

GAMBARAN *QUALITY OF WORK LIFE* PADA KARYAWAN MILENIAL DI PT. X

Ida Ayu Chandrika Sastrawan¹, Zamralita², Daniel Lie³

^{1,2,3} Universitas Tarumanegara, DKI Jakarta, Indonesia

E-mail: Ida.705190151@stu.untar.ac.id¹, zamralita@fpsi.untar.ac.id²,
liedanieluntar@gmail.com³

ABSTRAK

Kata kunci:

Kualitas Kehidupan
Kerja, Milenial,
Karyawan

Generasi milenial telah mengambil bagian sebanyak 25,87% penduduk Indonesia, dimana populasi tersebut termasuk dalam kategori usia produktif yang dapat menjadi peluang mempercepat pertumbuhan ekonomi. Kaum millennial sendiri merupakan generasi yang tumbuh di masa industri 4.0, dimana mereka dikenal sebagai generasi yang percaya diri, kreatif, terkoneksi antara satu sama lain, dan menguasai penggunaan teknologi informasi. Dibandingkan dengan generasi X, dimana merupakan generasi yang sangat adaptif dan lebih fokus kepada hasil, generasi milenial merupakan suatu generasi yang memiliki karakteristik dan ketentuan yang berbeda dengan generasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan untuk dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan pegawai serta mendukung pegawai untuk bekerja dan berkembang dengan lebih baik. Partisipan penelitian ini berjumlah 45, dengan kriteria partisipan adalah karyawan yang bekerja di PT. X, karyawan yang lahir dari tahun 1982 - 2004; karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun di perusahaan, dan karyawan yang berpendidikan minimal sekolah menengah atas. Alat ukur untuk penelitian ini menggunakan alat ukur QWL Walton Model, dengan penambahan dua dimensi yaitu supervisor, dan karakteristik pekerjaan berdasarkan (Rostiana & Suyasa, 2014), dengan total 65 butir pertanyaan. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi normal, dengan hasil tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

ABSTRACT

Keywords :

Quality of work life,
Millenials, employee

The millennial generation has taken part as much as 25.87% of Indonesia's population, where this population is included in the productive age category which can be an opportunity to accelerate economic growth. Millennials themselves are a generation that grew up in the industrial era 4.0, where they are known as a generation that is confident, creative, connected to one another, and masters the use of information technology. Compared to generation X, which is a generation that is very adaptive and more focused on results, the millennial generation is a generation that has different characteristics and provisions from other generations. Quality of work life is an employee's perception of a comfortable and pleasant working environment in order to be able to meet employee needs and support employees to work and develop better. There were 45 participants in this study, with the criteria for participants being employees working at PT. X, employees born from 1982 - 2004; employees who have worked for at least one year in the company, and employees with at least high school education. The measuring instrument for this study uses the Walton Model QWL measurement tool, with the addition of two dimensions, namely supervisors, and job characteristics based on (Rostiana & Suyasa, 2014), with a total of 65 questions. The results of the normality test show that the research data is normally distributed, with a high level of quality of work life.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu badan hukum yang dibentuk oleh sekelompok individu, untuk terlibat dalam dan menjalankan bisnis, komersial atau industri perusahaan (Investopedia, 2022). Tujuan utama suatu perusahaan sendiri adalah untuk memperoleh keuntungan, membuka lapangan pekerjaan, memberikan imbalan, maupun untuk membuat dan menjual hasil produk mereka (Purwantini, 2022). Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa suatu perusahaan yang baik pasti memiliki faktor tertentu yang memastikan kesuksesan suatu perusahaan. *Human resource*, atau sumber daya manusia (SDM), merupakan salah satu hal terpenting dalam menunjang aktivitas operasional sebuah perusahaan atau organisasi (Saretta, 2021).

