



---

## ***Work Engagement dan Psychological Well-Being pada Karyawan Milenial***

**Melchi Rosanta Gloria Saragih<sup>1</sup>, Reny Yuniasanti<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

<sup>2</sup>reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id

---

*Received 10/06/2023*

*Revised: 05/07/2023*

*Accepted: 28/07/2023*

*Published: 30/07/2023*

---

### **Abstrak**

Di era digital ini *work engagement* antar karyawan milenial sangat dibutuhkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan milenial. Subyek dalam penelitian ini adalah 50 karyawan milenial dengan masa kerja minimal 1 tahun yang sudah dipilih menggunakan metode pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala *work engagement* dan skala kesejahteraan psikologis. Hasil analisis korelasi *product moment* dengan korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada karyawan milenial dengan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,684. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,468 yang berarti bahwa modal psikologis pada keterikatan kerja adalah 46,8%. Informasi ini dapat berguna bagi perusahaan untuk melakukan intervensi melalui peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan milenial untuk meningkatkan keterikatan kerja mereka.

**Kata Kunci:** kesejahteraan psikologis, keterlibatan kerja, karyawan milenial

### ***Abstract***

*In this digital era work engagement among millennial employees is needed. This study aims to determine whether there is a relationship between psychological well-being with work engagement at millennial employees. The subjects in this study were 50 millennial employees with a minimum of 1 year of work that already choose used a sampling method with purposive sampling technique. Data collection uses the work engagement scale and the psychological well-being scale. Results using product moment correlation analysis of Pearson correlation show a significant positive relationship between psychological well-being and work engagement for millennial employees with a correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) = 0.684. The value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.468, which means that psychological capital on work engagement is 46.8%. This information can be useful for company make intervention through enhancing psychological well-being millennial employee to increase their work engagement.*

**Keywords :** *psychological well-being, work engagement, millennial employees*

---

*How to cite:* Saragih, M. R. G., & Yuniasanti, R. (2023). *Work Engagement dan Psychological Well-Being pada Karyawan Milenial. Intensi: Integrasi Riset Psikologi*, 1(2), 57-67. doi: <https://doi.org/10.26486/intensi.v1i2.3324>

---

## **PENDAHULUAN**

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Nurjaya, 2021). Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang



memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Generasi milenial merupakan generasi kelahiran tahun 1980–2000, yang dicirikan dengan keterbukaan, kepercayaan diri, keinginan untuk membuat perubahan, optimis, bersifat partisipatif, kreatif, fleksibel serta dinamis (Putra, 2016). Pada saat ini karyawan yang menempati masa produktif bekerja sebagian besar dari karyawan milenial. Sehingga jangka waktu 10 tahun ke depan generasi milenial menjadi harapan untuk berkontribusi dalam kemajuan perekonomian Indonesia Badan Pusat Statistik (dalam Setiawan, 2021).

Nevada (2021) menyatakan, dalam bidang pekerjaan generasi milenial lebih independen, individual, dan lebih menempatkan nilai kepada karirnya daripada loyalitasnya di dalam berorganisasi. Twenge (2010) menyebutkan generasi milenial bisa pergi dari satu organisasi ke organisasi lainnya untuk meningkatkan kepercayaan dirinya. Selain hal tersebut ada temuan lain mengenai generasi X atau millennial di dalam penelitian. Hoole dan Bonnema (dalam Dewantoro dan Purba, 2018) yang menyatakan bahwa, generasi milenial membawa keyakinan dari orangtua, seperti tuntutan pada keseimbangan lingkungan kerja yang lebih informal dan keseimbangan hidup, dorongan untuk materi, tantangan dan kemajuan dalam mencapai karir. Berdasarkan data yang diperoleh dari Watson (dalam Kurniawati, 2014) menunjukkan bahwa masih rendahnya *engagement* yang dimiliki karyawan di Indonesia. Beberapa temuan tentang generasi milenial pada penelitian Dewantoro dan Purba (2018) menyatakan bahwa generasi milenial merasa nyaman dengan perubahan sehingga ketidakpuasan dalam pekerjaan dianggap normal dan tingkat *turnover* pada generasi ini juga tinggi.

