

ANALISIS PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* BERBASIS GENDER DAN GENERASI (STUDI KASUS PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH INVESTASI DI DISKUMPERINDAG DAN DPMPTSP PROVINSI GORONTALO)

Ilmah Riyani Ismail¹, Robiyati Podungge², Syamsul B. Biki³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: ilmahriyaniismail@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze differences in work engagement based on gender and generation among employees of government agencies in regional apparatus organizations engaged in the investment sector at the Cooperatives, Micro Enterprises, Industry, and Trade Service (Diskumperindag) and the Investment and One-Stop Integrated Services Service (DPMPTSP). This study refers to (Schaufeli 2006), who defines work engagement as "a positive and satisfying state of mind related to work, characterized by vigor, dedication, and absorption." Work engagement was measured using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) questionnaire, translated into Indonesian. The research method employed a descriptive comparative quantitative approach. A total of 133 respondents were recruited, and data analysis used an independent sample t-test to examine differences in work engagement based on gender and generation using SPSS 26. The results of this study showed that levels of work engagement did not show significant differences in terms of gender between men and women. The mean value of vigor, dedication, and absorption was 68.80, slightly lower for men than for women, but did not indicate any differences in work engagement between male and female employees, as the independent sample t-test result was $0.958 > 0.05$. Meanwhile, regarding the generational factor, the study showed a significant difference in work engagement between Generation X and Generation A. Y. The results found that generation Y has a higher level of work engagement than generation X, showing a lower mean or average value of 64.03 and the results of the independent sample t test for Generation Millennials (Y) and Generation X were $0.000 < 0.05$.*

Keywords: *Work engagement; Millennials (Y); Generation X*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan *work engagement* berbasis gender dan generasi pada pegawai instansi pemerintah organisasi perangkat daerah yang bergerak di bidang investasi di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskumperindag) dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). Penelitian ini merujuk (Schaufeli 2006), yang menegaskan keterlibatan kerja sebagai "keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan, yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pengukuran *Work engagement* dilakukan dengan menggunakan kuesioner *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17), yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Metode penelitian menggunakan deskriptif komparatif pendekatan kuantitatif. Jumlah responden sebanyak 133 dengan teknik analisis datanya menggunakan uji independent sample T test untuk menguji perbedaan *work engagement* berbasis gender dan generasi dengan bantuan program SPSS 26. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa tingkat keterlibatan kerja atau *Work Engagement* tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan ditinjau dari aspek gender laki-laki dan Perempuan yang di mana nilai *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption* mean (rata-rata) sebesar sebesar 68.80 sedikit lebih rendah di dibandingkan Perempuan namun tidak menunjukkan adanya perbedaan *work engagement*) antara pegawai pria dan Wanita karena hasil uji independent sampel t test sebesar ,958 > 0,05. Sedangkan untuk faktor generasi penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *Work engagement* yang signifikan antara generasi X dan generasi Y. Hasil menemukan bahwa generasi Y memiliki Tingkat keterlibatan kerja atau *Work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan generasi X, menunjukkan lebih rendah nilai *mean* atau rata-rata sebesar 64.03 dan hasil uji independent sampel t test Generasi Milenial (Y) dan Generasi X sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Work engagement; Generasi milenial (Y); Generasi X*

PENDAHULUAN

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah keterlibatan kerja (*work engagement*), yang mencakup tingkat keterhubungan emosional, kognitif, dan fisik seorang individu dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi akan merasa lebih terhubung dengan organisasi, sehingga pegawai berkontribusi lebih besar dalam mencapai tujuan bersama, serta memberikan keterlibatan kerja yang positif bagi keberhasilan organisasi. Arti dari konsep keterlibatan merupakan representasi keadaan yang positif, yang menginspirasi motivasi dan inovasi dalam pekerjaan, yang tercermin melalui komitmen, kesungguhan, dedikasi, dan penghayatan yang diperlihatkan dalam menjalankan tugas (Zuhaena *et al.*, 2021). Keterlibatan kerja berkembang dari waktu ke waktu, namun salah satu definisi keterlibatan kerja yang paling diterima adalah yang dikemukakan oleh (Schaufeli *et al.*, 2006), yang menegaskan keterlibatan kerja sebagai "keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan, yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*." Tiga dimensi ini penting untuk memahami keterlibatan kerja secara lebih komprehensif.

