

Peran Keterlibatan Organisasi Kemahasiswaan dalam Meningkatkan *Work engagement* Karir pada Generasi Z

Sharifah Ardelia¹, Dewi Apriliani¹, Muhammad Aditya Pratama¹, Shanty Komalasari¹

¹Program Studi Psikologi Islam, Universitas Islam Antasari Banjarmasin

correspondence: dewiapriliiani22az@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini mengeksplorasi terkait peran keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan terhadap keterlibatan kerja dan kesuksesan karir generasi Z. Dengan latar belakang bahwa generasi Z dihadapkan pada tuntutan untuk memiliki keterampilan, kompetensi, serta keterlibatan kerja yang tinggi guna meraih kesuksesan dalam karir mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja dan kesuksesan karir generasi Z. Melalui metode penelitian *literature review* pada 14 artikel penelitian. Hasil menunjukkan bahwa keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan berpotensi memperkuat keterlibatan kerja dan meningkatkan kesuksesan karir generasi Z.

Kata kunci: keterlibatan organisasi mahasiswa, keterlibatan kerja, kesuksesan karir

Abstract. This research explores the role of involvement in student organizations on the work engagement and career success of generation Z. With the background that generation Z is faced with demands to have skills, competencies and high work involvement in order to achieve success in their careers. The aim of this research is to understand how involvement in student organizations can influence the level of work involvement and career success of generation Z. Through a literature review research method on 14 research articles. The results show that involvement in student organizations has the potential to strengthen work engagement and increase generation Z's career success.

Keywords: student organization involvement, work engagement, career student

Dalam era yang semakin kompleks dan kompetitif ini, tantangan karir bagi generasi Z semakin menjadi fokus utama dalam pembentukan masa depan mereka. Hal ini dijelaskan oleh Schaufeli dalam knight bahwa Keterlibatan kerja umumnya didefinisikan sebagai semangat, dedikasi, dan keasyikan dalam tugas pekerjaan seseorang (2017). Lainnya, Supardi menjelaskan bahwa sumber utama kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap pekerjaan dan kepuasan terhadap isi pekerjaan itu sendiri (2023). Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para penulis terdahulu maka *work engagement* menjadi suatu topik yang menarik untuk dibahas begitu pula dengan berbagai perubahan dan perkembangan di dunia kerja, generasi Z dihadapkan pada tuntutan untuk memiliki keterampilan, kompetensi, serta keterlibatan kerja yang tinggi guna meraih kesuksesan dalam karir mereka.

Salah satu faktor yang telah terbukti memiliki dampak positif dalam peningkatan keterlibatan kerja dan karir generasi Z adalah keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan, serta keterampilan dalam berkomunikasi. Dalam sebuah penelitian mengenai *Public Speaking* dijelaskan bahwa *public speaking* merupakan karakteristik seseorang sebagai cara dasar manusia berkomunikasi antar satu sama lain (Anwari et al., 2022). Selain itu, organisasi kemahasiswaan juga dapat menjadi salah satu wadah yang penting bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri, memperluas jaringan, dan mengeksplorasi potensi karir mereka. Namun terlepas dari itu semua, generasi Z merupakan generasi yang sering mengalami masalah kesehatan mental. Hal ini dapat berpengaruh kepada kinerja generasi Z tersebut dalam sebuah perusahaan yang mana dijelaskan dalam Watia (2021). Menurut Leiter dan Bakker (2010), pekerjaan yang mempunyai risiko tinggi cenderung memicu rasa lelah berlebih atau disebut juga *burnout* hingga mengakibatkan turunnya kinerja individu. Hal ini pun telah menjadi sebuah permasalahan yang umum terjadi pada generasi Z yang mengakibatkan dengan perkembangan zaman di mana generasi Z dituntut agar bisa menyesuaikan beban pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga menyebabkan rendahnya *work engagement* pada generasi Z. Ham & Etikariena (2021), perubahan cara bekerja juga memberikan beban lebih bagi generasi Z, seperti tuntutan agar bisa beradaptasi dengan cepat pada perubahan pola kerja dari *offline* menjadi *online*. Penerapan peraturan kerja yang dinilai fleksibel layaknya WFH, juga menimbulkan tantangan baru bagi perusahaan yang terdapat di Indonesia.

