

KETERIKATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA Gen - Z

Feby Arma Putra¹

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik, Politeknik PGRI Banten

ABSTRAK

Gen - Z adalah generasi yang tumbuh dalam dunia yang serba canggih dan digital, sehingga membuat keterikatan kerjanya dipertanyakan. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Gen - Z. Penelitian ini menggunakan SEM-PLS terhadap 130 responden karyawan swasta di Provinsi. Kesimpulan penelitian berdasarkan perhitungan di atas maka terdapat pengaruh positif dan signifikan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja generasi milenial dan gen-Z. Dengan hasil penelitian ini diharapkan para pemilik usaha untuk memperhatikan faktor-faktor yang telah dibuktikan secara ilmiah dapat meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya berimplikasi pada kinerja karyawan Generasi Millennial dan Gen - Z.

Kata Kunci : keterikatan kerja, kepuasan kerja, Generasi Millennial, Gen - Z

ABSTRACT

Gen - Z is a generation that grew up in a sophisticated and digital world, which makes their work commitments questionable. This research aims to determine the effect of work engagement on job satisfaction of Gen - Z employees. This research uses SEM-PLS on 130 private employee respondents in the Province. The research conclusion based on the calculations above is that there is a positive and significant influence of work engagement on job satisfaction of the millennial generation and gen-Z. With the results of this research, it is hoped that business owners will pay attention to factors that have been scientifically proven to increase job satisfaction which will have implications for the performance of Millennial Generation and Gen - Z employees.

Keywords: work engagement, job satisfaction, Millennial Generation, Gen - Z

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia menjadi peran penting untuk mendukung keberhasilan organisasi atau perusahaan karena manajemen perusahaan tidak hanya memperhatikan bahan mentah, alat-alat kerja, mesin produksi, uang dan lingkungan kerja, (Wijaya et al., 2023) tetapi manajemen perusahaan harus memperhatikan bagaimana mengelola sumber daya manusia. Ketidakpastian ekonomi dan politik akhir-akhir ini memberikan dampak besar pula terhadap ketidak pastian tentang keuangan perusahaan dimana akan mempengaruhi karyawan terkait dengan masalah kepuasan kerja, keinginan untuk melepaskan diri, dan bagaimana tugas mereka atau bahkan meninggalkan perusahaan (Putra dan Deti, 2023). Dan para praktisi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengkhawatirkan perilaku karyawan generasi milenial (Zhao, 2018), karyawan generasi millennial adalah karyawan

yang berusia di bawah 30 tahun (Hee and Rhung, 2019; Struckell, 2019).

Kinerja perusahaan akan terganggu dengan perilaku karyawan Gen Z yang memiliki keinginan untuk berhenti dari perusahaan dan berpindah ke perusahaan lainnya (Saif and Siddiqui, 2019). Omset akan berdampak negatif bagi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap stabilitas kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada kondisi organisasi tenaga sumber daya manusia. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan keseimbangan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi karyawan (Life balance), dan kepuasan Kerja (Hermina and Yosepha, 2019). Karena perusahaan tidak hanya menentukan gaji saja untuk mempertahankan karyawan Gen Z (Calloway, 2018).

Keterikatan karyawan adalah gagasan penting yang telah dikembangkan perusahaan selama dua dekade terakhir. Saat ini, perusahaan

melihat gagasan ini sebagai mitra strategis dalam operasi mereka, di mana efek dari keterlibatan kerja dapat membantu pekerja merasa makmur di tempat kerja (Pandita, 2020). Menurut Habibulloh (2017), individu yang benar-benar terserap dalam pekerjaannya dapat menciptakan organisasi ke dunia; yaitu, hanya 11% karyawan yang terikat dengan pekerjaannya, 62% karyawan merasa tidak terikat, dan sisanya 19% karyawan menjadi provokator, dan 27% aktif

Di Indonesia, survei mengenai Employee Engagement Millennial menjelaskan bahwa hanya 25% saja karyawan milenial terikat penuh dengan perusahaan, 66% terikat, Bahkan ada 60% dari karyawan milenial akan memilih untuk meninggalkan tempat kerja apabila merasa tidak terikat (Lee et al., 2021). Tingkat turnover millennial yang tinggi merupakan keluhan banyak HRD terhadap karyawan generasi milenial dan dapat menjadi tantangan bagaimana membuat mereka bertahan (Cattermole, 2018).