Meningkatkan keterlibatan kerja dapat membawa dampak positif pada produktivitas, kinerja organisasi, serta memperkuat daya saing. Secara global, hanya sekitar 66% karyawan yang menyatakan diri mereka terlibat (Oehler *et al.*, 2019). Sedangkan Keterlibatan kerja karyawan berdasarkan penelitian (Gallup, 2023) bahwa sekitar 80% karyawan secara global merasa tidak terlibat dalam pekerjaan mereka, dengan hanya 19% yang merasa aktif terlibat, namun pada penelitian (Gallup, 2022) mencatat bahwa hanya sekitar 30% pegawai negeri merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, sementara sebagian besar merasa tidak terlibat atau *disengaged*.

Berdasarkan data kinerja pegawai tahun 2024, terjadi adanya penurunan kinerja di kedua Dinas. Penurunan kinerja di sebabkan oleh peralaporan kinerja pegawai yang belum selesai di karenakan banyaknya tugas yang belum di selesaikan secara tepat waktu di akibatkan oleh *Work Engagement*, Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), kinerja pegawai mengalami peningkatan dari 98,22% pada bulan Oktober menjadi menurun 95,75% di bulan November. Sementara itu, pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan (DISKUMPERINDAG), terjadi penurunan kinerja yang jauh lebih signifikan, yakni dari 98,98% di bulan November turun drastis menjadi 69,81% di bulan Desember. Penurunan kinerja yang signifikan ini mengindikasikan adanya permasalahan serius dalam keterlibatan kerja pegawai, khususnya di organisasi perangkat daerah investasi DISKUMPERINDAG dan DPMPTSP.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara juga di peroleh informasi bahwa terdapat beberapa masalah di dalam keterlibatan kerja yaitu pegawai masih ada yang belum memahami cara menggunakan teknologi AI yang berkembang untuk memudahkan tugas mereka, terlalu banyak beban kerja sehingga pekerjaan yang lain tidak dapat di selesaikan secara tepat waktu, terlambat karena adanya urusan keluarga atau yang lainnya sehingga membuat keterlibatan kerja pegawai menjadi menurun.

Berdasarkan hasil survei jumlah dari pegawai kedua Dinas Organisasi Perangkat Daerah, yaitu pada Diskumperindag terdapat 80 orang jumlah pegawai dengan Perempuan berjumlah 47 dan laki-laki 33 pegawai. Sementara itu pada organisasi DPMPTSP, terdapat 57 pegawai yang terdiri dari 36 Perempuan dan 21 Laki-laki. terdapat lebih banyak pegawai wanita dibandingkan pegawai pria yang dapat memberikan perspektif perbedaan sudut pandang dalam memahami keterlibatan kerja di antara pria dan wanita di lingkungan kerja pemerintah. Penelitian (Tartari *et al.*, 2015) menemukan bahwa tingkat keterlibatan karyawan pria lebih tinggi dari pada karyawan wanita.

Sementara hasil observasi terkait generasi terdapat dua generasi yang di antaranya adalah generasi X dan juga generasi Y. Pada kedua organisasi perangkat daerah ini terdapat, jumlah 68 pegawai adalah generasi Y dan lebih mendominasi dibandingkan 66 pegawai generasi X yang mana ini adalah hasil gabungan dari organisasi pegawai Diskumperindag dan DPMPTSP. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hoole *et al.*, 2015) indeks keterlibatan kerja generasi Y lebih tinggi dari pada generasi lainnya. Menurut (KPMG 2017) mengidentifikasi bahwa generasi Y atau milenial memiliki karakteristik seperti bekerja tidak hanya untuk menerima gaji, tetapi juga untuk mengejar tujuan dan cita-cita, menginginkan pekerjaan yang menyediakan kesempatan pengembangan diri yang luas, dan tidak menyukai atasan yang suka mengatur dan mengendalikan.

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi pengaruh perbedaan kesenjangan gender dan generasi terhadap *Work Engagement*. Hal ini juga penting karena bukti yang diperoleh melalui penelitian ini berguna untuk meningkatkan efektivitas kebijakan sumber daya manusia pada organisasi perangkat daerah investasi. Selain itu hasil yang berbeda dari studi-studi terdahulu menunjukkan bahwa lebih banyak penelitian diperlukan untuk menganalisis keterlibatan kerja berdasarkan

generasi dan gender, dan Analisis yang lebih valid tentang keterlibatan kerja akan membantu organisasi dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan produktivitas karyawan (Rajagopal 2009).

