

**PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* DITINJAU DARI
KEBERAGAMAN GENERASI PADA KARYAWAN
PT. PERTAMINA EP ASSET 1
RANTAU FIELD**

SKRIPSI

**OLEH :
MAWADDAH AJWA
218600312**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 30/7/26

Access From (repository.uma.ac.id)30/7/26

**PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* DITINJAU DARI
KEBERAGAMAN GENERASI PADA KARYAWAN
PT. PERTAMINA EP ASSET 1
RANTAU FIELD**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana di fakultas psikologi
Universitas Medan Area

**OLEH :
MAWADDAH AJWA
218600312**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2026**

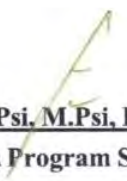
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Perbedaan *Work engagement* Ditinjau Dari
Keberagaman Generasi Pada Karyawan PT Pertamina
EP Asset 1 Rantau Field
Nama : Mawaddah Ajwa
NPM : 218600312
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing


Findy Sury, S.Psi., M.Si
Pembimbing


Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dekan


Faadhil S.Psi., M.Psi., Psikolog
Kepala Program Studi

Tanggal Lulus: 10 Februari 2026

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya ilmiah saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Februari 2026



Mawaddah Ajwa

NPM. 218600312

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mawaddah Ajwa

NPM : 218600312

Program studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: *Perbedaan Work engagement Ditinjau Dari Keberagaman Generasi Pada Karyawan PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field*. Dengan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 10 Februari 2026



Mawaddah Ajwa

218600312

ABSTRAK

PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* DITINJAU DARI KEBERAGAMAN GENERASI PADA KARYAWAN PT PERTAMINA EP ASSET 1 RANTAU FIELD

OLEH:
MAWADDAH AJWA
NPM: 218600312

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan *Work engagement* ditinjau dari keberagaman generasi pada karyawan PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field. Metode Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pendekatan komparatif. Populasi pada penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field sebanyak 99 orang dengan seluruh populasi menjadi sampel. Alat ukur yang digunakan adalah skala psikologi yang disusun berdasarkan dimensi *Work engagement* (Schaufeli & Bakker, 2010). Metode analisis data menggunakan uji hipotesis *One Way Analysis of Variance (One Way ANOVA)* untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara keberagaman generasi. Hasil analisis menunjukkan nilai $F = 64,652$ dengan nilai signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut maka, dapat disimpulkan bahwa tingkat *work engagement* pada generasi X, Y, dan Z tidak sama, melainkan memiliki perbedaan. Dengan nilai rata-rata empirik Gen X sebesar 101.11 lebih besar dibanding nilai hipotetik nya (87,5) maka dapat disimpulkan nilai *Work engagement* dalam kategori sedang, sedangkan nilai data-rata empirik Gen Y sebesar 110,50 lebih besar dibanding nilai hipotetik nya (87,5) maka dapat disimpulkan nilai *Work engagement* dalam kategori tinggi, dan nilai rata-rata empirik Gen Z sebesar 139.61, lebih besar dibanding nilai hipotetik nya (87,5) maka dapat disimpulkan nilai *Work engagement* dalam kategori tinggi.

Kata Kunci: *Work engagement*; Gen x; Gen Y; Gen

ABSTRACT
**THE DIFFERENCES IN WORK ENGAGEMENT ACROSS
GENERATIONAL DIVERSITY AMONG EMPLOYEES OF PT PERTAMINA
EP ASSET 1 RANTAU FIELD**

BY:
MAWADDAH AJWA
NPM: 218600312

This research aims to examine the differences in Work engagement across generational diversity among employees of PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field. The research method employed is a quantitative approach with a comparative design. The population in this study consists of all 99 employees of PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field, with the entire population taken as the sample. The measurement instrument used was a psychological scale developed based on the aspects of Work engagement proposed by (Schaufeli & Bakker, 2010). Data analysis was conducted using the One Way Analysis of Variance (One Way ANOVA) to determine whether there were significant differences among the generations. The results of the analysis showed an F value of 64.652 with a significance level of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Based on these results, it can be concluded that the level of Work engagement among Generations X, Y, and Z is not the same, but instead shows significant differences. The empirical mean score for Generation X was 101,11, which is higher than the hypothetical mean score (87.5), indicating that the Work engagement of Generation X falls into the medium category. Meanwhile, the empirical mean score for Generation Y was 110,50, also higher than the hypothetical mean score (87.5), placing their Work engagement in the high category. Furthermore, the empirical mean score for Generation Z was 139,61, which is higher than the hypothetical mean score (87.5), indicating that the Work engagement of Generation Z also falls into the high category.

Keywords: *Work engagement; Generation X; Generation Y; Generation Z*

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Pangkalan Susu, Sumatera Utara, pada tanggal 31 Maret 2003. Peneliti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, anak dari pasangan Bapak Abdul Jabbar dan Ibu Juwarni. Pendidikan dasar hingga menengah diselesaikan di Aceh Tamiang, dan penulis menamatkan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Kejuruan Muda pada tahun 2021.

Setelah menempuh berbagai pengalaman dan pertimbangan, pada tahun 2021 penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan tinggi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Selama menjalani masa studi, penulis selalu didampingi oleh doa serta dukungan dari berbagai pihak terutama keluarga dalam memberikan dukungan selama menjalankan aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul *—Perbedaan Work engagement Ditinjau Dari Keberagaman Generasi Pada Karyawan PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field.*” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Dalam proses penyusunannya, penulis menghadapi berbagai tantangan dan menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap masukan dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ini ke depannya.

Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Findy Sury, S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi, atas segala bimbingan, arahan, perhatian, serta dukungan yang telah diberikan dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih pula atas semangat dan motivasi yang senantiasa diberikan kepada peneliti hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi., M.Psi., Psikolog, Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi., dan Bapak Walyono, S.Psi., M.Psi., atas bantuan, dukungan, serta saran-saran berharga yang telah diberikan dan sangat berarti dalam proses penyusunan skripsi ini.

Dengan penuh rasa hormat dan cinta, peneliti mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Abdul Jabbar dan Mama

Juwarni. Terima kasih atas cinta yang tidak pernah berkurang, kasih sayang yang tiada henti, serta doa-doa tulus yang senantiasa mengiringi setiap langkah peneliti.

Segala pengorbanan, kesabaran, dan keikhlasan yang telah diberikan menjadi kekuatan terbesar bagi peneliti dalam menempuh pendidikan hingga tahap ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, serta membalas setiap pengorbanan dan doa beliau dengan balasan yang terbaik.

Peneliti juga menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bunda Hana Azzahro yang senantiasa hadir, membantu, dan setia menemani peneliti dalam setiap proses penyusunan skripsi. Di tengah berbagai kesulitan, kelelahan, dan perjuangan yang dilalui, beliau tidak pernah lelah memberikan dukungan, semangat, serta perhatian dengan penuh kesabaran dan ketulusan. Kehadiran beliau menjadi sumber kekuatan, tempat berbagi, dan tempat berlindung bagi peneliti untuk beristirahat serta menguatkan diri hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga segala kebaikan, doa, dan dukungan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada adik-adik kandung tercinta, Isna Firdasari Ajwa dan Muhammad Faiz Ajwa, serta teman-teman peneliti, Madinah Asri Putri Andarin, M. Maryan Fitra, Septia Nanda, Difa Ramadhani, Ade Pratama, Theresia Nainggolan, dan teman-teman lainnya yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu. Terima kasih atas dukungan, semangat, kebersamaan, serta doa yang diberikan, yang menjadi penguat langkah sekaligus penghilang rasa takut dan lelah peneliti dalam menghadapi setiap tahapan

penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi yang berguna bagi semua pihak yang membacanya.

Penulis



Mawaddah Ajwa
218600312



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Hipotesis Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.5.2 Manfaat Praktis.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 <i>Work engagement</i>	12
2.1.1 Pengertian <i>Work engagement</i>	12
2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi <i>Work engagement</i>	14
2.1.3 Dimensi <i>Work engagement</i>	19
2.2 Keberagaman Generasi	20
2.2.1 Pengertian Keberagaman Generasi.....	20
2.2.2 Karakteristik Setiap Generasi di Tempat Kerja.....	21
2.3 Perbedaan <i>Work engagement</i> Berdasarkan Keberagaman Generasi	22
2.4 Kerangka Konseptual.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	26

3.2 Bahan dan Alat Penelitian	26
3.3 Metodologi Penelitian	26
3.4 Definisi Operasional	27
3.4.1 <i>Work engagement</i>	27
3.4.2 Keberagaman generasi.....	27
3.5 Subjek Penelitian	28
3.5.1 Populasi	28
3.5.2 Sampel.....	28
3.6 Prosedur Kerja	28
3.7 Teknik Pengambilan Data.....	30
3.8 Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	30
3.8.1 Uji Validitas.....	30
3.8.2 Uji Reliabilitas	31
3.9 Teknik Analisis Data.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Hasil Analisis Data	33
4.2 Hasil Uji Validitas	33
4.2.1 Skala <i>Work engagement</i>	33
4.3 Reliabilitas Alat Ukur	34
4.3.1 Skala <i>Work engagement</i>	34
4.4 Uji Asumsi.....	34
4.4.1 Uji Normalitas	34
4.4.2 Uji Homogenitas	35
4.5 Hasil Uji Perhitungan Beda <i>ANOVA</i>	36
4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	37
4.7 Pembahasan	41
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	46
5.1 Kesimpulan	46
5.2 Saran	47
DAFTAR PUSTAKA.....	50
LAMPIRAN.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Kurva Normal Variabel Gen X	40
Gambar 4.2 Kurva Normal Variabel Gen Y	40
Gambar 4.3 Kurva Normal Variabel Gen Z.....	40



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint work-engagement.....	29
Tabel 4.1 Reliabilitas Work engagement.....	34
Tabel 4.2 Hasil Perhitungan Uji Normalitas	35
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Uji Homogenitas.....	36
Tabel 4.4 Rangkuman Perhitungan Uji Beda ANOVA.....	37
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	54
Alat Ukur Skala Psikologi	54
Skala Work engagement	54
Lampiran 2	58
Distribusi Data Penelitian	58
Hasil Distribusi Data Generasi X	59
Hasil Distribusi Data Generasi Y	60
Hasil Distribusi Data Generasi Z	61
Lampiran 3	62
Validitas dan Reliabilitas	62
Lampiran 4	65
Uji Asumsi	65
Lampiran 5	67
Uji Hipotesis	67
Lampiran 6	69
Surat Penelitian	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terbentuknya sebuah perusahaan tidak dapat dilepaskan dari peran penting sumber daya manusia sebagai inti dari setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset yang memiliki nilai strategis karena berfungsi sebagai penentu arah, keberlangsungan, serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Walaupun perkembangan teknologi terus mengalami kemajuan pesat dan berbagai sistem otomatis serta kecerdasan buatan mulai diterapkan di berbagai bidang pekerjaan, namun peranan manusia tetap tidak dapat sepenuhnya tergantikan. Hal ini disebabkan karena manusia memiliki kemampuan berpikir logis, menyesuaikan diri terhadap perubahan, serta menciptakan inovasi dalam menghadapi tantangan lingkungan kerja yang terus berkembang (Sartika, 2024).

