

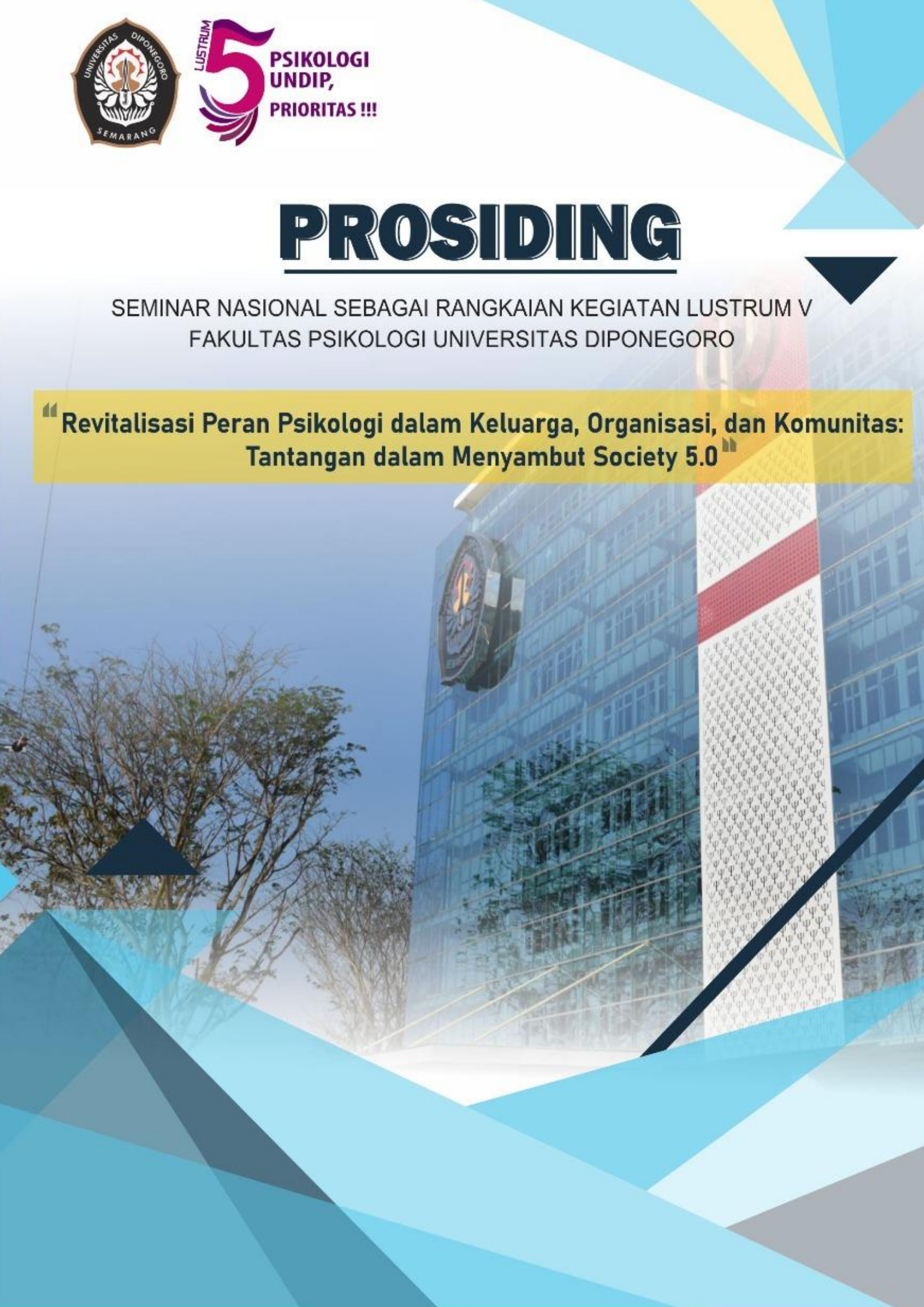


LUSTRUM
5
PSIKOLOGI
UNDIP,
PRIORITAS !!!

PROSIDING

SEMINAR NASIONAL SEBAGAI RANGKAIAN KEGIATAN LUSTRUM V
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS DIPONEGORO

**“Revitalisasi Peran Psikologi dalam Keluarga, Organisasi, dan Komunitas:
Tantangan dalam Menyambut Society 5.0”**



PROSIDING SEMINAR NASIONAL:

Revitalisasi Peran Psikologi dalam Keluarga, Organisasi, dan Komunitas: Tantangan dalam Menyambut *Society 5.0*

Editor:

Dr.phil. Dian Veronika Sakti Kaloeti, S.Psi., M.Psi.
Salma, S.Psi., M.Psi.

Tata Letak: Talitha Lintang Pertiwi, S.Psi, Riris Norwendah, S.Psi.

Desainer Cover:

ISBN 978-623-6742-04-4

Hak Cipta 2020

Dilarang memperbanyak prosiding ini dalam bentuk dan dengan cara apa pun tanpa izin dari penerbit.

Hak penerbitan pada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Dicetak oleh Fastindo

Penerbit:

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jl. Prof Soedarto, S.H., Tembalang
Semarang

Telp/ Fax : (024) 7460051

Email : psikologi@undip.ac.id

Website : psikologi.undip.ac.id

SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS DIPONEGORO

Puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah memberikan berkat dan karunia-Nya, sehingga panitia dapat Menyusun Buku Program dan Abstrak Workshop, Seminar Nasional, dan Presentasi *Call for Paper* dalam rangka Lustrum V Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, yang diselenggarakan secara online pada tanggal 28 – 29 Agustus 2020. Seminar nasional dengan tema “Revitalisasi Peran psikologi dalam Keluarga, Organisasi, dan Komunitas: Tantangan dalam Menyambut *Society 5.0*” dan didahului dengan rangkaian workshop paralel ini memiliki tujuan salah satunya adalah sebagai ajang unjuk karya ilmiah untuk para mahasiswa psikologi, ilmuwan psikologi, dan psikolog dalam sebuah forum ilmiah nasional, dimana dalam wadah ini para peserta dapat menyajikan ide dan inovasi, berdialog mengenai isu-isu psikologis terkini melalui kegiatan seminar dan *call for paper*, serta mempelajari kompetensi-kompetensi baru melalui workshop.

