E-ISSN: 3025-0994
Halaman 9761-9770
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Studi Komparatif Employee Engagement Generasi X Dan Generasi Y Pada Dosen FEB UPGRIS

Muhammad Fikril Khakim[1], Rauly Sijabat[2], C. Tri Widiastuti[3]

[1,2,3] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang
e-mail: fikrilkhakim.11@gmail.com, raulysijabat@upgris.ac.id, ctriwidiastuti@upgris.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat employee engagement pada dosen Generasi X dan Generasi Y, serta menguji perbedaan tingkat employee engagement di antara kedua generasi tersebut pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain komparatif. Populasi penelitian adalah seluruh dosen Generasi X dan Generasi Y pada fakultas tersebut, dengan teknik sensus sampling terhadap 24 responden yang terdiri dari 8 dosen Generasi X dan 16 dosen Generasi Y. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang disebarkan secara daring melalui Google Form, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas Shapiro-Wilk, uji homogenitas Levene's Test, dan uji Independent Sample T-Test dengan bantuan IBM SPSS Statistics 25. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata employee engagement Generasi X lebih tinggi dibandingkan Generasi Y pada ketiga dimensi, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Namun, hasil uji Independent Sample T-Test menunjukkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,084 yang lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara tingkat employee engagement dosen Generasi X dan Generasi Y. Dengan demikian, perbedaan generasi bukan merupakan faktor yang membedakan tingkat employee engagement dosen dalam penelitian ini. Hasil ini diduga dipengaruhi oleh kesamaan lingkungan organisasi, tugas, tanggung jawab, dan budaya kerja yang dijalani dosen dari kedua generasi tersebut.

Kata kunci: Employee Engagement, Generasi X, Generasi Y, Studi Komparatif

Abstract

This study aimed to determine and analyze the level of employee engagement among Generation X and Generation Y lecturers, and to examine differences in employee engagement between the two generations at the Faculty of Economics and Business, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang. A quantitative approach with a comparative design was employed. The population consisted of all Generation X and Generation Y lecturers at the faculty, and a census sampling technique was applied to 24 respondents, comprising 8 Generation X and 16 Generation Y lecturers. Data were collected through an online Likert-scale questionnaire distributed via Google Form and analyzed using descriptive statistics, validity and reliability tests, the Shapiro-Wilk normality test, Levene's homogeneity test, and the Independent Sample T-Test with the assistance of IBM SPSS Statistics 25. The descriptive analysis showed that the mean employee engagement score of Generation X was higher than that of Generation Y across all three dimensions, namely vigor, dedication, and absorption. However, the Independent Sample T-Test produced a significance value (Sig. 2-tailed) of 0.084, which is greater than 0.05, indicating no statistically significant difference in employee engagement between Generation X and Generation Y lecturers.

Generational differences were therefore not found to be a distinguishing factor for employee engagement in this study. This finding is presumably influenced by the shared organizational environment, duties, responsibilities, and work culture experienced by lecturers from both generations.

Keywords: Employee Engagement, Generation X, Generation Y, Comparative Study

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan, baik dari sisi teknologi maupun sumber daya manusia. Salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi saat ini adalah keberagaman tenaga kerja, khususnya dari segi generasi (Solikha & Purba, 2022). Dalam satu organisasi, seringkali terdapat beberapa kelompok generasi yang bekerja secara bersamaan, seperti Generasi X dan Generasi Y. Keberagaman ini membawa dampak terhadap cara kerja, pola komunikasi, serta tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi (M.Q Atieq & Basid, 2023).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi yang berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang banyak mendapat perhatian adalah employee engagement atau keterikatan karyawan, yaitu komitmen emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuannya, sehingga karyawan tidak hanya bekerja untuk memperoleh gaji atau promosi, tetapi juga untuk mencapai tujuan organisasi (Sucahyowati & Hendrawan, 2020). Secara konseptual, employee engagement merupakan kondisi positif dan penuh semangat yang terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu vigor yang mewakili tingkat energi dan ketahanan mental, dedication yang menggambarkan antusiasme dan kebanggaan terhadap pekerjaan, serta absorption yang menggambarkan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (Utaminingtyas & Dewi, 2026). Employee engagement juga dimaknai sebagai keterkaitan peran karyawan dengan pekerjaannya, yang diekspresikan secara fisik, kognitif, dan emosional (M.Q Atieq & Basid, 2023). Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi akan mencurahkan energinya untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi (Zirho & Setiawan, 2025), berkomitmen terhadap tujuan, dan menjaga perilaku kerja agar sesuai dengan tanggung jawabnya (Cintani & Noviansyah, 2020).