Work Engagemennt

Kata *engage* memiliki berbagai makna dan banyak peneliti yang memiliki pengertian berbeda mengenai keterlibatan/*engagement*. Salah satunya ialah ketika individu sangat peduli dengan apa yang ia lakukan dan komitmen untuk melakukan hal itu sebaik mungkin, ia akan merasa terdorong untuk berbuat dari pada hanya diam. Inilah bagian dari *engagement* (Ishak *et al.*, 2024). Keterlibatan kerja (*Work engagement*) merujuk pada tingkat di mana seorang pegawai sepenuhnya terhubung dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup dedikasi yang mendalam, di mana individu tidak hanya menginvestasikan waktu dan energi, tetapi juga menjadikan pekerjaan sebagai pusat dari identitas dan makna hidup mereka. Menurut Robbins & Judge (2013) keterlibatan kerja merupakan tingkat ukuran sejauh mana orang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis dan mempertimbangkan tingkat kinerja yang mereka rasakan adalah penting harga diri. Keterlibatan kerja (*work engagement*) merupakan konsep yang merujuk pada sejauh mana seorang individu merasa terhubung secara emosional, kognitif, dan fisik dengan pekerjaannya. Keterlibatan kerja, yang juga dikenal sebagai keterlibatan karyawan (Hakanen *et al.*, 2019), mencerminkan tingkat komitmen dan ketekunan karyawan terhadap pekerjaan mereka serta nilai-nilai yang diyakini sebagai penggerak positif dalam proses mencapai tujuan. Definisi keterlibatan kerja berkembang dari waktu ke waktu dan salah satu definisi yang paling diterima adalah yang dikemukakan oleh (Schaufeli *et al.*, 2006), yang menyebut keterlibatan kerja sebagai "keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan, yang ditandai dengan indikator *vigor*, *dedication*, dan *absorption*."

Gender

Gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan ditinjau dari segi nilai tingkah laku (*Webster's New World*). Definisi Gender Juga di artikan sebagai cultural yang berupaya membuat pembeda (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional (Sovitriana, 2020). Jenis kelamin adalah perbedaan bentuk, sifat, dan fungsi biologi laki-laki dan perempuan yang menentukan perbedaan peran mereka dalam reproduksi. Istilah *gender* sering kali tumpang tindih dengan jenis Kelamin, padahal dua kata itu merujuk pada sesuatu yang berbeda. Sedangkan Gender Mengacu pada sekumpulan ciri-ciri khas yang dikaitkan dengan jenis kelamin seseorang dan diarahkan pada peran sosial atau identitasnya dalam masyarakat. Menurut Mulia (2004:4) indikator gender, yaitu : 1) Perilaku, yaitu mengenai perbedaan tingkah laku atasan pria dan wanita. 2) Peran, merupakan ideology gender di masa lalu dan sekarang. 3) Karakteristik emosional, mengenai sifat atasan pria dan wanita dalam membimbing bawahannya. 4) Mentalitas, merupakan kekuatan mental pria dan wanita saat berada dibawah tekanan.

Generasi

Pengertian generasi telah dikemukakan oleh para peneliti dalam berbagai publikasi ilmiah. Nilai-nilai generasi pertama kali diteliti dan diungkapkan oleh Manheim tahun 1952 yang menelaah tulisan-tulisan dalam bidang sosiologi tahun 1920 sampai 1930. Menurut Mannheim (1952) generasi adalah sekelompok konstruksi sosial di mana di dalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Individu yang menjadi bagian dari satu generasi, adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang waktu 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. Generasi merupakan gambaran dari Umur atau usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Umur manusia dikatakan lima belas tahun diukur sejak dia lahir hingga waktu umur itu dihitung Usia Kronologis. Menurut (Hong *et al.*, 2013) mengemukakan perbedaan usia telah dikenal memainkan peranan penting dalam memahami persepsi dan perilaku manusia dalam berbagai domain penelitian termasuk psikologi, perilaku organisasi, dan marketing. Indikator generasi dapat dilihat dari karakteristik utama seperti nilai-nilai kerja, gaya komunikasi, preferensi teknologi, serta pola adaptasi terhadap perubahan. Selain itu, faktor seperti pengalaman historis, perkembangan sosial, dan lingkungan kerja turut membentuk perbedaan sikap dan perilaku antar generasi dalam suatu organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan (DISKUMPERINDAG), yang memiliki peran krusial dalam pengembangan sektor UMKM, industri,