Selain itu, sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama yang menjadikan seluruh fungsi manajemen dapat berjalan, mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan hingga pengawasan. Kualitas dan kompetensi SDM menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan operasional, karena secara langsung berpengaruh terhadap tingkat produktivitas dan daya saing perusahaan. Oleh sebab itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusianya melalui berbagai strategi, seperti peningkatan kemampuan kerja, pemberian kesejahteraan yang layak, serta penciptaan suasana kerja yang kondusif agar

karyawan merasa terlibat dan berkomitmen terhadap perusahaan (Ardiyansyah, 2023).

PT Pertamina EP merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Pertamina (Persero) yang berfokus pada kegiatan eksplorasi dan produksi minyak serta gas bumi di Indonesia. Sebagai bagian dari sektor hulu industri energi nasional, Pertamina EP memiliki tanggung jawab besar dalam mendukung ketahanan energi nasional melalui optimalisasi pengelolaan sumber daya alam secara berkelanjutan. Perusahaan ini beroperasi di berbagai wilayah kerja yang tersebar di seluruh Indonesia dan memiliki beberapa unit operasi yang disebut Asset, salah satunya adalah PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field.

Rantau Field merupakan salah satu unit operasi strategis yang memiliki sejarah panjang dalam industri migas Indonesia. Lapangan ini telah beroperasi sejak tahun 1928 dan terletak di Kabupaten Aceh Tamiang, dengan cakupan wilayah kerja yang meliputi sebagian Provinsi Aceh dan Sumatera Utara. Sebagai salah satu aset tertua, Rantau Field berperan penting dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan produksi minyak nasional. Berdasarkan data perusahaan, lapangan ini pernah mencapai tingkat produksi lebih dari 3.200 BOPD (*barrels of oil per day*), yang menunjukkan kontribusi signifikan terhadap pencapaian target produksi nasional.

Selain berfokus pada kegiatan eksplorasi dan produksi, Rantau Field juga dikenal memiliki komitmen tinggi terhadap tanggung jawab sosial dan pelestarian lingkungan. Hal ini tercermin dari keberhasilannya memperoleh penghargaan PROPER Emas dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik

Indonesia secara berturut-turut. Penghargaan tersebut menjadi bukti nyata bahwa Rantau Field tidak hanya menitikberatkan pada kinerja produksi, tetapi juga menjalankan prinsip keberlanjutan (*sustainability*) melalui program-program pengembangan masyarakat, pengelolaan limbah, konservasi lingkungan, serta peningkatan kesejahteraan sosial di wilayah sekitar operasi.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah keterikatan kerja atau *work engagement*, yaitu kondisi psikologis positif ketika karyawan merasa bersemangat, berdedikasi, dan terlibat penuh dalam pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi biasanya menunjukkan rasa antusias, tanggung jawab, serta komitmen kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga memiliki dorongan internal untuk memberikan hasil terbaik. Dalam konteks organisasi, *work engagement* berperan penting karena berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas, efisiensi, dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan menjadi hal yang krusial bagi keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang (Madyaratri & Izzati, 2021).

Work engagement atau keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang menggambarkan sejauh mana karyawan memiliki energi, komitmen, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan maupun organisasi tempat mereka bekerja. Kondisi ini ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu semangat (*vigor*), komitmen (*dedication*), dan keterlibatan mendalam (*absorption*) yang menunjukkan bahwa individu bekerja dengan penuh gairah, tekun, dan menikmati setiap proses

pekerjaannya (Pri, 2017).

Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan motivasi intrinsik yang kuat, mampu bertahan menghadapi tekanan, serta berinisiatif untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Mereka tidak hanya bekerja demi memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi juga karena adanya rasa makna dan kebanggaan terhadap apa yang dilakukan. Selain itu, *work engagement* juga mencerminkan bagaimana individu mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional dalam aktivitas kerja, sehingga menciptakan hubungan emosional yang kuat antara karyawan dengan pekerjaannya. Hal ini menjadikan *work engagement* sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Sukoco & Fu'adah, 2020).

Karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung lebih produktif dan menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mereka memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan serta berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diawasi secara ketat oleh atasan. Selain itu, karyawan yang terlibat secara penuh biasanya menunjukkan loyalitas tinggi terhadap organisasi, memiliki rasa tanggung jawab yang besar, dan mampu menjadi teladan bagi rekan kerja lainnya. Kondisi ini tidak hanya berdampak positif pada pencapaian individu, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan daya saing perusahaan secara keseluruhan (Bakker, 2008). Namun demikian, tingkat keterikatan yang terlalu tinggi tanpa adanya manajemen keseimbangan yang baik dapat menimbulkan risiko kelelahan

kerja atau burnout. Hal ini terjadi ketika karyawan merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan kurang memiliki waktu untuk pemulihan diri, baik secara fisik maupun emosional. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan agar keterikatan yang tinggi tidak berubah menjadi tekanan yang merugikan (Schaufeli, 2012).

Tingkat *work engagement* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan membentuk pengalaman kerja setiap individu. Menurut Duagantara, A. D. (2022), terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi keterikatan kerja, yaitu *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*. *Job demands* mencakup berbagai tuntutan pekerjaan, baik fisik, psikologis, sosial, maupun organisasional, yang membutuhkan upaya berkelanjutan dari karyawan untuk dapat diselesaikan dengan baik. Apabila tuntutan ini terlalu tinggi dan tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai, karyawan berisiko mengalami kelelahan. Sebaliknya, *job resources* berperan sebagai sumber daya yang dapat membantu karyawan mengatasi beban kerja, mencapai tujuan, serta mengembangkan kemampuan diri. Sumber daya ini dapat berupa dukungan rekan kerja dan atasan, otonomi dalam bekerja, peluang karier, maupun umpan balik yang konstruktif. Adapun *personal resources* berkaitan dengan karakteristik individu seperti rasa percaya diri, optimisme, dan kemampuan mengendalikan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Selain ketiga faktor tersebut, keberagaman generasi di lingkungan kerja juga menjadi aspek penting yang dapat memengaruhi tingkat *work engagement*. Perbedaan nilai, cara pandang, serta preferensi kerja antar generasi dapat

memunculkan dinamika tersendiri dalam organisasi, yang apabila dikelola dengan baik justru dapat memperkuat kolaborasi dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya.

Perbedaan generasi merupakan isu penting dalam dinamika organisasi modern karena setiap generasi membawa nilai, pandangan, dan perilaku kerja yang berbeda, yang pada akhirnya memengaruhi pola interaksi dan kinerja dalam lingkungan kerja. Setiap generasi memiliki karakteristik unik dalam hal cara berkomunikasi, beradaptasi terhadap perubahan, serta memandang makna pekerjaan (Twenge, 2023).

Saat ini, dunia kerja didominasi oleh tiga kelompok generasi utama, yaitu Generasi X (lahir 1961–1980), Generasi Y atau Milenial (lahir 1981–1996), dan Generasi Z (lahir 1997–2012). Generasi X dikenal sebagai individu yang mandiri, disiplin, dan memiliki etos kerja tinggi, dengan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan organisasi karena pengalaman panjang mereka di dunia kerja. Sementara itu, Generasi Y cenderung lebih terbuka terhadap teknologi, menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta memiliki semangat tinggi untuk berprestasi dan memperoleh pengakuan atas kinerjanya (Mulyanti, 2021). Adapun Generasi Z yang tumbuh di era digital yang serba cepat dan dinamis, sehingga memiliki kemampuan tinggi dalam menggunakan teknologi serta beradaptasi dengan perubahan. Mereka dikenal kreatif, inovatif, dan cenderung menyukai lingkungan kerja yang fleksibel serta berbasis teknologi. Karakter ini menjadikan Generasi Z mampu bekerja secara efisien, namun juga menuntut organisasi untuk menciptakan sistem kerja yang modern dan adaptif agar tetap sesuai

dengan ekspektasi mereka (Amrullah & Edward, 2023).

Perbedaan nilai, preferensi kerja, serta ekspektasi antar generasi ini dapat memengaruhi tingkat *work engagement* masing-masing, karena cara mereka memaknai pekerjaan, mencari kepuasan, dan menjalin hubungan dengan organisasi juga berbeda. Oleh sebab itu, organisasi perlu memahami karakteristik unik dari tiap generasi agar dapat mengelola potensi mereka secara optimal serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keterikatan kerja lintas generasi. Keberagaman generasi juga terjadi di PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field. Saat ini, komposisi karyawan mencakup Generasi X, Generasi Y, dan Generasi Z, yang masing-masing membawa nilai, ekspektasi, dan gaya kerja berbeda. Kondisi ini menimbulkan tantangan tersendiri dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis. Sebagai perusahaan energi nasional yang terus berkembang, PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field dihadapkan pada dinamika tenaga kerja yang kompleks akibat keberagaman generasi tersebut.

