

## ***Coworker's Support dan Work Engagement pada Generasi Milenial***

### ***Coworker's Support and Work Engagement at Millennial Generation***

***Etik Darul Muslikah<sup>1</sup>, Yanto Prasetyo<sup>2</sup>, Daniel Christanto<sup>3</sup>, Benjamin Alexander<sup>4</sup>***

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Kota Surabaya

<sup>1</sup>[etikdarul@untag-sby.ac.id](mailto:etikdarul@untag-sby.ac.id), <sup>2</sup>[yantoprasetyo@untag-sby.ac.id](mailto:yantoprasetyo@untag-sby.ac.id), <sup>3</sup>[danielchris@gmail.com](mailto:danielchris@gmail.com),

<sup>4</sup>[benyaminalex@gmail.com](mailto:benyaminalex@gmail.com)

**Abstract.** *Millennial generation have the low level of work engagement. Work engagement is an important thing that every employee needs to have. Employees with high work engagement will create a positive attitude at work and are able to generate satisfaction and improve work performance. This study aims to see the relationship between coworker's support and work engagement in the millennial generation at PT. XYZ Surabaya. Participants in this study amounted to 110 employees with an age range of 21-41 years. The technique used in this research is purposive sampling. The analytical method used is the Pearson product moment correlation test with the help of SPSS 20.0 for windows. The results showed a significant relationship ( $p < 0.05$ ), so it can be concluded that there is a positive relationship between coworker's support and work engagement.*

**Keywords:** *coworker's support, work engagement, millennial generation*

**Abstrak.** *Generasi milenial memiliki tingkat work engagement yang rendah. Work engagement merupakan hal yang penting dan perlu dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan dengan work engagement yang tinggi, akan menciptakan sikap positif saat bekerja dan mampu memunculkan kepuasan serta meningkatkan performansi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara coworker's support dan work engagement pada generasi milenial di PT. XYZ Surabaya. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 110 karyawan dengan rentang usia 21-41 tahun. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Metode analisis yang digunakan adalah uji korelasi pearson product moment dengan bantuan SPSS 20.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan ( $p < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara coworker's support dan work engagement.*

**Kata kunci:** *coworker's support, work engagement, generasi millennial*

## **Pendahuluan**

Era revolusi industri keempat mengakibatkan dunia bisnis menjadi sangat kompetitif. Hal paling buruk yang akan dialami oleh industri atau organisasi yang tidak mampu bersaing seiring dengan pesatnya perkembangan zaman adalah kebangkrutan. Organisasi dituntut harus cepat menyesuaikan perubahan yang ada untuk tetap bertahan dan bahkan mampu meningkatkan performansi kerja. Tidak dipungkiri salah satu faktor yang paling berperan untuk mewujudkan hal tersebut ialah sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dalam

lingkup dunia didominasi oleh generasi milenial. Dunia kerja di Amerika sudah mulai didominasi oleh angkatan kerja dari generasi milenial sebesar 38% dan diprediksi akan meningkat menjadi 75% pada tahun 2025 (Rigoni, & Nelson, dalam Gallup, 2016). Angkatan kerja di Indonesia pun termasuk salah satu yang didominasi oleh generasi milenial (Mulyati *et al.*, 2019). Oleh sebab itu menjadi penting untuk mempelajari karakteristik generasi milenial bagi suatu perusahaan.

Benesik, Csikos, dan Juhes (2016) memberikan istilah generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1980-1995. Ada sumber lain yang menyebutkan bahwa generasi ini lahir antara 1980 sampai 2001, dimana pendapat tersebut hampir sama seperti yang disebutkan oleh Stafford dan Griffis (2008) yaitu generasi yang lahir antara 1980-2000. Terakhir disebutkan oleh Howe dan Strauss (2002) dengan istilah Generasi Y atau Milenial yang banyak disebutkan sampai sekarang.

Tidak hanya diteliti oleh peneliti luar negeri, tetapi istilah generasi milenial ini juga banyak diteliti di dalam negeri. Hasanudin dan Lilik, (2017) menyebutkan dalam tulisan yang pernah dibukukan yang berjudul *Millennial Nusantara*. Dalam buku tersebut ia menyebutkan generasi milenial kurang lebih seperti peneliti lainnya yaitu lahir antara tahun 1981 sampai 2000. Beberapa peneliti sebenarnya juga mengistilahkan generasi milenial sebagai populasi yang lahir antara 1980 an sampai 2000 an.

