**HUBUNGAN ANTARA *JOB DEMANDS* DENGAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN MILENIAL HOTEL MERCURE BENGKULU**

***RELATIONSHIP BETWEEN JOB DEMANDS WITH WORKPLACE WELFARE ON MILENIAL EMPLOYEES MERCURE HOTEL BENGKULU***

**Yohanna Regina Elisa Sinaga1**

1Universitas Mercu Buana Yogyakarta

1yhanna907@gmail.om

087828362451

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job demands* dengam *workplace well-being* pada karyawan milenial Hotel Mercure Bengkulu. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara *job demands* dengan *workplace wel-being* pada karyawan milenial Hotel Mercure Bengkulu. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 65 orang yang memiliki karakteristik rentang usia 18-40 tahun dan minimal masa kerja 1 tahun. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan *purposive sampling*. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *Workplace well-being* dan Skala *Job demands*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,304 dengan p = 0.007 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sumbangan efektif yang diberikan variable *job demands* terhadap *workplace well-being* sebesar 9.2% sementara sisanya 90.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *job demands*, *workplace well-being*

***Abstract***

*This study aimed to determine the relationship between job demands and workplace well-being in millennial employees of Mercure Hotel Bengkulu. The hypothesis proposed that there was a negative relationship between job demands and workplace well-being on millennial employees of Mercure Hotel Bengkulu. The subject in this study amounted to 65 people who had the characteristics of an age range of 18-40 years and a minimum of 1 year of service. How to take the subject by using purposive sampling. The data collection in this study used the Workplace Well-being Scale and the Job Demands Scale. The data analysis technique used the product moment correlation of Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained a correlation coefficient (R) of 0.304 with p = 0.007 (p <0.05). This showed that there was a significant negative relationship between job demands and workplace well-being in employees so that the hypothesis in this study was accepted. The effective contribution was given by the variable job demands to workplace well-being was 9.2% while the remaining 90.8% was influenced by other factors not examined in this study.*

***Keywords****: job demands, workplace well-being*

**PENDAHULUAN**

Globalisasi memberikan dampak bagi perusahaan dan memberikan tantangan baru yang harus dihadapi oleh pelaku bisnis. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang lebih efektif dan efisien (Pradharma, 2015).

 Hotel Mercure Bengkulu merupakan hotel bintang 4 pertama yang ada di Bengkulu. Hotel ini Berdiri pada tanggal 21 Desember 2019. Hotel Mercure Bengkulu saat ini telah dilengkapi 240 kamar terdiri kelas superior room, delux room, exsecutive room dan suit room. Selain itu fasilitas megahnya adalah ruangan pertemuan indoor berkapasitas super yang mampu menampung  2.000 orang. Hotel juga menyediakan fasilitas live music, menu makan Nasional dan Internasional, fasilitas GIM, kolam renang dan Mall pusat perbelanjaan.

Hotel ini adalah salah satu bagian dari Group Accor hotel. Accor hotel merupakan perusahaan multinasional Prancis terbesar, berpartisipasi dengan CAC 40 dan beroperasi di 105 negara.

Pandemi Covid-19 yang melanda dunia saat ini mengakibatkan industry perhotelan di Indonesia menerima dampak yang sangat besar, banyaknya hotel yang terpaksa tutup karena pendapatan hotel sangat menurun akibat tidak ada tamu hotel yang datang untuk menyewa (Diayudha, 2020).

Sumber daya manusia memiliki elemen yang penting untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Yuniar, 2011). Karyawan adalah Sumber daya manusia yang memiliki tingkat kualitas, tingkat kualitas ini merupakan salah satu tolak ukur untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Pardananiningtyas & Budiani, 2017).

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Dale Carnegie di Indonesia, jumlah karyawan yang berada pada kelompok generasi milenial berjumlah 62.570.920 atau sekitar 17.96%, dan jumlah ini akan terus bertambah dari tahun ke tahun sebagaimana diprediksikan bahwa jumlah tenaga kerja generasi milenial akan mencapai puncaknya, yaitu sebesar 70% di tahun 2030. Berdasarkan data BPS di tahun 2016, dari total jumlah angkatan kerja di Indonesia yang mencapai 160 juta, hampir 40% diantaranya tergolong millennial–sebesar 62,5 juta. Milenial merupakan generasi terbanyak kedua setelah generasi X yang mencapai 69 juta. Di Indonesia, jumlah generasi milenial ini telah mencakup lebih dari 30% dari total penduduk Indonesia di tahun 2015, dan pada tahun 2016 meningkat menjadi 40% dari total penduduk Indonesia (Nursya’bani, 2016).