Stabilitas perusahaan akan terganggu jika sebagian besar karyawan di perusahaan tidak *engaged*. Karyawan yang *partially-engaged* tidak akan fokus pada pengerjaan tugas, bagi mereka pekerjaan yang penting selesai. Karyawan yang *engaged* secara emosional akan mendedikasikan dirinya kepada organisasi dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan atasan, memberikan sesuatu yang lebih atas kontrak semula Markos & Sridevi (dalam Kismanto, 2019). Yusuf dan Al Arif (2015) menyampaikan bahwa setiap perusahaan penting untuk melakukan strategi terkait dengan pengelolaan yang baik dengan tetap memperhatikan kenyamanan dan keamanan sumber daya manusia yang dimiliki hingga pada akhirnya selama bekerja karyawan dapat menumbuhkan rasa keterikatan karyawan dengan pekerjaannya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa terikat dan berkomitmen pada pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif atau secara emosi terlibat dengan kata lain setiap karyawan harus memiliki totalitas kerja atau sering disebut dengan *work engagement* (Mujiasih, 2015). *Work engagement* merupakan konstruk psikologi positif di mana karyawan atau pegawai yang merasa antusias dan senang dalam bekerja (Bakker, 2011). Berdasarkan pendapat tersebut menguatkan bahwa perusahaan akan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki semangat dan antusias terhadap apa yang mereka kerjakan supaya dapat mencapai hasil yang optimal.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) mengemukakan bahwa *work engagement* adalah hubungan terhadap pekerjaan yang aktif dan positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan/penghayatan (*absorption*). *Vigor* ditandai dengan kehadiran energi yang besar dalam menjalankan pekerjaannya, terdapat mentalitas daya tahan tinggi, memiliki kemauan besar untuk memberikan segala daya upaya yang dimiliki, serta keteguhan dalam menyelesaikan



pekerjaan sekalipun menghadapi tantangan yang menyulitkan. *Dedication* ditandai dengan munculnya rasa bahwa apa yang dikerjakan memiliki arti penting, merasa antusias dalam bekerja, serta merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan menginspirasi, membawa kebanggaan dan penuh tantangan. *Absorption* dicirikan dengan bekerja dalam kondisi konsentrasi penuh, tenggelam dalam pekerjaan atau menikmati pekerjaan, serta munculnya rasa berat dalam melepaskan diri dengan pekerjaan.

Bakker dan Demerouti (dalam Ayu, Maarif dan Sukmawati, 2015) menjelaskan bahwa terdapat dua pendorong utama *work engagement*, yaitu *job resource* dan *personal resource*. *Personal resources* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* sikap-sikap positif yang muncul pada individu itu sendiri. Robertson dan Cooper (2010) menjelaskan bahwa *psychological well-being* yang dimiliki oleh suatu individu merupakan bagian dari *personal resources*. *Psychological well-being* karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi hidup seseorang, termasuk dalam konteks kerja.

Menurut Garcia dan Alandete (2015) *psychological well-being* merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana individu merasa kehidupannya bermakna ketika dirinya dapat melakukan penerimaan diri, penguasaan lingkungan, memiliki hubungan interpersonal yang positif, dapat mengembangkan dirinya, dan memiliki otonomi atas dirinya. Kondisi *psychological well-being* pada karyawan harus tetap dijaga dengan baik. Jika kondisi psikologis karyawan tidak baik atau mengandung sikap yang negatif maka akan mempengaruhi kualitas kerja yang disebut dengan *work engagement*. Hubungan interaksi yang terjadi antara *psychological well-being* dapat mengarah kepada *full engagement* yang baik (Robertson & Cooper, 2010).

