menjadi hubungan penting dari kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja adalah pada dimensi *job resources*. Hal tersebut menjadi penting karena salah satu strategi perusahaan yang dilakukan pada tempat kerja untuk mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dan juga untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi.

Kualitas kehidupan kerja sesuai apa yang dikemukakan oleh Cole *et al.*, (2005) merupakan metode yang digunakan oleh para pimpinan untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan perusahaan atau organisasi. Beberapa komponen juga terkait dengan variabel kualitas kehidupan kerja dikemukakan oleh Cascio, (2006) yaitu berkaitan dengan keterlibatan karyawan, kompensasi, rasa aman, keselamatan kerja dan juga pengembangan karir serta kesejahteraan. Komponen-

komponen tersebut sangat memengaruhi dalam peningkatan produktifitas kerja. Cascio, (2006) juga menjelaskan tentang kualitas kehidupan kerja berupa kegiatan atau aktifitas dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan pula semangat kerja para karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Pendapat lain tentang kualitas kehidupan kerja dijelaskan oleh Saraji & Dargahi, (2006) bahwasanya salah satu cara untuk mempertahankan karyawan adalah dengan meminimalisir tentang ketidakpuasan karyawan terhadap kondisi kehidupan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja yang baik dalam perusahaan juga bisa meningkatkan etos kerja karyawan sehingga bisa berpengaruh pada produktifitas karyawan ataupun perusahaan.

Selain adanya pengaruh yang diperlihatkan dari kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja karyawan. Etos kerja karyawan bisa dikatakan juga mempunyai pengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan. Schaufeli, *et al.*, (2002) mendefinisikan *work/job engagement* sebagai sebuah kondisi motivasional positif yang terkait dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pada dimensi *vigor* menunjukkan bahwasanya semangat kerja berkaitan langsung dengan etos kerja.

Miller *et al.*, (2002) menjelaskan etos kerja sebagai sikap dan keyakinan dalam perilaku kerja, dan bersifat multidimensi yang tercermin dalam pengambilan keputusan dan berperilaku. Etos kerja menurut Ruebusch, (2003) sangatlah penting untuk organisasi atau perusahaan, karena merupakan faktor utama dalam merekrut atau mempekerjakan karyawan yang mempunyai tujuan untuk memajukan organisasi. Etos kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan tentunya meningkatkan produktifitas dari organisasi. Selain itu etos kerja dapat menjadikan proses seleksi yang lebih baik dan dapat menjadikan kebijakan

perusahaan agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan (Mann, 2010).

Etos kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan dan juga dipengaruhi oleh keterikatan kerja para karyawannya, karena etos kerja sendiri merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dan keberhasilan karyawan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Pendapat yang dikemukakan oleh Fiorito *et al.*, (2007) bahwa peningkatan kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh etos kerja dari diri karyawan tersebut. Hubungan antara kinerja dan etos kerja bisa dilihat ketika tiap karyawan memberikan etos kerja yang tinggi dengan kekuatan untuk menggerakkan kesadaran mereka untuk bekerja lebih maksimal dan lebih efektif supaya memberikan hasil kinerja yang maksimal pula (Salahudina *et al.*, 2016). Etos kerja juga bisa dilihat dari semangat kerja dan disiplin kerja dari individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan positif.

Marri *et al.*, (2012) menyatakan bahwa, etos kerja berhubungan langsung dengan sikap karyawan terhadap kerja keras dan organisasi mereka juga. Kinerja karyawan yang berkaitan Etos kerja karyawan menjadikan keberlangsungan organisasi lebih meningkat, sehingga etos kerja perlu ditunjukkan oleh setiap individu yang ada dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Czerw & Grabowski, (2015) menemukan bahwasanya adanya hubungan yang kuat yang ditunjukkan anatara dimensi etos kerja dan keterikatan kerja karyawan. Hal tersebut sangat menjelsakan bahwasanya memang antara etos ketrja dan keterikatan kerja karyawan mempunyai karakter yang sama dan saling berhubungan. Etos kerja juga dipengaruhi langsung dengan keterikatan kerja para karyawan dalam suatu organisasi.

Dalam dunia kerja sekarang, seperti yang telah diketahui bahwasanya generasi X dan generasi Y merupakan generasi yang paling mendominasi dalam dunia kerja (McCrinkle, 2006). Di era sekarang muncul generasi yang sedang memulai untuk mencari kerja dan bahkan sudah bekerja yaitu generasi Z. Generasi Z, menjadi generasi

baru yang telah menjadi banyak perbincangan terkait dengan perilaku dan kinerjanya dalam dunia kerja. Sehingga banyak organisasi yang masih mencari formula yang pasti dalam mengembangkan generasi ini. Tantangan organisasi atau perusahaan tidak hanya melayani dan memberdayakan generasi X dan Y saja, tetapi juga meramalkan kebutuhan tempat kerja dan kondisi kerja generasi Z, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif (Knoll, 2014). Dolot, A., (2018) menatakan bahwa generasi Z memiliki keinginan untuk diberikan umpan balik dari atasan dan perusahaan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

menginginkan umpan balik (feedback) dari atasannya mengenai hasil pekerjaan mereka.

Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada tahun 1995-2010. 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 (marketeers.com). 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. 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 (Solnet et al., 2016, Deloitte, 2017). Bangkitnya generasi Z menimbulkan tantangan baru bagi praktek manajemen dalam organisasi, khususnya praktik manajemen sumber daya manusia (Bencsik & Machova, 2016).