Operasional perusahaan dijalankan dengan sistem kerja berbasis tim yang melibatkan fungsi-fungsi teknis seperti *engineering, production, maintenance, dan HSE (Health, Safety, and Environment)*. Struktur organisasi terdiri dari Manager yang membawahi enam *Assistant Manager (Asman)*, yaitu bidang Produksi, *Engineering, Reliability Availability Maintainability (RAM)*, *Well Services (WS)*, *Health Safety Security and Environment (HSSE)*, dan Hubungan Masyarakat (Humas). Masing-masing Asman membawahi Senior Supervisor, Supervisor, Senior Operator, Operator, Staff, hingga Junior Staff. Setiap jabatan memiliki job description yang jelas, target berbasis *Key Performance Indicator (KPI)* yang

dievaluasi setiap enam bulan, serta sistem reward and punishment sesuai hasil kinerja.

Fenomena yang terjadi di PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field menunjukkan adanya variasi tingkat work engagement antar generasi. Karyawan dari Generasi X, Y, dan Z tampak memiliki karakteristik keterlibatan kerja yang berbeda, di mana Generasi X menunjukkan pola keterlibatan yang cenderung berbeda dibandingkan Generasi Y dan Generasi Z. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemajuan teknologi yang menimbulkan tantangan adaptasi bagi Generasi X, perbedaan gaya komunikasi antar generasi, serta perbedaan pandangan mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, pada Generasi Y ditemukan indikasi rendahnya dukungan serta umpan balik dari Generasi X, sedangkan Generasi Z menghadapi ketidaksesuaian dengan budaya organisasi yang cenderung tradisional. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak terhadap produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Generasi X saat ini sering menunjukkan perilaku yang menggambarkan tantangan mereka dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin cepat. Banyak dari mereka masih menunda penggunaan aplikasi kerja baru dan lebih memilih metode manual yang sudah lama mereka kuasai. Ketika perusahaan memperkenalkan sistem berbasis digital, seperti aplikasi kolaborasi, platform absensi online, atau penyimpanan cloud, sebagian Gen X membutuhkan waktu lebih lama untuk memahami fitur-fitur barunya. Mereka juga cenderung lebih sering meminta bantuan kepada rekan kerja yang lebih muda untuk menyelesaikan

tugas teknis, misalnya mengatur presentasi, menginstal aplikasi, atau mengoperasikan fitur rapat virtual. Selain itu, Gen X biasanya kurang aktif dalam percakapan di platform digital seperti WhatsApp Group kantor, Slack, atau Teams, dan lebih menyukai rapat tatap muka dibandingkan rapat virtual. Mereka juga masih memprioritaskan arsip fisik dan mengevaluasi perubahan teknologi baru dengan lebih hati-hati. Perilaku ini membuat tingkat keterlibatan kerja mereka tampak lebih rendah dibandingkan generasi setelahnya.

Berbeda dengan Gen X, Generasi Y (Millennials) justru menunjukkan perilaku yang jauh lebih adaptif. Mereka cepat mempelajari aplikasi baru, aktif berdiskusi dalam platform digital, serta nyaman bekerja dalam sistem hybrid. Millennials juga cenderung proaktif memberikan ide, menyukai kolaborasi, dan mampu menyeimbangkan tugas kerja dengan penggunaan teknologi sebagai pendukung produktivitas.

Sementara itu, Generasi Z bahkan lebih unggul dalam hal teknologi. Mereka sangat cepat memahami tools digital, antusias mencoba inovasi baru, dan menyukai pekerjaan yang fleksibel serta dinamis. Gen Z aktif dalam rapat virtual, responsif di platform komunikasi online, serta sering menjadi sumber rekomendasi teknologi baru bagi rekan kerja lainnya. Perilaku adaptif dan digital-native ini membuat Gen Y dan Z tampak lebih terlibat dan progresif dalam lingkungan kerja masa kini. Apabila perbedaan ini tidak dikelola dengan baik, maka potensi munculnya kesenjangan antar generasi di lingkungan kerja dapat meningkat, yang berimplikasi pada menurunnya efektivitas kerja tim serta kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat *work engagement* antar generasi di PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field. Temuan ini menunjukkan adanya perbedaan pola keterlibatan kerja antar generasi, di mana variasi tersebut dapat muncul karena perbedaan karakteristik, pengalaman kerja, serta preferensi terhadap lingkungan dan sistem kerja yang dimiliki masing-masing generasi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap generasi memiliki tingkat keterlibatan yang berbeda dalam pekerjaan, di mana generasi yang lebih muda cenderung menunjukkan semangat dan keterikatan yang lebih besar dibandingkan generasi sebelumnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perbedaan generasi berpengaruh terhadap tingkat *work engagement* karyawan dalam lingkungan kerja.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara perbedaan generasi dan *work engagement*. Park & Gursoy (2012) menemukan bahwa tingkat keterikatan kerja berbeda signifikan antar generasi, dengan Milenial menunjukkan engagement yang paling fluktuatif. Kuzior & Kettler (2022) menyatakan bahwa pada generasi Y dan Z menunjukkan bahwa dimensi vigor, dedication, dan absorption pada *work engagement* memiliki profil yang berbeda dibanding generasi sebelumnya, menunjukkan perlunya strategi engagement yang disesuaikan untuk kohort yang lebih muda. Sementara itu, penelitian terbaru oleh Šakytė-Statnickė et al. (2023) menemukan bahwa pengaruh *work engagement* terhadap komitmen organisasi paling kuat pada Generasi Z, menandakan adanya pergeseran ekspektasi dan makna pekerjaan di antara kelompok usia yang berbeda.

Oleh karena itu, memahami perbedaan *work engagement* berdasarkan keberagaman generasi menjadi hal yang perlu bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

1.2 Rumusan Masalah

Dari permasalahan diatas, maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Bagaimana perbedaan *work engagement* ditinjau dari keberagaman generasi pada karyawan PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan *work engagement* ditinjau dari keberagaman generasi pada karyawan PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditinjau ada perbedaan *work engagement* berdasarkan keberagaman generasi. Dengan asumsi terdapat perbedaan *work engagement* di antara karyawan PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field berdasarkan keberagaman generasi.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kontribusi bagi literatur akademik mengenai *work engagement* serta perbedaannya berdasarkan keberagaman generasi. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas keterikatan kerja di lingkungan organisasi dengan komposisi generasi yang beragam.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat membantu PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field dalam memahami tingkat *work engagement* karyawan dari berbagai generasi. Dengan demikian, perusahaan dapat merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan keterikatan dan produktivitas karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work engagement*

2.1.1 *Pengertian Work Engagement*

Work engagement adalah suatu kondisi mental yang berkaitan dengan kepuasan dalam bekerja, yang ditandai dengan antusiasme, komitmen, dan keterlibatan penuh. Kondisi ini bersifat berkelanjutan dan luas, bukan hanya sekadar keadaan sesaat atau terbatas pada situasi, individu, atau perilaku tertentu, Schaufeli & Bakker (Kurniawan & Mulyani, 2021).

Kahn (1990) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan bentuk keterlibatan individu dalam pekerjaan yang tercermin melalui aspek fisik, kognitif, dan emosional saat menjalankan peran mereka. Menurutnya, tingkat keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu makna (*meaningfulness*), rasa aman (*safety*), dan ketersediaan sumber daya (*availability*). Artinya, karyawan yang menganggap pekerjaannya memiliki nilai, mendapatkan dukungan lingkungan kerja yang kondusif, serta memiliki sumber daya yang cukup akan lebih mungkin menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya.

Selanjutnya, (Schaufeli & Bakker, 2010) mengembangkan konsep ini dengan mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu keadaan psikologis positif dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaan. Mereka mengidentifikasi tiga komponen utama yang menjadi ciri keterlibatan kerja, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Semangat menggambarkan tingkat energi serta ketahanan individu dalam bekerja, dedikasi merujuk pada

komitmen yang tinggi dan rasa antusias terhadap pekerjaan, sedangkan penyerapan menunjukkan kondisi di mana seseorang benar-benar tenggelam dalam pekerjaannya sehingga sulit untuk melepaskan diri.

Selain itu, (Bakker A. B., 2008) melalui model *Job Demands-Resources* (JD-R) menyatakan bahwa *work engagement* muncul sebagai hasil dari keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*). Jika seorang karyawan menghadapi tekanan kerja yang tinggi, seperti beban kerja yang berat atau tenggat waktu yang ketat, tetapi mendapatkan dukungan yang memadai, seperti lingkungan kerja yang suportif, otonomi dalam pengambilan keputusan, serta umpan balik yang konstruktif, maka keterlibatan kerja mereka akan cenderung meningkat. Namun, jika sumber daya yang tersedia tidak mencukupi untuk menghadapi tuntutan tersebut, karyawan berisiko mengalami kelelahan (*burnout*), yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli mengenai definisi *work engagement*, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah suatu kondisi psikologis yang mencerminkan seberapa terlibatnya karyawan dalam pekerjaannya, yang ditandai dengan energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam tugas yang mereka lakukan. Keterlibatan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti persepsi terhadap makna pekerjaan, rasa aman dalam lingkungan kerja, serta ketersediaan sumber daya yang menunjang aktivitas kerja. Model Job Demands-Resources (JD-R) menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki sangat berperan dalam menjaga tingkat

keterlibatan kerja yang optimal. Ketika keseimbangan ini tercapai, karyawan cenderung lebih termotivasi, produktif, dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work engagement*

Menurut Bakker dan Demerouti (Apsari & Edward, 2022) *Work engagement* dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing faktor yang memengaruhi *work engagement*:

1. *Job Resources*

Job resources merujuk pada berbagai aspek dalam pekerjaan yang mendukung pencapaian tujuan, mengurangi beban kerja, serta mendorong pertumbuhan dan pengembangan pribadi. Faktor ini mencakup elemen fisik, sosial, dan organisasi yang membantu karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja, baik secara fisik maupun mental. Terdapat enam faktor utama yang termasuk dalam *job resources*, yaitu kewenangan (*autonomy*), umpan balik kinerja, dukungan sosial, supervisory coaching, dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*), serta kesempatan untuk pengembangan profesional.

