**Kebersyukuran dan *Work Engagement* Pada Generasi Milenial Yang Bekerja Di Era Disrupsi**

**Fahri Nur Pratama1, Sowanya Ardi Prahara2, Angelina Dyah Arum S3**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

*e-mail*: 17081408@student.mercubuana-yogya.ac.id

**Abstrak**

Era disrupsi dinilai membawa perubahan dalam aspek fisik, biologis maupun digital. Tantangan yang dihadapi organisasi dalam era disrupsi yaitu memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya. Karyawan generasi milenial dikenal sebagai generasi yang memiliki kemampuan di bidang teknologi informasi. Akan tetapi disisi lain, jika kondisi kerja tidak sesuai dengan ekspektasi maka generasi milenial akan memutuskan mencari tempat kerja yang baru. Hal ini tentunya berkaitan dengan *work engagement* karyawan generasi milenial. Oleh karena itu, memiliki kebersyukuran sangat penting bagi karyawan generasi milenial saat bekerja, dengan bersyukur dapat meningkatkan emosi positif pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebersyukuran dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 60 orang dengan karakteristik bekerja minimal 1 tahun dan berusia antara 21-35 tahun. Metode pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan Skala *Work Engagement* dan Skala Kebersyukuran. Teknik analisis data yang digunakan yaitu korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Hasil analisis data yang diperoleh dengan nilai koefisien korelasi (*rxy*) = 0,630 dengan p = 0.000 yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebersyukuran dengan *work engagement*.

**Kata kunci**: kebersyukuran, *work engagement*, karyawan, milenial

**Abstrack**

An era of industrial was known to bring changes in physical, biological, and digital aspects. The challenge faced by the organizations in industrial was to have competent human resources in their fields. Millennial generation employees are known as the generation that has an ability in the information technology sector. But on the other hand, if working conditions do not match the expectations, the millennial generation will decide to look for a new place of work. It is indeed related to the work engagement of millennial generation employees. Therefore, having gratitude is very important for millennial generation employees at work. Having gratitude can increase positive emotions in millennial generation employees. This research aims to find out the relationship between gratitude and work engagement of millennial generation employees. The research subject in this research is 60 people with the characteristics of working at least 1 year of working experience in age between 21 to 35 years. The data collection method in this research used the Work Engagement Scale and the Gratitude Scale. The data analysis technique used is the product-moment correlation from Karl Pearson. The result of this research obtained with the value of the correlation coefficient (rxy)= 0.630 with p= 0.000 means that there is a significant positive relationship between gratitude and work engagement.

**Kata kunci:** gratitude, work engagement, employee millenials

**PENDAHULUAN**

Saat ini dunia sedang memasuki era revolusi industri 4.0 yang menjadikan teknologi informasi menjadi basis dalam kehidupan manusia (Rohida, 2018). Schwab (2016) menjelaskan era revolusi industri 4.0 merujuk pada era dimana terjadi kolaborasi dalam teknologi yang menyebabkan aspek fisik, biologis maupun digital menjadi sulit untuk dibedakan. Lebih lanjut, hal ini ditandai dengan terjadinya digitalisasi serta pemanfaatan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) yang terdapat pada berbagai sektor terutama bidang ekonomi. Sedangkan istilah disrupsi berasal dari kata *disrupt* yang berarti mengacaukan, mengganggu, *disruption yang berarti*  gangguan, *disruptive* yang berarti mengacaukan. Muliawaty (2019) menjelaskan, disrupsi yang dimaksud yaitu dapat mengganggu atau mengacaukan pasar yang sudah ada salah satunya yang dimiliki oleh petahana (*incumbent*). Contohnya melalui penggunaan *smartphone* untuk moda transportasi online. Moda transportasi online telah melakukan disrupsi terhadap moda transportasi petahana dengan menawarkan kemudahan dalam proses pemesanan maupun pembayaran, harga yang lebih murah serta terciptanya pasar baru. Contoh lain pada pengembangan sumber daya manusia, perusahaan akan menggunakan media teknologi dalam melaksanakan pelatihan sehingga jangkauannya semakin luas dan prosesnya lebih mudah. Bahkan untuk pelayanan publik seperti pajak, SIM, paspor, kesehatan dan pelayanan lainnya yang berbasis sistem online merupakan hasil sistem disrupsi yang sebelumnya berbentuk pelayanan secara langsung. Sistem ini lebih menghemat waktu, biaya dan lebih efisien.

Tantangan yang muncul di era disrupsi industri 4.0 menurut Muliawaty (2019) yaitu diperlukannya pembaruan dalam bidang sumber daya menusia berbasis teknologi yang inovatif serta pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam bidangnya. Hartati (2020) menjelaskan bahwa sumber daya yang memiliki kualitas tinggi merupakan modal penting bagi suatu perusahaan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0. Lebih lanjut, salah satu pengaruh era revolusi industri 4.0 diantaranya meningkatkan peluang kerja, namun hal ini dapat mendorong terjadinya disrupsi dalam berbagai bidang serta menghadirkan tantangan pada sektor ketenagakerjaan seperti transformasi keterampilan, transformasi pekerjaan dan transformasi masyarakat.