Berdasarkan (Hamid, 2020), di dalam dunia kerja, karyawan, atau juga disebut SDM, merupakan suatu aset penting yang juga dapat mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan. SDM sendiri merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dalam satu sisi, SDM juga bisa disebut sebagai *human capital*, dimana SDM tidak hanya dilihat sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan dan tidak dianggap sebagai beban untuk perusahaan. Di dalam masa industri 4.0, dimana teknologi informasi memegang peranan penting dalam kehidupan manusia, terdapat beberapa keahlian yang diharapkan SDM untuk mendukung dan mengembangkan hasil kerja mereka. keahlian tersebut termasuk memiliki interkoneksi atau hubungan yang baik, transparansi Informasi dan data, bantuan teknis informatika, dan pengambilan keputusan mandiri (Ervina, 2022). Berdasarkan kondisi era industri 4.0 maupun keahlian yang diperlukan SDM sekarang, salah satu populasi yang berperan penting dalam penerapan industri 4.0 adalah kaum generasi milenial (Kemenprin, 2018).

Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020, generasi milenial telah mengambil bagian sebanyak 25,87% penduduk Indonesia, dimana populasi tersebut termasuk dalam kategori usia produktif yang dapat menjadi peluang mempercepat pertumbuhan ekonomi (Kemenkeu, 2021). Berdasarkan (Howe & Strauss, 2000), generasi milenial sendiri didefinisikan sebagai generasi yang dilahirkan dari tahun 1982 sampai 2004 dan generasi tersebut dilihat sebagai generasi yang lebih banyak, lebih makmur, lebih berpendidikan, dan lebih beragam secara etnis.

Mengingat bahwa generasi milenial sudah memasuki usia produktif dan bekerja di industri, mereka membawa bentuk budaya kerja baru dalam industri. Generasi milenial merupakan suatu generasi yang sangat terpapar dengan teknologi. Mereka telah mengalami berbagai revolusi mulai dengan adanya komputer, informasi, dan kemudian internet (Perspectives, 2019). Berdasarkan kenyataan tersebut, generasi milenial merupakan generasi yang terbuka dan mahir dalam penggunaan teknologi di tempat kerja. Namun selain mahir dalam teknologi, generasi milenial juga dikenal peduli terhadap hal - hal seperti keseimbangan kehidupan kerja, kolaborasi, peluang, hingga transparansi di kantor (Fuscaldo, 2023). Dengan demikian, dengan banyaknya generasi milenial yang bekerja di dunia kerja saat ini, penting bagi perusahaan untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan mereka di kantor.

PT. X merupakan salah satu perusahaan farmasi terkemuka tertua di Indonesia, dimana saat ini mereka tidak hanya fokus pada produk obat - obatan, tetapi juga makanan dan minuman bergizi untuk masyarakat dengan usia dan berkebutuhan tertentu, seperti susu untuk ibu hamil,

serta produk berbasis protein untuk orang tua. Perusahaan yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu cabang manufaktur, memiliki lebih dari 400 karyawan, dimana 80% dari karyawannya adalah generasi milenial.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT X, ditemukan bahwa para karyawan memiliki pengalaman yang sangat baik mengenai kerjasama, serta komunikasi antara sesama rekan kerja dan atasan. Salah satu karyawan menyatakan bahwa hubungan antar rekan kerja dan atasan sangat terbuka dan penuh pengertian, sehingga menimbulkan adanya rasa kekeluargaan. Berhubungan dengan atasan, karyawan tersebut menyatakan bahwa para atasan sangat mendukung dan memberikan banyak kepercayaan kepada mereka. Para atasan juga memberi kata - kata afirmasi positif yang mendukung mereka di dalam pekerjaan (Komunikasi personal, Oktober 10, 2022). Dari sisi pengalaman bekerja, salah satu karyawan menyatakan bagaimana mereka telah mempelajari banyak hal selama bekerja di PT X, bahkan hal - hal yang sebelumnya tidak pernah diketahui. Karyawan tersebut juga merasa bahwa selama bekerja di PT. X, mereka telah diberi tantangan pekerjaan yang membantu meningkatkan keterampilan mereka selama bekerja. (Komunikasi personal, September 22, 2022). Namun di lain pihak, salah satu tantangan yang dialami karyawan berhubungan dengan pengelolaan waktu *shift* kerja. Salah satu karyawan menyatakan bahwa hal yang mereka rasa perlu ditingkatkan oleh perusahaan adalah ketidakpastian jadwal kerja, dimana ketidakpastian jadwal tersebut sering menyebabkan pembagian waktu kerja yang tidak seimbang, dan membuat mereka merasa lelah (Komunikasi personal, Oktober 8, 2022).