dan perdagangan di tingkat lokal. Dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). Peneliti memilih Diskumperindag dan DPMPTSP sebagai objek penelitian karena kedua dinas ini memiliki pegawai dari keterwakilan generasi X dan Y oleh sebabnya perbedaan generasi dan potensi kesenjangan gender di lingkungan kerja pemerintahan menjadi alasan utama untuk meneliti *work engagement* pegawai di kedua dinas ini. Sampel pada penelitian ini adalah Berdasarkan kriteria sampel di organisasi pemerintah Diskumperindag dan DPMPTSP. Keterwakilan gender pada Diskumperindag dan DPMPTSP terdiri sebanyak dari 55 pegawai laki-laki dan 78 pegawai Wanita dan jumlah generasi X dan Y pada Diskumperindag dan DPMPTSP adalah 67 pegawai dari generasi X dan 66 pegawai dari generasi Y. Adapun empat pegawai yang tidak termasuk dalam kriteria penelitian ini disebabkan oleh status mereka sebagai pegawai baru yang tergolong dalam Generasi Z, sehingga tidak memenuhi kriteria generasi yang menjadi fokus penelitian, yaitu Generasi X dan Generasi Y. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 133 responden dari total populasi sebesar 137 pegawai Diskumperindag dan DPMPTSP Provinsi Gorontalo. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yakni dengan membagikan kuesioner kepada responden. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, Uji independent sampel t test, Uji Hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Adapun dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan kuisisioner tersebut valid dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan (taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan kuisisioner tersebut tidak valid.

Sebanyak 133 responden dalam penelitian ini, dengan nilai $df = N - 2$ ($133 - 2 = 131$) taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan nilai r_{tabel} pada $df = 131$ adalah sebesar 0,2306. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu variabel *Work engagement* (X1), gender (X2) dan generasi (X3). Berikut di bawah ini hasil pengujian validitas yang dilakukan peneliti atas kuisisioner dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26*.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Work Engagement	Butir Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
<i>Vigor</i>	Pertanyaan 1	0.656	0,2306	Valid
	Pertanyaan 2	0.575	0,2306	Valid
	Pertanyaan 3	0.550	0,2306	Valid
	Pertanyaan 4	0.678	0,2306	Valid
	Pertanyaan 5	0.411	0,2306	Valid
	Pertanyaan 6	0.770	0,2306	Valid
<i>Dedication</i>	Pertanyaan 7	0.745	0,2306	Valid
	Pertanyaan 8	0.716	0,2306	Valid
	Pertanyaan 9	0.564	0,2306	Valid
	Pertanyaan 10	0.660	0,2306	Valid
<i>absorption</i>	Pertanyaan 11	0.697	0,2306	Valid
	Pertanyaan 12	0.662	0,2306	Valid
	Pertanyaan 13	0.578	0,2306	Valid
	Pertanyaan 14	0.466	0,2306	Valid
	Pertanyaan 15	0.337	0,2306	Valid
	Pertanyaan 16	0.684	0,2306	Valid
	Pertanyaan 17	0.804	0,2306	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada Variabel *Work engagement* (X) yang berjumlah 17 butir pertanyaan memiliki nilai rhitung > nilai rtabel maka dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban konsisten dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,6. Adapun hasil pengujian reliabelitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	17

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas *Work engagement* (X) di atas, memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,876 yang lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan diatas maka dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji Hipotesis

Uji Independent Sample T Test

Uji *independent sample t-test* adalah metode statistik yang digunakan untuk membandingkan rata-rata dua kelompok sampel yang independent. Metode ini sangat berguna dalam menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan antara dua kelompok tersebut. Untuk melihat perbedaan *work engagement* di antara dua kelompok responden yang dibagi berdasarkan jenis kelamin, peneliti melakukan analisis uji beda dengan menggunakan *independent sample t-test*. Peneliti juga melengkapi hasil penelitian dengan kategorisasi responden penelitian melalui perhitungan statistika deskriptif. Adapun hasil pengujian *independent sample t-test* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Statistik Deskriptif *Work Engagement* Berbasis Gender