Terima kasih yang sebesar-besarnya kami ucapkan kepada panitia yang terdiri dari mahasiswa, dosen, dan tenaga kependidikan, atas segala upaya yang dilakukan dalam mendukung terselenggarakannya seminar nasional dan presentasi *call for paper*, yang didahului dengan rangkaian workshop ini, di tengah suasana pandemi corona, yang tentunya memberikan tantangan dan tekad tersendiri. Energi positif ini kami harapkan dapat bergaung diantara para seluruh civitas akademika, dan para peserta kegiatan ilmiah ini.

Akhir kata, kami ucapkan selamat melaksanakan workshop, seminar nasional, dan presentasi *call for paper*. Semoga seluruh rangkaian acara berjalan dengan lancar dan mendatangkan manfaat sebesar-besarnya bagi kita semua.

Semarang, Agustus 2020

Dekan Fakultas Psikologi Universitas

Diponegoro

Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D

LAPORAN DAN SAMBUTAN KETUA PANITIA

Assalamualaikum warahmatullaahi wabarakaatuh

25 tahun, tentu bukan usia yang semenjana bagi sebuah perjalanan sebuah fakultas. Dalam Bahasa psikologi perkembangan, mentamsilkan manusia, ia adalah masa usia dewasa, dimana ia siap menapaki kehidupan yang penuh dinamika.

Seakan tiada terasa, Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro telah menapaki usia kedewasaan. Tatkala mula berdiri di tahun 1995, barangkali tiada terbersit, meski sekedar bayang pencapaian gilang gemilang yang senyatanya ditorehkan oleh fakultas termuda di Undip ini, sebagaimana kita jumpai hari ini. Tentu segenap pencapaian tersebut adalah anugerah yang smentiasa harus disyukuri, tidak sekedar dengan kata, namun juga dengan karya nyata. Menapaki dinamika keilmuan psikologi dalam kancah level global internasional, adalah sebuah kesemestian sekaligus sebuah tantangan kemajuan peradaban.

Lustrum V Fakultas Psikologi, adalah sebuah ‘tetenger’, momentum untuk meneguhkan panji-panji semangat Diponegoro yang semestinya kita junjung tinggi. Seminar, Workshop, dan Call for Papper bertajuk “Revitalisasi Peran Psikologi dalam Keluarga, Organisasi dan Komunitas: Tantangan dalam Menyambut Society 5.0’ adalah salah satu dari rangkaian peringatan Lustrum V, yang menjadi bukti keseriusan kami, Fakultas Psikologi memberi warna indah pada peradaban.

Kami laporkan bahwa terdapat 153 orang peserta yang mendaftar untuk mengikuti lima kegiatan workshop yang diselenggarakan secara paralel pada hari pertama. Sebanyak 83 orang mendaftar sebagai peserta seminar nasional di hari kedua dan sebanyak 65 abstrak telah kami terima untuk kegiatan *Call for Paper* pada hari kedua. Dari keseluruhan abstrak yang masuk dari kurang lebih 24 institusi dan 6 provinsi di Indonesia dengan hasil keputusan 3 abstrak tidak diterima, 42 diterima dengan syarat, 20 diterima. Naskah lengkap yang masuk sebesar 52 buah yang selanjutnya akan mempresentasikan hasil penelitiannya dalam sesi presentasi *Call for Paper*. Selamat mengikuti segenap rangkaian acara yang kami persembahkan untuk segenap insan akademisi di Indonesia ini. Semoga bermanfaat dan memberi inspirasi, tidak sekedar bagi diri, tetapi bias tertransformasi menjadi energi kebajikan yang mengalir seisi negeri. Terimakasih telah berkenan bersinergi dengan berpartisipasi di acara ini. Teriring doa dan terpanjat pinta semoga Tuhan Yang Maha Kuasa senantiasa memandu perjalanan Fakultas Psikologi ini agar senantiasa berada di jalan kebenaran dan kebaikan.

Growing and flourishing menjadi Fakultas Psikologi Prioritas. Bravo Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Salam hangat dari Bhumi Psikologi Tembalang

Ketua Panitia Lustrum V

Achmad Mujab Masykur

DAFTAR ISI

Sambutan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro	iii
Laporan Ketua Panitia.....	iv
Daftar Isi	vi
<i>Work Engagement</i> Ditinjau dari <i>Career Adaptability</i> pada Karyawan Generasi Milenial (<i>Sowanya Ardi Prahara, Ros Patriani Dewi, Kamsih Astuti</i>).....	1
Peranan Usia dan Gender terhadap Hubungan <i>Online Support Group</i> dengan Peningkatan Literasi Kesehatan Mental (<i>Uswatun Hasanah, Syurawasti Muhiddin, Dewi Indah Susanti, Nur Julqurniati</i>)	11
<i>Self-Regulated Learning</i> dan Kecerdasan Emosi Sebagai Prediktor Prokrastinasi Akademik (<i>Putri Saraswati</i>)	26
Kesiapan Berubah: Peran Keterlibatan Kerja dan <i>Perceived Organizational Support</i> pada Karyawan (<i>Marisyah Pratiwi, Mahfira Ulfa Huljana, Kirana Humairoh, Khansa Dhia Savilla, Meisi Indah Permata Sari, Amalia Juniary</i>).....	41
Perbedaan <i>Subjective Well-Being</i> Suami yang Memiliki Istri Bekerja dan Tidak Bekerja (<i>Nailul Fauziah, Endang Sri Indrwati, Zaenal Abidin</i>).....	52
Mengelola Stres Pengasuhan Melalui Pendekatan <i>Mindfulness</i> (<i>Nurul Hidayati</i>).....	68
<i>Cyberbullying</i> pada Penggemar K-Pop (<i>Martaria Rizky Rinaldi, Dzikrina Aulia Nailul Amani Ibadurrahama</i>).....	73
Hubungan <i>Mental Health Literacy</i> dan Intensi Mencari Bantuan Profesional pada Mahasiswa Kota Malang (<i>Izza Safira Putri, Farah Farida Tantiani</i>).....	82
Nilai-Nilai Pengasuhan Orang Tua dari Perspektif Remaja: Studi Kualitatif Keluarga Bali (<i>Wyke Youlanda, Dian Veronika Sakti Kaloeti, Suparno, Ayu Kurnia S</i>)...	92
<i>Hardiness</i> dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja pada Guru Perempuan (<i>Nur Aisyah Rahmani Nasution, Endah Puspita Sari</i>)	106
Pemanfaatan Media Sosial dan Teknologi Informasi untuk Kesejahteraan Mahasiswa pada Masa Pandemi (<i>Bekti Wulandari, Eva Rusdiana Puspitasari, Lubaba</i>)	117
Dampak Penggunaan Media Sosial terhadap Kesejahteraan Penggunanya (<i>Muhammad Dzikron Fadhlurrohmah, Rahmadian, Epifani</i>)	123
Pengaruh <i>Mindfulness</i> terhadap <i>Psychological Well-Being</i> pada Suami dan Istri (<i>Hally Weliangan</i>).....	130