*Psychological well-being* berdasarkan pendekatan *eudaimonic* berkaitan dengan keseluruhan fungsi seseorang secara optimal di dalam kehidupannya (Seligman dalam Pedhu, 2022). Sejalan dengan penjelasan diatas, maka dapat diasumsikan bahwa *psychological well-being* dapat mempengaruhi *work engagement* seseorang. Menurut Yudiani (2017) *work engagement* adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaannya. Desmarais dan Savoie (2012) mengatakan *psychological well-being* adalah pengalaman positif seseorang yang bersifat subyektif yang dialaminya di tempat kerja. *Psychological well-being* dapat didefinisikan sebagai pencapaian kesempurnaan yang merepresentasikan realisasi potensi individu yang sesungguhnya (Ryff, 2014). Dimensi *psychological well-being* terdiri atas enam fungsi psikologis positif yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup serta pengembangan pribadi (Ryff, 2014).

Berdasarkan dimensi *psychological well-being* mempengaruhi *work engagement*, maka *psychological well-being* diasumsikan sebagai salah satu pemicu *work engagement* pada karyawan milenial. Bila dihubungkan dengan pekerjaan, *psychological well-being* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi performa dan sikap karyawan, di mana karyawan yang mampu menyadari potensi dirinya dan merealisasikan potensi tersebut, berdampak pada performa kerja yang baik. Robertson dan Cooper (2010) juga mengatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *engagement*, di mana tingginya *well-being* dapat membantu meningkatkan *engagement* dan rendahnya *well-being* akan menyebabkan rendahnya *engagement*. Lebih lanjut lagi Robertson dan Cooper (2010), yang mengungkapkan bahwa interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* yang dimiliki karyawan dapat mengarah pada terciptanya kondisi *full engagement*, di mana pada



kondisi tersebut karyawan memiliki kondisi psikologis yang sehat, sekaligus tingkat *engagement* tinggi yang akan berlangsung dalam waktu lama.

Berdasarkan uraian teoritis yang sudah dijabarkan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *psychological well being* dan *work engagement* pada karyawan milenial. Semakin tinggi *psychological well being*, maka semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan milenial.

## METODE

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan metode kuantitatif korelasional dengan menggunakan alat ukur data berupa skala *likert*. Pada penelitian ini, terdapat 2 skala yang akan digunakan peneliti untuk mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu Skala *Work Engagement* dan Skala *Psychological Well-Being*. Penelitian *work engagement* diukur menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Peneliti menggunakan skala yang telah diadaptasi oleh I Gede Dhika Widarnandana pada tahun 2019 untuk mengukur *work engagement*. Skala pada penelitian ini disusun berdasarkan teori *work engagement* yang dikemukakan oleh (Schaufeli & Bakker, 2004). Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* pada skala *work engagement* sebesar 0,953. Jumlah aitem pada saat uji coba sebanyak 19 aitem, analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 23.0 dengan indeks beda aitem sebesar 0,444 sampai dengan 0,866. *Psychological well-being* pada penelitian ini diukur menggunakan skala *likert* yang dikembangkan oleh Ryff. Skala diadaptasi dengan menyesuaikan konteks *psychological well-being* pada karyawan di tempat kerja. Pernyataan ini disusun berdasarkan dari 6 buah dimensi yaitu *self acceptance, personal growth, positive relation with others, purpose in life, environmental mastery, autonomy* (Ryff, 1989). Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* pada skala *psychological well-being* sebesar 0,912. Uji beda aitem dianalisis dengan menggunakan SPSS Versi 23.0 dengan indeks beda aitem sebesar 0,307 sampai dengan 0,825.

### Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*. Subjek dalam penelitian adalah karyawan milenial aktif berusia 22- 42 tahun dan minimal bekerja tahun 1 tahun.

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik statistik analisis korelasi *product moment* dari *pearson correlation* yang digunakan untuk mencari hubungan atau korelasi antara variabel bebas yaitu *psychological well-being* dan variabel tergantung yaitu *work engagement*.

## HASIL

Responden dalam penelitian merupakan 50 karyawan milenial yang telah bekerja di minimal 1 tahun. Berdasarkan data yang terkumpul dari proses penelitian diperoleh perhitungan skor empirik dan perhitungan skor hipotetik dari variabel *work engagement* dan *psychological well-being*.