Dalam konteks ini, peran keterlibatan organisasi kemahasiswaan dalam meningkatkan keterlibatan kerja dan karir pada generasi Z menjadi subjek yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Karena di era modern sekarang kualitas dalam sebuah perusahaan menjadi salah satu hal yang fundamental bagi perusahaan. Pentingnya pelayanan berkualitas sebagai faktor utama kesuksesan perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat tidak dapat dipandang sebelah mata. Kualitas layanan dapat diartikan sebagai perbandingan antara harapan yang dimiliki oleh pelanggan dengan persepsi mereka terhadap layanan yang sebenarnya diterima atau kinerja aktual perusahaan (Putra, 2018). Dengan melalui partisipasi aktif dalam organisasi kemahasiswaan, diharapkan mahasiswa memiliki kesempatan dalam mengembangkan berbagai keterampilan dan kompetensi yang sangat relevan dengan tuntutan pasar kerja saat ini. Mahasiswa diharapkan mampu beradaptasi dengan perubahan

dan menjadi yang terdepan dalam menghadapi berbagai tantangan dalam kehidupan (Komalasari & Yuliani, 2020).

Penelitian ini bertujuan mengetahui tentang bagaimana keterlibatan organisasi kemahasiswaan dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja dan kesuksesan karir generasi Z. Hal ini sangat penting dalam merancang program-program pendidikan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Sebagaimana dijelaskan oleh Call dalam Firmansyah yang menjelaskan bahwa pendidikan merupakan elemen yang sangat penting dalam menjalani kehidupan dalam masyarakat. Elemen ini telah diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya, mengikuti perkembangan pola pikir dengan baik. Dik dan Duffy (2009), ketika seseorang mengejar *karier* dan merasakan panggilan dalam pekerjaannya, mereka cenderung mengalami makna yang mendalam dalam aktivitas mereka, menunjukkan dedikasi dan keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan.

Dengan memahami secara mendalam peran keterlibatan organisasi kemahasiswaan dalam meningkatkan keterlibatan kerja dan karir, generasi Z diharapkan mampu menyumbangkan perspektif yang lebih luas dalam persiapan generasi mendatang menghadapi perubahan dan kesempatan di lingkungan kerja yang selalu berubah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang korelasi antara partisipasi dalam organisasi kemahasiswaan dengan keterlibatan dan perkembangan karir pada generasi Z.

METODE

Metode penelitian kualitatif dengan studi pustaka dapat dilakukan dengan melakukan analisis mendalam terhadap literatur yang relevan dengan topik penelitian. Pertama, peneliti dapat melakukan review sistematis terhadap jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang telah mempelajari topik yang serupa, untuk mengidentifikasi temuan-temuan yang telah ada serta pendekatan yang digunakan dalam menjelajahi hubungan antara tanggung jawab dalam organisasi dengan berbagai faktor seperti budaya organisasi, komitmen, resiliensi diri, dan engagement karyawan. Kedua, peneliti dapat melakukan sintesis dan analisis kritis terhadap teori-teori dan konsep-konsep yang ada untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan-hubungan yang telah diidentifikasi. Contoh jurnal yang dapat direferensikan untuk mendukung penelitian ini adalah "*The Relationship Between Organizational Culture and Employee Engagement: A Case Study*" oleh Tanjung, (2022) untuk

mendukung analisis tentang hubungan antara budaya organisasi dan engagement karyawan serta *"The Impact of Organization-Based Self-Esteem on Work Engagement: A Study in Marketing and Sales Division of PT. PEI"* oleh Anggitha Zahra Fabiola & Hendro Prakoso (2022) untuk mendukung pemahaman tentang pengaruh *organization-based self-esteem* terhadap *work engagement*.

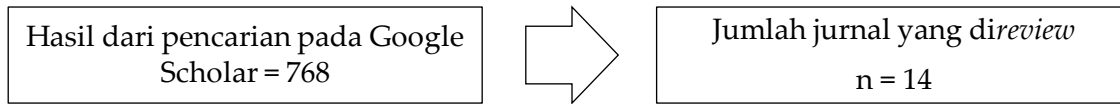
HASIL

Tanggung jawab merupakan arah menuju suatu asosiasi yang menghubungkan atau menambahkan orang ke dalam asosiasi tersebut. Tanggung jawab merupakan hal yang penting dalam sebuah perkumpulan karena tanggung jawab dapat menjadi pembenaran kenapa individu memilih menetap di perkumpulan tersebut. Menurut Allen dan Mayer (1997), orang yang memiliki tanggung jawab emosional yang kuat akan tetap terlibat dalam interaksi sosial sesuai dengan kebutuhan mereka. Sementara individu dengan tanggung jawab pemeliharaan yang kuat akan tetap terlibat dalam asosiasi karena mereka merasa memerlukannya, sementara pekerja yang merasa bertanggung jawab atas suatu tugas akan tetap terlibat dalam asosiasi karena mereka merasa perlu melakukannya (Rizki, 2021).