Saat ini dunia kerja didominasi oleh generasi milenial. Generasi milenial di berbagai belahan dunia memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. (Akhavan Sarraf, Abzari, Nasr Isfahani, & Fathi, 2017; Chawla, Dokadia, & Rai, 2017; Kiiru-Weatherly, 2016; Rigoni dan Nelson, 2016). Secara umum, rata-rata keterikatan kerja di kawasan Asia Pasifik menurun dari 60% pada 2009 menjadi 56% pada 2010. Penurunan ini merupakan kemunduran terbesar dalam 15 tahun terakhir (Hewitt, 2008). Laporan berjudul *How Millennials Want to Work and Live*, mengungkapkan bahwa hanya 29% milenial yang terlibat di tempat kerja, dengan 71% sisanya memiliki keterikatan kerja yang rendah. Menurut Salanova dan Schaufeli (2008), karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah maka akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif.

*Engagement* karyawan yang rendah kemudian disebut dengan *disengagement* (Kahn, 1990). Karyawan yang menunjukkan *engagement* rendah akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Schaufeli dan Bakker (dalam Bakker & Leiter, 2010) menjelaskan dampak dari karyawan yang memiliki *engagement* rendah akan mengakibatkan *efficacy* pada pekerja berkurang. Hal ini akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan pada organisasi. Bandura (dalam Bakker & Leiter, 2010) menjelaskan *efficacy* dalam diri individu berkaitan langsung dengan *absorpsi* dan *effort* untuk menyelesaikan sebuah tugas atau pekerjaan. Selain itu, gejala dari karyawan yang *disengage* juga dapat diketahui dari kurangnya semangat, sering

melakukan kesalahan, kurang energi, serta kurangnya keterikatan dengan organisasi (Pech & Slade, 2006). Adanya *absenteeism* yang cukup tinggi dalam suatu perusahaan, juga merupakan salah satu ciri karyawan yang mengalami *disengagement* (Himmelstein dalam Byrnes, 2014). Indikasi adanya *disengagement* juga dapat dilihat dari tingginya tingkat *turnover*. Terdapat hubungan negatif antara *turnover* dengan *employee engagement*. *Turnover* akan tinggi, ketika tingkat *employee engagement* dalam organisasi tersebut rendah (Lee & Ok, 2012).

Perusahaan perlu untuk memahami perilaku generasi milenial. Karena dengan memahami dan mengetahui karakteristik antar generasi, diharapkan dapat menjalin kerjasama dengan lebih efektif sehingga fokus pada produktivitas perusahaan. Mengapa memahami generasi milenial menjadi penting? Karena pemahaman karakteristik yang kurang baik mampu menimbulkan hal lain yang lebih serius. Seperti adanya konflik antar pekerja yang tidak kunjung mendapatkan solusi, hingga yang paling serius dan sering terjadi yaitu tingginya *turnover* bagi pekerja. Beberapa survei mengenai konflik antar generasi telah dilakukan. Sekitar 60% *Human Resources professional* dari berbagai perusahaan pernah melaporkan adanya konflik yang terjadi antar generasi pekerja (Eisner, 2004). Terlebih survei yang telah dilakukan oleh Deloitte Consulting LLP, menghasilkan kesimpulan yang menerangkan jika pekerja dari generasi milenial tidak akan enggan keluar dari tempat kerjanya setelah 6-24 bulan bekerja disaat pekerja tersebut tidak merasakan kepuasan.

Di Indonesia sendiri, masalah keterikatan kerja semakin intens dibahas dan diteliti. Riset Dale Carnegie Indonesia (2017) menyebutkan bahwa hanya 25% tenaga kerja milenial yang terlibat penuh dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Namun, di sisi lain, peran generasi milenial sebagai tenaga kerja utama semakin meningkat. Fakta tersebut menunjukkan bahwa tugas organisasi menjadi semakin berat. Usaha untuk meningkatkan produktivitas dan performansi kerja serta tugas organisasi tidak hanya meningkatkan kompetensi dan memelihara kesejahteraan karyawan, tetapi juga harus mampu untuk meningkatkan *engagement* karyawan. Keterikatan karyawan atau *work engagement* sendiri dapat diartikan sebagai suatu perasaan yang positif yang ditandai dengan adanya tiga hal pokok, yaitu semangat, dedikasi dan penghayatan (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja serta kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang. Dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, serta tantangan, sedangkan penghayatan mengacu pada konsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan seseorang, dimana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dapat dikaitkan dengan berbagai hasil individu dan organisasi yang positif. Studi meta-analitik telah

menunjukkan bahwa keterlibatan itu sangat terkait dengan peningkatan kesejahteraan karyawan, kinerja, dan pengurangan *turnover* (Christian *et al.*, 2011; Halbesleben, 2010; Crawford *et al.*, 2010)