Berdasarkan fenomena dari hasil wawancara karyawan di PT. X, pengalaman yang dialami dan dirasakan para karyawan bisa dikaitkan dengan beberapa dimensi kualitas kehidupan kerja, yaitu integrasi sosial, dimana karyawan memiliki hubungan yang baik antara rekan kerja, supervisor, dimana karyawan didukung dan memiliki hubungan yang baik dengan atasan mereka, peluang untuk mengembangkan kapasitas manusia, dimana karyawan merasa tertantang, dan ruang hidup total, yang berhubungan dengan kehidupan pribadi karyawan yang seimbang dan tidak terganggu. (Cascio, 1992), mendefinisikan kualitas kehidupan kerja dengan dua cara, yaitu persepsi kondisi suatu organisasi, seperti penerapan kebijakan perusahaan mengenai promosi kerja, pengawasan yang demokratis, keterlibatan, karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Di sisi yang lain, kualitas kehidupan kerja juga merupakan persepsi karyawan mengenai perasaan keamanan di tempat kerja, terpenuhinya kebutuhan personal, maupun kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diteliti, sebab kualitas kehidupan kerja didasarkan pada sikap dan perilaku karyawan secara keseluruhan di lingkungan kerja mereka. Jika karyawan merasakan kondisi kerja yang adil secara konstruktif dan memenuhi harapan mereka, mereka lebih mungkin untuk menunjukkan sikap dan perilaku positif kepada organisasi, maupun rekan kerja mereka (Sihombing & Sitanggang, 2019).

Penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja pernah dilakukan sebelumnya, dimana berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Macairan et al., 2019), penelitian mereka yang fokus terhadap kualitas kehidupan kerja perawat sekolah umum di Filipina, menunjukkan hasil mean empiris sebesar 4,16. Berdasarkan skala *Likert*, yang mengukur dari skala 1 - 5, hal tersebut menunjukkan hasil kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Adapun penelitian yang pernah dilakukan oleh (Van et al., 2020), dimana penelitian mereka terhadap perawat di rumah

sakit umum provinsi Quang Tri, Vietnam menunjukkan mean empiris sebesar 3,02 yang menunjukkan hasil moderat. Dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh (Sabonete et al., 2021), dengan partisipan personil militer yang bekerja di Mozambique, memiliki mean empiris sebesar 2,67, dimana menunjukkan hasil kualitas kehidupan kerja yang rendah.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hasil kualitas kehidupan kerja di setiap penelitian tidak konsisten. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya juga tidak ada yang menggunakan 10 dimensi (Walton, 1975) yang dikembangkan oleh (Rostiana & Suyasa, 2014), dengan tambahan dua dimensi supervisor, dan karakteristik pekerjaan. Penelitian ini menggunakan dua dimensi tambahan oleh (Rostiana & Suyasa, 2014) dikarenakan fenomena yang dialami pegawai di PT. X menunjukkan salah satu dimensi tambahan mereka, yaitu supervisor. Semua penelitian tersebut juga memiliki partisipan yang berbeda, maupun juga tidak fokus terhadap karyawan milenial. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian yang dilakukan pada saat ini fokus terhadap gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan milenial di PT. X.