Penggambaran struktur tanggung jawab dalam hierarki diperlihatkan melalui elemen-elemen yang diajukan oleh Allen dan Mayer (1997). Elemen-elemen yang termuat dalam kerangka tersebut sesuai dengan hipotesis yang dijelaskan oleh para peneliti dalam definisi fungsional dan asumsi-asumsi hipotetis, mencakup aspek-aspek khusus yang terkait dengan tingkat tanggung jawab yang otoritatif, termasuk tanggung jawab emosional, tanggung jawab keselarasan, dan tanggung jawab pengaturan.

Para ahli menganggap elemen yang terkait dengan tanggung jawab hierarkis adalah pemahaman yang mendalam. Pemahaman yang mendalam merujuk pada pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah yang signifikan, terutama dalam konteks menetapkan perilaku dan gaya hidup seseorang dalam kerangka yang lebih luas dan bermakna. Hal ini mencakup kebijaksanaan untuk menentukan prioritas antara aktivitas atau gaya hidup yang dianggap lebih penting daripada yang lain.

Pencarian literatur yang dilakukan sebagai sumber data penelitian melalui *Google Scholar* menghasilkan 768 hasil pencarian dengan kata kunci organisasi kemahasiswaan dan work engagement. Kemudian dipilih empat belas (14) jurnal yang dijadikan referensi dalam kajian literatur ini. Proses pemilihan jurnal sesuai dengan yang ditunjukkan dalam bagian 1.

Diagram 1. Hasil Pencarian Literatur

Berikut merupakan hasil tinjauan literatur mengenai *work engagement*.

Tabel 1. Hasil Tinjauan Literatur

JUDUL	HASIL	
Hubungan antara Budaya Organisasi dengan <i>Employee Engagement</i> pada Karyawan di PT. JNE Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan.	Hasil analisis menunjukkan dukungan terhadap hipotesis penelitian ($R_{xy} = 0.817$ dengan signifikansi $p = 0.000 < 0.05$), mengindikasikan bahwa semakin kuat Budaya Organisasi, Semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan di PT. JNE Jalur Nugraha Ekakurir Medan, maka semakin besar pula kontribusi Budaya Organisasi terhadap keterlibatan karyawan sebesar 66.8%. sisanya sebesar 33.2% (Tanjung, 2022).	
Pentingnya Jabatan Meningkatkan Kompetensi Organisasi.	Analisis Dalam Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa signifikannya analisis pekerjaan dalam meningkatkan kemampuan organisasi. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah review literatur, di mana informasi dan data yang relevan dikumpulkan dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, dan literatur terkait. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa analisis jabatan memiliki peran yang signifikan dalam mengidentifikasi dan menetapkan kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu, sehingga dapat meningkatkan kompetensi organisasi (Wahdati et al., 2022).	
Kecerdasan dan Organisasi Pengurus Organisasi	Spiritual Komitmen Mahasiswa	Berdasarkan hasil perhitungan, ditemukan bahwa tingkat keterlibatan organisasi dan kecerdasan spiritual mahasiswa berada pada tingkat sedang. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel ($p = 0,002$, $p < 0,05$). Semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual, semakin tinggi juga keterlibatan organisasi mahasiswa, dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kecerdasan spiritual, semakin rendah pula keterlibatan organisasi mahasiswa (Yuliani & Komalasari, 2019).
Pengaruh <i>Organization Based Self-Esteem</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .	Menurut penelitian, sebanyak 70% dari para pekerja menunjukkan tingkat <i>organization based self-esteem</i> yang tinggi, sementara 55% menunjukkan tingkat <i>work engagement</i> yang tinggi. Hubungan antara <i>organization based self-esteem</i> dan <i>work engagement</i> menunjukkan pengaruh sebesar 64,5% (Anggitha Zahra Fabiola & Hendro Prakoso, 2022).	
Peran terhadap <i>work engagement</i> Resimen Universitas Mada:	Resiliensi <i>Work</i> Anggota Mahasiswa Gajah Studi pada	Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi peran resiliensi dalam meningkatkan keterlibatan dalam aktivitas kerja di UKM Satmenwa UGM. Dalam penelitian ini, 53 partisipan ($N=53$) yang merupakan anggota UKM Satmenwa UGM Yudha 39, 40, 41, 42, dan 43 turut serta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi memiliki dampak positif terhadap keterlibatan dalam aktivitas kerja ($R^2 = 0.106$, $F = 0.325$, sig. = 0.017) (PP, 2021).