<i>Systematic Review Pengaruh Pola Asuh Antar Generasi terhadap Kepribadian Anak dalam Menghadapi Tantangan Society 5.0 (Tazkiya Nabila, Kholifa Umi Sholihah, Shinta Wisyaningrum, Dewi Widiastuti)</i>	141
Layanan <i>E-Mental Health</i> untuk Meningkatkan Literasi Kesehatan Mental di Sekolah : Evaluasi dari “Ikesmen App” (<i>Runi Rulangi</i>).....	163
<i>Mindfulness dan Negative Emotional State</i> pada Mahasiswa (<i>Siti Yuanah, Ayu Kurnia S, Novi Qonitatin</i>)	182
<i>Internet Based Intervention to Improve Psychological Well-Being in Children: Systematic Literature Study (Aprilia Puspitasari, Purwanti Harini, Retno Herfinanda, Dian Veronika Sakti Kaloeti)</i>	192
#MasihDirumahAja: <i>Psychological Well-Being</i> Individu Pengguna Media Sosial dalam Masa Pandemi COVID-19 (<i>Nadiatullah Tsuraya Fauziah, Nadhifah Nur Hafshah, Ayeshia Dinar Nurharisa</i>).....	205
<i>Approaching The Role Alignment Gap (Endah Kumala Dewi, Novi Qonitatin)</i>	214
Apakah Saya Perlu Membaca Buku KIA? Persepsi Ibu Hamil Mengenai Pemanfaatan Buku KIA di Era Digital (<i>Marizka Khairunnisa, Ina Kusriani</i>)	225
Perbedaan <i>Achivement Goal</i> dan <i>Pesonal Growth Inisiative</i> pada Pelaku dan Korban <i>Bullying</i> (<i>Putri Saraswati, Sofa Amalia</i>).....	235
Gambaran Resiliensi Mahasiswa Menghadapi Perubahan Pembelajaran Daring pada Masa Pandemi COVID-19 (<i>Angelina Dyah Arum Setyaningtyas, Sowanya Ardi Prahara, Wahyu Kuncoro</i>).....	248
Gambaran Pola Asuh Orang Tua pada Masa Pandemi Covid-19 (<i>Sheilla Varadilla Peristianto, Angelina Dyah Arum Setyaningtyas</i>)	255
<i>Sharenting: Self Disclosure</i> secara Online (<i>Theaphila Betha Chrestella, Pinkan Margaretha Indira Putri Surya K</i>).....	263
Perilaku <i>Sharenting</i> Ditinjau dari Teori Perilaku Terencana (<i>Janice Mikhaya Alexandra, Pinkan Margaretha Indira</i>)	277
Peran <i>Fear of Missing Out (FOMO)</i> Terhadap <i>Psychological Distress</i> Pada Mahasiswa (<i>Devi Jatmika</i>).....	289
Gambaran Penggunaan Media Sosial dan Kesehatan Mental Remaja (<i>Ishma Najya Zafira P, Sulasih, Dian Veronika Sakti Kaloeti, Annastasia Ediaty</i>)	298
Gambaran Tingkat Kecanduan <i>Game</i> pada Mahasiswa (<i>Sulasih, Dian Veronika Sakti Kaloeti, Siti Yuana</i>).....	308

Pengaruh Resiliensi terhadap Kualitas Hidup dan Simtom Psikologis pada Warga Binaan Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Semarang (<i>Ayu Kurnia S, Dian Veronika Sakti Kaloeti, Endang Sri Indrawati, Adi Dinardinata</i>).....	319
Analisis Pengaruh Distres Psikologis terhadap Resiliensi Mahasiswa Fakultas Psikologi Undip (<i>Hastaning Sakti, Dian Veronika Sakti Kaloeti, Salma Salma</i>)	331
Hubungan antara Kesepian dengan Perilaku <i>Cyberbullying</i> pada Remaja di JABODETABEK (<i>Nada Kamilia, Alabanyo Brebahama, Ade Nursanti</i>).....	346
Hubungan antara Regulasi Emosi dengan Perilaku <i>Cyberbullying</i> pada Remaja di JABODETABEK (<i>Nur Ainun Sidabutar, Alabanyo Brebahama, Ade Nursanti</i>)	354
Memahami Perilaku Ketidakpatuhan pada Protokol Kesehatan di Masa Pandemi Covid-19: Analisis Pemberitaan Media <i>Online</i> (<i>Pascalis Muritegar Embu-Worho, Mutianita Gaisani, Annastasia Ediati</i>)	359
Strategi <i>Coping</i> Tenaga Kesehatan dalam Mengatasi Dampak Psikologis Pandemi COVID-19 (<i>Beucilla Evelynlani Puteri, Tycia Graciella, Annastasia Ediati</i>)...	381
Problem Psikopatologi di Era Pandemi COVID-19 (<i>Shania Salma Tsabita, Rahma Lie Aifa, Annastasia Ediati</i>)	391
Pengasuhan di Era Pandemi COVID-19 (<i>Pythias Siva Fathurrochman, Debora K Maharani, Annastasia Ediati</i>).....	413
<i>Loneliness</i> pada Dewasa Awal Pecandu Tayangan Drama Korea (<i>Farichah Nurus Syifa, Miladdiyani Nur Hasanah, Nanik Srisunarsi</i>)	424
Pengaruh COVID-19 terhadap Kesehatan Mental Anak: <i>Systematic Review</i> (<i>Lutfi Nur Indah, Pretty Dewati, Annastasia Ediati</i>).....	431
<i>The Impact of COVID-19 Pandemic on Elderly Mental Health: Systematic Review</i> (<i>Ratna Juwita Syifa'I, Syifa Ulyana Aji, Annastasia Ediati</i>).....	444
Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Kesehatan Mental Mahasiswa (<i>Tasya Agnia Rahayu, Nadhifa Nurcholis Manggusy, Annastasia Ediati</i>)	452
<i>Egalitarian Marriage</i> Sebagai Indikator Keluarga yang Bahagia dalam Keberhasilan <i>Society 5.0</i> (<i>Laila Hanifah</i>)	463
Hubungan <i>Flow</i> dengan Kesejahteraan Psikologis pada Atlet Mahasiswa Universitas Diponegoro (<i>Niken Fatimah Nurhayati, Zaenal Abidin</i>).....	473
Meningkatkan Kesehatan Mental Keluarga Melalui <i>Mindful Parenting</i> (<i>Padmi Dhyah Yulianti, Endang R. Surjaningrum</i>)	481