Banyak faktor yang mempengaruhi *engagement* karyawan. Schaufeli and Bakker (2004) menemukan bahwa dukungan sosial rekan kerja berhubungan positif dengan dimensi *engagement* (semangat dan dedikasi) dalam studi *cross-sectional*. Korunka *et al.*, (2009) mengemukakan bahwa dukungan rekan kerja dan dukungan *supervisor* merupakan prediksi *work engagement* (semangat, dedikasi, dan penyerapan). Rekan kerja yang mampu memberikan dukungan bagi sesama karyawan atau disebut *coworker's support* diprediksi mampu meningkatkan *work engagement*. Dukungan rekan kerja atau *coworker's support* didefinisikan sebagai bantuan yang diberikan oleh rekan kerja baik secara emosional maupun instrumental (Mossholder *et al.*, 2005). Persahabatan di tempat kerja dapat memunculkan kontak sosial, keintiman, dan dukungan dengan membangun identitas orang dewasa. Bagi generasi milenial, nilai sosial dianggap akan menunjang perilaku *teamwork* dalam organisasi (Gursoy, Schi, & Karadag, 2013; Myers & Sadaghiani, 2010). Dalam hal ini, dukungan emosional rekan kerja dianggap memenuhi kebutuhan individu di luar tempat kerja secara langsung. Mengembangkan persahabatan di tempat kerja juga dapat meningkatkan dedikasi karyawan (Tews, *et al.*, 2013).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *coworker's support* dan *work engagement* pada generasi millennial di PT. XYZ Surabaya (Ha), sedangkan hipotesis nol (H0) dalam penelitian ini yaitu tidak terdapat hubungan antara *coworker's support* dan *work engagement* pada generasi millennial di PT. XYZ Surabaya.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Hasil data penelitian yang didapat nantinya berbentuk angka dan diolah menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ Surabaya yang tersebar di 3 cabang yaitu, cabang Darmo, cabang Margorejo dan cabang Pakuwon yang lahir antara tahun 1980-2000 dan sedang bekerja minimal 1 tahun masa kerja. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan langsung kuesioner kepada karyawan sejumlah 110 karyawan.

Data kuantitatif dari penelitian ini dikumpulkan melalui dua macam skala, yaitu skala *coworker's support* hasil adaptasi dari Settoon dan Mossholder (2005) dan skala *work engagement* UWES dari Schaufeli (2003). Skala *coworker's support* mengungkap 2 aspek, yaitu *emotional support* dan *instrumental support*. Sedangkan skala *work engagement* mengungkap tiga aspek, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*). Skala *coworker's support* terdiri dari 14 aitem dengan lima alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju (SS)

dengan skor 5 sebagai skor tertinggi, setuju (S) dengan skor 4, netral (N) dengan skor 3, tidak setuju (TS) dengan skor 2 dan sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1. Skala *work engagement* UWES terdiri dari 17 aitem dengan 7 alternatif jawaban mulai dari 0 untuk Tidak Pernah, 1 Hampir Tidak Pernah, 2 Jarang, 3 Kadang-kadang, 4 Sering, 5 Sangat Sering, 6 Selalu. Kedua skala dilakukan uji coba terpakai dan diperoleh hasil *reliability Cronbach Alpha* sebesar 0,839 untuk skala UWES, dan 0,893 untuk skala *coworker's support*. Analisis data menggunakan bantuan IBM SPSS versi 20.0.

## Hasil

Subyek penelitian sebanyak 110 karyawan yang memiliki rentang usia dari 20 sampai 40 tahun. Jenis kelamin subyek terdiri dari karyawan perempuan sebanyak 47 dan laki-laki sebanyak 63 orang. Jabatan dari subyek yang diteliti mulai dari staf sebanyak 94 orang, asisten *supervisor* sebanyak 4 orang, *supervisor* sebanyak 11 orang, dan manajer sebanyak 1 orang. Lama kerja subyek penelitian ini yaitu mulai 1 tahun sampai 20 tahun.

**Tabel 1.**

*Hasil uji hipotesis*

Variabel	N	Nilai Korelasi	Sig.
<i>Coworker's support*Work engagement</i>	110	0.474	0.000

Hipotesis dalam penelitian ini terbukti, pada Tabel 1 diperlihatkan mengenai hasil uji hipotesis antara *coworker's support* dan *work engagement* menggunakan statistik *product moment*. Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai korelasi sebesar 0.474 ( $p < 0.01$ ), sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara *coworker's support* dan *work engagement*.