2. *Job Demands*

Job demands mengacu pada bagaimana seorang karyawan menghadapi serta memenuhi berbagai tuntutan dalam pekerjaannya. Dalam teori *Job Demands-Resources* (JD-R) Model, *job demands* merupakan aspek-aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik, psikologis, atau emosional yang

berkelanjutan, sehingga dapat berkontribusi pada stres kerja jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Faktor-faktor yang berkaitan dengan *job demands* meliputi beban kerja yang berlebihan, tuntutan emosional dalam interaksi kerja, ketidaksesuaian emosional antara perasaan pribadi dan ekspresi yang diharapkan di tempat kerja, perubahan dalam organisasi yang dapat memicu ketidakpastian, tekanan kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung. Jika tidak dikelola dengan baik, tingginya *job demands* dapat menyebabkan kelelahan dan berdampak negatif pada *work engagement* serta kesejahteraan karyawan Schaufeli & Bakker (Barkhowa, 2022). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyeimbangkan *job demands* dengan *job resources* agar karyawan tetap produktif dan termotivasi dalam bekerja.

3. **Personal Resources**

Personal resources merupakan evaluasi diri positif yang berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengelola dan memengaruhi lingkungan sekitarnya. Menurut (Hobfoll, 2002) dalam teori *Conservation of Resources* (COR), individu yang memiliki *personal resources* yang kuat cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja serta mempertahankan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi biasanya menunjukkan karakteristik *personal resources* yang lebih kuat dibandingkan karyawan lainnya. Faktor-faktor yang termasuk dalam *personal resources* ini antara lain optimisme (keyakinan terhadap hasil positif di masa depan), *self-*

efficacy (kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas), harga diri (pandangan positif terhadap diri sendiri), ketahanan (*resilience*) dalam menghadapi tantangan, serta *active coping style*, yaitu kemampuan dalam mengatasi masalah secara proaktif. Menurut (Xanthopoulou & Bakker, 2007) dalam pengembangan *Job Demands-Resources* (JD-R) Model, *personal resources* memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan keterlibatan karyawan. Dengan adanya *personal resources* yang tinggi, karyawan lebih mampu mengatasi tantangan pekerjaan, tetap termotivasi, dan berkontribusi secara optimal dalam organisasi.

Menurut (Kahn, 1990) keterlibatan kerja dipengaruhi oleh tiga faktor psikologis utama yang menentukan sejauh mana individu merasa terhubung dengan pekerjaannya. Faktor pertama adalah makna dalam pekerjaan (*meaningfulness*), di mana karyawan akan lebih terlibat apabila mereka menganggap tugas yang dilakukan memiliki nilai dan memberikan kontribusi nyata bagi organisasi maupun masyarakat. Ketika individu merasa bahwa pekerjaannya memiliki tujuan yang jelas dan bermanfaat, mereka cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Faktor kedua adalah rasa aman dalam bekerja (*safety*), yang mencakup aspek psikologis dan sosial. Karyawan akan merasa lebih nyaman dan mampu mengekspresikan diri secara bebas apabila lingkungan kerja mendukung, memiliki hubungan interpersonal yang positif, serta dipimpin oleh manajemen yang adil dan suportif. Ketika individu merasa aman dari risiko konsekuensi negatif, mereka lebih cenderung berpartisipasi aktif dalam

pekerjaan dan organisasi. Faktor terakhir adalah ketersediaan sumber daya (*availability*), yang mencakup aspek fisik, emosional, dan kognitif yang diperlukan untuk mendukung keterlibatan kerja. Karyawan yang memiliki akses terhadap sumber daya yang memadai, seperti keterampilan yang relevan, energi yang cukup, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja, lebih mungkin untuk menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya. Dengan adanya ketiga faktor ini, individu akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya di tempat kerja.

Menurut teori *Job Demands-Resources* (JD-R) Model yang dikemukakan oleh (Bakker & Demerouti, 2007) *work engagement* dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah karakteristik individu, termasuk faktor generasi. Perbedaan generasi dalam dunia kerja dapat memengaruhi tingkat *work engagement* karena setiap generasi memiliki nilai, ekspektasi, serta cara kerja yang berbeda. Studi yang dilakukan oleh (Xanthopoulou & Bakker, 2007) menunjukkan bahwa faktor personal resources seperti optimisme, *self-efficacy*, dan ketahanan dapat mempengaruhi keterlibatan kerja seseorang, yang dapat bervariasi antar generasi. Generasi Baby Boomers (1946–1964) cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi ketika mereka mendapatkan stabilitas kerja, pengakuan atas loyalitas, dan kepemimpinan yang jelas dalam organisasi. Generasi X (1965– 1980) lebih terlibat dalam pekerjaan jika memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, Generasi Milenial (1981–

1996) lebih termotivasi jika mendapatkan peluang untuk berkembang, lingkungan kerja yang kolaboratif, serta fleksibilitas dalam bekerja (Schullery, 2013). Generasi Z (1997–2012) cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi ketika mereka bekerja di lingkungan yang berbasis teknologi, memiliki fleksibilitas kerja, serta mendapatkan kesempatan untuk berkontribusi secara inovatif (Twenge, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh (Parry & Urwin, 2011) menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan dalam tingkat *work engagement* antar generasi, dimana generasi yang lebih tua lebih cenderung menunjukkan loyalitas dan keterlibatan yang lebih kuat dibandingkan generasi yang lebih muda.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan *work engagement* dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun karakteristik individu. Berdasarkan teori Job Demands- Resources (JD-R) Model, faktor utama yang memengaruhi keterlibatan kerja meliputi *job resources*, *job demands*, dan *personal resources*. *Job resources*, seperti dukungan sosial dan kesempatan pengembangan, berperan dalam meningkatkan motivasi kerja, sementara *job demands* yang tinggi dapat menjadi tantangan yang memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan. Selain itu, *personal resources* seperti optimisme, *self-efficacy*, dan ketahanan psikologis membantu individu mengatasi tekanan kerja dan tetap termotivasi. Selain faktor-faktor tersebut, generasi juga memengaruhi *work engagement* karena setiap kelompok generasi memiliki preferensi, nilai, dan ekspektasi yang berbeda terhadap pekerjaan. Generasi

Baby Boomers cenderung lebih terlibat ketika mendapatkan stabilitas dan pengakuan, Generasi X mengutamakan keseimbangan kerja-hidup, Generasi Milenial lebih termotivasi oleh fleksibilitas dan pengembangan karier, sedangkan Generasi Z lebih terlibat dalam lingkungan kerja yang berbasis teknologi dan inovasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor ini untuk menciptakan strategi yang efektif dalam meningkatkan keterlibatan karyawan di berbagai kelompok generasi.

2.1.3 Dimensi *Work engagement*

Work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang mencerminkan keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya, ditandai dengan semangat tinggi, dedikasi yang kuat, dan fokus mendalam terhadap tugas yang dilakukan. Konsep ini tidak hanya mengacu pada kepuasan kerja, tetapi juga pada keterlibatan aktif yang membuat karyawan memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Schaufeli, Bakker, & Soria, 2006).

Menurut (Schaufeli & Bakker, 2010), *work engagement* terdiri dari tiga dimensi utama yang membentuk pengalaman kerja seseorang, yaitu:

1. Semangat (*Vigor*)

Dimensi pertama dari *work engagement* adalah semangat atau *vigor*, yang menggambarkan energi tinggi serta daya tahan mental dalam bekerja. Individu dengan semangat kerja yang tinggi cenderung tetap berusaha menyelesaikan tugas meskipun menghadapi tantangan. Mereka memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk terus produktif dan tidak mudah merasa lelah secara emosional maupun fisik dalam

lingkungan kerja. karyawan dengan tingkat *vigor* tinggi cenderung lebih produktif dan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar.

2. **Dedikasi (*Dedication*)**

Dedikasi menggambarkan keterlibatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan, di mana individu merasakan makna dalam tugas yang mereka lakukan, merasa tertantang, serta memiliki kebanggaan terhadap pekerjaannya. Mereka yang memiliki dedikasi tinggi menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan berkomitmen untuk mencapai hasil terbaik bagi organisasi. Karyawan dengan tingkat dedikasi yang tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas secara mekanis, tetapi juga memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan mereka. Mereka merasakan kepuasan mendalam ketika berhasil mencapai tujuan kerja dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.

3. **Penyerapan (*Absorption*)**

Dimensi terakhir dari *work engagement* adalah penyerapan atau *absorption*, yang mengacu pada keadaan di mana individu sepenuhnya fokus dan tenggelam dalam pekerjaannya. Karyawan yang mengalami *absorption* tinggi sering kali merasa waktu berlalu dengan cepat saat mereka bekerja, karena mereka benar-benar terlibat dalam aktivitas yang dilakukan. Dalam konteks kerja, karyawan yang memiliki tingkat *absorption* tinggi biasanya merasa nyaman dengan tugas yang mereka jalani dan dapat bekerja dengan efektif tanpa merasa tertekan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi dari *work engagement* pada seorang karyawan meliputi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

2.2 Keberagaman Generasi

2.2.1 Pengertian Keberagaman Generasi

Keberagaman generasi dalam dunia kerja mengacu pada adanya berbagai kelompok usia yang memiliki karakteristik, nilai, dan preferensi kerja yang berbeda. Setiap generasi dibentuk oleh pengalaman sosial, ekonomi, dan teknologi yang berkembang pada masa mereka tumbuh. Perbedaan ini memengaruhi bagaimana mereka berinteraksi di tempat kerja, bagaimana mereka termotivasi, serta bagaimana mereka beradaptasi dengan perubahan organisasi (Prabowo & Nadia, 2022).