WORK ENGAGEMENT DITINJAU DARI CAREER ADAPTABILITY PADA KARYAWAN MILENIAL

Sowanya Ardi Prahara, Ros Patriani Dewi, Kamsih Astuti

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Jl. Raya Wates Km. 10

1

Abstract

Indonesia is entering a demographic bonus where the millennial generation is more dominant than the previous generation. The characteristics of millennial employees lately are often the focus of research. During the industrial revolution 4.0, millennial employees are required to be able to have career adjustments to be more attached to work so that they are expected to make a positive contribution to the success of the organization. This study aims to determine the relationship between career adaptability and work engagement among millennial employees in Yogyakarta. The method of collecting data uses purposive sampling. Subjects in this study were 214 people with characteristics aged 20-39 years who lived in Yogyakarta, who had worked for at least one year. How to take the subject using a purposive sampling method. Data collection in this study uses a career adaptability scale and work engagement scale. The data analysis technique used is the product-moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained correlation coefficient (R) of 0.74 with $p = 0,000$ ($p < 0.01$). These results indicate that there is a very significant positive relationship between career adaptability with work engagement among millennial employees living in Yogyakarta.

Keywords: work engagement, career adaptability, employees, the millennial generation, organization

Abstrak

Indonesia tengah memasuki bonus demografi di mana populasi karyawan generasi milenial lebih dominan dibandingkan generasi sebelumnya. Karakteristik karyawan milenial akhir-akhir ini sering menjadi fokus penelitian. Pada masa revolusi industri 4.0, karyawan milenial dituntut untuk dapat memiliki penyesuaian terhadap karir agar dapat lebih terikat terhadap pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap keberhasilan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *career adaptability* dengan *work engagement* pada karyawan milenial di Yogyakarta. Metode pengambilan data menggunakan *purposive sampling*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 214 orang yang memiliki karakteristik *berusia* 20-39 tahun yang tinggal di Yogyakarta, yang telah bekerja minimal selama satu tahun. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengambilan data penelitian ini menggunakan skala *career adaptability* dan skala *work engagement*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,74 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *career adaptability* dengan *work engagement* pada karyawan milenial yang tinggal di Yogyakarta.

Kata kunci: *work engagement*, *career adaptability*, karyawan, generasi *millennial*, organisasi

PENDAHULUAN

Indonesia sedang memasuki era baru demografi yang lebih dikenal sebagai era bonus demografi yang terjadi akibat berubahnya struktur umur penduduk yang ditandai dengan menurunnya rasio perbandingan antara jumlah penduduk nonproduktif (usia kurang dari 15 tahun dan 65 tahun ke atas) terhadap jumlah penduduk produktif (usia 15-64 tahun) atau yang

disebut sebagai rasio ketergantungan (*dependency ratio*). Bonus demografi merupakan fenomena langka karena hanya akan terjadi satu kali dalam sejarah suatu bangsa. Ini mengingat bonus demografi terjadi ketika proporsi jumlah penduduk usia produktif berada di atas 2/3 dari jumlah penduduk keseluruhan, atau dengan kata lain bonus demografi terjadi ketika rasio ketergantungan angkanya berada di bawah 50. Meningkatnya jumlah penduduk produktif tentunya menjadi peluang emas untuk menggerakkan roda perekonomian. Penduduk produktif pada era ini didominasi oleh generasi Y atau generasi milenial (KPPPA & BPS, 2018).

Setiap generasi memiliki *worldview*-nya masing-masing, termasuk Generasi Y di Indonesia. Generasi ini tumbuh dengan akses yang lebih besar terhadap informasi dan perkembangan teknologi, serta memanfaatkan *social networking media* sebagai bagian dari aktifitas sehari-hari (Andiyasari & Pitaloka, 2010). Generasi milenial menurut Zemke, Raines, dan Flipzack, (2013) adalah generasi pertama yang tumbuh dalam media digital. Menurut Lyons(2004) generasi milenial adalah generasi yang tumbuh pada *internet booming*, generasi ini banyak menggunakan teknologi komunikasi seperti email, SMS, *instant messaging* dan media sosial seperti *facebook*, *twitter* dll. Menurut Zemke, Raines dan Flipzack, (2013) generasi milenials memiliki karakteristik seperti optimis karena generasi milenial percaya di masa depan dan melihat diri sebagai pemimpin dan pendukung perubahan; *Digital Natives*, generasi ini berpikir dan memproses informasi secara fundamental berbeda dari generasi sebelumnya; Kolaboratif karena generasi ini diajarkan untuk memecahkan masalah sebagai sebuah kelompok; Berorientasi pada tujuan dan pencapaian, serta beragam karena tumbuh dalam dua dekade terakhir ini telah lebih banyak sehari-hari berinteraksi dengan etnis dan budaya lain daripada sebelumnya; Percaya diri, generasi ini telah diberi tahu bahwa mereka istimewa.

