

ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam organisasi terus berubah, kita tahu bahwa angkatan kerja generasi milenial telah mencapai 38% dan pada tahun 2025 diperkirakan akan meningkat menjadi 75%. Namun, kelemahan generasi milenial itu sendiri adalah tingkat keterikatan yang tergolong rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari peran kualitas kerja dan keterikatan kerja terhadap keterlibatan kerja generasi milenial. Responden dari penelitian ini adalah perusahaan generasi milenial yang telah bekerja setidaknya satu tahun sebanyak 176. Data penelitian diambil menggunakan tiga skala, yaitu Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17 oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006), skala kualitas kehidupan kerja oleh Riyono (2012)) dan skala embeddedness pekerjaan oleh Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski dan Erez (2001). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja dengan nilai-nilai ($t = 0,681$; $p < 0,01$), sedangkan tertanamnya pekerjaan tidak ada hubungannya dengan keterlibatan kerja ($\chi^2 = 0,060$; $p > 0,01$).

Kata kunci: *keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan keterikatan pekerjaan*

ABSTRACT

Human resources in the organization continue to change, we know that the millennial generation workforce has reached 38% and by 2025 is expected to increase to 75%. However, the weakness of millennial generation itself is the level of attachment that is classified as low. This study aims to study the role of work quality and work attachment to work engagement of millennial generation. Respondents of this study are millennial generation companies that have worked at least one year as many as 176. The research data was taken using three scales, namely Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17 by Schaufeli, Bakker and Salanova (2006), the scale of quality of work life by Riyono (2012))) and the scale of job embeddedness by Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski and Erez (2001). The collected data were analyzed using SEM. The results showed that there was a significant difference between the quality of work life and work attachment to values ($\gamma_1 = 0.681$; $p < 0.01$), while job embeddedness had nothing to do with work engagement ($\gamma_2 = 0.060$; $p > 0.01$).

Keywords: *work engagement, quality of work life, and job embeddedne*