Pada hasil riset yang dilakukan oleh Jobplanet.com (2016) perbandingan lain tingkat kepuasan karyawan milenial dan karyawan senior terhadap berbagai aspek pekerjaan diperoleh data bahwa pada aspek manajemen dan aspek jenjang karir, kepuasan kerja karyawan dari berbagai usia cukup rendah. Untuk aspek Manajemen, karyawan pada usia 21-25 tahun sebesar 2,97, karyawan pada usia 26-30 tahun sebesar 2,90, karyawan pada usia 31-35 tahun sebesar 2,91 dan karyawan pada usia di atas 35 tahun sebesar 2,97. Untuk aspek jenjang karir, karyawan pada usia 21-25 tahun sebesar 31,15, karyawan pada usia 26-30 sebesar 2,94, karyawan pada usia 31-35 sebesar 2,99 dan pada karyawan usia di atas 35 tahun sebesar 3,03. Dengan demikian terlihat masalah kepuasan kerja karyawan pada berbagai usia, baik millennial maupun senior

2. Tinjauan Pustaka

Keterikatan Kerja

Keterikatan (*engagement*) individu pada organisasi dilihat sebagai jenis konektivitas ke organisasi. dapat mendorong perkembangan kepedulian atau rasa tanggung jawab pribadi terhadap organisasi. Hal ini dapat terjadi sebagai akibat dari persepsi orang yang tertanam tentang diri mereka sebagai komponen integral dari organisasi mereka (Mitchell et al. dalam Polii, 2015). Istilah "keterikatan pekerjaan" mengacu pada elemen-elemen yang memengaruhi pilihan

individu untuk tetap atau berhenti dari pekerjaan dan organisasinya.

Yusuf (2022) gagasan keterikatan pekerjaan mengacu pada bagaimana seorang karyawan terhubung dengan pekerjaannya dan organisasi tempat dia bekerja sebagai akibat dari efek kumulatif dari faktor-faktor baik di dalam tempat kerja. (*on-the-job*) dan di luar pekerjaan (*off-the-job*). Semakin kuat hubungan dan kesesuaian antara individu karyawan dengan lingkungan di dalam organisasi maupun dengan komunitas di luar organisasi, dan semakin besar pengorbanan yang diperlukan untuk meninggalkan organisasi atau komunitas sekitarnya, semakin kuat individu tersebut merasakan hubungannya dengan organisasi dan pekerjaannya. Oleh karena itu, hubungan antara pekerja dan pekerjaan serta organisasi mereka memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku mereka. Orang yang memiliki hubungan kuat (tertanam) dengan pekerjaan dan organisasi mereka menunjukkan perilaku yang lebih positif dalam mencapai tujuan organisasi daripada individu yang tidak memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaan atau organisasi mereka.

Keterikatan kerja dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut (Federman, 2009):

- 1) Kebudayaan (*Culture*)
- 2) Indikator Sukses (*Success Indicators*)
- 3) Pengertian Prioritas (*Priority Setting*)
- 4) d.Komunikasi (*Communication*)
- 5) Inovasi (*Innovation*)
- 6) Penguasaan Bakat (*Talent Acquisition*)
- 7) Peningkatan Bakat (*Talent Enhancement*)
- 8) Insentif dan Pengakuan (*Incentives and Acknowledgement*)
- 9) Pelanggaran (*Customer-Centered*)

Seorang pekerja yang telah mempunyai keterikatan dengan temoatnya bekerja tentu memiliki ciri khas tertentu. Federman (2009) mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai keterikatan dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Fokus pada penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya,
- 2) Orang tersebut merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari tim

- 3) Orang tersebut menganggap bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut tanpa terbenani dengan tekanan yang diberikan.
- 4) Bersiap dengan perubahan dan dewasa dalam menyikapinya.

Karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, mereka bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu mengontrol setiap tindakan yang dilakukan agar sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan serta siap diberikan masukan jika diperlukan (Thomas, 2009)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bukanlah ide tunggal; sebaliknya, itu adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek atau komponen pekerjaan seseorang (Claudia, 2018). Sementara seseorang mungkin tidak puas dengan satu atau lebih bagian dari pekerjaan mereka, mereka mungkin relatif puas dengan yang lain. Sikap (baik) terhadap pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi kondisi kerja seseorang dikenal sebagai kepuasan kerja (Judge et al., 2020). Evaluasi ini dapat dilakukan pada salah satu pekerjaannya; itu dilakukan sebagai rasa terima kasih karena menjunjung tinggi nilai yang signifikan di tempat kerja. Karyawan yang puas akan lebih menyukai lingkungan kerjanya daripada membencinya.

Jumlah total kepuasan kerja dari semua aspek pekerjaan dikalikan dengan seberapa penting setiap komponen pekerjaan bagi individu menentukan tingkat kepuasan kerja mereka secara keseluruhan (Supiana, 2017; Yalabik et al., 2017). Persepsi seseorang tentang kesesuaian atau pertentangan antara keinginannya dengan hasil akan menentukan apakah ia merasa puas atau tidak senang dengan pekerjaannya (apa yang diperolehnya). Menurut Wen et al. (2019) Perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, apakah positif atau negatif, sikap umum mereka terhadap pekerjaan itu, atau reaksi emosional mereka terhadap pekerjaan itu,

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner and Kinicki (2014) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)..

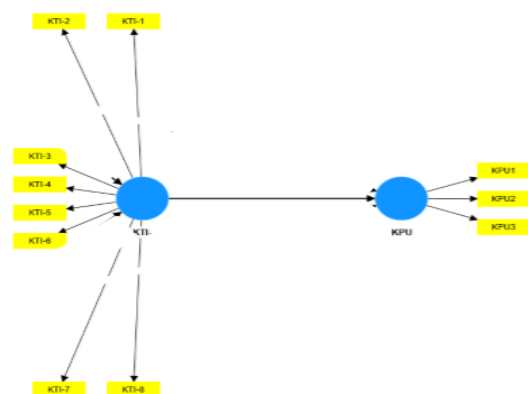
- 2) Perbedaan (*Discrepancies*). Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan yang diperoleh individu dari pekerjaannya.
- 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan Nilai-Nilai Pekerjaan individu yang penting.
- 4) Keadilan (*Equity*).
- 5) Komponen genetik (*Genetic components*).

3. Metode Penelitian

Metode kuantitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini didasarkan pada *theoretical driven*, artinya kita akan menguji teori atau verifikasi teori. Sampel penelitian ini sebanyak 130 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dan termasuk dalam *nonprobability sampling*

4. Hasil dan Pembahasan

Tes outer model dilakukan pada konstruk keterikatan kerja dan kepuasan kerja terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada gambar 1 di atas, nilai indikator terbesar 0,952 pada indikator KTI3 dan nilai indikator terkecil di peroleh oleh 0,847 di KTI6. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa semua indikator pada variabel Keterikatan Kerja dinyatakan valid dan dapat menjadi rekomendasi untuk digunakan dalam penelitian berikutnya dan para pemilik usaha dalam upaya peningkatan keterikatan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada gambar 1 di atas, nilai indicator terbesar 0,993 di KPU2, dan nilai indicator terkecil di peroleh oleh 0,974 di KPU1. Dari data tersebut dapat diartikan bahwa semua indikator pada variabel kepuasan Pekerjaan dinyatakan valid dan dapat menjadi rekomendasi untuk digunakan dalam penelitian berikutnya dan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan

Tabel 1 Outer Loading

	Kepuasan Kerja	Keterikatan Kerja
KPU1	0,974	
KPU2	0,993	
KPU3	0,990	
KTI-1		0,898
KTI-2		0,889
KTI-3		0,952
KTI-4		0,898
KTI-5		0,909
KTI-6		0,847
KTI-7		0,949
KTI-8		0,855

Berdasarkan output data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata dari masing-masing manifest variabel yang di teliti memiliki nilai Loading Factor > 0,6. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan manifest yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2 Composite Reliability

Reliabilitas Komposit	
Kepuasan Kerja	0,990
Keterikatan Kerja	0,972

Berdasarkan sajian output data dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki level *internal consistency reliability* yang tinggi.