Dalam konteks dunia kerja modern, keberagaman generasi mencakup empat kelompok utama, yaitu Baby Boomers, Generasi X, Generasi Milenial, dan Generasi Z. Setiap generasi membawa perspektif unik yang dapat memengaruhi dinamika kerja dalam organisasi. Oleh karena itu, memahami keberagaman ini menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif (Gursoy & Chi, 2021).

2.2.2 Karakteristik Setiap Generasi di Tempat Kerja

Berdasarkan teori generasi yang dikembangkan oleh (Strauss & Howe, 1991), terdapat empat kelompok utama yang saat ini aktif dalam dunia kerja, yaitu Baby Boomers, Generasi X, Generasi Y (Milenial), dan Generasi Z (Šakytė-Statnickė & Bilan, 2023).

Baby Boomers (lahir 1946-1964) cenderung menganggap pekerjaan sebagai bagian penting dari kehidupan mereka. Mereka memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, lebih menghargai stabilitas karier, serta lebih nyaman dengan struktur hierarki dalam perusahaan.

Generasi X (lahir 1965-1980) lebih menekankan fleksibilitas dalam dunia kerja dan menginginkan pengakuan atas kontribusi mereka. Generasi ini dikenal sebagai individu yang mandiri, memiliki pola pikir realistis, serta terkadang menunjukkan sikap skeptis terhadap otoritas. Selain itu, mereka lebih mengutamakan keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal dibandingkan generasi sebelumnya.

Generasi Y atau Milenial (lahir 1981-1996) menunjukkan keterbukaan yang lebih besar terhadap inovasi dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras jika pekerjaan tersebut memiliki makna serta dampak yang dirasakan, baik bagi diri sendiri maupun lingkungan sekitar. Selain itu, generasi ini lebih menyukai suasana kerja yang kolaboratif serta membutuhkan umpan balik secara berkala untuk meningkatkan kinerja mereka.

Generasi Z (lahir setelah 1997) tumbuh di era digital, sehingga memiliki hubungan erat dengan teknologi dan keterampilan digital. Dibandingkan generasi sebelumnya, mereka memiliki tingkat loyalitas yang lebih rendah terhadap perusahaan dan lebih menghargai fleksibilitas dalam pekerjaan. Selain itu, mereka lebih tertarik pada pekerjaan yang memungkinkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Generasi ini juga cenderung lebih sering berpindah

pekerjaan apabila lingkungan kerja tidak memenuhi ekspektasi mereka. Perbedaan dalam karakteristik tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) pada setiap generasi memiliki pendekatan yang berbeda. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami kebutuhan serta preferensi masing-masing generasi agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Šakytė-Statnickė & Bilan, 2023).

2.3 Perbedaan *Work engagement* Berdasarkan Keberagaman Generasi

Work engagement adalah kondisi di mana seorang karyawan menunjukkan keterlibatan positif dalam pekerjaannya dengan memiliki energi yang tinggi (*vigor*), komitmen serta rasa tanggung jawab terhadap tugasnya (*dedication*), dan keterlibatan penuh dengan tingkat konsentrasi yang mendalam (*absorption*). Karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung bersemangat dalam bekerja (*vigor*), memiliki dedikasi serta komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya (*dedication*), serta mampu fokus sepenuhnya dalam menyelesaikan tugasnya (*absorption*) (Schaufeli, Bakker, & Soria, 2006).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sangkan (2020) di Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Bandung mengungkapkan bahwa karyawan dari Generasi X memiliki skor lebih tinggi dalam tiga dimensi utama *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dalam penelitian tersebut, sebanyak 174 responden dari Generasi X dan 143 dari Generasi Y dianalisis menggunakan uji Mann–Whitney U, dan hasilnya menunjukkan bahwa Generasi X memiliki *mean rank* yang secara signifikan lebih tinggi pada ketiga dimensi tersebut. Generasi ini dikenal memiliki etos kerja yang kuat, menghargai stabilitas karier, serta

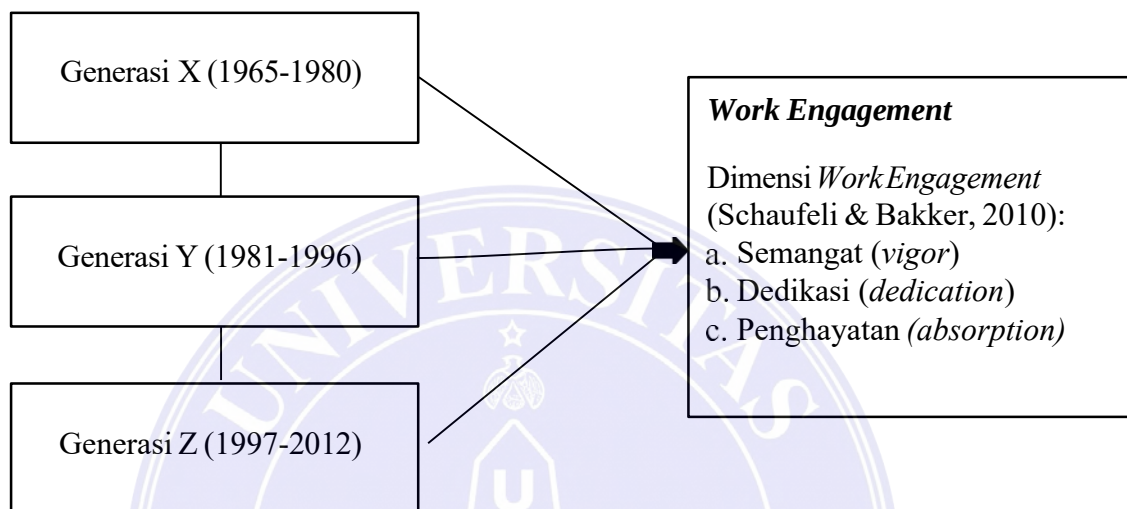
cenderung setia pada organisasi, sehingga mendorong keterlibatan yang lebih mendalam terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, pengalaman kerja yang lebih panjang serta kemampuan dalam menghadapi tantangan organisasi turut memperkuat keterlibatan mereka di lingkungan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa karakteristik Generasi X yang mandiri dan bertanggung jawab memiliki kontribusi positif dalam membentuk tingkat *work engagement* yang lebih stabil dan konsisten dibandingkan generasi lainnya.

Sukoco dan Fu'adah (2020) melakukan penelitian mengenai tingkat *work engagement* pada karyawan Generasi Milenial di PT X Bandung. Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 132 karyawan milenial, dengan sampel sebanyak 57 responden yang diambil menggunakan rumus Slovin. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Utrecht Work engagement Scale* (UWES-17), yang terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan milenial memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Hal ini tercermin dari kemampuan mereka dalam mempertahankan fokus dan konsentrasi meskipun menghadapi pekerjaan yang berat, merasakan makna dari pekerjaan yang dilakukan, serta menikmati pekerjaan secara mendalam. Ketiga dimensi *work engagement* tersebut menunjukkan hasil yang kuat, mencerminkan keterikatan emosional dan kognitif yang tinggi terhadap pekerjaan. Temuan ini juga menjadi indikator penting dalam mendukung produktivitas dan kinerja organisasi.

Karyawan Generasi Z di PT X menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,95 (skala 1–5), didukung oleh skor tinggi pada ketiga dimensi: vigor ($M = 3,83$), dedication ($M = 4,02$), dan absorption ($M = 4,05$). Penelitian ini melibatkan 144 responden Generasi Z dan menggunakan instrumen *Utrecht Work engagement Scale* (UWES-9) dengan reliabilitas yang baik ($\alpha = 0,863$). Hasil analisis *One-Way ANOVA* menunjukkan adanya perbedaan signifikan berdasarkan status pernikahan, di mana karyawan yang sudah menikah memiliki keterikatan kerja lebih tinggi dibandingkan yang belum menikah atau bercerai. Temuan ini menunjukkan bahwa Generasi Z, meskipun dikenal fleksibel, tetap memiliki komitmen kerja yang kuat, terutama dipengaruhi oleh faktor personal seperti status pernikahan (Gozali & Zamralita, 2024).

2.4 Kerangka Konseptual

Keberagaman Generasi



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field. Jl. Jakarta No.1, Komplek Pertamina Rantau, Kab. Aceh Tamiang.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data dari sampel yang ditentukan. Kuesioner ini akan disertai dengan surat pengantar penelitian dan menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel yang diteliti.

3.3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif komparatif untuk menganalisis perbedaan *work engagement* berdasarkan keberagaman generasi di PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field. Pendekatan kuantitatif komparatif dipilih karena memungkinkan pengukuran objektif terhadap variabel-variabel yang diteliti, sehingga hasilnya dapat disajikan dalam bentuk angka untuk memudahkan analisis statistik. Dengan demikian, peneliti dapat mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat keterlibatan kerja di antara berbagai generasi karyawan di perusahaan tersebut.

3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian bertujuan untuk memastikan bahwa variabel yang digunakan selaras dengan metode pengukuran yang akan diterapkan. Berikut adalah definisi variabel yang digunakan dalam penelitian ini

3.4.1 *Work engagement*

Work engagement adalah kondisi di mana seorang karyawan memiliki ketertarikan dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi tidak mudah merasa lelah dalam mencurahkan energi mereka, baik untuk kepentingan pribadi maupun keberhasilan perusahaan. *Work engagement* dapat diukur melalui beberapa aspek, yaitu semangat (*vigor*), yang mencerminkan antusiasme dalam bekerja; dedikasi (*dedication*), yang menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas; serta penghayatan (*absorption*), yang menggambarkan tingkat konsentrasi dan fokus karyawan terhadap pekerjaannya.

