UNIVERSITAS
GADJAH MADA
ANALISIS PENGARUH DIMENSI KUALITAS PEKERJAAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN GENERASI X DAN Y
INESYAHANA ASRIFA, Sari Sitalaksmi, M.Mgt., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2018 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi kualitas pekerjaan terhadap keterikatan karyawan generasi X dan Y sebagai generasi yang kini mendominasi dunia kerja serta memelajari perbedaan preferensi dimensi kualitas kerja generasi X dan Y. Adapun dimensi kualitas pekerjaan yang termasuk dalam penelitian ini adalah pengawasan dan dukungan atasan, kepuasan terhadap keleluasaan pengelolaan jadwal kerja, pengembangan karir dan promosi, kejelasan pekerjaan, kepuasan kerja intrinsik, dan keadilan. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diakuan adalah (1) pengaruh dimensi kualitas pekerjaan terhadap keterikatan karyawan generasi X (2) pengaruh dimensi kualitas pekerjaan terhadap keterikatan karyawan generasi Y (3) perbedaan keterikatan karyawan dan preferensi generasi X dan Y terhadap dimensi kualitas pekerjaan yang memengaruhi keterikatan karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling* kepada karyawan generasi X dan generasi Y.

Responden penelitian ini berjumlah 212 orang, masing–masing 106 orang dari tiap generasi. Pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan metode regresi linier berganda dan *independent t-test* untuk mengetahui perbedaan keterikatan karyawan generasi X dan Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dimensi kualitas pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan generasi X dan Y. Namun, dua generasi tersebut memiliki preferensi yang berbeda terkait dimensi kualitas pekerjaan yang memengaruhi keterikatan karyawan. Bagi generasi X, dimensi kualitas pekerjaan yang pengaruh positif dan signifikan adalah pengawasan dan dukungan atasan. Sementara bagi generasi Y, kepuasan kerja intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi kualitas pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan generasi X dan generasi Y. Meskipun begitu, terdapat perbedaan preferensi antara generasi X dan Y terkait dimensi kualitas pekerjaan yang paling memengaruhi keterikatan karyawan.

Kata kunci: keterikatan karyawan, generasi x, generasi y, dimensi kualitas pekerjaan, pengakuan dan dukungan atasan, kepuasan atas pengelolaan jadwal kerja, pengembangan karir dan promosi, kejelasan pekerjaan, kepuasan kerja intrinsik, keadilan.

UNIVERSITAS
GADJAH MADA
ANALISIS PENGARUH DIMENSI KUALITAS PEKERJAAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN GENERASI X DAN Y
INESYAHANA ASRIFA, Sari Sitalaksmi, M.Mgt., Ph.D.
Universitas Gadjah Mada, 2018 | Diunduh dari http://etd.repository.ugm.ac.id/

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of job qualities dimension consisting of supervisor support and recognition, schedule satisfaction, career development and promotion, job clarity, and fairness towards degree of employee engagement in generation X and generation Y. The hypothesis of this research are (1) effect of job qualities dimension towards employee engagement in generation X (2) effect of job qualities dimension towards employee engagement in generation Y (3) differences between generation X and Y in relation to degree of employee engagement and job qualities dimension that affect their employee engagement. The sampling method used for this research is convenience sampling to the employee from X and Y generation.

Total respondent for this research were 212, consist of 106 from each generation. To do the analysis, this research used multiple regressions to examine the effect of independent variabel toward dependent variable and independent t-test to examine the differences between generation X and Y in relation to degree of employee engagement and job qualities dimension that affect their employee engagement. Results showed that there job qualities dimension has significant positive effect toward employee engagement in both, generation X and Y. However, these two generation have different degree of employee engagement as well as different preferences on job qualities dimension that has effect to their employee engagement. In regard with job qualities dimension, results showed that generation X perceived supervisor support and recognition as their engagement driver. Meanwhile, generation Y perceived intrinsic satisfaction as their engagement driver. As a conclusion, job qualities dimensions have an effect toward employee engagement, either in generation X or generation Y. Nevertheless, both generations has their own preferences on job qualities dimension that affect their employee engagement.

Keywords: employee engagement, generation x, generation y, job quality dimensions, supervisor support and recognition, schedule satisfaction, career development and promotion, job clarity, intrinsic satisfaction.