*Research Gap* dalam penelitian ini terkait dengan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan etos kerja terhadap keterikatan kerja 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 mengedapankan tentang kualitas kehidupan kerja, etos kerja dan keterikatan kerja. Sehingga rumusan masalahnya apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan etos kerja terhadap keterikatan kerja karyawan generasi Z.

## KAJIAN LITERATUR

### **Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Work Life*)**

Kualitas kehidupan kerja pada dasarnya merupakan persepsi yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan kesejahteraan dan fisiknya secara umum (Cascio, 2003). Terdapat dua pandangan tentang kualitas kehidupan kerja menurut Cascio, (2003) yaitu pandangan tentang kegiatan atau aktifitas dalam perusahaan dan persepsi pegawai terkait rasa aman dalam perusahaan. Pandangan pertama terkait dengan aktifitas perusahaan seperti keterlibatan pekerja dalam perusahaan dan kondisi kerja mereka dalam perusahaan, sedangkan pandangan tentang rasa aman seperti kepuasan karyawan, dan kesempatan yang sama dalam perusahaan. Kualitas kehidupan kerja mempunyai peranan penting dalam perubahan iklim organisasi dan budaya organisasi yang lebih baik kondisinya.

Easton & Van Laar, (2018) menjelaskan ada beberapa faktor yang memengaruhi dari Kualitas Kehidupan Kerja. Ada 6 faktor yaitu sebagai berikut ;

1. *General Well Being* adalah beberapa hal yang diterima oleh karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Ketika orang merasa senang, mereka mungkin akan bekerja dengan baik dan lebih menikmati berada di tempat kerja dan juga sebaliknya.
2. *Homework Interface* adalah membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan-kerja dan sejauh mana pemberi kerja dianggap mendukung kehidupan rumah seseorang.
3. *Job and Career Satisfaction* merupakan tingkat di mana tempat kerja menyediakan hal-hal terbaik di tempat

kerja bagi seseorang - hal-hal yang membuat mereka merasa baik, seperti rasa berprestasi, harga diri yang tinggi, dan pemenuhan potensi.

4. *Control at Work* mencerminkan tingkat di mana seorang karyawan merasa mereka dapat melakukan apa yang mereka anggap sebagai tingkat kontrol yang sesuai dalam lingkungan kerja mereka.
5. *Working Conditions* mencerminkan sejauh mana seseorang dapat merasakan bahwa tempat kerja mereka memenuhi persyaratan dasar mereka dan ketidakpuasan mereka dengan lingkungan kerja fisik
6. *Stress at Work* adalah kondisi kerja dimana karyawan merasa beban terlalu berat dan juga harapan berbeda dengan realita.

### **Etos Kerja (*Work Ethics*)**

Etos kerja merupakan salah satu variabel yang dapat menjadikan masalah dalam suatu bisnis atau perusahaan, dan khususnya terkait dengan sumber daya manusianya. Hal tersebut dikarenakan upaya perusahaan untuk meningkatkan etos kerja para karyawannya akan dapat meraih tujuan dalam organisasi. Etos kerja menurut Sinamo, (2013) adalah sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk lebihn memaksimalkan pekerjaan dan kinerja mereka supaya meraih keberhasilan dalam suatu organisasi.. Chester, (2007) menambahkan bahwa etos kerja adalah kesadaran yang dirasakan oleh karyawan dalam hal yang harus dilakukan yang ditunjukkan dengan sikap positif karyawan, profesionalisme, inisiatif, rasa hormat, integritas, dan rasa syukur.

Miller *et al.*, (2002) menjelaskan bahwa desain etos kerja bersifat multidimensi yang berkaitan dengan aktifitas pekerjaan secara menyeluruh, dapat dipelajari, dan mengacu pada sikap, nilai, dan keyakinan, dapat digambarkan dengan tingkah laku. Hal yang sama dijelaskan oleh Gonzalez, (2006) tentang etos kerja, bahwasanya etos kerja sebagai sekumpulan sikap dan keyakinan individu atau karyawan terkait dengan pekerjaan.

Dimensi yang dijelaskan oleh Miller *et al.*, (2002) adalah *hard work, morality, self-reliance, wasted time, centrality of work, and delay of gratification*.

1. *Self reliance/Kepercayaan diri* adalah keyakinan individu yang menyatakan bahwasanya dalam bekerja melakukan secara mandiri adalah lebih baik daripada harus bergantung dengan orang lain.
2. *Morality/ethics/Moralitas* atau etika merupakan keyakinan individu pada keadilan dan kesadaran adanya moral dalam hidup dan dunia kerja.
3. *Leisure/Waktu luang* adalah keyakinan individu tentang pentingnya aktivitas selain bekerja yaitu untuk mengisi waktu luang dengan bersantai atau istirahat.
4. *Hard work/Kerja keras* adalah sebuah keyakinan yang dirasakan oleh individu untuk mengoptimalkan usaha dan kerja keras dengan tujuan untuk terciptanya kesuksesan dalam individu tersebut.
5. *Centrality of Work/Memusatkan Hidup pada Pekerjaan* adalah keyakinan bahwa bekerja merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dalam hidup kita karena memberikan arti dan tujuan pada kehidupan.
6. *Wasted Time/ Menghabiskan Waktu* adalah keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu kerja secara efektif dan produktif.
7. *Delay of Gratification/Penundaan* untuk mendapatkan Kepuasan adalah sikap dan keyakinan yang berorientasi pada masa depan, sebagai penundaan untuk bisa mendapatkan imbalan dan rewards yang lebih besar.