## Pembahasan

*Work engagement* menjadi isu yang penting untuk diteliti dalam dunia kerja. Terlebih saat ini dunia kerja mulai didominasi oleh generasi milenial dengan segala karakteristiknya. Berdasarkan teori *Conservation of Resources*, *job resources* memiliki peran penting dalam memperkuat citra positif diri sendiri dan dapat menyebabkan keterlibatan kerja (Demerouti *et al.*, 2010). Schaufeli *et al.*, (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan merasakan sesuatu hal yang positif, memuaskan dan memiliki sikap pandang terhadap pekerjaan yang ditandai oleh kesungguhan (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*). Albdour dan Altarawneh (2014), Bakker *et al.*, (2012), Salanova *et al.*, (2005), dan Yan *et al.*, (2017) menyatakan bahwa *work engagement* berdampak pada kepuasan kerja, komitmen, kinerja, perputaran keuangan dan loyalitas pelanggan.

*Work engagement* sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang bersumber dari internal maupun dari eksternal individu. Pada penelitian ini difokuskan pada faktor eksternal, yaitu dukungan sosial. Dukungan sosial dalam konteks lingkungan kerja didefinisikan sebagai iklim sosial yang melibatkan hubungan antara atasan dan rekan kerja (Karasek & Theorell, 1990). Ini melibatkan dukungan, baik sosio-emosional maupun instrumental. Dukungan sosio-emosional mengacu pada sejauh mana rekan kerja dan *supervisor* terintegrasi dalam hal sosial dan emosional, sedangkan dukungan instrumental mengacu pada kolaborasi antara rekan kerja dan atasan untuk melaksanakan tugas kerja.

Penelitian yang telah dilakukan menemukan bahwa nilai korelasi antara variabel *work engagement* dan *coworker's support* sebesar 0.474 dan signifikan ( $p < 0.01$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara *work engagement* dan *coworker's support* dinyatakan diterima, artinya semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula *coworker's support* pada karyawan PT. XYZ Surabaya. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *work engagement* maka semakin rendah pula *coworker's support* pada karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Truong *et al.*, (2020), mengungkapkan bahwa *job resources*, *personal resources* dan *coworker's support* memiliki pengaruh positif pada *work engagement*, bahkan dari ketiga faktor tersebut, *coworker's support* memiliki pengaruh yang paling besar diantara yang lainnya. Diperkuat dengan penelitian oleh Yang *et al.*, (2017) dalam penelitian yang pernah ia lakukan, menunjukkan bahwa *coworker's support* memiliki pengaruh positif pada *work engagement*. Orang yang bekerja dalam konteks organisasi, biasa untuk membantu atau menerima bantuan dari rekan kerja dan *supervisor*. Menurut Pusat Radiasi dan Onkologi Medis Skotlandia, dukungan rekan kerja maupun *supervisor* berkaitan persepsi tentang kepuasan kerja dan *rewards* (Jones *et al.*, 2013). Dalam penelitian yang dilakukan Turner *et al.*, (2011) menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki persepsi kepuasan rendah terhadap dukungan sosial dari *supervisor* atau memiliki keterlibatan tim yang buruk, ada kemungkinan besar bahwa kesejahteraan karyawan akan terpengaruh, termasuk *burnout* dan *disengagement*, sehingga dapat dibuktikan bahwa *coworker's support* memiliki pengaruh positif pada *work engagement*.

## **Simpulan**

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *coworker's support* dan *work engagement* pada karyawan di PT. XYZ Surabaya. Hubungan antara kedua variabel memiliki arah positif, artinya semakin tinggi tingkat *coworker's support* maka *work engagement* juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah tingkat *coworker's support* maka *work engagement* juga akan semakin rendah.

## Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disarankan bagi organisasi untuk membangun budaya organisasi dimana karyawan bersedia membantu orang lain sesuka hati, menciptakan suasana keakraban dan persahabatan antar karyawan. Bagi karyawan juga disarankan untuk lebih peka dengan sesama karyawan dan tidak segan untuk memberi ataupun meminta bantuan jika dirasa mengalami suatu masalah. Namun, penelitian ini masih banyak keterbatasan. Penelitian ini bersifat *cross-sectional*, diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan pendekatan longitudinal. Selain itu, perlu dilakukan penelitian terkait faktor lain yang mempengaruhi *work engagement*, misal dari faktor internal atau *personal resources*.