Generasi Y atau yang sering disebut dengan generasi milenial dapat dikatakan memang generasi yang unik. Di samping usianya yang masih muda (kelahiran 1982 – 2000), generasi Y memiliki kecenderungan serta asosiasi yang cukup menarik untuk dilihat. Usia muda yang dimilikinya lekat dengan persona dinamis dan menyukai tantangan, melihat kesempatan secara luas serta tidak takut mencoba hal baru. Sayangnya hal ini diterima sedikit miring oleh masyarakat secara umum. Generasi Y diasosiasikan dengan sifat terlalu menuntut, tidak loyal serta kurang memiliki kesabaran dalam meniti karir (KPPPA & BPS, 2018).

Sebenarnya jika dilihat dari perspektif lain, generasi Y merupakan generasi yang memiliki ambisi besar, dan seperti sudah ditakdirkan, kehadiran generasi ini disambut dengan majunya perkembangan teknologi informasi. Ketersediaan sejuta informasi mengenai kesempatan kerja, pengalaman dan tantangan baru serta tawaran berbagai benefit banyak dijadikan faktor pertimbangan utama dalam dunia kerja. Di sisi lain, generasi Y juga memiliki kepercayaan diri yang tinggi pada kemampuan yang dimiliki. Meski jika dilihat dari sisi pengalaman generasi ini cenderung masih kurang, namun dengan tersedianya banyak kesempatan generasi Y berpeluang mendapatkan pengalaman jauh lebih cepat dari generasi sebelumnya. Sisi positif dari suka berpindahnya generasi ini dari satu perusahaan ke perusahaan lain justru jadi faktor kelebihan dalam mengumpulkan pengalamannya.

Kesan tidak loyal yang dimiliki generasi ini sebenarnya muncul dari ketidakpuasan terhadap ekspektasi yang muncul pada awal penawaran kerja. Hal ini tidak sedikit membuat karyawan yang akhirnya memilih berpindah perusahaan karena tawaran yang diberikan lebih menarik, meski pada akhirnya juga masih ada peluang ekspektasi tersebut tidak terpenuhi. Ketidakpuasan kerja pada generasi milenial bisa jadi karena daya juang mereka yang cenderung kurang dibanding generasi sebelumnya. Sehingga dibutuhkan work engagement

yang baik pada karyawan generasi milenial karena akan meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan (Bakker & Leiter, 2010), dan kemampuan seseorang dalam mengatasi tantangan di tempat kerjanya (Balunde & Paradnike, 2016).

Schaufeli dan Bakker (2010) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan suatu kondisi psikologis yang positif, meliputi kondisi yang berhubungan dengan kesejahteraan dan terpenuhinya pekerjaan, serta memiliki motivasi yang kuat dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam survey Dale Carnegie Indonesia mengenai “*Employee Engagement Among Milenial*” menyebutkan hanya 25% tenaga kerja milenial yang terlibat sepenuhnya dengan perusahaan tempat bekerja. Padahal, peran milenial sebagai angkatan kerja utama di sebuah perusahaan justru semakin besar. Hal ini seiring dengan pensiunnya generasi *Baby Boomers* dan kenaikan jabatan generasi X. Kemudian studi menunjukkan bahwa 9% [karyawan](#) milenial menolak terlibat/*disengaged* dengan perusahaan. Lebih besar lagi, yakni 66%, tenaga kerja milenial cuma terlibat sebagian *partially-engaged*. Fakta mencengangkan [lainnya](#) adalah hanya satu di antara empat milenial yang *engaged*, dan 64% terlibat sepenuhnya pasti akan bertahan setidaknya setahun ke depan. Sebaliknya, 60% milenial berencana mengundurkan diri apabila merasa *disengaged* dengan perusahaan yang sekarang ditempati. Karyawan yang *engaged* cenderung loyal dan bersedia bertahan dalam jangka waktu yang panjang. Tidak hanya bertahan, tetapi juga berkontribusi pada keuntungan perusahaan, dan bekerja secara produktif dan berkualitas (Carnegie, 2017).

Penelitian Frian dan Mulyani (2018) juga menunjukkan bahwa generasi milenial memiliki niat *turnover* yang tinggi di Indonesia. Lebih lanjut dijelaskan niat berpindah karyawan milenial merupakan masalah baru bagi sumber daya manusia karena karyawan milenial memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan pendahulunya, dan 60% dari generasi milenial berniat untuk meninggalkan organisasi jika merasa dilepaskan. Organisasi akan menghadapi perbedaan generasi dan harus memahami karakteristiknya untuk mempertahankan tingkat *turnover* yang dimiliki karyawan. Karyawan milenial lebih cenderung meninggalkan organisasi jika generasi ini merasa tidak nyaman dan menyatu dalam pekerjaan. Keterikatan kerja yang dimiliki karyawan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan tentu saja lebih berperan dalam mempertahankan karyawan milenial di dalam organisasi (Park & Gursoy, 2012).

Fresh graduate sebagai generasi muda saat ini disebut pula generasi Y banyak memilih berpindah kerja setelah 12 bulan kerja. Generasi Y memutuskan pindah kerja pada dasarnya disebabkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang dialami di tempat kerja. Kecenderungan berpindah kerja ini menunjukkan bahwa para lulusan baru tersebut belum beradaptasi dengan lingkungan barunya (Virdhani, 2016). Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan generasi milenial sebagian belum mampu beradaptasi dengan pilihan karirnya.