### **Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*)**

Beberapa studi tentang *engagement* para ahli mempunyai pandangan dan pendapat yang berbeda, dari mulai *work engagement, job engagement, dan employee engagement*. Pada dasarnya semua itu saling berkaitan dan masih dalam satu objek yaitu *engagement*. Schaufeli, *et al.*, (2002) mendefinisikan *work/job engagement* sebagai sebuah kondisi motivasional positif yang terkait dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor, dedication, dan absorption*.

Schaufeli *et al.*, (2008) membagi dimensi *employee engagement* menjadi 3 aspek. Aspek pertama adalah aspek *vigor* (semangat), ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan ketahanan mental di tempat kerja, kemauan yang tinggi untuk bekerja, dan kegigihan dalam menghadapi kesulitan. Yang kedua aspeknya adalah *dedication* (dedikasi), ditandai dengan perasaan yang penuh makna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan di tempat kerja. Yang terakhir adalah *absorption* (perhatian penuh), ditandai dengan konsentrasi yang dalam dan minat pada bekerja. Dalam dimensi ini, individu merasa sulit untuk melakukannya membebaskan diri dari pekerjaan mereka.

*Engagement* berbeda dengan komitmen organisasi, yang merujuk pada sikap. *Engagement* bukanlah sikap, tapi merupakan kadar dimana seseorang memberi perhatian dan memiliki keterikatan terhadap kinerja pada peran mereka (Saragih, 2013; dalam Fitria dan Linda, 2020). Kahn, (1990) mendefinisikan *employee engagement* sebagai pemanfaatan anggota organisasi dalam perannya di pekerjaan. Dalam konsep *employee engagement*, seseorang mempekerjakan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional saat menjalankan perannya dalam setiap pekerjaannya. Singkatnya, Kahn menyatakan bahwa *job engagement* merupakan keadaan psikologi saat bekerja (Kahn, 1990: dalam Saks, 2006). *Employee engagement* mendorong tercapainya kualitas pekerjaan dan pengalaman individu dalam pekerjaannya, serta *outcomes* pada level organisasi yaitu pertumbuhan dan produktivitas organisasi (Kahn, 1990).

### Generasi Z

Generasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1995 sampai 2010 (Bencsik, *et al.*, 2016). Pendapat yang paling populer tentang generasi Z adalah mereka percaya bahwa generasi ini sangat paham tentang teknologi bahkan melebihi millennial, karena mereka tidak pernah mengenal dunia tanpa smartphone dan media sosial karena semua telah tersedia dalam kecanggihan

teknologi (Turner, 2015; Zorn, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Putra, (2016) memberikan gambaran tentang generasi Z, yaitu generasi paling muda dalam generasinya yang baru memasuki dunia kerja. Generasi z juga merupakan generasi yang dapat melakukan beberapa pekerjaan secara bersamaan. Berdasarkan studi Bascha (2011) generasi Z lebih suka dengan transparansi, kemandirian, fleksibilitas, dan kebebasan pribadi adalah beberapa aspek yang tidak dapat dinegosiasikan dari etika kerja mereka, serta ketika organisasi mengabaikan mereka akan dapat mengakibatkan frustrasi diantara sesama karyawan, mengurangi produktivitas, moral rendah dan kurangnya *employee engagement*. Kebutuhan akan informasi generasi Z sangat tinggi dan diijinkan untuk berpendapat dan agar jawaban mereka didengar dan diakui. Generasi Z lebih suka bekerja untuk pimpinan yang mempunyai kejujuran dan integritas (Half, 2015). Menurut Singh dan Dangmei, (2016) generasi Z memiliki faktor pendorong yang berbeda dari generasi sebelumnya yaitu generasi Y, dan generasi ini akan menggunakan cara kerja mereka sendiri di tempat kerja serta mencari suatu hal yang penting dalam organisasi.

### Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan melihat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan etos kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi Z, dalam hal ini objek yang diteliti yaitu alumni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Cirebon yang usianya masuk pada kriteria generasi Z yang sudah bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Alaqarni, (2016) menjelaskan dan menarik kesimpulan bahwasanya dimensi kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap keterikatan kerja karyawan, namun masih kurangnya bukti-bukti empiris dan objek penelitiannya berbeda dengan objek penelitian dalam penelitian ini.

Penelitian lain yang menjelaskan hubungan antara etos kerja dengan keterikatan kerja karyawan adalah penelitian

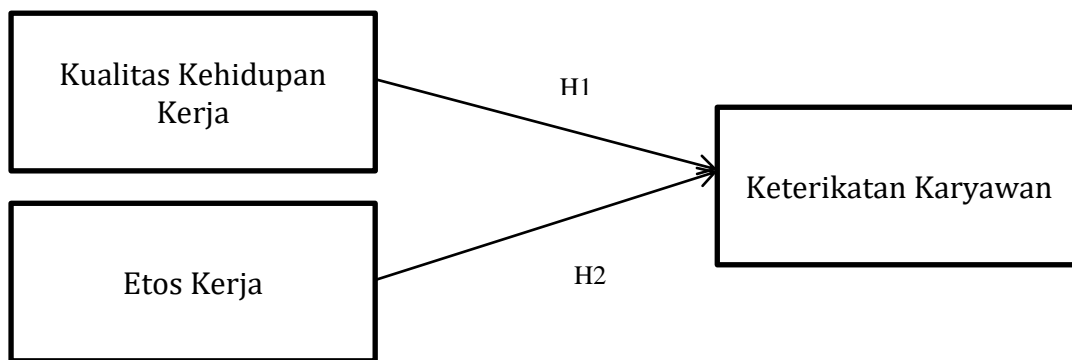
yang dilakukan oleh Winoto & Johanna, (2018) menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja dan keterikatan kerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah terkait pada objek penelitiannya.