3.4.2 Keberagaman generasi

Keberagaman generasi di lingkungan kerja merujuk pada keberadaan berbagai kelompok usia yang memiliki karakteristik, nilai, dan preferensi kerja yang beragam. Setiap generasi dipengaruhi oleh pengalaman sosial, ekonomi, dan perkembangan teknologi yang mereka alami selama masa pertumbuhan. Perbedaan ini berdampak pada cara mereka berinteraksi di tempat kerja, faktor yang memotivasi mereka, serta kemampuan mereka dalam beradaptasi terhadap perubahan dalam organisasi.

3.5 Subjek Penelitian

3.5.1 Populasi

Populasi adalah elemen penting dalam sebuah penelitian karena berisi berbagai data yang mencakup variabel-variabel yang akan diteliti (Azwar, 2017). Oleh sebab itu, dalam penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup seluruh karyawan PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field dengan total sebanyak 99 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut (Azwar, 2017), sampel merupakan bagian dari populasi atau sekumpulan individu yang mewakili kelompok subjek dalam suatu penelitian. Untuk memperoleh sampel yang dapat merepresentasikan populasi dengan baik, diperlukan teknik pengambilan data yang tepat. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah total sampling, yaitu metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Adapun jumlah sampel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari 41 orang generasi X, 30 generasi Y orang dan 28 orang generasi Z.

3.6 Prosedur Kerja

a) Persiapan Administrasi

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan berbagai keperluan untuk tahap pra-penelitian. Persiapan ini mencakup penyelesaian administrasi guna memperoleh surat izin pra-penelitian dari pihak kampus. Setelah surat izin tersebut keluar, peneliti mengajukan permohonan penelitian ke kantor PT Pertamina EP Asset 1 berbagai alat yang akan digunakan dalam proses observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan.

b) Persiapan Alat Ukur

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work engagement* yang dikembangkan oleh (Schaufeli & Bakker, 2010), yang mencakup tiga dimensi utama, yaitu vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (keterlibatan penuh).

Metode pengumpulan data ini menggunakan skala Likert sebagai instrument penelitian. Menurut (Gaol, 2018), skala Likert terdiri dari tiga hingga tujuh pilihan jawaban yang mencerminkan tingkat sikap dari positif hingga negatif. Penelitian ini menerapkan skala Likert dengan empat opsi jawaban, yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan favourable adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat unfavourable adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

Tabel 3.1 Blueprint *work-engagement*

Blueprint <i>work-engagement</i>				
NO	Dimensi	Indikator	Sebaran Butir	
			Favorable	Unfavorable
1	<i>Vigor</i>	Energi saat bekerja	1, 10	18, 4
		Daya tahan kerja	20, 15	6, 8
		Motivasi intrinsik	26, 11	3, 31
2	<i>Dedication</i>	Keterlibatan emosional	13, 7	29, 16
		Rasa makna & kebanggaan	28, 19	33, 5
		Komitmen terhadap organisasi	30, 34	22, 24
3	<i>Absorption</i>	Fokus penuh	21, 27	9, 17
		Tenggelen dalam aktivitas	14, 12	25, 35
		Kenyamanan saat bekerja	2, 32	23, 36

3.7 Teknik Pengambilan Data

Dalam metode penelitian, pengumpulan data merupakan salah satu unsur penting karena menentukan keakuratan dan kualitas hasil penelitian. Jika terdapat kesalahan dalam proses pengumpulan data, hal tersebut dapat mengganggu proses analisis dan berpotensi menghasilkan kesimpulan yang tidak tepat.

Setiap penelitian memiliki proses pengumpulan data yang berbeda-beda, tergantung pada pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan. Oleh karena itu, langkah-langkah dalam mengumpulkan data serta teknik yang digunakan perlu diperhatikan secara cermat. Tujuan dari penggunaan teknik pengumpulan data adalah untuk mendapatkan data yang valid, sehingga hasil dan kesimpulan penelitian menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket atau kuesioner, yang terdiri dari sejumlah pertanyaan dengan pilihan jawaban yang disesuaikan dengan kondisi responden. Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden, kemudian

dikumpulkan untuk dianalisis lebih lanjut.

3.8 Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode pengambilan data dengan try out terpakai, sehingga proses uji coba terhadap skala *work engagement* dilakukan secara bersamaan dengan pelaksanaan penelitian.

3.8.1 Uji Validitas

Validitas suatu instrumen pengukuran menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat mengukur objek yang ingin diukur dengan akurat. Semakin tinggi tingkat validitasnya, semakin baik pula instrumen tersebut dalam memberikan hasil yang dapat dipercaya (Yusuf, 2014). Uji validitas setiap item dilakukan dengan cara mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total, yaitu hasil penjumlahan seluruh butir. Item dinyatakan valid apabila koefisien korelasi bernilai sama dengan atau lebih dari 0,300, sedangkan jika koefisien korelasi kurang dari 0,300 maka item dianggap tidak valid. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah Corrected Item Total Correlation.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*, yang mengacu pada sejauh mana suatu pengukuran dapat menghasilkan data yang konsisten dan andal. Pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Sebaliknya, jika tingkat reliabilitasnya rendah, maka nilainya mendekati 0, sedangkan semakin tinggi reliabilitas, maka nilainya akan mendekati 1 (Azwar, 2017). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran reliabilitas alat ukur

penelitian ini adalah teknik Alpha Cronbach.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah langkah yang dilakukan setelah data yang diperlukan untuk penelitian terkumpul. Teknik analisis data bertujuan untuk mengolah, menafsirkan, serta menarik kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh, guna menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017), analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkannya ke dalam satuan, melakukan sintesis, menyusun dalam pola, memilih mana yang penting dan akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Way Analysis of Variance (One Way ANOVA)*, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam tingkat *work engagement* antar kelompok generasi yang berbeda.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Berikut merupakan kesimpulan dari hasil penelitian ini :

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

- a) Berdasarkan hasil uji beda dengan *One Way ANOVA*, diketahui bahwa ada perbedaan yang signifikan antara ketiga kelompok generasi yang diteliti, di mana nilai $F = 64,652$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat *work engagement* pada generasi X, Y, dan Z tidak sama, melainkan memiliki perbedaan yang nyata.
- b) Berdasarkan data, Nilai rata-rata (*mean*) pada Generasi X sebesar 101,11, mean/nilai rata-rata empirik pada Generasi Y sebesar 110,50, dan mean/nilai rata-rata empirik pada Generasi Z sebesar 139,61, semuanya lebih besar dibandingkan mean/nilai rata-rata hipotetik sebesar 87,5, sehingga tingkat *work engagement* pada ketiga generasi tergolong tinggi. Namun, jika dibandingkan antar generasi, *work engagement* Generasi X lebih rendah dibanding Generasi Y dan Z.
- c) Berdasarkan hasil perbandingan antara mean hipotetik dan mean empirik *work engagement* pada generasi X, Y, dan Z, dapat disimpulkan bahwa faktor lain di luar jabatan atau struktur organisasi kemungkinan lebih

berpengaruh terhadap tingkat *work engagement* karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi individu, gaya kepemimpinan atasan, kondisi psikologis, budaya kerja, maupun metode pengelolaan pekerjaan yang diterapkan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun jabatan atau posisi memiliki peran, aspek personal dan lingkungan kerja yang lebih luas turut menentukan tingkat keterlibatan kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

a) Saran untuk Manajemen / Perusahaan

Manajemen di PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field sebaiknya terus mengembangkan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan *work engagement* karyawan. Hal ini bisa dilakukan melalui penyediaan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara rutin, penerapan sistem penghargaan yang adil, serta penyesuaian tugas dan tanggung jawab agar sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung, misalnya dengan memfasilitasi komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan, menyediakan kesempatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, serta membangun iklim kerja yang positif. Dengan langkah- langkah ini, karyawan akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka.

b) Saran untuk karyawan

1) Generasi X

Perlu peningkatan work engagement melalui pelatihan teknologi, dukungan organisasi, dan komunikasi lintas generasi. Perusahaan dapat melibatkan Gen X sebagai mentor bagi karyawan yang lebih muda agar pengalaman kerja mereka tetap dihargai. Pemberian apresiasi atas loyalitas dan kontribusi juga dapat meningkatkan motivasi serta keterlibatan kerja mereka.

2) Generasi Y (Milenial)

Perlu mempertahankan work engagement tinggi dengan menyediakan peluang pengembangan karier, pelatihan, serta umpan balik kinerja yang jelas dan rutin. Fleksibilitas kerja dan suasana kerja kolaboratif juga penting agar Gen Y tetap termotivasi, produktif, dan memiliki komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

3) Generasi Z

Perlu difasilitasi dengan lingkungan kerja yang fleksibel, berbasis teknologi, dan memberi ruang kreativitas serta inovasi. Pembinaan terkait budaya organisasi dan kerja tim juga penting agar keterlibatan tinggi mereka tetap terarah dan selaras dengan tujuan perusahaan. Selain itu, pendampingan dari generasi yang lebih senior dapat membantu proses adaptasi mereka di dunia kerja.

c) Saran untuk penulis selanjutnya

Peneliti selanjutnya dianjurkan untuk memperluas fokus penelitian terkait *work engagement* dengan memasukkan faktor-faktor tambahan, seperti struktur jabatan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja. Penggunaan metode pengumpulan data yang lebih beragam, misalnya kombinasi kuantitatif dan kualitatif, dapat membantu mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja. Selain itu, penelitian di masa depan dapat mempertimbangkan perbedaan *work engagement* berdasarkan divisi, jabatan, atau usia karyawan agar hasilnya lebih spesifik dan relevan bagi praktik manajemen di perusahaan. Dengan demikian, temuan penelitian akan lebih valid, dapat diterapkan secara praktis, dan membuka peluang untuk strategi peningkatan *work engagement* yang lebih efektif.