Fenomena di atas menunjukkan masih rendahnya *career adaptability* pada karyawan di generasi milenial, khususnya yang masih di bawah usia 30 tahun. Adaptabilitas karir adalah kesiapan dalam mengatasi tugas yang sudah diprediksi ketika mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja. Selain itu, adaptabilitas karir juga merupakan penyesuaian terhadap situasi dan kondisi yang tidak terprediksi karena perubahan dan kondisi kerja. Orang yang adaptif adalah yang dapat bereaksi secara efektif terhadap perubahan yang terjadi, baik tantangan tugas perkembangan, yang dapat diramalakan maupun perubahan situasi yang tidak dapat diramalakan sehingga dapat meningkatkan sikap, kepercayaan, dan kompetensi untuk

mengembangkan dirinya dan bertahan di setiap situasi yang dihadapi secara teratur dan terencana (Savickas & Porfeli, 2012).

Work engagement dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya dari faktor *personal resources* (Bakker & Demerouti, 2007). *Personal resources* atau sumber daya pribadi adalah evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan dan merujuk pada perasaan individu tentang kemampuan dirinya untuk berhasil mengendalikan dan berdampak pada lingkungan pekerjaannya (Porfeli & Savickas, 2012). Lebih lanjut dijelaskan bahwa kemampuan individu dalam mengendalikan dan beradaptasi dengan pekerjaannya menunjukkan sifat kepribadian yang fleksibel, di mana kemampuan beradaptasi untuk mengatasi perubahan kondisi kerja dan mengendalikan pekerjaan tersebut merujuk pada konsep *career adaptability*.

Hal ini juga didasarkan dari hasil penelitian Tladinyane dan Merwe (2016) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kemampuan beradaptasi karier dan keterikatan karyawan. Hasil penelitian itu juga didukung oleh hasil penelitian dari Coetzee, Ferreira dan Shunmugum (2017) yang telah meneliti keterkaitan antara *career adaptability* dengan *work engagement*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *career adaptability* sebagai prediktor yang signifikan dari variabel *work engagement*.

Menurut Savickas dan Porfeli (2012) *career adaptability* merupakan kemampuan sosial yang merujuk pada sumber daya individu dalam berperan mengatasi tugas-tugas, transisi pekerjaan dan pengalaman pekerjaan pada tingkatan tertentu, serta dapat mengendalikan lingkungan sosial pekerjaannya dan mampu mempersiapkan karier untuk masa depannya. Dijelaskan lebih lanjut terdapat empat dimensi dari *career adaptability*, di antaranya yaitu kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan keyakinan (*confidence*). Hal tersebut berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Semakin positifnya *career adaptability* maka akan semakin tinggi *work engagement*, sebaliknya semakin negatif *career adaptability* maka akan semakin rendah *work engagement*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tladinyane dan Merwe (2016) bahwa kemampuan adaptasi karier berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan sehingga semakin tinggi kemampuan adaptasi karier maka semakin tinggi keterikatan karyawan, sebaliknya semakin rendah kemampuan adaptasi karier maka akan semakin rendah pula keterikatan karyawan.

Dalam perusahaan, adaptabilitas karir dan pemberian motivasi tentulah bukan pekerjaan yang sederhana. Apalagi jika perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan dalam jumlah besar dan dari berbagai latar belakang budaya, usia, dan pendidikan yang berbeda. Karyawan merupakan salah satu *asset* dari setiap perusahaan, di mana ketika kinerja karyawan meningkat, maka akan meningkatkan produktivitas terhadap perusahaan dan begitu pula sebaliknya, ketika kinerja karyawan menurun, maka akan menurunkan produktivitas perusahaan tersebut. Menurunnya produktivitas kerja bisa disebabkan oleh rendahnya *work engagement* pada karyawan dalam hal ini karyawan milenial karena masih rendahnya adaptabilitas karir sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tladinyane dan Merwe (2016). Semakin positifnya *career adaptability* maka akan semakin tinggi *work engagement*, sebaliknya semakin negatif *career adaptability* maka akan semakin rendah *work engagement*. Sehingga semakin tinggi kemampuan adaptasi karier maka semakin tinggi keterikatan karyawan, sebaliknya semakin rendah kemampuan adaptasi karier maka akan semakin rendah pula keterikatan karyawan.

METODE

Subjek penelitian ini berjumlah 214 orang karyawan. Pemilihan subjek penelitian menggunakan metode *purposive sampling*. Adapun kriteria subjek penelitian adalah karyawan generasi milenial yang berusia 20-39 tahun di Yogyakarta, dan sudah bekerja minimal satu tahun. Hal ini disebabkan terdapat perbedaan antara keterlibatan terhadap pekerjaan dari karyawan dengan masa kerja baru dan karyawan dengan masa kerja lama (Kurniawati, 2014). Sejalan dengan itu, menurut Sedarmayanti (2017) karyawan yang sudah bekerja dengan masa kerja minimal satu tahun atau lebih dari satu tahun, diasumsikan telah memiliki pengalaman kerja dan melakukan interaksi dengan lingkungan tempat kerja tersebut.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert. Adapun skala yang digunakan untuk mengungkap *work engagement*, dan *career adaptability* adalah Skala *Work Engagement* dan Skala *Career Adaptability*. Data dikumpulkan dengan cara mengirimkan skala melalui *Google Form* kepada responden. Hal ini dilakukan karena lebih mudah dan cepat dalam pelaksanaannya.

Skala *work engagement* dan *quality of work life*, disusun menggunakan model skala yang terdiri dari empat jawaban alternatif, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai).

Sebelum skala *work engagement* digunakan pada penelitian, terlebih dahulu diujicobakan pada se-kelompok subjek untuk mengetahui nilai daya beda aitem dan reliabilitasnya. Dari 15 aitem tidak terdapat aitem yang gugur. Koefisien daya beda aitem bergerak dari 0.326 sampai 0,663 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.888. Sebelum skala *career adaptability* disebar pada penelitian, terlebih dahulu diujicobakan pada se-kelompok subjek dengan karakteristik yang sama untuk mengetahui nilai daya beda aitem dan reliabilitasnya. Dari 19 aitem, semua aitem dinyatakan valid. Koefisien daya beda aitem bergerak dari 0.547-0,759 dengan koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.943.