Berdasarkan latar belakang dan pengembangan hipotesis sebagaimana telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut ; “Bagaimana hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan

etos kerja terhadap keterikatan kerja karyawan pada karyawan generasi Z”.

H1 : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja karyawan generasi Z.

H2 : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara etos kerja dengan keterikatan kerja karyawan generasi Z.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Berdasarkan penjelasan Cooper & Schindler, (2014) penelitian korelasi adalah mencari hubungan sebuah variabel, dalam penelitian ini variabel yang dicari hubungan kualitas kehidupan kerja dan etos kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. Proses pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner secara online melalui grup

whatsapp pada tanggal 1 Februari 2020 sampai 28 Februari 2020.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Seluruh Alumni Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam yang sudah bekerja. Sampel yang didapatkan selama proses pengambilan data adalah berjumlah 40 responden dengan menggunakan teknik *random sampling* yaitu disebar secara acak dan yang mengisi adalah menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Variabel & Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Kualitas Kehidupan Kerja	1. <i>General Well Being</i> /Kesejahteraan Umum	Easton & Van Laar, (2018)
	2. <i>Homework Interface</i> /Pekerjaan Rumah dan Pekerjaan Utama	
	3. <i>Job and Career Satisfaction</i> /Karir dan Kepuasan Kerja	
	4. <i>Control at Work</i> /Kontrol Tempat Kerja	
	5. <i>Working Conditions</i> /Kondisi Kerja	
	6. <i>Stress at Work</i> /Stress Kerja	
Etos Kerja	1. <i>Self reliance</i> /Kepercayaan diri	Miller <i>et al.</i> , (2002)
	2. <i>Morality/ethics</i> /Moralitas	
	3. <i>Leisure</i> /Waktu luang	

4. *Hard work*/Kerja keras
5. *Centrality of Work*/Memusatkan Hidup pada Pekerjaan
6. *Wasted Time*/ Menghabiskan Waktu
7. *Delay of Gratification*/Penundaan untuk mendapatkan Kepuasan

Keterikatan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Vigor</i>/Semangat</li> <li>2. <i>Dedication</i>/Dedication</li> <li>3. <i>Absorption</i>/Perhatian Penuh</li> </ol>	Schaufeli <i>et al.</i> , (2008)
-------------------	---	----------------------------------

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas (Cooper & Schindler, 2014). Alat pengukuran atau instrumen yang digunakan adalah variabel kualitas kehidupan kerja (Easton & Van Laar, 2018) 24 item pertanyaan, variabel etos kerja (Miller *et al.*, 2002) 28 item pertanyaan, dan variabel keterikatan kerja (Schaufeli *et al.*, 2008) 17 item pertanyaan. Teknik lain yang

digunakan dalam analisis data yaitu dengan menggunakan Analisis Inferensial yaitu Uji Normalitas dan Uji Linearitas. Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 22.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Kategori	Jenis Kelamin	Frekuensi F	Persen (%)
Jenis kelamin	Pria	13	33
	Wanita	27	68
Usia	21 tahun	1	3
	22 tahun	16	40
	23 tahun	18	45
	24 tahun	5	13
	Masa kerja	Kurang dari 6 bulan	17
	Lebih dari 6 bulan	6	15
	1 tahun	10	25
	Lebih dari 1 tahun	7	18

Berdasarkan karakteristik responden tersebut menunjukkan bahwasanya keseluruhan sampel adalah masuk pada generasi Z yang umurnya antara umur 20-25 tahun.

### Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian yaitu kuesioner dalam pengukurannya. (Cooper & Schindler, 2012). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan

perhitungan SPSS 22. Uji validitas tersebut membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel (0.257). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 butir-butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid dan ada beberapa item pertanyaan yang tidak valid.

Sedangkan untuk menguji sebuah konsistensi jawaban atau realibilitasnya dengan cara perhitungan juga melalui SPSS 22. Perhitungan tersebut dengan cara melihat nilai dari *cronbach's alpha*.



Pengambilan keputusan uji realibilitas adalah dengan membandingkan nilai alpha harus lebih besar dari 0,6 atau 0,7. Apabila

nilai alpha lebih besar nilai tersebut dapat dikatakan *reliabel* atau dapat diterima.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	r hitung	Variabel	r hitung	Variabel	r hitung	Variabel	r hitung
X1_1	0.134*	X1_8	0.332	X1_15	0.595	X1_22	0.675
X1_2	0.458	X1_9	0.112*	X1_16	0.405	X1_23	0.124*
X1_3	0.449	X1_10	0.426	X1_17	0.537	X1_24	0.642
X1_4	0.513	X1_11	0.300	X1_18	0.663		
X1_5	0.318	X1_12	0.554	X1_19	0.038*		
X1_6	0.442	X1_13	0.513	X1_20	0.560		
X1_7	0.094*	X1_14	0.538	X1_21	0.640		
Variabel	r hitung	Variabel	r hitung	Variabel	r hitung	Variabel	r hitung
X2_1	0.623	X2_8	0.562	X2_15	0.595	X2_22	0.293
X2_2	0.255*	X2_9	0.397	X2_16	0.387	X2_23	0.397
X2_3	0.358	X2_10	0.360	X2_17	0.533	X2_24	0.533
X2_4	0.070*	X2_11	0.346	X2_18	0.519	X2_25	0.464
X2_5	0.423	X2_12	0.534	X2_19	0.492	X2_26	0.392
X2_6	0.268	X2_13	0.550	X2_20	0.561	X2_27	0.068*
X2_7	0.483	X2_14	0.438	X2_21	0.412	X2_28	0.308
Variabel	r hitung	Variabel	r hitung	Variabel	r hitung	Variabel	r hitung
Y_1	0.477	Y_6	0.472	Y_11	0.609	Y_16	0.584
Y_2	0.718	Y_7	0.722	Y_12	0.495	Y_17	0.628
Y_3	0.476	Y_8	0.689	Y_13	0.267		
Y_4	0.654	Y_9	0.639	Y_14	0.558		
Y_5	0.654	Y_10	0.669	Y_15	0.620		