Menurut Satyagraha & Sukada (2019), millenial adalah kaum yang senang pindah-pindah kerja, dimana dalam 10 tahun kaum ini akan pindah kerja sebanyak 4 kali. Hal ini merupakan akibat dari lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan yang mereka inginkan. Mereka merasa tidak mendapatkan kesejahteraan di tempat mereka bekerja, tidak menyukai lingkungan kerja yang formal. Milenial menginginkan fasilitas yang dapat membuat mereka merasa lebih nyaman.

Indonesia memiliki 131 juta orang yang bekerja dan 39,84% di antaranya bekerja sebagai karyawan (Badan Pusat Statistik, 2020). Masih terdapat banyak isu permasalahan yang berkaitan dengan kesejahteraan ditempat kerja pada karyawan, salah satunya adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi. Perusahaan harus mampu memberikan apa yang karyawan butuhkan, salah satunya yaitu kesejahteraan ditempat kerja pada karyawan (Hasibuan & Malayu, 2013)

Menurut Sawitri (2013) kesejahteraan ditempat kerja merupakan salah satu isu penting yang perlu diperhatikan karena memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, sehingga berpengaruh pada keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Kesejahteraan di tempat kerja biasa disebut dengan istilah *workplace well-being* yang didefinisikan oleh Bartels (2019) sebagai evaluasi subjektif dari karyawan terhadap kemampuannya untuk berkembang dan berkontribusi dengan optimal di tempat kerja. Selain itu, menurut Page (2005) *Workplace well-being* adalah kesejahteraan ditempat kerja yang diperoleh karyawan dari pekerjaan yang ditekuni yang meliputi perasaan karyawan secara umum terhadap tempat kerjanya (*core affect)* dan kepuasan terhadap nilai dari pekerjaan (*work values* ).

Menurut Bartels (2019) terdapat dua dimensi *workplace well-being,* yaitu *interpersonal dimension* dan *intrapersonal dimension. Interpersonal dimension* mencerminkan interaksi sosial dalam tempat kerja yang ditandai dengan kenyamanan yang dirasakan di lingkungan kerja dan hubungan positif dengan orang lain. *Intrapersonal dimension* mencerminkan kebermaknaan internal di tempat kerja yang ditandai dengan kemampuan mengontrol diri di tempat kerja dan dapat mengembangkan diri di tempat kerja.

 Tingkat *workplace well-being* pada karyawan pun cukup beragam, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa penelitian. Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh (Accenture, 2012) terhadap 3900 karyawan di 31 negara menunjukan bahwa Indonesia menempati urutan pertama negara dengan tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terendah. Dimana hanya 18 dari 100 karyawan di Indonesia yang menyatakan bahwa karyawan puas dan merasa bahagia ditempat. Selebihnya banyak yang tidak puas dikarenakan faktor tuntutan kerja yang tidak seimbah dengan fasilitas dari tempat kerja.

 Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwarsyah & Salendu (2012) menunjukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being*. Selain itu, hasil penelitian Herwanto & Ummi (2017) menunjukkan bahwa 62% responden memiliki *workplace well-being* yang rendah. Dan hasil penelitian Yuniarti (2015) juga menunjukkan bahwa 42,3% karyawan memiliki *workplace well-being* yang rendah.

Menurut Page (2005) *workplace well-being* memiliki peran penting bagi karyawan dalam mengembangkan potensi dan makna kerja yang dimiliki. (Page, 2005) menjelaskan lebih lanjut bahwa *workplace well-being* memiliki peranan penting dalam mengembangkan karyawan dan menghadirkan peluang bagi karyawan untuk dapat merasa bahagia, kompeten, dan puas dalam pekerjaannya. Selain itu menurut Harter, Shmidt, dan Keyes (2003) *workplace well-being* berkaitan dengan produktivitas perusahaan, pergantian karyawan, kesetiaan pelanggan dan keuntungan karyawan. Menurut (Page, 2005) karyawan yang memiliki *well-being* tinggi adalah karyawan yang berada dalam emosi positif sehingga dapat membuat karyawan menjadi lebih produktif dan bahagia. Hal tersebut menunjukkan bahwa *workplace well-being* merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh karyawan.