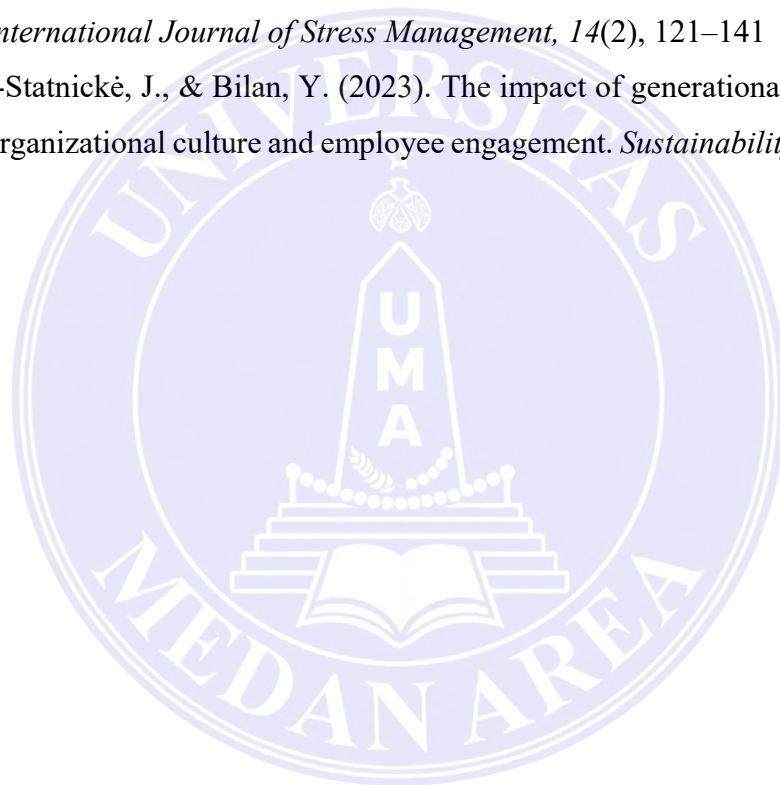
DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, M., & Edward, R. (2023). Karakteristik Generasi Z Dalam Dunia Kerja Modern. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Apsari, F. Y., & Wijaya, V. M. (2022). *Work engagement dengan perceived organizational support* pada karyawan yang melakukan *work from home*. *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(1), 1–11.
- Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap *Work engagement* pada Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173–184.
- Ardiyansyah, I., Lestari, S. I., Harahap, M. R., Sasadila, M. E., & Riofita, H. (2023). Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi Sebagai Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. Mufakat: *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(7), 59–68.
- Azwar, S. (2018). Penyusunan Skala Psikologi (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2008). *The Work-Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation Of The WOLF*. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400–414.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands–Resources Model: State of The Art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). *The Conceptualization of Work engagement*. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 10–24). New York: Psychology Press.
- Barkhowa, M. Khukaim & Widodo, T. (2022). Pengaruh *Job Demands* terhadap *Work engagement* melalui Burnout Karyawan Industri Manufaktur di Salatiga. *Jurnal STIE Semarang*, 12(2).
- Duagantara, A. D. (2022). Pengaruh *Job Demands-Resources* Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan *Work from Home*. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 2(1), 298–307
- Gaol, J. L. (2018). *A to Z Human Capital* (Manajemen Sumber Daya Manusia). PT Grasindo.

- Gozali, I., & Zamralita. (2024). *Work engagement* Generasi Z di PT X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 45–53.
- Gursoy, D., & Chi, C. G. (2021). *Effects of Generational Differences on Work engagement and Job Satisfaction*. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 1028–1039.
- Hlongwane, N. N., & Ledimo, O. (2015). *Exploring The Relationship Between Employee Motivation and Work engagement at a South African Public Sector Institution*. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 2(9), 34–47.
- Hobfoll, S. E. (2002). *Social and psychological resources and adaptation*. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324.
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- J., & Poth, C. (2018). *Qualitative Inquiry Research Design*. California: SAGE.
- Kurniawan, A., & Mulyani, N. (2021). *Psikologi Kerja dan Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kuzior, A., Kettler, K., & Rąb, Ł. (2022). *Great Resignation—Ethical, Cultural, Relational, and Personal Dimensions of Generation Y and Z Employees' Engagement*. *Sustainability*, 14(11), 6764.
- Madyaratri, A., & Izzati, R. (2021). *Work engagement dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 9(1), 45–56.
- Monica, V., & Mellita, D. (2023). *Kesiapan Generasi X dalam Menghadapi Lingkungan Kerja Berwawasan Digital pada RSUD Siti Fatimah Az-Zahra*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 1047–1056.
- Mulyanti, S. (2021). *Perbedaan Nilai Kerja Antar Generasi Dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Park, J., & Gursoy, D. (2012). *Generation Effects on Work engagement Among*

- U.S. Hotel Employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1195–1202.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). *Generational differences in work values: A review of theory and evidence. International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96.
- Prabowo, A. S., & Nadia, F. N. D. (2025). Tenaga kerja multigenerasi: Tinjauan sistematis dan arah penelitian masa depan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5), 3077-3089.
- Pri, R. (2017). Gambaran *Work engagement* pada Karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 45–60.
- Prayitno.(2024). *Panduan analisis statistik untuk penelitian sosial*. Deepublish.
- Sangkan, S. (2020). Perbedaan *Work engagement* Antar Generasi di Kantor Pusat PT Pos Indonesia Bandung. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 121– 130.
- Sartika, G. (2024). Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam mendukung keberlanjutan organisasi melalui penerapan triple bottom line. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 177–188.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *The Conceptualization of Work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 10–24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B. (2012). *Work engagement: What Do We Know and Where Do We Go? Utrecht: Utrecht University Press*.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schullery, N. M. (2013). *Workplace engagement and generational differences in values. Business Communication Quarterly*, 76(2), 252–265.
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069. William Morrow and Company*.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sukoco, I., & Fu'adah, N. (2020). Hubungan antara *Work engagement* dan Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikologi dan Humaniora*, 5(2), 98–110.
- Twenge, J. M. (2010). A Review of The Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201–210.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands–resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141
- Šakytė-Statnickė, J., & Bilan, Y. (2023). The impact of generational diversity on organizational culture and employee engagement. *Sustainability*, 15(2), 765.





LAMPIRAN 1

Alat Ukur Skala Psikologi

Skala *Work engagement*

Skala *Work engagement*

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa tetap bersemangat saat Bekerja				
2.	Saya merasa nyaman saat menyelesaikan tugas saya				
3.	Saya bekerja hanya karena kewajiban saya, bukan karena keinginan saya				
4.	Saya merasa tidak punya semangat untuk memulai pekerjaan				
5.	Saya tidak merasa bangga terhadap pekerjaan saya				
6.	Saya mudah menyerah saat pekerjaan terasa sulit				
7.	Pekerjaan saya membuat saya merasa Bangga				
8.	Saya tidak sanggup bekerja salam waktu yang lama pada saat saya sedang memiliki tekanan				
9.	Saya mudah terdistraksi oleh hal-hal kecil saat bekerja				
10.	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas harian				
11.	Saya merasa adanya dorongan motivasi dari dalam diri saya untuk menyelesaikan pekerjaan				
12.	Saya merasa sangat fokus dalam tugas yang saya lakukan				
13.	Saya merasa sangat terhubung dengan pekerjaan saya				
14.	Saya sering merasa waktu berjalan cepat saat bekerja				
15.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun sedang menghadapi masalah				
16.	Saya tidak memiliki rasa terikat dengan pekerjaan saya				

17	Saya sulit fokus dalam menyelesaikan Pekerjaan				
18	Saya sering merasa lelah bahkan sebelum jam kerja saya selesai				
19	Saya bangga menjadi bagian dari pekerjaan saya sekarang				
20	Saya tetap bekerja keras meskipun mengalami tekanan				
21	Saya bisa fokus penuh saat mengerjakan pekerjaan				
22	Saya tidak peduli dengan hasil kerja saya terhadap organisasi				
23	Saya merasa tidak nyaman saat menjalankan pekerjaan saya				
24	Saya tidak merasa perlu berkontribusi lebih kepada organisasi				
25	Saya merasa waktu berjalan sangat lambat saat saya bekerja				
26	Saya bekerja karena saya menikmatinya bukan karena kewajiban				
27	Saya jarang terganggu ketika bekerja				
28	Saya merasa pekerjaan ini memiliki makna penting dalam hidup saya				
29	Saya merasa pekerjaan ini tidak berarti bagi saya				
30	Saya berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan saya				
31	Saya tidak memiliki motivasi pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan				
32	Peningkatan keterampilan tidak berkaitan dengan motivasi kerja saya.				
33	Saya tidak merasakan makna dalam tugas yang saya lakukan				

34	Saya loyal terhadap organisasi tempat saya bekerja				
35	Saya jarang merasa benar-benar terlibat dalam pekerjaan				
36	Saya merasakan tertekan saat menyelesaikan tugas sehari-hari				





LAMPIRAN 2

Distribusi Data Penelitian

Hasil Distribusi Data Generasi X

GENERASI X																																						
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Jumlah	
1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	3	3	118	
2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	1	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	122	
3	4	4	1	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	117	
4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	117	
5	3	3	4	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	113	
6	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	109	
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	142	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	148	
9	4	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	2	1	4	4	4	4	131
10	4	4	4	4	1	4	1	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	138
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151	
12	4	3	2	3	1	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	123	
13	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	1	4	2	3	3	132	
14	4	4	1	4	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	134	
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	147	
16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	125	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	152	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	156	
19	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		3	3	2	3	3	2	3	120	
20	4	4	2	1	2	2	3	2	1	3	3	4	3	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	3	3	3	3	1	4	1	4	1	1	109	
21	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	132	
22	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	140	
23	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2	1	4	4	4	3	1	4	3	4	4	143	
24	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	3	2	4	4	148	
25	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	128	
26	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	1	3	3	2	4	4	3	4	141	
27	3	4	4	4	4	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	147	
28	4	4	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	120	
29	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	153	
30	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	145	
31	1	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	2	4	138
32	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	4	145	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	156	
34	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	157	
35	4	4	4	4	4	3	4	1	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	2	3	4	4	159	
36	4	4	4	4	3	4	4	1	1	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	160
37	4	4	4	4	3	4	3	1	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	161
38	4	4	4	4	4	3	4	1	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	160
39	3	4	4	3	4	3	4	1	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	3	4	4	162	
40	4	4	4	4	3	4	4	1	2	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	159	
41	3	4	4	3	3	4	4	1	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	166	