**Tabel 1.**  
Deskripsi Subjek Penelitian (n=50)

Data Demografi	Kategori	Jumlah
Rentang umur (tahun)	22-27	5
	28-32	14
	33-37	18
	38-42	13
Masa bekerja	Kurang dari 1 tahun	0
	Lebih dari 1 tahun	50
	Lainnya	0

Deskripsi skor data variabel *work engagement* dan *psychological well-being* secara rinci dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

**Tabel 2.**  
Deskripsi Statistika Data Penelitian

Variabel	Data Hipotetik					Data Empirik			
	N	Mean	Min	Maks	SD	Mean	Min	Maks	SD
<i>Work Engagement</i>	50	47,5	19	76	9,5	67,06	55	75	5,184
<i>Psychological Well-Being</i>	50	55	22	88	11	74,76	56	88	7,290.

Keterangan:

N = Jumlah aitem

Mean = Rerata (Mean)

Min = Skor minimal atau rendah

Max = Skor maksimal atau tinggi

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan pengkategorisasian pada variabel *work engagement* dan *psychological well being* karyawan milenial di tabel 3.

**Tabel 3.**  
Kategorisasi *Work Engagement*

No	Norma	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Presentasi
1	$X \geq (\mu + 1. \sigma)$	$X \geq 57$	Tinggi	29	58%
2	$(\mu - 1. \sigma) \leq X < (\mu + 1. \sigma)$	$38 \leq X < 57$	Sedang	21	42%
3	$X < (\mu - 1. \sigma)$	$X < 38$	Rendah	0	0%
Total				50	100%





Keterangan

- X : Skor Subjek  
 $\mu$  : Rerata Hipotetik  
 $\sigma$  : Standar Deviasi

**Tabel 4.**  
Kategorisasi *Psychological Well-Being*

No	Norma	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Presentasi
1	$X \geq (\mu + 1. \sigma)$	$X \geq 66$	Tinggi	28	56,0%
2	$(\mu-1.\sigma) \leq X < (\mu+1. \sigma)$	$44 \leq X < 66$	Sedang	22	44%
3	$X < (\mu-1.\sigma)$	$X < 44$	Rendah	0	0%
Total				51	100%

Keterangan

- X : Skor Subjek  
 $\mu$  : Rerata Hipotetik  
 $\sigma$  : Standar Deviasi

## DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *psychological well-being* dengan *work engagement* dengan koefisien ( $r_{xy}$ )= 0,684 dengan  $p < 0,001$  yang berarti ada hubungan positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan milenial. Semakin tinggi *psychological well-being* pada karyawan milenial maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan milenial. Sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* pada karyawan milenial maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan milenial, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Muhadi dan Izzati (2020) terhadap 222 karyawan yang menunjukkan adanya *psychological well-being* menjadi prediktor yang kuat mempengaruhi *work engagement*. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Paramitta, dkk. (2020) terhadap 114 orang karyawan milenial yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*.

Adanya hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* mengartikan bahwa setiap aspek *psychological well-being* memberikan sumbangan yang positif terhadap *work engagement*. Faktor pendorong *work engagement* ada dua yaitu *job resources* dan *personal resources*. *Personal resources* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Robertson dan Cooper (2010) menjelaskan bahwa *psychological well-being* yang dimiliki oleh suatu individu merupakan bagian dari sumber daya pribadi (*personal resources*).

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Robertson dan Cooper (2010) bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *engagement*, di mana tingginya *well-being* dapat membantu meningkatkan *engagement* dan rendahnya *well-being* akan menyebabkan rendahnya *engagement*. Hal ini sesuai dengan korelasi positif yang diperoleh dalam penelitian tersebut, yaitu peningkatan pada kondisi *psychological well-being* akan diikuti dengan peningkatan pada *work engagement* karyawan (Kimberly & Utoyo, 2013). Ketika karyawan memiliki



sikap positif dalam diri individu yang tinggi, karyawan akan bertanggung jawab pada pekerjaannya melalui tingkat *engaged* yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki sikap negatif dalam diri individu, karyawan cenderung akan menarik diri atas tanggung jawab dan menurunkan *work engagement* karyawan (Kimberly & Utoyo, 2013).