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja (*workplace well-being*) menurut (Bakker & Demerouti, 2007) menyatakan bahwa banyak studi yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), meliputi *job demands, job control,* dan *job resources,* dapat memiliki dampak yang mendalam pada kejahteraan ditempat kerja pada karyawan. Salah satu faktor *workplace well-being* adalah *job demands*. Respon individu yang dihadapkan pada tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan menyebabkan stress kerja. Kondisi fisik dan stres kerja akibat tuntutan pekerjaan mempengaruhi hasil pekerjaan sehingga berdampak pada menurunya workplace well-being (Leka, dkk. 2003).

Berdasarkan faktor-faktor di atas peneliti memilih *job demands* sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *workplace well-being*. Karena *job demands* adalah pemicu terhadap rendahnya *workplace well-being* ( Wulan &Putri, 2016). Hal ini juga didukung oleh Anwarsyah & Salendu (2012) yang meneliti hubungan antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja *shift* menunjukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job demands* dengan *workplace well-being.*

*Job demands* adalah tuntutan pekerjaan yang berperan penting dalam menunjang efektif dan efisien pekerjaan sehingga dapat memberi tekanan pekerjaan pada seorang karyawan. Menurut Love (2007) *job demands* didefinisikan sebagai pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis dan br, misalnya seperti bekerja dalam waktu yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak, dan terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Sedangkan menurut (Robbins, 1996) menjelaskan bahwa *job demands* adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang tersebut jika tuntutan pekerjaan dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Terdapat 3 aspek dari *job demands* menurut Bakker & Demerouti (2007) yaitu : a) workload merupakan salah satu *job demands* yang berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, b) emotional demands merupakan salah satu aspek *job demands* yang berkaitan dengan usaha dalam menghadapi emosi yang muncul saat melakukan pekerjaan, dan emosi, c) mental demands merupakan salah satu aspek *job demands* yang berkaitan dengan proses kerja otak dan pemrosesan informasi.

Menurut Bakker & Demerouti (2008) Job demands adalah setiap tuntutan yang ada di lingkungan kerja dan berpotensi menjadi stressor, seperti tuntutan beban kerja yang didefinisikan sebagai kesempatan untuk mengambil keputusan mengenai bagaimana cara menyelesaikan tugas yang diterima. Menurut (Schaufeli & Bakker, 2004) menyebutkan bahwa *job demands* atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan karyawan berdasarkan beban pekerjaan *Job demands* terlihat dari konflik emosional, keterbatasan waktu, jam kerja tidak teratur, beban fisik dan cara kerja buruk. *Job demands* tidak selalu merugikan, hanya saja ketika usaha yang dituntut pekerjaan melebihi kapabilitas karyawan, energi karyawan terkuras dan mengakibatkan burnout serta masalah kesehatan lainnya seperti kelelahan (fatigue), iritabilitas, dan meningkatnya aktivitas sistem saraf simpatis (Schaufeli & Bakker, 2004). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Anwarsyah & Salendu (2012) yang menunjukan *Job demands* yang rendah sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk menentukan perilakunya dalam bekerja dan berinteraksi dengan rekan kerja dimana karyawan yang menerima *job demands* rendah akan merasakan *workplace well-being* yang tinggi karena karyawan mendapatkan pengalaman dan perlakuan yang baik sehingga karyawan merasa kebutuhannya sudah terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti mengemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara job demands dengan workplace well-being pada karyawan milenial di hotel Mercure bintang 4 Bengkulu?

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan Hotel Mercure. Semakin rendah *job demands* maka semakin tinggi *workplace well-being* pada karyawan hotel Mercure. Sebaliknya, semakin tinggi *job demands* maka semakin rendah *workplace well-being* pada karyawan hotel mercure

**METODE**

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu *job demands* dengan *workplace well-being*. Subjek dalam penelitian ini adalah 65 karyawan milenial remaja perempuan berusia 1minimal 18 tahun dan telah bekerja selama 1 tahun.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil deskriptif statisik *job demands* dengan *workplace well-being* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 1.**

**Deskripsi Data Penelitian Skala Workplace Well-Being Dan Skala Job Demands**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | *Workplace well-being* | *Job demands* |
| Data Hipotetik | **Min** | 8 | 12 |
| **Maks** | 32 | 48 |
| **Mean** | 20 | 30 |
| **SD** | 4 | 6 |
| Data Empirik | **Min** | 11 | 12 |
| **Maks** | 32 | 48 |
| **Mean** | 23,25 | 35,06 |
| **SD** | 5,037 | 7,235 |

Berdasakan tabel deskripsi di atas, dapat dilakukan dengan 3 kategorisasi, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