## Ucapan Terima Kasih

Terselesainya penelitian ini tidak terlepas dari dukungan banyak pihak. Terimakasih kepada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan dukungan dana Hibah Penelitian sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan lancar. Tidak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada tim peneliti dosen yaitu Drs. Yanto Prasetyo, M.Si, Psikolog dan peneliti mahasiswa yaitu Daniel Christanto dan Benyamin Alexander, atas segala dukungan penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

## Daftar Pustaka

- Akhavan Sarraf, A. R., Abzari, M., Nasr Isfahani, A., & Fathi, S. (2017). Generational differences in job engagement: A case study of an industrial organization in Iran. *Industrial and Commercial Training*, 49(3), 106–115. doi: 10.1108/ICT-10-2016-0068
- Albrecht, S. L. (2013). Work engagement and the positive power of meaningful work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1(2002), 237–260. doi: 10.1108/S2046-410X(2013)0000001013
- Albdour dan Altarawneh (2014); Bakker et al., (2012); Salanova et al., (2005); Yan et al., (2017). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2), 192–212.
- Ali, Hasanuddin & Purwandi, Lilik. (2017). *Millennial Nusantara, Pahami Karakternya, Rebut Simpatinya*. Jakarta: Kompas Gramedia
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2006). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Journal of Work and Stress*, 22 (3), 187-200.
- Bencsik, A., Csikos, G., & Juhaz, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Blanchard, P. Nick & Thacker, James W. (2013). *Effective Training. System, Strategies and Practices*. 5th edition. New Jersey, Upper Saddle River: Pearson Education. Inc.

- Hewitt. (2008). Leadership Opportunities: Increased Bottom Line Results Through Improve Staff Engagement. Modul.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations With Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136
- DelCampo, R. G., Haggerty, L. A., Haney, M. J., & Knippel, L. A. (2011). Managing the multi-generational workforce: From the GI generation to the millennials. Burlington: Gower Publishing Company.
- Demerouti, E., R Cropanzano, & Bakker, A. B. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research.
- Dries, N., Pepermans, R., & De Kerpel, E. (2008). Exploring four generations' beliefs about career: Is "satisfied" the new "successful"? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 907-928.
- Eisner, S. P. (2004). Managing generation Y. *SAM Advanced Management Journal*, 70(4), 4-15
- Halbesleben, J. R. (2010). A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources, and Consequences. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 8(1), 102-117
- Galletta, M. et al. (2016). Physician Collaboration on Job Research in Nursing and Health, 39(5), pp. 3755385. doi: 10.1002/nur.21733.
- Howe, N., & Strauss, W. (2002). Millennials rising: The next great generation. New York: Vintage
- Luthans, F., dan Peterson, S. J., (2002). Employee engagement and manager self-efficacy implications for managerial effectiveness and development. *Journal of Management Development Vol.21 No.5*, pp 376-387.
- Mossholder, K. W., Settoon, R. P., & Henagan, S. C. (2005). A Relation Perspective on Turnover: Examining Structural, Attitudinal and Behavioral Predictors. *Academy of Management Journal*, 607-6018.
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan Meaningful Work sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 34-49.
- Niu, H. (2010). Erratum to "Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees & rsquo; career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 1336.
- Oblinger, D. and Oblinger, J., Eds. (2005). *Educating the Net Gen*. Washington, D.C.: EDUCAUSE.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology Vol. 87*. 698-714.
- Rigoni, B., & Nelson, B. (2016). Few millennials are engaged at work. *Gallup Business Journal*.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross- National Study. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Singarimbun, M dan Sofian Effendi. (2008). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Solso, Robert L. dkk. (2007). *Psikologi Kognitif*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta
- Suharman. (2005). *Psikologi Kognitif*. Jakarta: Aneka Karya Cipta
- Tanudjaja, RM. (2013). Hubungan Antara Konflik Keluarga-Kerja, Makna Kerja sebagai Panggilan, dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasional dengan Keterikatan Kerja Pada Guru. *Jurnal Calyptra*. Vol 2 No. 1, Maret 2013
- Tapscott, D., (1998). *Grow Up Digital-The Riset of the Next Generation Growing Up Digital*, McGraw-Hill.
- Tews, M.J., Michel, J.W., dan Stafford, K. (2013). Does Fun Pay? The Impact of Workplace Fun on Employee Turnover and Performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(4), 37-38.
- Truong, et. al. (2020). *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. Vol 8 No 1, 1041-1050.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Reciprocal Relationships Between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244.
- Yang et al., (2017). *Journal of Business and Psychology*  
<https://doi.org/10.1007/s10869-017-9522-9>
- Zemke, R., Raines, C., dan Filipczak, B. (2000). *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*. New York: Amacon.