Memperkuat hasil uji reliabilitas di atas, digunakan juga nilai cronbach's alpha. Dimana suatu variabel dapat dinyatakan reliable jika nilai cronbach's alpha > 0,6. Berikut adalah nilai cronbach' alpha dari masing-masing variabel:

Tabel 3

Cronbach's Alpha	
Kepuasan Kerja	0,985
Keterikatan Kerja	0,967

Hasil output cronbach's alpha menunjukkan semua variabel mempunyai nilai cronbach's alpha diatas 0.6, sehingga bisa disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik

Nilai R2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai R-square 0.75, model moderat jika nilai R-square 0.50, dan model lemah jika nilai R-square 0.25. Hasil perhitungan pada tabel 4.17 di bawah menunjukkan bahwa nilai R-square untuk model Kepuasan Kerja sebesar 0.915, sehingga model dikatakan kuat dan untuk Keterikatan Kerja sebesar 0.833, sehingga model dikatakan kuat.

Adapun *effect size*-nya Hubungan keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,141 dan termasuk kategori lemah.

Tabel 4 Coefisien Path

Koefisien Path	
Keterikatan Kerja → Kepuasan Kerja	0.280

Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki path coefficient dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai path coefficient pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut. Dan Koefisien jalur hubungan keterikatan pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,280. Artinya bahwa semua hubungan antar variabel laten mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05.

Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses bootstrapping terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model.

Tabel 5

Path	(STDE	T	P	
Coef	V)	statistik	value	Ket
		(O/STD	s	
		EV)		
Keterikatan Kerja				
□Kepuasan Kerja	0,280	0,110	2,549	0,011
				Signifikan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh antara Keterikatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.280 dengan nilai P-Value $0.011 < 0.05$ dan nilai t-statistik sebesar 2,549 lebih besar dari 1,96 disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterikatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Nilai positif pada koefisien parameter artinya adalah semakin bagus penanganan Keterikatan Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka Hipotesis diterima.

Pengujian hipotesis kelima adalah apakah penanganan Keterikatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penanganan Keterikatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin bagus penanganan Keterikatan Kerja maka semakin tinggi Kepuasan Kerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Wen et al. (2019), Noercahyo et al. (2021), Im dan Lee (2020), Yan et al. (2021) yang membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian Goestjahjanti (2020) menyatakan bahwa temuan mengungkapkan bahwa keterikatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keterikatan karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap perusahaan, dimana seorang karyawan tersebut bersikap secara positif dalam setiap pekerjaannya. Itu terlihat dari sikap bersemangat, penuh dedikasi dalam bekerja dan siap berkorban serta merasa nikmat untuk mencapai tujuannya. Destinasi wisata di Kabupaten Serang cukup memiliki karyawan yang memiliki perasaan semangat, dedikasi dan juga keasyikan. Karena jika perusahaan tidak memenuhi hal-hal tersebut maka cenderung memiliki karyawan akan lebih jarang masuk kerja, tidak tepat waktu, dan juga tidak lagi bersemangat untuk bekerja. Hal-hal tersebut juga dapat menciptakan rendahnya kepuasan kerja yang diterima oleh setiap karyawan. Tetapi, jika perusahaan dapat memenuhi hal-hal tersebut, maka otomatis setiap karyawan akan merasa puas

dan memiliki semangat untuk membantu perusahaan mencapai tujuan

5. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan mengembangkan sebuah model untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan di Kabupaten Serang. Penelitian ini berangkat dari fenomena bahwa mayoritas karyawan milenial dan Gen – Z cenderung tidak puas dengan pekerjaan yang mereka miliki. Telaah pustaka yang dilakukan telah menuntun peneliti dalam menghasilkan sebuah model yang dibentuk oleh hubungan pengaruh antara 2 (dua) konstruk yaitu Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja.

Hipotesis yang diuji menyatakan bahwa semakin meningkat keterikatan kerja maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja. Keterikatan karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap perusahaan. Keterikatan karyawan adalah suatu kondisi sikap atau perilaku positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya yang ditandai dengan perasaan semangat, dedikasi (pengorbanan tenaga, pikiran dan waktu) dan juga keasyikan untuk mencapai tujuannya.