**Tabel 2**

**Kategorisasi Skor Skala *Workplace Well Being***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori** | **N** | **Persentase** |
| Tinggi | 55 | 36,67% |
| Sedang | 92 | 61,33 % |
| Rendah | 3 | 2 % |
| **Total** | **150** | **100%** |

**Tabel 1. Kategorisasi Skor Skala *Job Demands***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategori** | **N** | **Persentase** |
| Tinggi | 53 | 35,33% |
| Sedang | 95 | 63,33 % |
| Rendah | 2 | 1,34 % |
| **Total** | **150** | **100%** |

Dari hasil kategorisasi di atas menunjukan Hasil kategorisasi skala *workplace well-being* menunjukkan bahwa terdapat 46,1% (30 subjek) yang berada dalam ketegori tinggi, 41,5% (27 subjek) kategori sedang dan 12,4% (8 subjek) pada kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat *workplace well-being* dalam kategori tinggi. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa terdapat 46,1% (30 subjek) yang berada dalam ketegori tinggi dan 47,7% (31 subjek) berada pada kategori sedang, dan 6,2% (4 subjek) dalam kategori rendah. Dari hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* pada variabel *nomophobia* diperoleh Berdasarkan hasil uji normalitas variabel w*orkplace well-being* diperoleh KS-Z = 0,144 dengan p=0,002 (p<0.05) berarti sebaran data variabel *workplace well-being* mengikuti sebaran data normal. Selanjutnya pada variable *job demands* dipeloleh KS-Z = 0,081 dengan p = 0,200 (p<0,05) berarti sebaran data variable *job demands* mengikuti sebaran data normal. Hadi (2015) mengatakan bahwa normal atau tidaknya data dalam penelitian tidak akan berpengaruh pada hasil akhir. Lebih lajut, ketika subjek dalam penelitian berjumlah lebih besar atau N ≥ 30 maka data dikatakan berdistribusi normal. Selanjutnya berdasarkan hasil uji linearitas pada Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap kedua variabel diperoleh F = 6,035 (p = 0,018, p < 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variable *workplace well-being* dan variable *job demands* merupakan hubungan yang linier.

Pada hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = - 0,304 , p = 0,007 (p<0,010) berarti ada hubungan negatif antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan Hotel Mercure. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.Selain itu, hasil analisis data juga menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,092 yang menunjukkan bahwa sumbangan efektif *job demands* terhadap *workplace well-being* sebesar 9,2%, sementara sisanya 90,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* yaitu, *work setting, personality traits, dan occupational stress.*

**KESIMPULAN**

 Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat hubungan negatif antara *job demands* dengan *workplace well-being* diterima. Terdapat hubungan yang negative antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan Hotel Mercure. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (rxy) = (rxy) = - 0,304 , p = 0,007 (p<0,010) yang berarti ada hubungan negatif antara *job demands* dengan *workplace well-being* pada karyawan Hotel Mercure.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ali, S. (2016). *Mengenal Lebih Dekat Generasi Millenial*. Jakarta : PT Alvara Strategi Indonesia.

Anwarsyah, W. I., & Salendu, A. (2012). Hubungan Antara *Job demands* Dengan *Workplace well-being* Pada Pekerja Shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*, *1*(1), 32–44.

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(3), 193–203.

Azwar, S. (2020). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Bakker., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, *22*(3), 187–200.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demand-Resources Model. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328.

Bakker, & Demerouti. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, *13*(3), 209–223.

Barling, J., Kelloway, E. K., Turner, N., & Loughlin, C. (2012). Transformational leadership and employee psychological well-being: The mediating role of employee trust in leadership. *Work and Stress*, *26*(1), 39–55.

Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic *workplace well-being* scale. *PLoS ONE*, *14*(4), 1–21.

Brunette, M., & Couture, S. (2013). Risk management behavior of a forest owner to address growth risk. *Agricultural and Resource Economics Review*, *42*(2), 349–364.

Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, *53*(2), 275–294.

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, *25*(3), 357–384.

Darmawati, A., Hidayati, L. N., & S., D. H. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, *9*(1), 10–17.

Douglas, G. (2000). *Manajemen Kas*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.

E.Jhonson, M., & A.Appari. (2010). Information security and privacy in healthcare: current state of research. *Journal of Internet and Enterprise Management*, *6*(4), 279–314.

Endin Nasrudin. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.

Grebner, S., Semmer, N. K., & Elfering, A. (2005). Working conditions and three types of well-being: A longitudinal study with self-report and rating data. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*(1), 31–43.