GENDER					
	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
<i>Vigor</i>	Laki-Laki	55	22.65	4.80	0.65
	Perempuan	78	23.05	4.56	0.52
<i>Dedication</i>	Laki-Laki	55	20.49	3.43	0.46
	Perempuan	78	20.14	3.00	0.34
<i>Absorption</i>	Laki-Laki	55	25.65	3.21	0.43
	Perempuan	78	25.69	2.96	0.34
<i>Total Work Engagement</i>	Laki-Laki	55	68.80	9.64	1.30
	Perempuan	78	68.88	8.77	0.99
	TOTAL	133			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat di simpulkan bahwa mean laki-laki lebih rendah dibandingkan Perempuan, mean *work engagement* atau keterlibatan kerja laki-laki sebesar 68.80 dan std.deviation sebesar 9.64 dengan jumlah responden sebanyak 55 orang dari total responden sebanyak 133. Meskipun laki-laki memiliki *mean* yang lebih rendah dibandingkan Perempuan namun tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara gender dengan *work engagement*.

Tabel 4 Hasil Uji Independent Sample T Test *Work Engagement* Berbasis Gender

Bayes Faktor Independent Sample Test (Method = Rouders) ^a								
	Gender	N	Mean Difference	Pooled Std. Error Difference	Bayes Factor ^b	t	df	Sig.(2-tailed)
<i>Vigor</i>	<i>Laki-laki</i>	55	0.3967	0.8213	6.556	0.483	131	0.63
	<i>perempuan</i>	78						
<i>Dedication</i>	<i>Laki-laki</i>	55	-0.3499	0.56044	6.086	-0.62	131	0.534
	<i>perempuan</i>	78						
<i>Absorption</i>	<i>Laki-laki</i>	55	0.0378	0.5402	7.31	0.07	131	0.944
	<i>perempuan</i>	78						
<i>Work Engagement</i>	<i>Laki-laki</i>	55	0.0846	1.60911	7.317	0.053	131	0.958
	<i>perempuan</i>	78						
	<i>Total</i>	133						
a. Assumes unequal variance between groups.								
b. Bayes factor: Null versus alternative hypothesis.								

Sumber: Data diolah, 2025

Pedoman pengambilan keputusan dalam uji *independent sample t-test* menurut singgih santoso berdasarkan nilai signifikansi (sig) sebagai berikut:

a) Jika nilai sig. (2-tailed) < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b) Sebaliknya, jika nilai sig. (2-tailed) > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan tabel output *independent sample t-test* di atas, diketahui nilai signifikan. (2-tailed) adalah sebesar ,958 > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara (*Work engagement*) Keterlibatan Kerja antara laki-laki dan perempuan.

Tabel 5 Statistik Deskriptif *Work Engagement* Berbasis Generasi

GENERASI					
	GENERASI	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
<i>Vigor</i>	1960 – 1980 (Gen X)	67	20.63	5.32	0.65
	1981 – 1995 (Gen Y/Milenial)	66	25.18	2.14	0.26
<i>Dedication</i>	1960 – 1980 (Gen X)	67	18.87	3.45	0.42
	1981 – 1995 (Gen Y/Milenial)	66	21.73	2.05	0.25
<i>Absorption</i>	1960 – 1980 (Gen X)	67	24.54	3.41	0.42

	1981 – 1995 (Gen Y/Milenial)	66	26.83	2.12	0.26
<i>Work Engagement</i>	1960 – 1980 (Gen X)	67	64.03	9.77	1.19
	1981 – 1995 (Gen Y/Milenial)	66	73.74	4.80	0.59
	TOTAL	133			

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa *mean* atau nilai rata-rata dari Generasi X (1960-1980) lebih rendah nilai *mean* atau rata-rata sebesar 64.03 dan *std.deviation*. terdapat sebesar 9.77 dibandingkan dengan *mean* atau rata-rata nilai Generasi Y Sebesar 73.74 dan *std.deviation* sebesar 4.80 hasil dari Generasi Y/milenial (1981-1995) dengan jumlah responden sebanyak 133.