Ket : \* = tidak valid, Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan data diatas bahwasanya ada beberapa item pertanyaan yang menunjukkan hasil yang tidak valid, yaitu dalam variabel kualitas kehidupan kerja ada 5 item pertanyaan yang menunjukkan hasil tidak valid. Pada variabel etos kerja ada 3

item pertanyaan yang menunjukkan hasil tidak valid, sedangkan variabel keterikatan kerja menunjukkan hasil valid semua item pertanyaannya. Sehingga item pertanyaan yang tidak valid tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.745	Reliabel
Etos Kerja	0.718	Reliabel
Keterikatan Kerja Karyawan	0.749	Reliabel

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa tiap variabel telah memenuhi syarat *Cronbach's alpha* > 0,60-0,70, sehingga dalam penelitian ini seluruh variabel dinyatakan telah lolos uji reliabilitas. Hal

ini dapat dikatakan *reliable* dan dapat menjamin bahwa kuesioner dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang konsisten.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam penelitian ini distribusi jawaban normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* karena jumlah responden dalam penelitian ini lebih dari 30 responden

(Gujarati, 2012). Pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian normalitas adalah dengan cara membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat *alpha* yang digunakan, dimana data tersebut dikatakan normal apabila  $sig > alpha$  (Cooper & Schindler, 2014).

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Tingkat Signifikasi	Jenis Distribusi
Kualitas Kehidupan Kerja	0.200	Normal
Etos Kerja	0.200	Normal
Keterikatan Kerja	0.032	Normal

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas uji normalitas data *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai tingkat signifikansi lebih dari 0.05. dapat dilihat pada kedua variabel mempunyai tingkat signnifikasi sebesar 0,200 yang mana lebih besar dari nilai alpha, sehingga dapat dikatakan keseluruhan data berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Uji Linearitas dalam penelitian ini digunakan untuk melihat apakah hubungan antara kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan

(Gujarati, 2012). Dalam pengujian linearitas ini dengan menggunakan perhitungan SPSS 22, untuk pengambilan keputusannya yaitu apabila nilai  $sig. > 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel tersebut.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwasanya nilai *sig. deviation from linearity* lebih besar dari nilai alpha sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya antara variabel kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja serta etos kerja dan keterikatan kerja mempunyai hubungan Linear.

**Tabel 4. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Nilai <i>Deviation From Linearity</i>	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan	0.157	Hubungan Linear
Etos Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan	0.865	Hubungan Linear

Sumber : Data diolah 2020

### Uji Korelasi *Product Momment*

Untuk menguji Hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel keterikatan kerja dan hubungan etos kerja terhadap keterikatan kerja karyawan dengan menggunakan uji korelasi *Product*

*Moment*. Uji korelasi ini untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi ( $r$ ) (Gujarati, 2012). Pengambilan keputusan yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat hubungan dan sebaliknya.

**Tabel 4. Hasil Uji Korelasi *Product Moment***  
**Correlations**

		Total_X1	Total_X2	Total_Y
Total_X1	Pearson Correlation	1	.394*	<b>.463</b>
	Sig. (2-tailed)		.012	<b>.000</b>
	N	40	40	40
Total_X2	Pearson Correlation	.394*	1	<b>.393</b>
	Sig. (2-tailed)	.012		<b>.000</b>
	N	40	40	40
Total_Y	Pearson Correlation	<b>.463</b>	<b>.393</b>	1
	Sig. (2-tailed)	<b>.000</b>	<b>.000</b>	
	N	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwasanya nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05, sehingga terdapat hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja karyawan serta terdapat hubungan antara variabel etos kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. Dalam tabel tersebut juga menunjukkan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,463 dan 0,393 yang mana lebih besar dari r tabel sebesar 0,312 sehingga juga dapat dikatakan kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif. Sedangkan derajat hubungan antara kedua variabel itu bersifat sedang dilihat dari nilai *Pearson Correlation* nya.

### **Pembahasan**

Hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan dari variabel kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan dan variabel etos kerja terhadap keterikatan kerja karyawan pada objek penelitiannya adalah generasi z.

### **Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan**

Hubungan tersebut menunjukkan bahwasanya ketika kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi z itu baik maka keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan generasi z juga akan naik, sebaliknya apabila kualitas kehidupan kerja

itu tidak sesuai dengan harapan maka keterikatan kerja karyawan tersebut juga akan turun. Hubungan tersebut memang lebih banyak dipengaruhi dari karakter karyawan generasi z yaitu salah satu sifat yang dimiliki oleh generasi z adalah ketika harapan dari kualitas kehidupan kerja itu sesuai, maka mereka akan dengan suka rela memberikan keterikatan kerja mereka dengan baik.

Kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (2006) merupakan sebuah aktifitas-aktifitas yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi, dimana aktifitas tersebut untuk meningkatkan kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Penjelasan tersebut menunjukkan bahwasanya adanya hubungan secara tidak langsung antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Hal tersebut mempunyai pengaruh yang sama antara semangat kerja yang ditimbulkan dari peningkatan kualitas kerja dengan dimensi dari keterikatan kerja karyawan yaitu Vigor (Semangat).

Pandangan dari Easton & Van Laar (2018) yaitu bagian dari kualitas kehidupan kerja yang menjadi persepsi umum adalah faktor kesejahteraan umum yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kesejahteraan umum ini merupakan kebutuhan awal yang harus dirasakan oleh karyawan. Hubungan antara persepsi kesejahteraan umum dari karyawan secara

langsung akan meningkatkan keterikatan kerja mereka. Ketika karyawan diberikan gaji yang sesuai, tunjangan, fasilitas, asuransi, maka secara langsung karyawan pasti akan tinggi keterikatan kerjanya yang ditunjukkan dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh.

Apabila melihat karakter generasi Z yang lebih banyak mempersepsikan bahwasanya kualitas kehidupan kerja harus sesuai dengan harapannya. Kualitas kehidupan kerja yang diharapkan oleh generasi Z seperti pekerjaan yang fleksibel, fasilitas yang baik, pimpinan yang mengayomi, dan lain-lain. Ketika yang mereka harapkan tidak di rasakan oleh mereka, maka keterikatan mereka juga tidak akan tinggi. Karakter lain yaitu apabila dilihat dari semangat kerja generasi Z, karena mereka baru di dunia kerja sehingga masih punya semangat kerja yang tinggi (Robert Half, 2015). Semangat kerja tinggi adalah salah satu indikator dari keterikatan kerja karyawan.

Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja juga ditunjukkan dengan adanya emosi yang positif dari kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan atau organisasi merupakan kunci suksesnya prestasi kerja karyawannya, serta memahami perasaan karyawan itu penting dicermati oleh perusahaan, karena faktor yang memengaruhi adalah iklim organisasi dan manajerial (Kanten & Sadullah, 2012). Penjelasan tersebut menyimpulkan bahwasanya menciptakan hubungan yang baik dan efektif dengan karyawan akan menciptakan keterikatan kerja. Melihat generasi Z dengan karakter yang susah untu ditebak, menghancurkan 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 keterikatan kerja karyawan.

Ketika persepsi karyawan tentang kondisi kualitas kehidupan kerja itu baik, maka akan berpengaruh juga pada loyalitas

karyawan. Salah satu yang dapat membuat loyalitas karyawan itu baik adalah keterikatan kerja karyawan tersebut. Kondisi kualitas kehidupan kerja sangat berhubungan positif dengan keterikatan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ross, *et al.*, (2006) menunjukkan bahwasanya karakteristik yang terdapat pada keterikatan kerja karyawan mempunyai karakter yang sama dengan kualitas kehidupan kerja, sehingga sangat jelas menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut yaitu kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja.

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 (Yadav & Khanna, 2014). Hal tersebut juga berhubungan dengan keterikatan kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan kinerja yang kualitas dan produktif. Kedua variabel tersebut memberikan dampak yang sama terkait dengan produktifitas dan kinerja yang berkualitas dari para karyawan. Hal tersebut juga merupakan salah satu karakter dari generasi Z, yaitu ketika karyawan generasi Z diberikan apa yang dibutuhkan, mereka akan dengan suka rela memberikan kinerja yang berkualitas.

Faktor lain yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut Easton & Van Laar (2018) yaitu kondisi kerja. Kondisi kerja disini memuat lingkungan kerja, kondisi perusahaan, teman kerja, fasilitas kerja, dll. Ketika kondisi kerja suatu perusahaan itu baik tentunya kualitas kehidupan kerjanya juga baik. Walaupun pasti akan berbeda kondisi kerja dari masing responden, tapi persepsi yang dirasakan oleh karyawan generasi Z bahwa kondisi kerja harus baik dan sesuai harapan. Menurut Sahni (2019) juga menjelaskan bahwasanya faktor kondisi kerja juga memengaruhi kualitas kehidupan kerja yang arahnya tentunya meningkatkan keberhasilan dan

produktifitas organisasi atau perusahaan. Kondisi kerja bagi generasi Z sebagai bagian yang penting dalam perusahaan, generasi z mempunyai tingkat loyalitas yang rendah. Ketika kondisi kerja tidak baik maka generasi z akan bereaksi bahwasanya semangat kerja mereka, keterikatan kerja mereka akan turun.

### **Hubungan Etos Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan**

Berdasarkan analisis sebelumnya yaitu adanya hubungan yang positif antara etos kerja dengan keterikatan kerja karyawan. Istijanto, (2006) menjelaskan bahwasanya karyawan yang memiliki etos kerja tercermin dalam setiap perilakunya seperti pekerja keras, mempunyai semangat kerja, tidak membuang-buang waktu, bersikap adil, dan sebagainya. Sehingga kita karyawan yang mempunyai etos kerja tercermin dari semangat kerja dan perusahaan yang mempunyai keterikatan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, maka ada hubungan antara kedua variabel tersebut. Semangat kerja karyawan memang harus selalu ada dalam setiap diri karyawan yang bekerja dan mempunyai tanggungjawab sebagai karyawan.