Mengingat catatan data menunjukkan bahwa mengelola karyawan generasi milenial dan generasi Z sangat berbeda dengan mengelola generasi sebelumnya, menuntut para HR untuk terus belajar menyesuaikan diri agar ke depan tidak terjadi masalah bagi perusahaan. Mengelola karyawan generasi milenial dan Z agar ada keterikatan kerja memang sebuah tantangan tersendiri.

6. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih dapat juga disampaikan kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan penelitian.

7. Daftar Pustaka

- Cattermole, G. (2018) 'Creating an employee engagement strategy for millennials', *Strategic HR Review*, 17(6), pp. 290–294. doi: 10.1108/shr-07-2018-0059.
- Claudia, M. (2018) 'THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TOWARD ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (A Study of the Permanent Lecturers at University of

- Lambung Mangkurat, Banjarmasin)', *Journal of Indonesian Economy and Business UGM*, 3(1). doi: <https://doi.org/10.22146/jieb.17761>.
- Cote, R. (2019) 'Motivating Multigenerational Employees: Is There a Difference?', *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 16(2), pp. 15–29. doi: 10.33423/jlae.v16i2.2018.
- Federman, B. (2009) *Employee Engagement A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Herminalina, U. N. and Yosepha, S. Y. (2019) 'The model of employee performance', *International Review of Management and Marketing*, 9(3), pp. 69–73. doi: 10.17512/pjms.2019.20.2.32.
- Huang, Y., Ma, Z. and Meng, Y. (2018) 'High-performance work systems and employee engagement: empirical evidence from China', *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(3), pp. 341–359. doi: 10.1111/1744-7941.12140.
- Judge, T. A., Zhang, S. (Carrie) and Glerum, D. R. (2020) 'Chapter Job Satisfaction', in *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*. 1st Editio. England: Routledge, Taylor & Francis Group, p. 35. Available at: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429325755-11/job-satisfaction-timothy-judge-shuxia-carrie-zhang-david-glerum>.
- Kizilcec, R. F., Pérez-Sanagustín, M. and Maldonado, J. J. (2017) 'Self-regulated learning strategies predict learner behavior and goal attainment in Massive Open Online Courses', *Computers and Education*, 104, pp. 18–33. doi: 10.1016/j.compedu.2016.10.001.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. (2014) *Perilaku Organisasi*. Edisi 9 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lee, C. C., Roback, T. and Lim, H. S. (2021) 'Factors Impacting Work Engagement of Gen Z Employees: A Regression Analysis', *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 18(3), pp. 147–159. doi: 10.33423/jlae.v18i3.4414.
- Li, X. (Leah) and Feng, J. (2021) 'Empowerment or disempowerment: Exploring stakeholder engagement in nation branding through a mixed method approach to social network analysis', *Public Relations Review*, 47(3), p. 102024. doi: 10.1016/j.pubrev.2021.102024.
- Maloni, M., Hiatt, M. S. and Campbell, S. (2019) 'Understanding the work values of Gen Z business students', *The International Journal of Management Education*, 17(3), p. 100320. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100320>.
- Meixner, T. (2020) 'Organizational Commitment: Re-structuring a Concept Crucial for Management and Leadership Using a Confirmatory Factor Analysis', *International Journal of Organizational Leadership*, 9, pp. 77–92. doi: 10.33844/ijol.2020.60492.
- Meiyanto, S. and Santhoso, F. H. (1999) 'Nilai-Nilai-Nilai Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi : Sebuah Studi Dalam Konteks Pekerja Indonesia', *Jurnal Psikologi*, (1), pp. 29–40.
- Putra, F.A. and Kurniati, D. (2023) 'Resiliensi Rumah Makan Padang Di Kec. Walantaka Selama Pandemi Covid-19', *Jurnal Technoscience Vol 1 tahun 2023*. <https://ojs.politeknikpgribanten.ac.id/index.php/ojs-penelitian/article/view/20>
- Saif, U. and Siddiqui, D. A. (2019) 'Tangible Rewards or Intangible Rewards - Which Play Most Significant Role in Increasing Job-Hopping Behavior in Generation Y Employees in Pakistan?', *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), p. 275. doi: 10.5296/ijhrs.v9i4.15685.
- Satuf, C. et al. (2018) 'The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem', *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2), pp. 181–189. doi: 10.1080/10803548.2016.1216365.
- Schaufeli, W. B. (2018) *Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture*, KU Leuven, Belgium & Utrecht Univesity, The Netherlands. KU Leuven, Belgium. doi: 10.1016/j.orgdyn.2018.01.003.
- Schneider, B. et al. (2017) 'Workforce engagement: What it is, what drives it, and why it matters for organizational performance', *Journal of Organizational Behaviour*, 39(4), pp. 462–480.