Mean adalah nilai rata-rata dari sekumpulan data. Cara menghitungnya adalah dengan menjumlahkan semua data, lalu membaginya dengan jumlah data yang ada. Mean digunakan untuk mengetahui nilai tengah atau gambaran umum dari data tersebut. Standar deviasi adalah ukuran yang menunjukkan seberapa jauh data-data dalam suatu kelompok menyebar dari nilai rata-ratanya. Jika standar deviasi kecil, berarti data hampir mirip atau berdekatan. Jika besar, berarti data sangat bervariasi atau jauh berbeda satu sama lain. Standard Error of Mean (Std. Error Mean) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa akurat nilai *mean* (rata-rata) sampel dalam mewakili *mean* sebenarnya dari populasi.

Tabel 6 Hasil Uji Independent Sample T Test Work Engagement berbasis generasi

Bayes Faktor Independent Sample Test (Method = Roudner)^a								
	Gender	N	Mean Difference	Pooled Std. Error Difference	Bayes Factor ^b	t	df	Sig.(2-tailed)
<i>Vigor</i>	<i>Laki-laki</i>	55	4.555	0.70511	0	6.46	131	0
	<i>perempuan</i>	78						
<i>Dedication</i>	<i>Laki-laki</i>	55	2.8616	0.49307	0	5.804	131	0
	<i>perempuan</i>	78						
<i>Absorption</i>	<i>Laki-laki</i>	55	2.296	0.49282	0	4.659	131	0
	<i>perempuan</i>	78						
<i>Work Engagement</i>	<i>Laki-laki</i>	55	9.7126	1.33861	0	7.256	131	0
	<i>Total</i>	133						
a. Assumes unequal variance between groups.								
b. Bayes factor: Null versus alternative hypothesis.								

Sumber: Data diolah, 2025

Pedoman pengambilan keputusan dalam uji *independent sample t-test* menurut Singgih Santoso berdasarkan nilai signifikansi (*sig*) sebagai berikut:

a) Jika nilai *sig.* (2-tailed) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Sebaliknya, jika nilai *sig.* (2-tailed) > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan tabel 4.11 output *independent sample t-test* di atas, diketahui nilai *sig.* (2-tailed) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara *Work engagement* (Keterlibatan Kerja) dengan Gen X (1960-1980) dan Gen Y/milenial (1981-1995).

PEMBAHASAN

Perbedaan *Work Engagement* Berbasis Gender

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa tingkat keterlibatan kerja atau *Work Engagement* tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan ditinjau dari aspek gender Laki-Laki dan Perempuan yang di mana nilai *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption* mean (rata-rata) sedikit lebih rendah di bandingkan Perempuan namun tidak menunjukkan adanya perbedaan *work engagement* di organisasi pemerintah Diskumperindag dan DPMPTSP.

Hasil wawancara juga mendukung temuan tersebut, pegawai di Dis Kumperindag dan DPMPTSP menyampaikan bahwa baik pegawai laki-laki maupun perempuan pada dasarnya tidak dapat dibedakan dalam hal keterlibatan kerja, karena masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan porsi dan kemampuan mereka, tugas dan pembagian pegawainya seperti pada menyelenggarakan perizinan dan non perizinan izin usaha, meningkatkan investasi daerah, melaksanakan pengawasan dan pembinaan terhadap pelaku usaha.

Pada Diskumperindag seperti di bidang UMKM, Perdagangan serta pembagian turun lapangan yang tidak melihat sisi dari gender itu sendiri. Namun demikian, ada pegawai di bidang pelayanan administrasi yang mengakui bahwa kendala utama bukan terletak pada gender atau perbedaan jenis kelamin, melainkan pada beban kerja yang mana pembagian tugas yang banyak seperti di bagian umkm penyebaran bantuan dana yang belum selesai sudah mendapat tugas tambahan lainnya, misalnya membuat acara yang berkolaborasi dengan organisasi luar.

Serta keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas baik pegawai laki-laki maupun perempuan memiliki tanggung jawab dan komitmen yang sama dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintah seperti Diskumperindag dan DPMPTSP Provinsi Gorontalo, seluruh pegawai dituntut untuk menunjukkan dedikasi dan profesionalisme tanpa memandang jenis kelamin. Setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan dan perannya masing-masing. Pernyataan ini menunjukkan bahwa perbedaan Gender tidak menjadi penghalang dalam terlibatnya pegawai dengan melihat dari sudut perbedakan *work engagement* pada pegawai Diskumperindag dan DPMPSTP Provinsi Gorontalo.