Rendahnya tingkat keterikatan karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan meningkatnya turnover, sehingga organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhinya, termasuk perbedaan karakteristik antar generasi (Fadila & Suratman, 2024). Rendahnya employee engagement juga terbukti dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan menurunkan stabilitas perusahaan (Fanissa & Indiyati, 2023).

Generasi X, yang lahir sekitar tahun 1965-1980, dikenal sebagai generasi yang mandiri, loyal, dan menghargai stabilitas dalam pekerjaan, dengan etos kerja yang kuat serta fokus pada keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Generasi Y atau milenial, yang lahir sekitar tahun 1981-1996, memiliki karakteristik yang berbeda, yaitu lebih adaptif terhadap teknologi, menyukai fleksibilitas kerja, serta mengutamakan pengembangan diri dan makna dalam pekerjaan (Mulyanti, 2021). Generasi milenial juga cenderung lebih fleksibel dan berorientasi pada pengembangan diri serta makna kerja dibandingkan generasi sebelumnya (Rachmawati & Trimardhani, 2021). Perbedaan nilai dan orientasi kerja tersebut memengaruhi sikap, motivasi, serta komitmen karyawan terhadap organisasi (Solikha & Purba, 2022), dan berdampak pada perbedaan tingkat komitmen serta keterlibatan kerja antar generasi (Adiawaty et al., 2024). Perbedaan ini berpotensi menimbulkan kesenjangan tingkat employee engagement apabila tidak dikelola dengan baik, karena setiap generasi memiliki preferensi dan kebutuhan kerja yang berbeda (Septama & Darmawan, 2025).

Perkembangan teknologi digital turut memengaruhi pola kerja dan ekspektasi karyawan, terutama Generasi Y yang terbiasa dengan sistem kerja modern dan lingkungan kerja kolaboratif. Generasi milenial cenderung lebih menyukai sistem kerja fleksibel seperti work from home dan hybrid working yang didukung teknologi digital (Tampubolon, 2026), dan fleksibilitas kerja tersebut terbukti meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja serta komitmen karyawan pada generasi milenial (Triyanto et al., 2024). Perkembangan teknologi digital juga turut mengubah pola kerja dan komunikasi dalam organisasi secara keseluruhan (Sholihah & Irmawati, 2025).

Perbedaan generasi ini tidak hanya menjadi tantangan, tetapi juga peluang. Organisasi perlu menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk menghadapi tenaga kerja multigenerasi agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Zhafira et al., 2025). Perbedaan karakteristik antar generasi menuntut organisasi menerapkan pendekatan yang tepat dalam meningkatkan employee engagement pada masing-masing kelompok (Atieq, 2019), sedangkan pengelolaan yang baik terhadap keberagaman generasi dapat meningkatkan retensi dan kinerja karyawan (Yani & Saputra, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu memahami cara meningkatkan employee engagement pada masing-masing generasi agar dapat memanfaatkan potensi positif dari keberagaman tersebut (Iftadi et al., 2025).

Secara konseptual, generasi merupakan kelompok individu yang lahir dalam rentang waktu tertentu dan mengalami peristiwa sosial, ekonomi, serta perkembangan teknologi yang relatif sama, sehingga membentuk nilai, sikap, dan perilaku yang serupa (Hidayat, 2022). Generasi X terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1965 hingga 1980, yang tumbuh pada masa transisi dari era industri menuju era teknologi. Generasi ini dikenal memiliki tingkat kemandirian tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta orientasi pada stabilitas kerja, yang terbentuk dari pengalaman menghadapi perubahan sosial dan ekonomi yang cukup signifikan (Septama & Darmawan, 2025). Generasi X juga cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi serta memiliki kecenderungan untuk bertahan lebih lama dalam suatu pekerjaan dibandingkan generasi yang lebih muda, dan mengutamakan stabilitas kerja serta keamanan finansial (Mulyanti, 2021).