Griffin, G., & Moorhead, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.

Hadi, S. (2004). *Metodologi research jilid 4*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Halim, A. (2016). *Manajemen Keuangan Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, L. M. (2002). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the gallup studied. Flourishing : The Positive Person and the Good Life*. *9*(1), 204–205.

Hasibuan, & Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Herwanto, H., & Ummi, F. T. (2017). Pengaruh *Workplace well-being* Terhadap Kinerja Guru Sd. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, *6*(1), 55–60.

Karasek, Bakker, A. B., Demerouti, E., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). Articles\_Arnold\_Bakker\_69.Pdf. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 86, Issue 3, pp. 499–512).

Karasek, R. A. (1979). *Job demands*, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, *24*(2), 285–308.

Kings, R., Dhiman, S., & Marques, J. (2005). Spirituality in the workplace: developing an intergral model and a comprehensive definition. *The Journal of American of Business*, *7*(1), 81–91.

L.Fox, J.Dwyer, D., & Ganster, D. C. (1993). Effect of stressful *job demands* and control on psychological and attitudinal outcomes in a hospital setting. *Academy of Management Journal*, *36*(2), 289–318.

Leka, S. L., A.Griffiths, & T.Cox. (2003). Systematic Problem Approaches for Employers, Manages and Trade Union Representatives. In *Work Organization and Stress*. world health organization.

Love, P. E. D. (2007). Influence of *job demands*,job control and social support on information systems professionals’ psychological well-being. *International Journal of Manpower*, *28*(6), 513–528.

Mache, S., Vitzthum, K., Wanke, E., Groneberg, D. A., Klapp. B. F., & Danzer, G. (2014). Exploring the impact of resilience, self-efficacy, optimism and organizational resources on work engagement. *Work*, *47*, 491–500.

McGrath, C., Jordens, F. C., Montgomery, K., & Kerridge, I. H. (2006). “Right” way to “do” illness? Thinking critically about positive thinking. *Internal Medicine Journal*, *36(10)*, 665–669.

Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between *Job demands*, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *96*(1), 71–94.

Nursya’bani, F. (2016). *2020 Generasi Milenial akan dominasi Indonesia*.

Page, K. (2005). *Subjective Well-being in the Workplace*. School of Psychology Faculty of Health and Behavioural Sciences Deakin University.

Pardananiningtyas, M. A., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT.X. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, *4*(2), 1–7.

Pradharma, A. S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover (Studi Empiris Di “Cv. U.La.Ma Paper, Cv. Cipta Pustaka Dan Ud. Realitas Di Surakarta”). *Jurnal Ekonomi*, 1–27.

Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Depok: PT raja grafindo persada.

Robbins, S. (1996). *Organizational Behaviour; Concept, Contreversies and Application*. Hoboken: Prentice Hall, Inc.

Sari, R. A. (2012). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, *1*(2), 124–140.

Satyagraha, A., & Sukada, B. A. (2019). Kantor Untuk Milenial. *Jurnal Sains, Teknologi, Urban, Perancangan, Arsitektur (Stupa)*, *1*(2), 1919.

Sawang, S. (2012). Is there an inverted U-shaped relationship between *job demands* and work engagement: The moderating role of social support? *International Journal of Manpower*, *33*(2), 178–186.

Sawitri, D. W., Parahyanti, E., & Soemitro J., L. (2013). *Hubungan antara perceived organizational support dan workplace well-being pada pekerja pabrik*. Universitas Indonesia, Fakultas Psikologi.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, *December*, 1–60. https://doi.org/10.1037/t01350-000

Schaufeli, Wilmar B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands*, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315.

Watson, D. (1989). Strangers’ Ratings of the Five Robust Personality Factors: Evidence of a Surprising Convergence With Self-Report. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*(1), 120–128.

Wulan, D. K., & Putri, M. (2016). *Job Demands Dan Workplace Well-Being Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negeri*. *5*(April), 28–38.

Yuniar, I. G. A. A. Y., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Kantor Pusat Pt. Bpd Bali I Gusti Ayu Agung Yesika Yuniar, Harlina Nurtjahjanti, Diana Rusmawati. *Jurnal Psikologi Undip*, *9*(1).

Yuniarti, A. (2015). Pengaruh modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap workplace well being. In *TAZKIYA: Journal of Psychology* (Vol. 2, Issue 2). https://doi.org/10.15408/tazkiya.v2i2.10776