METODE

Penelitian tersebut menggunakan teknik kuantitatif non - eksperimental untuk menjelaskan mengenai gambaran kualitas kehidupan *kerja* karyawan millennial di PT. X, dimana akan menggunakan kuesioner untuk mengoperasionalisasikan pengumpulan data partisipan tersebut. Teknik sampling yang digunakan untuk penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* (juga dikenal sebagai *judgement*, *selective* atau *subyektif* sampling) merupakan teknik pengambilan sampel di mana peneliti mengandalkan penilaiannya sendiri ketika memilih anggota populasi untuk berpartisipasi dalam penelitian (Lararenjana, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian tersebut melakukan uji normalitas dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov tes* pada variabel kualitas kehidupan kerja, adapun hasil tes tersebut menunjukkan nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 0.093, dengan $p = 0.200 > 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil uji normalitas data kualitas kehidupan kerja terdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variable	P	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.200	Terdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji *Independent sample t-test*, didapatkan hasil mean pada jenis kelamin laki - laki bernilai 3.7, sedangkan pada jenis kelamin perempuan mean bernilai 4.1, sehingga mean kualitas kehidupan kerja yang paling tinggi terdapat pada jenis kelamin perempuan. Uji beda menunjukkan $F = 0.234$, $P = 0.090 > 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara tingkat kualitas kehidupan kerja terhadap jenis kelamin.

Tabel 2. Independent sample t-test berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Mean	Sig.	Keterangan
Laki - laki	19	3.7	0.090	Tidak ada perbedaan
Perempuan	26	4.1		

Berdasarkan hasil uji *one way Anova*, didapatkan hasil $F = 2.506$, $P = 0.046$. < 0.05 . Hasil data menunjukkan bahwa terdapat perbedaan signifikan pada tingkat kualitas kehidupan kerja ditinjau dari usia.

Tabel 3. One way Anova berdasarkan Usia

Variable	P	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.046	Ada perbedaan

Berdasarkan hasil *one way Anova*, terdapat hasil $F = 1.491$, dan $P = 0.231 > 0.05$, yang menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan pendidikan terakhir.

Tabel 4. One way Anova berdasarkan Pendidikan Terakhir

Variable	P	Keterangan
Kualitas Kehidupan Kerja	0.231	Tidak ada perbedaan

Berdasarkan hasil *independent sample t-test*, karyawan yang belum menikah menunjukkan mean sebesar 3.6, sedangkan yang sudah menikah memiliki mean sebesar 3.5, sehingga hasil mean kualitas kehidupan kerja terbesar terdapat pada karyawan yang belum menikah. Hasil *t-test* juga menunjukkan $F = 2.729$, dan $P = 0.795$, hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan data kualitas kehidupan kerja terhadap status pernikahan.

Tabel 5. Independent sample t-test berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	N	Mean	Sig.	Keterangan
Belum menikah	22	3.6	0.795	Tidak ada perbedaan
Sudah menikah	23	3.5		

Berdasarkan hasil *independent sample t-test*, karyawan kontrak menunjukkan mean sebesar 3.7, dan karyawan tetap sebesar 3.5, sehingga menunjukkan bahwa mean kualitas kehidupan kerja terbesar terdapat pada karyawan kontrak. Hasil *t-test* juga menunjukkan $F =$

3.210, dan $P = 0.448$, hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan data kualitas kehidupan kerja terhadap status pekerjaan.

Tabel 6. Independent sample t-test berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	N	Mean	Sig.	Keterangan
Kontrak	8	3.7	0.448	Tidak ada perbedaan
Tetap	37	3.5		

Berdasarkan hasil one way Anova, terdapat hasil $F = 1.946$, dan $P = 0.156$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan lama bekerja karyawan.