Generasi Y, yang lebih dikenal sebagai milenial, merupakan individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 dan mengalami pertumbuhan pada era transisi menuju digital, sehingga memiliki karakteristik yang cukup berbeda dari generasi sebelumnya. Kemajuan teknologi informasi, internet, dan globalisasi yang cepat membentuk pola pikir, nilai kerja, serta perilaku Generasi Y menjadi lebih dinamis, terbuka, dan responsif terhadap perubahan (Rachmawati & Trimardhani, 2021). Generasi Y juga dikenal memiliki orientasi tinggi terhadap pengembangan diri, fleksibilitas kerja, serta makna dalam pekerjaan, sehingga generasi ini tidak hanya bekerja untuk memperoleh imbalan finansial, tetapi juga mencari kepuasan intrinsik seperti kesempatan belajar dan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas (Adiawaty et al., 2024). Karakteristik tersebut juga memengaruhi tingkat employee engagement Generasi Y, yang cenderung dipengaruhi oleh fleksibilitas kerja, peluang pengembangan diri, serta gaya kepemimpinan yang partisipatif dalam organisasi.

Penelitian mengenai employee engagement telah banyak dilakukan, namun temuannya masih beragam dan belum konsisten. Penelitian Atieq & Basid (2023) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan tingkat keterlibatan karyawan pada dosen dan tenaga kependidikan Generasi X dan Y di IAIN Syekh Nurjati Cirebon, dengan Generasi X memiliki tingkat engagement yang lebih tinggi. Sebaliknya, penelitian Paska (2023) yang berjudul Comparative Study on Employee Engagement and Job Satisfaction Level between Generation X and Y menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat keterlibatan karyawan antara Generasi X dan Y, karena kedua kelompok generasi sama-sama memiliki tingkat engagement yang tinggi. Sementara itu, penelitian Kurniawati (2022) pada pekerja perusahaan transportasi dan logistik di Semarang menunjukkan bahwa pekerja dari generasi Baby Boomer, Generasi X, dan Generasi Y memiliki tingkat keterlibatan kerja yang secara statistik berbeda, dengan Generasi X memiliki tingkat engagement tertinggi.

Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya empirical gap yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks profesi dosen yang belum banyak diteliti secara komparatif antar generasi.

Perbedaan karakteristik antar generasi dalam dunia kerja juga tercermin dalam sikap dan nilai kerja masing-masing generasi, sehingga berpotensi memengaruhi keterlibatan karyawan dalam organisasi (Melyani & Pasla, 2024). Generasi X yang lebih mengutamakan stabilitas kerja, loyalitas, serta komitmen jangka panjang cenderung memiliki tingkat keterikatan yang lebih konsisten, sedangkan Generasi Y lebih mengutamakan fleksibilitas kerja, pengembangan diri, serta makna pekerjaan, sehingga tingkat engagement generasi ini lebih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tingkat employee engagement pada Generasi X dan Generasi Y, serta menguji perbedaan tingkat employee engagement di antara kedua generasi tersebut pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang. Berdasarkan landasan teori dan fenomena empiris tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1 terdapat perbedaan tingkat employee engagement antara Generasi X dan Generasi Y.

Ringkasan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini disajikan pada Tabel 1, sebagai dasar perbandingan variabel, teknik analisis, dan temuan yang telah dicapai sebelumnya.

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Sumber	Variabel	Teknik Analisis	Temuan
Atieq & Basid (2023)	Generasi X & Y; Employee Engagement	Deskriptif, uji asumsi klasik, independent sample t-test	Terdapat perbedaan signifikan; Generasi X lebih tinggi
Paska (2023)	Generasi X & Y; Employee Engagement, Job Satisfaction	Deskriptif, inferensial, independent sample t-test	Tidak terdapat perbedaan signifikan
Kurniawati (2022)	Baby Boomers, Generasi X & Y; Employee Engagement	Uji validitas & reliabilitas, uji normalitas, Kruskal Wallis test	Terdapat perbedaan signifikan antar generasi

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian komparatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan mengukur tingkat employee engagement secara objektif melalui data numerik yang diperoleh dari kuesioner (Sugiyono, 2022). Penelitian komparatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada perbandingan tingkat employee engagement antara dua kelompok, yaitu Generasi X dan Generasi Y, guna mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan di antara keduanya (Sugiyono, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang yang termasuk kategori Generasi X dan Generasi Y. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus sampling (sampling jenuh), karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Distribusi sampel penelitian disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi Sampel Penelitian

Generasi	Tahun Kelahiran	Jumlah
X	1965 - 1980	8
Y (Milenial)	1981 - 1996	16
Total		24

Variabel dalam penelitian ini adalah employee engagement, yang diukur menggunakan tiga dimensi mengacu pada konsep Harun & Munsir (2025), yaitu vigor, dedication, dan absorption. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert 1-5 yang mampu menangkap sikap, persepsi, dan tingkat kesepakatan responden secara sistematis dan kuantitatif (Simamora, 2022). Kuesioner disebarkan secara daring melalui Google Form untuk memudahkan proses pengumpulan data secara real-time, meminimalkan kesalahan input, serta mempercepat pengolahan data (Creswell & Creswell, 2024).