JUDUL	HASIL
Organisasi Bercorak Semi-Militer.	
Hubungan antara <i>Work engagement</i> dan Performansi Kerja Pada Mahasiswa yang Mengikuti Organisasi Kemahasiswaan	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara keterlibatan kerja dan kinerja pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan. Hipotesisnya adalah bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan kinerja pada mahasiswa yang terlibat dalam organisasi kemahasiswaan. Penelitian melibatkan 69 mahasiswa yang aktif dalam organisasi tersebut. Data dikumpulkan menggunakan skala untuk mengukur keterlibatan kerja dan kinerja, yang keduanya menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan reliabilitas skala keterlibatan kerja sebesar 0,891 dan reliabilitas skala kinerja sebesar 0,857. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara keterlibatan kerja dan kinerja ($r = -0,103$; $p = 0,397 > 0,05$) (Rindengan, 2016).
<i>Grit dan Religiositas</i> terhadap <i>Work engagement</i> pada Pengurus Ormawa Beragama Kristiani di Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara grit dan religiositas dengan tingkat keterlibatan kerja pada pengurus Ormawa yang beragama Kristen di Surabaya. Kontribusi efektif dari kedua faktor tersebut terhadap keterlibatan kerja mencapai 11,5%, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Persamaan garis linier yang diperoleh adalah $y = 18,267 + 0,298x_1 + 0,083x_2$. Artinya, setiap peningkatan 1 poin pada tingkat grit dan religiositas akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,381 poin pada tingkat keterlibatan kerja (Manoach & Susilo, 2023).
<i>Literature Review: Peran Career Development dalam Meningkatkan Work engagement</i> Dosen	Hasil penelitian menunjukkan variasi dalam hubungan antara pengembangan karir dan keterikatan kerja, yang dipercayai dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan faktor-faktor pengalaman kerja. Selama dekade terakhir, belum ada hubungan yang signifikan yang ditemukan antara pengembangan karir dan keterikatan kerja di kalangan dosen di Indonesia (Muchtadin et al., 2023).
Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Employee Engagement</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi pada Pegawai Non-PNS DISTAPANG Kabupaten Kebumen)	Analisis uji t menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai non-PNS Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, sementara budaya organisasi juga memiliki dampak yang sama. Selain itu, persepsi dukungan organisasi juga berhubungan secara positif dan signifikan dengan keterikatan karyawan, sementara budaya organisasi tidak memiliki dampak yang signifikan pada keterikatan karyawan. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat keterlibatan karyawan, serta berfungsi sebagai mediator antara persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan, serta antara budaya organisasi dan keterlibatan karyawan (Saefudin Rais & Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa, 2021).
Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap	Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi variabel independen (<i>employee engagement</i>) yang berpengaruh secara positif dan signifikan