Tasmara (2002) menyatakan ada lima indikator Etos Kerja diantaranya; tanggung jawab, disiplin dalam melaksanakan tugas, semangat dalam melakukan pekerjaan, kesetiaan terhadap pekerjaan dan kejujuran dalam bekerja. Penjelasan tersebut menunjukkan hal yang sama dari keterikatan kerja yaitu semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. Etos kerja dan keterikatan kerja menunjukkan karakter yang sama, sehingga ketika karyawan generasi z mempunyai etos kerja yang tinggi, pasti keterikatan kerja mereka juga akan semakin tinggi. Apabila melihat dari karakternya maka ketika karyawan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja, secara langsung akan memberikan dampak pada performa dari perusahaan atau organisasi.

Hal lain yang menunjukkan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah, bahwasanya etos kerja merupakan salah satu faktor dari tingkat pekerjaan (*job level features*) yang digunakan untuk memprediksi keterikatan ditempat kerja (Albrecht, 2010). Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwasanya cara untuk memprediksi keterikatan kerja karyawan ditempat kerja adalah dengan menggunakan etos kerja karyawannya. Ketika etos kerja yang ditunjukkan karyawan itu naik maka keterikatan kerja karyawan juga akan naik, karena kedua variabel tersebut saling berhubungan.

Etos kerja menurut Ismaniar, (2015) adalah merupakan suatu kebiasaan karyawan positif yang dapat memberikan keuntungan dalam tempat kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya apabila kebiasaan itu sudah menjadi budaya maka secara langsung akan memberika tingkat keterikatan kerja semakin tinggi oleh karyawan kepada perusahaan atau organisasi. Penelitian dari Sofyanty, (2016) menyatakan bahwasanya karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, maka keterikatan kerja karyawan juga akan tinggi. Hal tersebut sangat menunjukkan bahwasanya ada hubungan yang positif antara kedua variabel. Penelitian lain dari Czerw & Grabowski, (2015) menemukannya adanya hubungan yang kuat yang ditunjukkan anatara dimensi etos kerja dan keterikatan kerja karyawan.

Apabila dilihat dari karakter generasi Z berdasarkan variabel etos kerja, menunjukkan bahwasanya karyawan generasi Z mempunyai etos kerja yang tinggi apabila lingkungan perusahaannya baik, fasilitasnya memadai, budaya organisasinya baik, sehingga ketika beberapa faktor tersebut diterima oleh karyawan generasi Z, maka etos kerja mereka akan baik dan secara langsung berhubungan dengan keterikatan kerja mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwasannya keterikatan kerja generasi Z juga dipengaruhi beberapa faktor tersebut, sehingga antara etos kerja dan keterikatan kerja mempunyai hubungan yang positif.

Hubungan etos kerja dan keterikatan kerja karyawan sudah jelas mempunyai hubungan positif dan signifikan. Selain kedua variabel tersebut mengarah pada keberhasilan organisasi, arah hubungan tersebut juga menitikberatkan pada kinerja. Karena banyak penelitian yang membahas tentang etos kerja dan keterikatan kerja karyawan terhadap kinerja. Sehingga hubungan positif tersebut bisa digunakan sebagai rekomendasi perusahaan atau organisasi untuk lebih memperhatikan etos kerja dan keterikatan kerja dari karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja karyawan generasi Z, ditunjukkan dengan nilai sig. sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya ketika kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan baik maka keterikatan kerja karyawan juga akan tinggi.
2. Adanya hubungan positif dan signifikan antara etos kerja dengan keterikatan kerja karyawan generasi Z, ditunjukkan dengan nilai sig. sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya ketika etos kerja dalam perusahaan baik maka keterikatan kerja karyawan juga akan tinggi.
3. Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja karyawan dengan nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,463 menunjukkan tingkat hubungan kedua variabel tersebut bersifat sedang. Sedangkan hubungan antara etos kerja dan keterikatan kerja juga menunjukkan nilai hubungan yang sedang, dengan nilai 0,393.

### Saran

Penelitian ini hanya menitikberatkan pada hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja dan etos kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. Untuk

penelitian yang sejenis bisa menambahkan bagaimana pengaruhnya atau menambahkan variabel satu lagi untuk lebih memperkuat penjelasannya. Pada objek penelitiannya bisa lebih fokus pada satu kondisi kerja atau perusahaan sehingga bisa lebih spesifik untuk memperkuat hipotesisnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, P. R. P., & Indrawati, K. R. (2019). Perbedaan Keterikatan Kerja berdasarkan Generasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Berkonsep THK ditinjau dari Etos Kerja. *Jurnal Psikologi Udayana*, 46-57.
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Alqarni, S. A. Y. (2016). Quality of work life as a predictor of work engagement among the teaching faculty at king abdulaziz university. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(8), 118-135.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Occupational Health Psychology*, 22, 273-285.
- Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Journal of Managerial Psychology*.
- Bascha. (2011). Z: *The open source generation*. Diakses 20 Agustus 2019 dari <http://opensource.com/business/11/9/z-open-source-generation>.
- Bencsik, A., & Machova, R. (2016). Knowledge Sharing Problems from the Viewpoint of Intergeneration Management. In *ICMLG2016 - 4th International Conference on Management, Leadership and*