Secara operasional, variabel employee engagement dijabarkan ke dalam beberapa indikator pada masing-masing dimensi sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Indikator Employee Engagement

Variabel	Indikator
Employee Engagement	Vigor (Semangat dan Energi Kerja), Dedication (Dedikasi Terhadap Pekerjaan), Absorption (Keterlibatan Penuh dalam Pekerjaan)

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria butir dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,404 pada taraf signifikansi 0,05). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,70. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas Shapiro-Wilk dan uji homogenitas varians Levene's Test. Apabila data berdistribusi normal dan varians homogen, maka pengujian perbedaan dilakukan menggunakan uji parametrik Independent Sample T-Test; sebaliknya, apabila salah satu asumsi tidak terpenuhi, maka digunakan uji non-parametrik Mann-Whitney U Test. Kriteria pengambilan keputusan pada Independent Sample T-Test adalah: apabila nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti terdapat perbedaan employee engagement antara Generasi X dan Generasi Y; sebaliknya apabila nilai signifikansi > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner daring kepada seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang melalui platform Google Form yang disebarkan melalui media sosial WhatsApp selama kurang lebih satu bulan. Dari 29 responden yang berpartisipasi, sebanyak 24 responden memenuhi kriteria penelitian, terdiri dari 8 dosen Generasi X (33,3%) dan 16 dosen Generasi Y (66,7%), dan selanjutnya digunakan dalam tahap analisis data.

Distribusi responden berdasarkan kelompok generasi disajikan pada Tabel 4, sedangkan hasil uji validitas terhadap seluruh butir pernyataan kuesioner employee engagement disajikan pada Tabel 5.

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Generasi

Tahun Lahir	Kelompok Generasi	Jumlah	Persentase
1965 - 1980	Generasi X	8	33,3%
1981 - 1996	Generasi Y	16	66,7%
Total		24	100%

Sumber: data diolah peneliti,2026

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,849	0,404	Valid
P2	0,695	0,404	Valid
P3	0,473	0,404	Valid
P4	0,503	0,404	Valid
P5	0,836	0,404	Valid
P6	0,700	0,404	Valid
P7	0,793	0,404	Valid
P8	0,660	0,404	Valid
P9	0,783	0,404	Valid
P10	0,783	0,404	Valid
P11	0,695	0,404	Valid
P12	0,428	0,404	Valid
P13	0,616	0,404	Valid
P14	0,533	0,404	Valid
P15	0,817	0,404	Valid

Sumber:data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 5, seluruh nilai r-hitung pada 15 butir pernyataan berkisar antara 0,428 hingga 0,849, yang seluruhnya lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,404, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel employee engagement. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,902 untuk 15 item pernyataan, yang lebih besar dari standar 0,70, sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan tingkat employee engagement dosen Generasi X dan Generasi Y pada tiga dimensi, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Deskriptif Employee Engagement

Variabel	Generasi	N	Mean	Std. Deviasi
Vigor	X	8	22,5	3,162
	Y	16	20,7	2,352
Dedication	X	8	23,8	2,100
	Y	16	21,6	2,845
Absorption	X	8	21,6	2,263
	Y	16	20,5	2,851

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) pada ketiga dimensi employee engagement, yaitu vigor, dedication, dan absorption, pada Generasi X lebih tinggi dibandingkan Generasi Y. Hal ini mengindikasikan bahwa secara deskriptif, energi kerja, dedikasi, dan penyerapan kerja dosen Generasi X sedikit lebih baik dibandingkan dosen Generasi Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang. Nilai standar deviasi pada kedua kelompok generasi relatif kecil, yang menunjukkan bahwa jawaban responden pada masing-masing kelompok cenderung homogen dan tidak terlalu bervariasi.