Teknik analisis data yang akan digunakan adalah uji statistik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya analisis ini karena datanya kontinum dan hanya terdiri dari dua variabel (Hadi, 2013), yaitu *work engagement* dan *career adaptability* serta mempermudah proses perhitungan statistiknya, maka keseluruhan perhitungan dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program analisis statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan positif antara *career adaptability* dengan *work engagement* pada karyawan milenial di Yogyakarta. Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan Korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

Uji normalitas adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel mempunyai sebaran yang normal. Uji normalitas ini menggunakan analisis model *Kolmogrov Smirov* (KS-Z). Pedoman yang digunakan untuk mengetahui normal atau

tidaknya sebaran adalah jika $p > 0.05$ maka sebaran data mengikuti distribusi normal dan jika $p < 0.05$ maka sebaran datanya tidak mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas untuk data *work engagement* diperoleh nilai KS-Z = 0.08 dengan $p = 0.02$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data variabel *Work engagement* mengikuti distribusi normal. Sedangkan data *career adaptability* diperoleh nilai KS-Z = 0.134 dengan $p = 0.00$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data variabel *career adaptability* mengikuti distribusi normal.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasi menunjukkan hubungan yang linier. Hasil uji linieritas variabel *work engagement* dengan *career adaptability* diperoleh F sebesar 0.865 dengan signifikansi sebesar 0.671 ($p > 0.05$), yang berarti variabel *work engagement* dengan *career adaptability* memiliki hubungan yang linier. Berdasarkan hasil analisis korelasi terbukti bahwa ada hubungan yang positif antara *work engagement* dengan *career adaptability* pada karyawan milenial di Yogyakarta dengan korelasi sebesar $r_{xy} = 0.74$ ($p < 0.01$). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara *work engagement* dengan *career adaptability* pada karyawan milenial di Yogyakarta dapat diterima. Hubungan yang positif antara *work engagement* dengan *career adaptability* pada karyawan milenial di Yogyakarta menggambarkan bahwa semakin tinggi *career adaptability* maka akan diikuti dengan semakin tinggi tingkat *work engagement* pada karyawan milenial di Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tladinyane dan Merwe(2016) yang memperoleh hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kemampuan beradaptasi karier dan keterikatan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *career adaptability* maka *employee engagement* yang dimiliki individu semakin tinggi, begitu pula sebaliknya semakin rendah *career adaptability* maka semakin rendah *employee engagement* yang dimiliki individu.

Hasil penelitian itu juga didukung oleh hasil penelitian dari (Coetzee, Ferreira dan Shunmugum(2017) yang telah meneliti keterkaitan antara *career adaptability* dengan *work engagement*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kelompok generasi (usia), kepercayaan karier (*career adaptability*) dan harmoniser karier (sumber daya karier psikologis) sebagai prediktor signifikan dari variabel *work engagement*. *Career adaptability* berkontribusi terhadap faktor-faktor seperti *work engagement*, kepuasan kerja, kesuksesan karier, koneksi yang lebih kuat dan kecocokan dengan organisasi dan rasa tanggung jawab yang lebih kuat terhadap organisasi (Ferreira, 2012).

Porfeli dan Savickas (2012) menyatakan bahwa *career adaptability* merupakan kemampuan sosial yang merujuk pada *personal resources* untuk berperan dalam mengatasi tugas-tugas, transisi pekerjaan, dan pengalaman pekerjaan pada tingkatan tertentu, serta dapat mengendalikan lingkungan sosial pekerjaannya, dan mampu mempersiapkan karier untuk masa depannya. Adaptasi karir, sebagai *personal resources*, berhubungan secara khusus dengan agen internal karyawan untuk mengelola karier mereka sendiri, membuat keputusan karier dan memiliki kepercayaan diri untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja (Bakker, 2011). Sebagai reaksi terhadap dunia kerja yang berubah, keterampilan regulasi dan kemampuan adaptasi, kemampuan beradaptasi dianggap penting bagi individu untuk merespons dan menghadapi tantangan yang terkait dengan konteks kerja yang terus berubah (Savickas & Porfeli, 2012).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek mengalami *work engagement* yang lebih tinggi ketika mereka lebih banyak memberikan perhatian tentang karier mereka, memiliki rasa kendali atas karier mereka, ingin tahu tentang karier mereka dan memiliki kepercayaan pada kemampuan mereka untuk mengelola karier mereka. Temuan ini konsisten dengan temuan serupa oleh Rossier et al. (2012) di mana kemampuan beradaptasi karier ditemukan memiliki dampak signifikan pada keterlibatan karyawan, memediasi hubungan antara disposisi intrinsik dan hasil yang terkait dengan pekerjaan. Temuan ini didukung oleh Savickas dan Porfeli(2012) yang menyatakan bahwa dimensi adaptasi karir digunakan untuk mendukung pengaturan strategi diri karyawan.

Pada dimensi *concern*, Savickas dan Porfeli(2012) menjelaskan bahwa kepedulian terhadap karier berkaitan dengan perhatian individu tentang masa depan pekerjaannya dan mempersiapkan apa yang akan terjadi selanjutnya. Kepedulian terhadap karier membantu individu untuk melihat ke depan dan mempersiapkan apa yang akan terjadi selanjutnya. Individu yang memiliki *concern* yang tinggi, akan mempunyai pandangan lebih jelas dan memperhatikan kesiapan perencanaan kariernya di masa mendatang. Individu yang memperhatikan perencanaan kariernya, juga akan memiliki niat dan tujuan untuk kemajuan kariernya dengan baik, memotivasi diri untuk mencapai kesuksesan karier dan pekerjaan, serta berusaha aktif mencari informasi dan wawasan karier dengan baik (Mulyadi et al., 2018). Subjek penelitian, dalam hal ini karyawan milenial yang memiliki tingkat *concern* yang tinggi akan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap masa depan karirnya dan akan berusaha untuk mempersiapkan kemajuan karirnya.