Perbedaan *work engagement* berbasis generasi

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa tingkat keterlibatan kerja atau *work engagement* menunjukkan perbedaan yang signifikan dari aspek generasi, di mana *vigor*, *dedication*, dan *absorption* nilai mean (rata-rata) pada Generasi Y lebih tinggi dibandingkan dengan Generasi X. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Y memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan Generasi X di organisasi pemerintah Diskumperindag dan DPMPTSP Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag DPMPTSP bapak Saiful sino, dijelaskan bahwa generasi X memiliki keterlambatan dalam mempelajari kecanggihan teknologi dibandingkan dengan generasi Y yang justru berkembang seiring dengan kemajuan teknologi. Hal ini membuat generasi Y lebih cepat beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan dunia digital serta memanfaatkan inovasi untuk mendukung kinerja mereka.

Sementara itu, menurut pegawai kepegawaian Diskumperindag ibu yuyun, generasi yang lebih tua sebenarnya masih memiliki rasa ingin belajar, namun seringkali berhenti pada niat tanpa diikuti dengan tindakan nyata. Beberapa di antaranya bahkan menghadapi kendala karena dianggap gagal teknologi (gaptik), faktor usia yang sudah tidak muda lagi, berbeda dengan generasi Y yang lebih aktif dan antusias dalam menguasai teknologi untuk menunjang pekerjaan. Misalnya dalam

membuat desain grafis membutuhkan ahli editor aplikasi canva yang lebih dikuasai oleh generasi Y atau milenial di bandingkan generasi X

Temuan ini memperlihatkan bahwa setiap generasi memiliki karakteristik, pengalaman, dan pandangan yang berbeda dalam menjalani pekerjaannya. Generasi X umumnya dikenal lebih stabil, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, serta terbiasa dengan pola kerja yang lebih konvensional. Sementara itu, generasi Y cenderung lebih fleksibel, adaptif terhadap perubahan, serta memiliki orientasi kuat terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Perbedaan nilai, motivasi, dan ekspektasi inilah yang memengaruhi bagaimana kedua generasi tersebut menunjukkan keterlibatan kerja di lingkungan organisasi Pemerintah.

KESIMPULAN

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, Dan dilakukan reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel *valid* dan *reliable*.

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis *Independent sample t-test*, diketahui terdapat perbedaan *work engagement* berbasis gender dan generasi sebagai berikut:

1. Perbedaan *work engagement* ditinjau dari gender

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam Tingkat *Work engagement* antara Pegawai laki-laki dan perempuan. Temuan ini mengindikasikan bahwa gender bukanlah faktor penentu utama dalam membedakan tingkat *work engagement* di lingkungan kerja. Dalam praktiknya, baik laki-laki maupun perempuan di instansi pemerintah seperti Diskumperindag dan DPMPTSP cenderung memiliki peluang yang sama untuk berpartisipasi aktif, menunjukkan semangat, dedikasi, dan penyerapan dalam berkerja untuk terlibat penuh dalam pekerjaannya. Hal ini terjadi karena standar kinerja dan tuntutan organisasi berlaku sama bagi seluruh pegawai tanpa memandang gender.

2. Perbedaan *Work Engagement* Ditinjau dari Generasi

Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan adanya perbedaan yang signifikan dalam keterlibatan kerja jika ditinjau dari generasi Y dan X. Artinya, setiap kelompok generasi memiliki karakteristik dan tingkat *work engagement* yang berbeda. Karena Generasi muda seperti Generasi Y di organisasi Diskumperindag dan DPMPTSP cenderung lebih cepat beradaptasi dengan teknologi serta terbuka pada inovasi, sehingga tingkat keterlibatannya lebih terlihat dalam penggunaan sistem digital layanan publik. Sementara itu, generasi yang lebih tua seperti Generasi X lebih menekankan pada pengalaman kerja dan kedisiplinan dalam prosedur administrasi. Perbedaan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu merancang strategi untuk meningkatkan semangat, dedikasi dan penyerapan pada manajemen sumber daya manusia di organisasi pemerintah Diskumperindag dan DPMPTSP yang mampu mengakomodasi karakteristik setiap generasi agar tingkat *Work engagement* tetap terjaga optimal.