- Governance: ICMLG2016* (p.42). Academic Conferences and publishing limited.
- Bencsik, A., Csikos, G., & Juhaz, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106.
- Cascio, W.F. (2006). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Life, Profits*. McGraw-Hill Irwin.
- Cascio, Wayne F. (2003). *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Chester, E. (2007). *Reviving work ethic*. Austin: Greenleaf Book Group Press.
- Cooper, D.R. dan Schindler, P.S. (2014). *Business Research Methods*, 12th ed., New York: Irwin/McGraw-Hill.
- Czerw, A., & Grabowski, D. (2015). *Work attitudes and work ethic as predictors*. Polish
- Deloitte.(2017). *The 2017 Deloitte Millennial Survey: Apprehensive Stability and Opportunities in an Uncertain World*. Deloitte Touche Tohmatsu Limited.
- Dolot, A. (2018). The characteristic of Generation Z, “e-mentor”, s. 44–50,
- Easton, S. & Van Laar, D. (2018). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life*. University of Portsmouth : British Library Cataloguing-in-Publication Data
- Fiorito, J., Bozeman, D., Young, A., & Meurs, J. (2007). Organizational Commitment, Human Resource Practices, and Organizational Characteristics. *Journal of Managerial Issues*, 19 (2): 186-207.
- Fitria, Y., & Linda, MR., (2020). Kepuasan Kerja: Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara *Employee Engagement* dan *Organizational Commitment*. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 4, (1)*
- Gujarati, D. N. (2013). *Dasar-dasar Ekonometrika*, Edisi Kelima. Mangunsong, R. C. penerjemah. Jakarta: Salemba Empat
- Half, R. (2015). Get ready for generation. Diakses 20 Agustus 2019 dari <http://www.roberthalf.com/workplace-research/get-ready-for-generation-z>.
- Ismainar, H. (2015). *Manajemen unit kerja*. Sleman: Deeppublish.
- Istijanto, (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Kanten, S. & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship kualitas kehidupan kerja and keterikatan kerja. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360-366.
- Knoll. (2014). *What comes after Y? Generation Z: Arriving to the office soon*. Diakses 20 Agustus 2019 dari [https://www.knoll.com/media/340/742/Infographic\\_Generation\\_Z\\_3pgs.pdf](https://www.knoll.com/media/340/742/Infographic_Generation_Z_3pgs.pdf)
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Penebit Andi.
- Macey, W., H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement, *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, No. 1, Hal. 3-30.
- Mann, MJ. (2010). *A quantitative and qualitative analysis identifying antecedents of work ethic beliefs and the relationship between work ethic beliefs and in-role and extra-role work behavior: New work ethic dimensions and scale introduced*. Diunduh pada 8 Mei 2020 , dari ProQuest Dissertation and Theses Database.
- Marciano, Paul L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT*. Mexico : McGraw Hill.
- Marri, M. Y. K., Sadozai, A. M., Zaman, H. M. F., & Ramay, M. I. (2012). The impact of Islamic work ethic on job satisfaction and organizational commitment: A study of Agricultural Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Behavioural Sciences*, 2(12), 32- 45
- McCrindle, M. (2006). *New generations at work: attracting, recruiting, retaining, and training*

- generation y. Australia: McCrindle Research Online.
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., & Thomas, A. L. E. (2013). Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 155–164
- Miller, M.J., Woehr, D.J., & Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 451-489.
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review: Teori Perbandingan Generasi. *Among Makarti*, 9/No. 18, 123–134.
- Rose, Raduan Che, LooSee Beh, Jegak Uli and Khairuddin Idris. (2006). An Analysis of Quality Work of Life and Caree-Related Variables. *American Journal of Applied Science*. Vol.3., No.12, pp.2151-2159.
- Ruebusch, P. (2003). Going from “good to great”. *Canadian Transportation & Logistics*, 106, 14.
- Sahni, J. (2019). Role of Quality of Work Life in Determining Employee Engagement and Organizational Commitment in Telecom industry. *International Journal for Quality Research*. 13(2) 284-300.
- Saks, A.M. (2006). Antecedent and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21. No.7, hal 600-619.
- Salahudina, Shahrul Nizam bin., Mohd Nur Ruzainy bin Alwia, Siti Sarah binti Baharuddina, Siti Syafina binti Halimat. (2016). The Relationship between Work Ethics and Job Performance, Proceedings, 3<sup>rd</sup> *International Conference on Business and Economics*, 21 - 23 September, 465-471
- Saraji,. G. Nasl & Dargahi, H. (2006). Study of Quality of Work Life (QWL). *Irian Journal Public Health*, 35, 8–14
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). UWES–Utrecht Work Engagement Scale: Test manual. Unpublished manuscript. Department of Psychology, Utrecht University, Utrecht, The Netherlands.
- Sinamo, J. (2013). *8 Etos kerja profesional 11 ed*. Jakarta: Insitut Darma Mahardik.
- Singh, AP. & Dangmei, J. (2016). Understanding The Generation Z : The Future Workforce. *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies (SAJMS)*, Volume 3 No 3.
- Sofyanty, D. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap keterikatan kerja broker PT Monex Investindo Future. *KNIT-2 Nusa Mandiri*, 363-370.
- Solnet, D., Baum, T., Robinson, R., Lockstone-Binney, L. (2016). What about the workers? Roles and skills for employees in hotels of the future. *J. Vacation Mark*. 22 (3), 212–226.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja*. Yogyakarta: Gema Insani.
- Tulgan, B. (2013). How to bring out the best in today's talent. *Professional Safety*, 58(10), 38-40.
- Turner, A. (2015). Generation Z: Technology and social interest. *Journal of Individual Psychology*, 71(2), 103-113.
- Zorn, R. (2017). Coming in 2017: A new generation of graduate students – The generation Z. *College & University*, 92(1), 61-63.