- Struckell, E. M. (2019) 'Millennials: A Generation of Un-Entrepreneurs', 19(2), pp. 156–168.
- Suong, H. T. T., Thanh, D. D. and Dao, T. T. X. (2019) 'The impact of leadership styles on the engagement of cadres, lecturers and staff at public universities - Evidence from Vietnam', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(1), pp. 273–280. doi: 10.13106/jafeb.2019.vol6.no1.273.
- Supiana (2017) 'ANALISIS KORELASI ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TATA RUANG KABUPATEN KUTAI TIMUR', *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1).
- Suryaman, S. (2018) 'Model Peningkatan Komitmen Organisasi Pada Perguruan Tinggi Suwasta (PTS) Kota dan Kabupaten Serang Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Secara Berkelanjutan', *Jurnal Manajemen*, 8(2), p. 102. doi: 10.30656/jm.v8i2.922.
- Tepayakul, R. and Rinthaisong, I. (2018) 'Job satisfaction and employee engagement among human resources staff of Thai Private Higher Education Institutions', *Journal of Behavioral Science*, 13(2), pp. 68–81.
- To, C. K. M. et al. (2021) 'Riding on an entrepreneurial intention cycle? Explaining bidirectional spillover between volition and motivation', *Technological Forecasting and Social Change*, 173(August), p. 121116. doi: 10.1016/j.techfore.2021.121116.
- Utama, J. S. A. (2013) 'Gambaran Perbedaan Nilai-Nilai-Nilai Pekerjaan Antara Dokter Dan Perawat Di Rumah Sakit', *Jurnal Psikologi UGM*, 40(2), pp. 211–225. Available at: <https://journal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/6978/pdf>.
- Wang, K. Y., Chou, C. C. and Lai, J. C. Y. (2019) 'A structural model of total quality management, work values, job satisfaction and patient-safety-culture attitude among nurses', *Journal of Nursing Management*, 27(2), pp. 225–232. doi: 10.1111/jonm.12669.
- Wegman, L. A. et al. (2018) 'Placing Job Characteristics in Context: Cross-Temporal Meta-Analysis of Changes in Job Characteristics Since 1975', *Journal of Management*, 44(1), pp. 352–386. doi: 10.1177/0149206316654545.
- Wen, X., Gu, L. and Wen, S. (2019) 'Job satisfaction and job engagement: Empirical evidence from food safety regulators in Guangdong, China', *Journal of Cleaner Production*, 208, pp. 999–1008. doi: 10.1016/j.jclepro.2018.10.089.
- Wijaya, A., Putra, F. A., Dermawan, I., Masine Slahanti, & El Munadiyan, A. (2023). *MANAJEMEN PEMASARAN (Marketing Mix 7P Produk Barang dan Jasa)*. Penerbit Lakeisha.
- Yalabik, Z. Y., Rayton, B. A. and Rapti, A. (2017) 'Facets of job satisfaction and work engagement', *Evidence-based HRM*, 5(3), pp. 248–265. doi: 10.1108/EBHRM-08-2015-0036.
- Yusuf, M. (2022). *Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Kepemimpinan Etis Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan PT. PLN (Persero) Lampung*. Skripsi Universitas Lampung; Tidak dipublikasikan. <http://digilib.unila.ac.id/62433/3/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>
- Zhang, H. and Huang, H. (2018) 'Decision-making self-efficacy mediates the peer support-career exploration relationship', *Social Behavior and Personality*, 46(3), pp. 485–498. doi: 10.2224/sbp.6410.
- Zhao, Y. (2018) 'Managing Chinese millennial employees and their impact on human resource management transformation: an empirical study', *Asia Pacific Business Review*, 24(4), pp. 472–489. doi: 10.1080/13602381.2018.1451132..