SARAN

Adanya kesadaran terhadap kekurangan dan keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini menjadi catatan penting bagi peneliti. Meskipun demikian, diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi semua pihak yang terlibat. Berdasarkan pembahasan dan temuan yang telah diuraikan sebelumnya, berikut adalah beberapa saran yang bisa peneliti berikan:

1. Untuk mengatasi penurunan signifikan kinerja pegawai di DISKUMPERINDAG yang disebabkan oleh rendahnya *work engagement*, disarankan agar pimpinan instansi memperkuat keterlibatan kerja pegawai melalui peningkatan motivasi intrinsik dan komunikasi dua arah yang efektif. Program pembinaan dan apresiasi terhadap hasil kerja pegawai perlu diperkuat agar pegawai merasa dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas dan pelaporan kinerja.
2. Mengingat adanya fluktuasi kinerja pegawai di DPMPTSP yang menunjukkan indikasi penurunan *work engagement*, disarankan agar instansi melakukan monitoring rutin terhadap tingkat keterlibatan pegawai dan memberikan pelatihan pengembangan diri untuk menjaga konsistensi performa kerja. Selain itu, perlu diterapkan kebijakan yang mendorong kolaborasi dan peningkatan semangat kerja tim agar aktivitas kinerja tetap stabil dan tidak menurun.

3. Untuk mengatasi ketidakseimbangan antara pegawai berdasarkan gender dan generasi yang dapat memengaruhi work engagement, disarankan agar DISKUMPERINDAG dan DPMPSTP membangun lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan. Pimpinan perlu memberikan kesempatan yang setara bagi setiap gender dan generasi dalam hal pengembangan karier, pelatihan, dan partisipasi kerja, sehingga tercipta keharmonisan dan rasa saling menghargai antarpegawai yang berdampak positif terhadap keterlibatan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
4. Bagi Universitas Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan dalam ilmu pengetahuan psikologi pada bidang industri dan organisasi, serta menjadi bahan referensi bagi pemerintah yang memiliki pegawai dari generasi Z untuk membuat regulasi dalam pemerintah dengan mempertimbangkan *work engagement* Pegawai.
5. Bagi peneliti selanjutnya adalah memperluas cakupan populasi penelitian sehingga hasilnya dapat lebih merepresentasikan generasi Z secara menyeluruh, serta mempertimbangkan faktor lain seperti bidang pekerjaan, jabatan, maupun latar belakang etnis yang mungkin berpengaruh terhadap *work engagement* Pegawai di dinas pemerintahan Indonesia terkhusus Provinsi Gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

- Gallup. (2022). Public sector employee engagement report. Gallup. Retrieved from <https://www.gallup.com>
- Gallup. (2023). State of the global workplace: 2023 report. Gallup. Retrieved from <https://www.gallup.com>
- Hakanen, J. J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2019). Who is Engaged at Work?: A Large Scale Study in 30 European Countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(5), 373–381. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001528>
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.681>
- Ishak, R., Podungge, R., & Biki, S. B. (2024). Pengaruh Distributive Justice Dan Procedural Justice Terhadap Employee Engagement Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 465-472.
- KPMG. (2017). Meet the Millennials. In *Millennial Makeover*. <https://home.kpmg/content/dam/kpmg/uk/pdf/2017/04/Meet-the-Millennials-Secured.pdf>
- Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. *Essays on the Sociology of Knowledge*, 24(19), 276-322-24.
- Mulia, S. M. (2004). *Islam menggugat poligami*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Oehler, K., & Adair, C. (2019). Trends in global employee engagement. *Kincentric official website*.
- Rajagopal, N. (2009). Employee engagement-A gender perspective. *Journal of Contemporary Management Research*, 3(1), 1.
- 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. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sovitriana, R. (2020). Kajian Gender dalam Tinjauan Psikologi. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Tartari, V., & Salter, A. (2015). The engagement gap: Exploring gender differences in University - Industry collaboration activities. *Research Policy*, 44(6), 1176–1191. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2015.01.014>
- Zuhaena, F., & Harsuti, H. (2021). Keterlibatan Karyawan Dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72. <https://doi.org/10.32477/jrm.v8i2.293>