Pada dimensi *control*, Savickas dan Porfeli(2012) menjelaskan bahwa dimensi ini memiliki arti bahwa individu bertanggung jawab untuk membangun karier sendiri. Individu menjadi bertanggung jawab untuk membentuk diri dan lingkungan kerja untuk memenuhi apa yang terjadi selanjutnya dengan menggunakan disiplin diri, upaya, dan kegigihan. Lebih lanjut dijelaskan, jika individu memiliki kemampuan pengendalian karier yang tinggi, maka individu tersebut mampu membuat pilihan-pilihan dalam menentukan karier, serta mampu mengambil kendali dalam mencoba mempersiapkan karier untuk masa depannya. Apabila seorang individu mampu mengendalikan, mengelola pekerjaan dan memberikan dampak pada lingkungan kerja sesuai dengan kemampuannya, maka dapat menjadikan individu tersebut lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya serta menjadi lebih berperan aktif di dalam organisasinya (Ayu, Maarif dan Sukmawati, 2015).

Dimensi *curiosity* diartikan sebagai kemungkinan diri dan strategi alternatif yang dibentuk ketika rasa ingin tahu mendorong individu untuk berpikir tentang kemampuan diri dalam berbagai situasi dan peran (Savickas & Porfeli, 2012). Lebih lanjut dijelaskan bahwa individu yang memiliki *curiosity* tinggi, akan menampilkan rasa ingin tahu dengan mengeksplorasi kemungkinan diri dan merencanakan strategi untuk masa depan. Kemudian individu tersebut akan mencari banyak informasi tentang karier yang diminati, memiliki rasa keingintahuan yang tinggi mengenai karier, sehingga memiliki sikap yang antusias dalam pemilihan kariernya.

Dimensi *confidence* didefinisikan Savickas dan Porfeli(2012) sebagai pengalaman eksplorasi dan kegiatan pencarian informasi yang menghasilkan aspirasi dan membangun kepercayaan bahwa individu tersebut dapat mengaktualisasikan pilihannya untuk diterapkan ke dalam kehidupan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa setiap individu yang memiliki keyakinan karier akan menunjukkan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan karier, individu juga mampu

membuat pemecahan masalah serta memiliki petunjuk kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaannya

Keempat sumber daya adaptasi menuntut individu untuk lebih memikirkan tentang masa depan mereka, mengambil kendali atas persiapan masa depan mereka, menjelajahi berbagai skenario masa depan dan memperkuat kepercayaan diri mereka untuk mengejar karir mereka (Savickas & Porfeli, 2012). Kemampuan individu untuk menyesuaikan karir mereka dalam lingkungan kerja yang berubah mungkin diterjemahkan menjadi upaya kebijaksanaan dan energi yang diinvestasikan dalam pekerjaan mereka, yang kemungkinan akan mempengaruhi keterikatan karyawan/*work engagement* (Rossier et al., 2012).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *career adaptability* dengan *work engagement* pada karyawan milenial di Yogyakarta. Artinya semakin tinggi *career adaptability* maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan milenial di Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah *career adaptability* maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan milenial di Yogyakarta.

Karyawan milenial yang memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi akan merasa terikat dengan pekerjaan dan organisasi sehingga karyawan akan bekerja seoptimal mungkin untuk meningkatkan kompetensinya sehingga dapat berkontribusi maksimal terhadap kemajuan organisasi. Bagi subjek penelitian disarankan agar tetap memelihara dan mempertahankan *work engagement* nya agar lebih terlibat dan memiliki *passion* yang tinggi dalam pekerjaannya sehingga dapat mendukung karirnya. Bagi perusahaan dapat mengoptimalkan *work engagement* karyawan dengan cara meningkatkan *career adaptability* melalui berbagai macam program seperti mendorong para pekerja untuk memperhatikan persiapan masa depan kariernya, mengembangkan keterampilan baru para pekerja, memberikan tugas-tugas baru yang menantang, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga para pekerja lebih antusias dan termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiyasari, A., & Pitaloka, A. (2010). Persepsi kepemimpinan otentik dan work engagement pada generasi X & Y di Indonesia. *Jurnal Inquiry*, 7(2), 371–388.
- Ayu, R. A., Syamsul, M., & Anggraini, S. (2015). Pengaruh job demands, job resources, dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12–22.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. In *Current Directions in Psychological Science*. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Balunde, A., & Paradnike, K. (2016). Resources linked to work engagement: The role of high

- performance work practices, employees' mindfulness, and self-concept clarity. *Social Inquiry into Well-Being*, 2(2), 55–62. <https://doi.org/https://doi.org/10.13165/SIIW-16-2-2-06>.
- Carnegie, D. (2017). *Hanya 25 persen millennials yang setia kepada perusahaan*. <https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/hanya-25-persen-millennials-yang-setia-kepada-perusahaan/>
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Shunmugum, C. (2017). Psychological career resources, career adaptability and work engagement of generational cohorts in the media industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 1(2), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.868>
- Ferreira, N. (2012). *Constructing a psychological career profile for staff retention*. University of South Africa.
- Frian, A., & Mulyani, F. (2018). No Title. *Innovative Issues and Approaches in Social Sciences*, 11(3), 90–128.
- Hadi, S. (2013). *Metodologi research, Jilid 3*. Andi Offset.
- KPPPA, & BPS. (2018). *Statistik gender tematik: Profil generasi milenial Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 311–324.
- Lyons, S. (2004). *An exploration of generational values in life and at work*. Carleton University.
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. (2018). Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 15(1), 29–37.
- Park, J., & Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among U.S. hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 1195–1202.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career adapt-abilities scale-USA form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748–753. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. (2012). No Title. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734–743. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptabilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). Psychology

Press.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan & pengembangan sumber daya manusia*. Refika Aditama.

Tladinyane, R., & Merwe, M. van der. (2016). Career adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 15, 1–9.
<https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.752>

Virdhani, M. (2016). *Alasan generasi muda pindah kerja*.
<https://news.okezone.com/read/2016/05/20/65/1393927/alasan-generasi-muda-sering-pindah-kerja>.

Zemke, R., Raines, C. ., & Filipczak, B. (2013). *Generation at work: Managing the clash of veterans, boomers, xers and nexters in your workplace*. Ed ke2. Amacom.