Sebelum dilakukan uji beda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi normalitas dan homogenitas. Hasil uji normalitas Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,707 untuk Generasi X dan 0,655 untuk Generasi Y, yang keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dilakukan uji parametrik. Hasil uji homogenitas Levene's Test menunjukkan nilai statistik sebesar 0,936 dengan signifikansi sebesar 0,344, yang lebih besar dari 0,05, sehingga varians data antara Generasi X dan Generasi Y dinyatakan homogen. Karena data berdistribusi normal dan homogen, pengujian perbedaan dilanjutkan menggunakan uji parametrik Independent Sample T-Test, dengan hasil disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Independent Sample T-Test

Variabel	Nilai t	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Employee Engagement	1,811	0,084	Tidak Signifikan

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji Independent Sample T-Test menunjukkan nilai t sebesar 1,811 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,084, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H0 diterima dan H1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara tingkat employee engagement dosen Generasi X dan Generasi Y di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang.

Walaupun hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata employee engagement Generasi X lebih tinggi dibandingkan Generasi Y pada ketiga dimensi, selisih rata-rata tersebut tidak cukup besar untuk menghasilkan perbedaan yang signifikan secara statistik. Artinya, baik dosen Generasi X maupun Generasi Y sama-sama memiliki tingkat keterikatan kerja yang baik terhadap pekerjaannya. Hasil ini menunjukkan bahwa perbedaan usia atau kelompok generasi tidak selalu memengaruhi tingkat employee engagement. Salah satu penyebabnya adalah karena seluruh responden bekerja dalam lingkungan organisasi yang sama, sehingga memiliki tugas, tanggung jawab, aturan kerja, serta budaya organisasi yang relatif sama. Selain itu, profesi sebagai dosen menuntut pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang berlaku bagi seluruh dosen tanpa memandang kelompok generasi,

sehingga baik Generasi X maupun Generasi Y dituntut untuk tetap memiliki semangat kerja, dedikasi, dan tanggung jawab yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Paska (2023) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan employee engagement antara Generasi X dan Generasi Y, karena lingkungan kerja, budaya organisasi, dan tujuan organisasi yang sama dapat membentuk tingkat keterikatan kerja yang relatif sama pada kedua kelompok generasi. Dengan kata lain, faktor generasi bukan satu-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya employee engagement. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Atieq dan Basid (2023) serta penelitian Kurniawati (2022) yang menemukan adanya perbedaan employee engagement antar generasi, dengan Generasi X memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan Generasi Y. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan disebabkan oleh perbedaan objek penelitian, karakteristik responden, budaya organisasi, serta lingkungan kerja pada masing-masing penelitian, sehingga hasil penelitian mengenai employee engagement tidak selalu konsisten pada setiap organisasi.

Secara teoretis, Generasi X dikenal lebih mengutamakan loyalitas, stabilitas kerja, dan komitmen terhadap organisasi, sedangkan Generasi Y lebih menyukai lingkungan kerja yang fleksibel, kesempatan untuk berkembang, serta penggunaan teknologi dalam bekerja (Mulyanti, 2021). Akan tetapi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor organisasi, budaya kerja, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas lebih berperan dalam membentuk employee engagement dibandingkan faktor usia atau generasi semata.

SIMPULAN

Dosen Generasi X maupun Generasi Y pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang sama-sama memiliki tingkat employee engagement yang baik, dengan rata-rata Generasi X sedikit lebih tinggi pada dimensi vigor, dedication, dan absorption. Namun, hasil Independent Sample T-Test (Sig. 2-tailed = 0,084 > 0,05) menunjukkan tidak terdapat perbedaan employee engagement yang signifikan antara kedua generasi. Perbedaan generasi bukan faktor penentu keterikatan kerja dosen, yang lebih dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, tugas, dan budaya kerja yang sama. Fakultas disarankan tetap menjaga keterikatan dosen melalui apresiasi kinerja, pengembangan kompetensi, dan komunikasi yang baik antar generasi, sementara penelitian selanjutnya disarankan memperluas sampel dan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, work-life balance, maupun dukungan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

Adiawaty, S., Moeins, A., Sunaryo, W., Pakuan, U., & Barat, J. (2024). Differences in Commitment Enhancement to the Organization between Generation X and Generation Y (Analysis of Empowerment and Values). Jurnal World Science, 3(2), 309-316. https://doi.org/10.58344/jws.v3i2.561

Atieq, M.Q., & Basid, R. (2023). Analisis Perbandingan Employee Engagement Generasi X dan Y pada Dosen dan Tenaga Kependidikan di IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Jurnal Bina Manajemen, 11(2), 15-41.