Nevada (2021) menyatakan karyawan milenial dalam bidang pekerjaan generasi milenial lebih independen dan individual sehingga hubungan hangat dengan orang lain rendah pada generasi milenial. Seseorang yang memiliki *psychological well-being* yang baik digambarkan sebagai seseorang yang mempunyai empati dan bersahabat. Oleh karena itu, ketika adanya nilai-nilai untuk menolong orang lain, saat karyawan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai tersebut membuat karyawan *engaged* dengan pekerjaan (Mujiasih, 2020). *Work engagement* dapat dipengaruhi oleh bagaimana individu memaknai dirinya tidak hanya terhadap pekerjaan namun juga lingkungan kerjanya. Jika diaplikasikan dalam kehidupan bekerja, maka akan muncul perasaan antusias bahwa pekerjaan yang dimiliki adalah penting dan merupakan tantangan yang ingin dihadapi. Hal ini disebut dengan dedikasi dan mengacu pada keterlibatan yang sangat kuat (Schaufeli, 2012). Individu yang memiliki aspek *environmental mastery* akan terpicu untuk berkonsentrasi penuh dan memunculkan perasaan menyenangkan atas pekerjaan yang dimiliki. Secara tidak langsung, hal ini dapat berupa keadaan pegawai yang terlarut dan sulit terlepas dari pekerjaannya atau disebut juga dengan aspek penghayatan dalam keterikatan kerja. Dimensi *purpose in life*, menurut Ryff (2014) memiliki tujuan dalam hidup dan rasa keteraturan, merasa ada makna untuk kehidupan sekarang dan masa lalu, memegang keyakinan yang memberi kehidupan tujuan, memiliki maksud dan tujuan untuk hidup. Menurut Bakker dan Leiter (2010) *work engagement* adalah konsep motivasi, di mana karyawan yang *engaged* merasa terdorong untuk berjuang menghadapi tantangan kerja. Karyawan berkomitmen untuk mencapai tujuan, secara antusias mengerahkan seluruh energinya untuk pekerjaan mereka. Tujuan hidup akan diperjuangkannya dengan semangat tinggi, yang mana niat itu akan mengarahkan segala kegiatannya sehari-hari (*engaged*).

## KESIMPULAN

Saran yang dapat diajukan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini bagi perusahaan adalah hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan *psychological well-being* dengan *work engagement* karyawan milenial. Harapan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam mengambil keputusan, peningkatan kualitas dan layanan. Saran bagi karyawan milenial adalah penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran bagi karyawan milenial untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan *psychological well-being* dengan *work engagement* yang telah dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan *psychological well-being* dalam bekerja seperti memiliki penilaian positif terhadap diri sendiri dan kehidupannya di masa lalu, keinginan untuk memiliki hubungan yang berkualitas dengan orang lain, perasaan menjadi pribadi yang mandiri, kapasitas untuk mengendalikan hidup dan lingkungan secara efektif, keyakinan bahwa kehidupan seseorang memiliki tujuan dan arti, dan perasaan untuk terus bertumbuh dan berkembang secara personal. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat untuk mengembangkan dan menggali lagi referensi teori dan faktor yang mempengaruhi *work engagement*, karena penelitian ini hanya terbatas pada hubungan antara dua faktor saja, *psychological well-being* dengan *work engagement*. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa dengan penelitian tersebut, diharapkan dapat lebih memperhatikan proses subjek dalam