JUDUL		HASIL
Kinerja Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia	Karyawan terhadap kinerja karyawan.	Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan memengaruhi kinerja karyawan secara positif, meskipun tidak signifikan. Ini terlihat dari hasil uji F, di mana $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($6,15 < 8,81$), dan dikuatkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,969. Namun, hasil uji t menunjukkan bahwa faktor-faktor yang ada dalam variabel keterikatan karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lebih lanjut, faktor kolaborasi tidak terbukti menjadi faktor yang dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, sementara faktor penyampaian dinilai memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai koefisien yang tercatat (Kusumawati, 2017).
<i>Employee Engagement</i> Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan		Penelitian ini difokuskan pada pengkajian dan analisis dampak dari dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja mereka di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa dukungan organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan lingkungan kerja. Selanjutnya, hasil uji Sobel untuk menganalisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan, serta secara parsial memediasi pengaruh dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya (Ambarsari et al., 2021).
<i>Emotional Intelligence and Work engagement in Working Mother</i>		Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hubungan antara kecerdasan emosional dan keterikatan kerja pada wanita yang telah menikah dan memiliki karir. Sebanyak 70 subjek yang memiliki karakteristik sebagai wanita yang berkarir dan sudah menikah, serta memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, menjadi subjek penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,479 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$), menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan keterikatan kerja. Untuk menjaga dan meningkatkan kecerdasan emosional, disarankan untuk melakukan meditasi, menikmati kegiatan yang menyenangkan, dan merefleksikan diri guna dan melatih kemampuan dalam memahami diri sendiri orang lain (Prahara & Wulandari, 2023).
Pengaruh Kepemimpinan Spiritual pada <i>Work Angagement</i> Lembaga Pendidikan Islam: Peran Kebermaknaan Kerja dan Keanggotaan Sebagai Pemediasi		Penelitian ini bertujuan untuk menilai efek kepemimpinan spiritual terhadap <i>work engagement</i> dengan menggunakan mediasi rasa kebermaknaan dan keanggotaan. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan dengan melakukan survei terhadap 269 partisipan yang merupakan pekerja di Lembaga Pendidikan Islam Daerah Istimewa Yogyakarta. Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang bersifat spiritual dipengaruhi oleh aspek-aspek kehidupan batin, dan hal ini memiliki dampak positif dan signifikan pada perasaan kebermaknaan dalam pekerjaan dan rasa keanggotaan. Namun, perasaan kebermaknaan dalam pekerjaan dan rasa keanggotaan hanya sebagian memediasi

JUDUL	HASIL
	pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap keterlibatan dalam pekerjaan. (Saripudin & Wijaya, 2021).
Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organisasi Perusahaan	Hasil analisis dari jurnal-jurnal yang digunakan sebagai referensi menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi dapat memengaruhi kinerja dan keterikatan kerja karyawan. Melalui kajian literatur ini, terbukti bahwa kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menghasilkan ide-ide kreatif, inovatif, dan menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan (Bismoko et al., 2023).

DISKUSI

Berdasarkan hasil kajian terhadap 14 literatur jurnal, terdapat adanya Keterlibatan Organisasi Kemahasiswaan dan *Work engagement* Karir memiliki peran yang signifikan pada generasi Z. Ada beberapa alasan mengapa organisasi perlu berupaya meningkatkan komitmen anggota/pengurusnya. Pertama, semakin tinggi tingkat komitmen individu-individu dalam organisasi, makin besar motivasi mereka untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Kedua, semakin kuat komitmen anggotanya terhadap suatu organisasi, makin tinggi produktivitasnya. Ketiga, komitmen para anggota dapat mengurangi tingkat turnover, sehingga organisasi tidak perlu menghabiskan waktu dan biaya yang besar untuk mencari pengganti. Keempat, dengan komitmen yang kuat, pengawasan dan pemantauan yang ketat menjadi tidak lagi diperlukan, menghemat waktu dan biaya yang mahal.

Karakteristik dan kebutuhan unik dari generasi Z. Menurut penelitian yang dilakukan oleh McKinsey (Febrianty dan Muhammad, 2017), karakteristik generasi Z cenderung berbeda dengan generasi sebelumnya. Mereka lebih terampil dalam teknologi, kreatif, toleran terhadap keragaman, peduli terhadap isu sosial, serta aktif dalam ekspresi baik di dunia maya maupun dunia nyata.

Peran partisipasi organisasi kemahasiswaan dan pengalaman mahasiswa untuk karir kedepannya. Dengan bergabung dalam sebuah organisasi kemahasiswaan, kita akan memperoleh banyak keuntungan yang dapat menjadi pengalaman berharga dalam perjalanan studi serta sebagai modal dalam mencari pekerjaan di masa depan. Berikut adalah beberapa manfaat penting dari partisipasi dalam organisasi kemahasiswaan:

1. Pengembangan Kepemimpinan

Generasi Z yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan cenderung memiliki keterlibatan yang lebih tinggi daripada mereka yang tidak terlibat. Mereka memiliki kesempatan untuk mengasah kemampuan berbicara di depan publik dan untuk memimpin dan mengarahkan rekan-rekan sesama anggota saat mengorganisir acara. Kemampuan kepemimpinan ini sangat berharga di dunia kerja, di mana seringkali dianggap sebagai kriteria penting dalam penerimaan karyawan baru. Bahkan untuk posisi yang tidak langsung terkait dengan manajemen, kemampuan inisiatif dan motivasi yang ditunjukkan oleh mahasiswa yang aktif dalam organisasi sangat dihargai.