Atieq, M.Q. (2019). Comparative Analysis of Employee Engagement in Employees Generation X, Y, and Z. Al-Amwal: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syari'ah, 11(2), 285-299. https://doi.org/10.24235/amwal.v11i2.4873

Cintani, & Noviansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari. Kolegial, 8(1), 29-44.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2024). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches.

Fadila, F., & Suratman, A. (2024). Peran Employee Engagement dalam Meningkatkan Employee Performance: Studi Kasus pada Karyawan Start-Up. Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen, 2(6), 135-153.

Fanissa, R. S., & Indiyati, D. (2023). The Effect of Employee Engagement on Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction at PT XYZ, A Healthcare Provider Company. International Journal of Science, Technology & Management, 4, 858-862.

Harun, M. F., & Munsir, N. (2025). Hubungan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Dewi Sartika Tahun 2025. Jurnal Kesehatan Tambusai, 6(4), 18467-18475.

Iftadi, N. H., Khairunisa, A. E., & Hati, R. P. (2025). Keterikatan Kerja Karyawan Generasi Z: Bagaimana Peran Kepemimpinan Pemberdayaan dan Persepsi Dukungan Organisasi? Psychopreneur Journal, 9(2), 115-126.

Kurniawati, N. I. (2022). Employee Engagement: Comparative Study of Baby Boomers, X, and Y Generation Workers in Transportation and Logistics Delivery Service Companies Semarang. Asian Journal of Logistics Management, 1(1), 43-56.

Melyani, & Pasla, P. R. Y. (2024). Differences in Work Values and Work Attitudes of Generations X and Y in Malang City. Jurnal Ilmu Manajemen Profitability, 8(2), 41-52.

Mulyanti, R. Y. (2021). Perbedaan Nilai-Nilai Kerja Generasi Baby Boomer, Generasi X dan Generasi Y. Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen, 11(1), 79-91.

Paska, Y. A. (2023). Comparative Study on Employee Engagement and Job Satisfaction Level between Generation X and Y. Journal of Management and Business Environment, 5(1), 35-47.

Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, 8(3), 124-131.

Rachmawati, D., & Trimardhani, V. (2021). Motivasi Generasi Milenial dalam Beradaptasi dengan Budaya Kerja di PT. X. Jurnal Lugas, 5(2), 83-93.

Septama, A., & Darmawan, E. S. (2025). Perbandingan Gaya Kerja, Stres Kerja dan Loyalitas Kerja pada Generasi X, Y dan Z: Studi Kasus di Rumah Sakit Pusat Pertamina. Jurnal Bisnis Mahasiswa, 5(1).

Sholihah, R. A., & Irmawati. (2025). Analisis Pengaruh Teknologi Digital Fleksibilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Generasi Z di Solo Raya dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. Indonesian Journal of Digital Business, 5(4), 2031-2051.

Simamora, B. (2022). Skala Likert, Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya. Jurnal Riset Manajemen, 12(1), 84-93.

Solikha, D. M., & Purba, H. P. (2022). Perbedaan Value pada Generasi X dan Y di Indonesia. Jurnal Diversita, 8(1), 38-43.

Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim, 2(2), 9-15.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Tampubolon, F. T. (2026). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di PT Ruang Guru Indonesia. Neraca Manajemen, Ekonomi, 25(2).

Triyanto, A., Abduh, H., Warto, & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Keseimbangan Hidup dan Komitmen Generasi Milenial serta Gen Z. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 8(3), 3049-3056.

Utaminingtyas, R., & Dewi, R. S. (2026). Penilaian Tingkat Employee Engagement pada Tenaga Kerja Generasi Z di Industri Kesehatan Indonesia. Jurnal Teknik Industri, 21(1), 58-65.

Yani, N. W. M. N., & Saputra, I. G. N. W. H. (2022). Retensi Karyawan Generasi Y dan Z: Pentingnya Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(2), 807-820.

Zhafira, N. H., Damrus, & Ertika, Y. (2025). Employee Engagement di Indonesia Pasca Pandemi. Future Academia (The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced), 3(1), 236-246.

Zirho, R. K., & Setiawan, R. (2025). Budaya Organisasi dan Kepercayaan kepada Organisasi sebagai Kunci Terciptanya Employee Engagement. Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, 7(2), 232-247.