Hasil Distribusi Data Generasi Y

GENERASI Y																																					
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Jumlah
1	3	4	1	4	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	116
2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	113	
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	132
4	4	4	3	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	124
5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	126
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	92
7	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	102
8	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3		1	3	2	3	1	3	2	2	93
9	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	1	2	2	1	3	3	3	3	2	2	94
10	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	98
11	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	98
12	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	108
13	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	2	2	4	2	1	100
14	2	4	3	1	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	109
15	4	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	101
16	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	106
17	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	103
18	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	114
19	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	113
20	3	1	2	1	2	4	2	3	1	2	3	3	4	3	4	4	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	109
21	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	109
22	3	3	2	2	3	2	2	1	4	3	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	S	1	2	4	1	2	2	3	3	2	2	3	107
23	3	3	2	3	3	1	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	117
24	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	114
25	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	117
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	108
27	3	1	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	120
28	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	121
29	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	126
30	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	122

Hasil Distribusi Data Generasi Z

GENERASI Z																																					
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Jumlah
1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	1	4	3	3	3	118
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
3	3	3	3	2	2	3	1	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	1	1	2	2	3	2	1	4	3	1	2	3	3	1	88
4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	4	1	2	2	3	3	3	2	3	95
5	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	100
6	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	100
7	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	95
8	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	2	102
9	2	2	1	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	1	2	4	3	2	3	2	3	1	4	2	2	97
10	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	101
11	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	102
12	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	103
13	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	2	104
14	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	102
15	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	109
16	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	110
17	3	3	3	2	3	2	2	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	109
18	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	4	2	2	1	3	3	4	2	2	2	1	3	4	2	1	3	3	3	3	2	3	2	111
19	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	1	3	3	2	2	4	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	110
20	3	4	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	2	113
21	2	2	1	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	107
22	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	105
23	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	4	3	3	1	3	2	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	100
24	4	3	2	3	2	2	3	2	1	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	113
25	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	110
26	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	1	2	1	3	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	114
27	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	2	3	2	1	3	4	3	3	1	3	1	3	2	2	2	3	119
28	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	1	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	1	120



LAMPIRAN 3

Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur *Work engagement*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	9	100.
	Excluded ^a		0.
	Total	9	100.

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.94	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	101.12	269.505	.578	.939
WE2	101.07	268.838	.629	.939
WE3	101.68	266.303	.581	.939
WE4	101.47	262.835	.752	.937
WE5	101.49	270.357	.473	.940
WE6	101.39	267.928	.617	.939
WE7	101.20	268.763	.611	.939
WE8	101.86	277.125	.384	.942
WE9	101.80	277.867	.305	.941
WE10	101.12	271.651	.619	.939
WE11	101.09	271.231	.624	.939
WE12	101.11	272.893	.571	.939
WE13	101.12	270.776	.659	.939
WE14	101.35	273.688	.487	.940
WE15	101.22	277.401	.380	.941
WE16	101.64	276.941	.391	.942
WE17	101.48	266.461	.668	.938
WE18	101.57	265.269	.662	.938
WE19	101.02	268.270	.660	.938
WE20	101.25	273.292	.493	.940
WE21	101.33	270.328	.582	.939

WE22	101.69	273.820	.426	.940
WE23	101.63	264.319	.712	.938
WE24	101.55	264.313	.681	.938
WE25	101.65	270.126	.492	.940
WE26	101.51	274.878	.365	.941
WE27	101.36	274.816	.374	.941
WE28	101.04	268.082	.686	.938
WE29	101.31	263.112	.701	.938
WE30	101.06	267.725	.670	.938
WE31	101.73	276.032	.313	.942
WE32	108.7	290.846	-.212	.945
WE33	101.45	267.417	.687	.938
WE34	101.29	273.937	.475	.940
WE35	101.49	267.107	.708	.938
WE36	101.43	261.352	.797	.937

$$36 - 1 = 35 \times 4 + 35 \times 1 / 2 = 87,5$$



LAMPIRAN 4

Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		work enggament
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	95.25
	Std. Deviation	15.429
Most Extreme Differences	Absolute	.207
	Positive	.207
	Negative	-.095
Test Statistic		.207
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200

a. Test distribution is Normal.

2. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

we

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7.953	1,020	0,463	.351



LAMPIRAN 5

Uji Hipotesis

Descriptives

WE

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Gen x	28	101,11	20.304	1.947	103.11	111.10	88	142
Gen y	30	110.50	14.582	1.932	110.50	114.45	92	132
Gen z	41	139.61	16.485	2.574	134.41	144.81	109	166
Total	99	121.60	20.168	2.027	117.57	125.62	88	166

Anova

WE

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	22875.904	2	11437.952	64.652	.000
Within Groups	16983.935	96	176.916		
Total	39859.838	98			



LAMPIRAN 6

Surat Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2307/FPSI/01.10/VII/2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian

01 Juli 2025

Yth. Bapak Manajer
PT. Pertamina EP Asset 1 Rantau Field
di -
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan PT. Pertamina EP Asset 1 Rantau Field sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Mawaddah Ajwa
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600312
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Perbedaan Work Engagement ditinjau dari Keberagaman Generasi pada Karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Rantau Field**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di PT. Pertamina EP Asset 1 Rantau Field. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Findy Suri, S.Psi, M.Si.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Perusahaan yang Bapak pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Jambi, 05 Agustus 2025
No.219/PHR51121/2025-S8



Perihal **Jawaban Permohonan Tugas Akhir**

Yang terhormat,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu
Universitas Medan Area
Di
Medan

Menunjuk Surat Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik & Gugus Jaminan Mutu No.2307/FPSI/01.10/VII/2025 Tanggal 01 Juli 2025 Perihal Penelitian. Bersama ini disampaikan bahwa PT Pertamina Hulu Rokan Zona 1 dapat memberikan kesempatan untuk melaksanakan Tugas Akhir pada mahasiswa berikut :

No.	Nama	NPM	Program Studi	Pembimbing
1.	Mawaddah Ajwa	218600312	Psikologi	Ibu Eneng Priatni - 19013001/ Jr Officer HC Business Partner Zona 1

Pelaksanaan Tugas Akhir tanggal 11 – 22 Agustus 2025 di Fungsi Human Capital Rantau Field.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Tugas Akhir dilakukan secara offline dengan persyaratan wajib membawa surat keterangan sehat dari dokter.
2. Peserta wajib melapor ke HC Zona/Field untuk dilakukan Induction HC dan Induction HSSE.
3. Mentaati/mematuhi semua perintah/petunjuk yang diberikan oleh pembimbing yang ditentukan oleh pimpinan PT Pertamina Hulu Rokan Zona 1.
4. Mentaati/mematuhi semua peraturan PT Pertamina Hulu Rokan Zona 1 yang berlaku di tempat Kerja.
5. Merahasiakan semua data yang diperoleh selama melaksanakan Tugas Akhir.
6. PT Pertamina Hulu Rokan Zona 1 tidak bertanggungjawab terhadap semua akibat yang terjadi selama pelaksanaan Tugas Akhir karena kecelakaan dan atau akibat dari suatu penyakit, sehingga mengakibatkan cacat selamanya dan atau meninggal dunia kecuali ditentukan lain oleh perundang-undangan yang berlaku.
7. Akomodasi, transportasi, makan, Alat Pelindung Diri / APD (Wearpack, Safety Helmet, Safety Shoes dll) disiapkan oleh mahasiswa yang bersangkutan.
8. Membawa copy KTP, copy Kartu Mahasiswa untuk diserahkan kepada Fungsi HC Zona 1.
9. Membawa Surat Pernyataan Bebas NARKOBA yang ditandatangani diatas materai.
10. Apabila mahasiswa dengan sengaja melanggar ketentuan-ketentuan tersebut diatas, maka kesempatan untuk melaksanakan Tugas Akhir akan dihentikan seketika.



PT Pertamina Hulu Rokan
Jalan Kol.M Kuku, Kenali Asam Atas, Kec.Kota Baru
Kota Jambi, 36125
T+ 0741 41938-39 F+ 0741 42542
www.pertamina-ep.com

No. 219/PHR51121/2025-S8

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Assistent Manager HCBP Zona 1


Febry Sudyatmo

Tembusan :

1. Manager Rantau Field
2. Manager HSSE Operations Zona 1.



PT Pertamina Hulu Rokan
Jalan Kol.M.Kukuh, Kenali Asam Atas, Kec.Kota Baru
Kota Jambi, 36125
T+ 0741 41938-39 F+ 0741 42542
www.pertamina-ep.com



SURAT KETERANGAN
No.270/PHR51121/2025-S8

Yang bertandatangan dibawah ini, dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : Mawaddah Ajwa

N I M : 218600312

Universitas : Universitas Medan Area

Program Studi : Psikologi

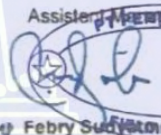
Fakultas : Psikologi

Judul Proposal : "Perbedaan *Work Engagement* Ditinjau Dari Keberagaman Generasi Pada Karyawan PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field".

Telah menyelesaikan Penelitian di Fungsi Human Capital Rantau Field PT Pertamina Hulu Rokan Zona 1 terhitung mulai tanggal 11 – 22 Agustus 2025.

Jambi, 15 September 2025

Assisten Manajer HR Zona 1


Febry Sudharta



PT Pertamina Hulu Rokan
Jalan Kol M Kukuh Kenali Asam Ases
Kota Jambi. 38141
T+ 0741 41838-39 F+ 0741 42542
www.pertamina-ep.com