2. Penguasaan Manajemen Waktu

Partisipasi dalam organisasi memerlukan pengorbanan waktu, yang bisa mengurangi waktu yang tersedia untuk belajar dan mengerjakan tugas akademis. Untuk menjaga keseimbangan antara tugas kuliah dan tanggung jawab organisasi, penting untuk memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik. Meskipun mungkin terasa sulit pada awalnya, dengan latihan yang konsisten, generasi Z dapat mengembangkan keterampilan ini secara efektif. Keahlian ini akan sangat berguna di tempat kerja, di mana kemampuan untuk mengelola banyak tugas dengan efisien sangat dihargai.

3. Perluasan Jaringan atau Jaringan Kontak

Dalam organisasi, mahasiswa dapat bertemu dengan orang-orang baru dengan berbagai latar belakangnya. Mulai dari teman seangkatan, senior, hingga praktisi di bidang terkait, jaringan ini bisa menjadi aset berharga terutama ketika mencari pekerjaan setelah lulus. Informasi mengenai peluang kerja seringkali diperoleh melalui jaringan seperti ini.

4. Peningkatan Kemampuan Sosial

Aktivitas dalam organisasi juga memperluas kemampuan sosial generasi Z. Berinteraksi dengan berbagai macam orang membantu kita memahami berbagai karakter manusia. Hal ini akan sangat berguna di lingkungan kerja di mana kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai tipe rekan kerja sangat dihargai.

5. Penyelesaian Masalah dan Manajemen Konflik

Melalui partisipasi dalam organisasi, generasi Z memiliki kesempatan untuk mengasah keterampilan dalam menyelesaikan masalah dan mengelola konflik. Interaksi

dengan orang-orang dari berbagai latar belakang membantu Kita untuk mengembangkan kemampuan komunikasi dan kecerdasan emosional. Ini akan menjadi modal berharga dalam menghadapi tantangan di tempat kerja di masa depan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan ikatan antara keterlibatan organisasi kemahasiswaan dengan tingkat *work engagement* karir pada generasi Z. Temuan menegaskan bahwa resiliensi diri memiliki hubungan positif dengan keterikatan organisasi, menunjukkan dampak yang signifikan dari faktor psikologis dalam membentuk dinamika organisasi. Hal ini menyoroti temuan baru yang menunjukkan bahwa faktor resiliensi diri, selain tanggung jawab dan budaya organisasi, juga memiliki kontribusi penting terhadap keterlibatan individu dalam organisasi. Temuan ini memberi wawasan yang berharga bagi pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi interaksi antara generasi Z dengan organisasi kemahasiswaan, serta implikasinya terhadap keterlibatan dan kinerja karir mereka di masa depan.

Implikasi penelitian ini penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan generasi Z dalam organisasi kemahasiswaan dan dampaknya terhadap *work engagement* karir mereka. Saran untuk penelitian selanjutnya mencakup eksplorasi lebih lanjut mengenai hubungan antara resiliensi diri dan keterikatan organisasi, serta implikasinya pada perkembangan karir generasi Z. Penting bagi lembaga pendidikan dan organisasi kemahasiswaan untuk mempertimbangkan temuan ini dalam merancang program-program yang mendorong pengembangan resiliensi diri dan keterlibatan generasi Z, untuk meningkatkan kesiapan ketika menjejak dunia kerja.

Kontribusi penulis: SA dan DA merancang penelitiannya. SA sebagai koordinator dalam proses penelitian, mengerjakan bagian hasil dan diskusi, dan mensubmit artikel. DA memberi rekomendasi jurnal, mengerjakan bagian abstrak, kesimpulan, implikasi, dan menyusun/merapikan artikel. MAP mengerjakan metode dan pendahuluan, lalu SK sebagai pembimbing dalam proses pembuatan artikel. Setiap penulis naskah sudah membaca dan menyetujui isi artikel.