pengisian skala. Peneliti mengalami hambatan untuk memastikan karyawan mengisi skala dengan jujur atau tidak, peneliti tidak dapat mengontrol apakah subjek mengisi skala dengan sungguh-sungguh atau tidak, sehingga faktor-faktor di atas memungkinkan untuk subjek cenderung mengisi skala cenderung pada pernyataan yang baik di mata orang lain dan waktu pengisian skala oleh subjek dilakukan disaat jam istirahat dan saat tidak ada *costumer* membuat subjek terburu-buru untuk mengisi skala sehingga hal ini memungkinkan subjek yang mengisi kurang berkonsentrasi dan dengan tidak dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. doi: 10.17358/jabm.1.1.12
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2019). Pengaruh work engagement terhadap employee service innovative behavior: Kajian empiris di minimarket. *In Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 777-788. doi:10.35313/irwns.v10i1.1515
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi (2nd ed)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. London: Psychology press.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269.
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659-684.
- Dewantoro, R. B., & Purba, S. D. (2018). Pengaruh work engagement dan job satisfaction terhadap turnover intention (perbandingan pada generasi X dan generasi Y). *Prosiding Working Papers Series In Management*, 10(1), 225-244.
- Faisal, Muhammad. (2017). *Generasi phi memahami milenial pengubah Indonesia*. Jakarta : Republika.
- Garcia-Alandete, J. (2015). Does meaning in life predict psychological well-being?. *The European Journal of Counselling Psychology*, 3(2), 89-98.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta : Pustaka pelajar.
- Imawati, R., Amalia, I (2011). Pengaruh budaya organisasi dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 1(1), 37-43.
- Khoiriah, U. (2018). *Pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja pada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Medan. Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara: Medan. <https://library.usu.ac.id>.





- Kimberly, & Utoyo, S. D. B. (2013). Hubungan psychological well-being dan work engagement pada karyawan yang bekerja di lokasi Tambang. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 1–18.
- Kismanto, B. (2019). Engagement pegawai generasi millennial: Antara gaya komunikasi pimpinan dan iklim organisasi I. *Cendekia Niaga*, 3(2), 37-50. doi: 10.52391/jcn.v3i2.482
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311-324.
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan work engagement ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 24-35.
- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan antara psychological well-being dengan work engagement pada perawat instalasi rawat inap di rumah sakit X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3), 23-29.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 3-8.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal psikologi undip*, 14(1), 40-51.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 606-619.
- Nevada, N. (2021). Pengaruh person organization fit dan workplace spirituality terhadap turnover intention dengan affective commitment sebagai variabel intervening dan generasi millennial sebagai moderasi (studi kasus PT. Bank Tabungan Negara). *Business and Finance Journal*, 6(1), 51-64.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja aparatur desa pada kantor kepala desa di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah, S. (2020). Work engagement ditinjau dari psychological well-being pada karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 4(1), 45-56.
- Pedhu, Y. (2022). Kesejahteraan psikologis dalam hidup membiara. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 10(1), 65-78.
- Pramono, J., Fadhilah., Rusham. Perbedaan komunikasi kerja dari karyawan PNS dan Swasta (survei mahasiswa pekerja di UNISMA Bekasi). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(2), 50-65.
- Putra, Y. S. (2017). *Theoretical review: Teori perbedaan generasi*. Among makarti, 9(2), 123-134.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), 324-326.



- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*, 83(1), 10-28.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Jakarta: Prenada Media.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. doi:10.1002/job.248
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Setiawan, D. E. (2021). Signifikansi youtube sebagai medium pewartaan injil bagi generasi milenial di Indonesia. *BIA': Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Kontekstual*, 4(2), 210-225. doi: 10.34307/b.v4i2.190
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work engagement karyawan generasi milenial pada PT. X Bandung. *Adbispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263-281.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962
- Tharisa, S. P., Yuhesti, I., & Baihaqi, A. I. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Apotek Prayogi Surabaya). *Jurnal Bisnis Indonesia*, 13(1). doi: 10.33005/jbi.v13i1.3073
- Titien, T. (2016). Penyusunan dan pengembangan alat ukur employee engagement. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113-130.
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201-210.
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres kerja dan keterikatan kerja pada karyawan swasta: peran mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 19-34.
- Widarnandana, I. G. D. (2019). Penyusunan skala work engagement pada pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(1), 15-27.
- Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan PT. Bukit Asam, Persero ditinjau dari spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21-32.



- 
- Yuniasanti, R., Abas, N. A. H., & Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention among Millennials: The role of psychological well-being and experienced workplace incivility. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, 16(1), 74-85.
- Yuningsih, A., & Mariyanti, S. (2014). Hubungan ketertarikan interpersonal dengan work engagement pegawai PT. Salindo Berlian Motor Jakarta. *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 13(01), 126725
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.