Tabel 7. One way Anova berdasarkan Lama Bekerja

Variable	P	Keterangan
<i>Kualitas Kehidupan Kerja</i>	0.156	Tidak ada perbedaan

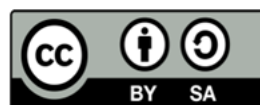
KESIMPULAN

Penelitian kualitas kehidupan kerja pada karyawan milenial di PT. X dapat disimpulkan bahwa memiliki tingkat yang tinggi, dimana dimensi kualitas kehidupan kerja yang tertinggi terdapat pada relevansi sosial. Berdasarkan hasil uji beda penelitian, terdapat perbedaan signifikan pada usia partisipan, dimana demografis lain seperti lama bekerja, pendidikan terakhir, status kepegawaian, dan status pernikahan, tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Berdasarkan data yang didapatkan, diharapkan bahwa bisa membantu untuk memberi gambaran dan referensi untuk perusahaan mengenai keperluan dan hal - hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti berharap bahwa bisa didapatkan data yang lebih luas dengan melihat tingkat kualitas kehidupan kerja pada karyawan milenial secara keseluruhan antar departemen, dimana hal tersebut bisa menunjukkan kemungkinan hasil yang berbeda. Hal lain yang juga bisa ditingkatkan untuk penelitian selanjutnya adalah penambahan aspek dan variabel tambahan untuk penelitian kualitas kehidupan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, W. F. (1992). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits.* (No Title).
- Ervina. (2022). *Mengenal Era Revolusi Industri 4.0 dan Keuntungannya.* Insight Talenta. <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/mengenal-era-revolusi-industri-4-0-dan-keuntungannya/>
- Fuscaldo, D. (2023). *Managing Millennials in the Workplace.* Business News Daily. <https://www.businessnewsdaily.com/15974-millennials-in-the-workplace.html>
- Hamid, A. (2020). *Pembangunan sumber daya manusia (SDM).* BDK Banjarmasin

- Kementerian Agama. <https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/berita/pengembangan-sumber-daya-manusia-sdm>
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. Vintage.
- Kemenkeu. (2021). *Lintas Generasi, Begini Cara Memimpinnya*. Www.Djkn.Kemenkeu.Go.Id. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-banjarmasin/baca-artikel/13704/Lintas-Generasi-Begini-Cara-Memimpinnya.html>
- Kemenprin. (2018). *Generasi Milenial Kompeten di Sektor Kreatif Digital Sambut Industri 4.0*. Kemenperin.Go.Id. <https://kemenperin.go.id/artikel/19978/Generasi-Milenial-Kompeten-di-Sektor-Kreatif-Digital-Sambut-Industri-4.0->
- Macairan, K. M. L., Oducado, R. M. F., Minsalan, M. E., Recodo, R. G., & Abellar, G. F. D. (2019). Quality of Work Life of Public School Nurses in the Philippines. *Nurse Media Journal of Nursing*, 9(1), 1–12.
- Perspectives, D. I. (2019). Generasi milenial dalam industri 4.0: Berkah bagi sumber daya manusia indonesia atau ancaman. *Edisi Pertama*, 24–36.
- Purwantini, K. (2022). *Tujuan Perusahaan Didirikan, Fungsi, Jenis, dan Bentuknya*. Stekom. <http://komputerisasi-akuntansi-d3.stekom.ac.id/informasi/baca/Tujuan-Perusahaan-Didirikan-Fungsi-Jenis-dan-Bentuknya/f151e937fcb0b041f1b7a8519433173f2d9c>
- Rostiana, Z., & Suyasa, P. (2014). Alat ukur quality of work-life. *Universitas Tarumanagara*.
- Sabonete, S. A., Lopes, H. S. C., Rosado, D. P., & Reis, J. C. G. dos. (2021). Quality of work life according to Walton's model: Case study of the higher institute of defense studies of Mozambique. *Social Sciences*, 10(7), 244.
- Saretta, I. R. (2021). *Jadikan Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Berharga dengan Human Capital, Ini Penjelasannya*. Cermati.Com. <https://www.cermati.com/artikel/jadikan-sumber-daya-manusia-sebagai-aset-berharga-dengan-human-capital-ini-penjelasannya>
- Sihombing, S., & Sitanggang, D. (2019). Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 191–208.
- Van, H. L. T., Volrathongchai, K., Vu Quoc Huy, N., Nu Minh Duc, T., Van Hung, D., & Thi Mai Lien, T. (2020). Quality of work life among nurses working at a provincial general hospital in Vietnam: a cross-sectional study. *Central European Journal of Nursing and Midwifery*, 11(4), 188–195.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for QWL In: Davis. LE et. al. quality of working life: problems, projects and the state of the art*. New York: Macmillan, 91.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License