ID Orc : Shanty Komalasari (<https://orcid.org/0000-0001-8740-1664>)

Referensi

- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Sage Publications, California.
- Ambarsari, V. R., Khuzaini, & Prijati. (2021). *Employee Engagement* Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi*, 17(2), 239–247.
- Anggitha Zahra Fabiola, & Hendro Prakoso. (2022). Pengaruh *Organization Based Self-Esteem* terhadap *Work Engagement*. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 557–566. <https://doi.org/10.29313/bcsp.v2i1.2058>
- Anwari, A., Arafah, A., Sari, R. P., Komalasari, S., & Musfichin. (2022). Role of Public Speaking and The Development of Personal Characteristic on The Performance of Amil Baznas of Kalimantan Selatan Province. *Mattawang: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(4), 431–435. <https://doi.org/10.35877/454ri.mattawang1192>
- Bismoko, A. B., Suwandi, J. C., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Work engagement* pada Organisasi Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 191–205. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.374>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424–450. <https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Febrianty dan Muhammad. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia yang Pro Gen Z. In Febrianty (Ed.), *Penerbit Inteligi*.
- Firmansyah, M. B., Suminar, D. R., & Fardana, N. A. (2021). Tinjauan Literatur tentang Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja dan Kinerja Pendidik. *Khazanah Pendidikan*, 15(2), 181. <https://doi.org/10.30595/jkp.v15i2.11705>
- Ham, P. M., & Etikariena, A. (2021). Karyawan Inovatif Menghadapi COVID-19: Bagaimana Peran Pengaturan Kerja Fleksibel, Beban Kerja, dan Keterikatan Kerja? *Jurnal Psikologi Ulayat*, 9, 4–22. <https://doi.org/10.24854/jpu204>
- Knight, C., Patterson, M., Dawson, J., & Brown, J. (2017). Building and Sustaining *Work engagement* – a Participatory Action Intervention to Increase Work engagement in Nursing Staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5), 634–649. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1336999>
- Komalasari, S., & Yuliani, T. (2020). Pengembangan Kepribadian Mahasiswa untuk Era 5.0. *Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi Umby*, 2014, 23–31.
- Kusumawati, R. A. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 6(2), 1. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i2.298>
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work Engagement: Introduction. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 1–9). Psychology Press.
- Manoach, J. L., & Susilo, D. (2023). Grit dan Religiositas terhadap Work Engagement pada

- Pengurus Ormawa yang Beragama Kristiani di Surabaya. *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, 11(2), 198–217. <https://doi.org/10.33508/exp.v11i2.5106>
- Muchtadin, M., Zainal, V. R., Riyanto, S., & Nurhayati, M. (2023). Literature Review: Peran *Career Development* dalam Meningkatkan *Work engagement* Dosen. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 830–838. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i4.744>
- PP, B. R. (2021). *Peran Resiliensi Terhadap Work engagement Anggota Resimen Mahasiswa Universitas Gadjah Mada: Studi pada Organisasi Bercorak Semi-Militer*. 2021.
- Prahara, S. A., & Wulandari, A. (2023). Emotional Intelligence and Work Engagement in Working Mother. *Journal of Psychology and Instruction*, 6(3), 181–186. <https://doi.org/10.23887/jpai.v6i3.45759>
- Putra, R. S. (2018). Pengaruh Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Pelayanan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 67–73. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i1.4529>
- Rindengan, R. R. (2016). Hubungan antara Work Engagement dan Performansi Kerja pada Mahasiswa yang Mengikuti Organisasi Kemahasiswaan. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, 5(1), 1689–1699. <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educa>
- Saefudin Rais, I., & Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa, S. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi terhadap *Employee Engagement* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Non-PNS DISTAPANG Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 2(5), 2020. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Saripudin, W., & Wijaya, N. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual pada *Work Engagement* di Lembaga Pendidikan Islam: Peran Kebermaknaan Kerja dan Keanggotaan sebagai Pemediasi. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 6(2), 103–118. <https://doi.org/10.15575/isema.v6i2.14607>
- Supardi, A. M., Salehah, M., & Komalasari, S. (2023). *The Role of Workplace Well-Being on Employee Work Satisfaction* (Vol. 1). Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9_33
- Tanjung, F. T. W. (2022). *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Employee Engagement pada Karyawan di PT. JNE Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Medan diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area diajukan oleh: FAKULTAS*.
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2). <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2095>
- Watia, R. K., & Aulia, A. (2021). *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan Kesejahteraan Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Pegawai BNPP*. 3(1), 41–49.

Yuliani, T., & Komalasari, S. (2019). Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Mahasiswa Pengurus Organisasi. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 76. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.2665>