Berdasarkan hasil survey Badan Pusat Statistik (2021a) generasi milenial di Indonesia berjumlah 69,38 juta jiwa dengan persentase sebesar 25,87%. Perkiraan usia generasi milenial sekarang yaitu antara 24-39 tahun dimana usia tersebut masuk ke dalam usia produktif. Hasil Badan Pusat Statistik (2021b) mengenai Statistik Pemuda di Indonesia menunjukkan pemuda (usia 16-30 tahun) yang bekerja di sektor formal di Indonesia sebanyak 55,23%. Tenaga kerja formal yaitu penduduk yang bekerja dengan status pekerjaan utama sebagai berusaha dibantu buruh tetap atau buruh dibayar dan buruh/karyawan/pegawai sebagai contoh pada perusahaan atau perkantoran. Menurut Lancaster dan Stillman (2010) generasi milenial lahir antara tahun 1982 sampai 2000. Diantara karakteristik generasi milenial yaitu memiliki pemahaman yang baik terhadap teknologi, dapat mengakses berbagai macam informasi lebih cepat serta dapat menggunakan internet secara efisien dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Martin & Tulgan, 2001).

Hikmatullah (2016) menjelaskan bekerja memiliki makna penting untuk kemajuan dan meningkatkan prestasi agar individu menjadi produkti dan dapat mencapai tujuan hidup. Sedangkan di sisi lain, ketika bekerja maka tubuh akan menerima beban yang didapat dari luar tubuh. Artinya setiap pekerjaan memiliki beban bagi pekerja seperti beban fisik, fikiran, maupun mental. Lebih lanjut jika beban terus menerus diterima tubuh maka pada akhirnya dapat menyebabkan *burnout* pada karyawan. Hal ini berkaitan dengan karakteristik generasil milenial yang cenderung akan berpindah tempat bekerja ketika ekspektasi terhadap pekerjaan tidak terpenuhi (Merari & Suyasa, 2016). Menurut Bakker dkk (2008), resiko terjadinya *burnout* dapat dilawan dengan adanya *work engagement*, dengan adanya rasa *engaged* pada diri karyawan menyebabkan adanya semangat dan hubungan yang efektif ketika bekerja sehingga stres yang dirasakan dapat dimaknai sebagai sebuah tantangan.

Bakker dan Leiter (2010) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan positif pada diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, kesejahteraan serta terpenuhi yang ditandai dengan adanya tingkat energi yang tinggi serta identifikasi yang kuat terhadap pekerjaan. Lebih lanjut, karyawan yang *engaged* ditandai dengan adanya *vigor* (semangat) yaitu adanya energi dan ketahanan mental yang tinggi selama bekerja, *dedication* (dedikasi) yaitu adanya keterlibatan yang kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami perasaan yang signifikan antusiat, bangga serta tertantang, dan *absorption* (penyerapan) yaitu memiliki konsentrasi penuh dan dengan senang hati melakukan suatu pekerjaan sehingga waktu berjalan sangat cepat sehingga sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Karyawan yang *engaged* tentunya akan berjuang melewati tantangan yang ada dalam bekerja.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia (2017) hanya 25 persen tenaga kerja milenial (kelahiran 1986-2000) yang terlibat secara penuh (*fully engaged*) di tempat kerja. Hasil survey menunjukkan bahwa 9 persen karyawan generasi milenial *disengaged* dengan tempatnya bekerja, sedangkan 66 persen lainnya hanya terlibat sebagian (*partially-engaged*). Lebih lanjut, 64 persen karyawan yang *engaged* sepenuhnya akan bertahan dalam waktu setahun ke depan. Sebaliknya, 60 persen karyawan milenial berencana akan mengundurkan diri dari tempatnya bekerja ketika merasa *disengaged*. Survey lain yang dilakukan oleh Gallup (2021) mengenai *employee engagement* di Asia Tenggara menunjukkan Indonesia berada di peringkat ke lima dalam hal *engagement* yakni sebesar 22%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum *engaged* di tempatnya bekerja.

Seharusnya karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi karena menurut Bakker (2011) ketika karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi karyawan akan merasakan energi yang tinggi dan berusaha untuk mencapai tujuan. Menurut Bakker (2011) karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi memiliki tiga keuntungan yaitu (a) karyawan akan menjadi bahagia dan antusias dalam bekerja, (b) karyawan akan merasa sehat secara fisik maupun mental dan (c) karyawan dapat membagikan *work engagement* kepada rekan kerjanya sehingga hubungan antar kelompok dapat terjaga. Sebaliknya, menurut Pri dan Zamralita (2018), ketika karyawan memiliki *work engagement* yang rendah maka akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit untuk berkonsentrasi, antusiasme terhadap pekerjaan rendah dan akan menggunakan waktu bekerja untuk melakukan kegiatan yang kurang produktif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut Bakker (2011) diantaranya *Job Resources* (sumber daya pekerjaan) dan *Personal Resources* (sumber daya pribadi). Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada *personal resources* (sumber daya pribadi). Penelitian yang dilakukan oleh Bickerton (2013) mengenai *spiritual resources* (sumber daya spiritual) dengan *work engagement* menunjukkan bahwa *spiritual resources* (sumber daya spiritual) termasuk ke dalam kategori *personal resources* (sumber daya pribadi). Emmons dan Kneezel (2005) menjelaskan bahwa individu yang memiliki spiritualitas tinggi atau religius akan memiliki kesempatan besar untuk mengalami rasa syukur. Lebih lanjut, rasa syukur yang muncul dapat mempersepsikan keadaan yang positif dalam hidup individu. Hal ini berkaitan dengan *work engagement* yang dikemukakan oleh Bakker dan Leiter (2010) dimana karyawan mengalami keadaan yang positif yang berhubungan dengan pekerjaan, kesejahteraan serta terpenuhi yang ditandai dengan adanya tingkat energi yang tinggi serta identifikasi yang kuat terhadap pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Kim, Tulachan, Cho dan Kim (2020) menunjukkan ketika individu berfikir untuk bersyukur efeknya terlihat pada fungsi emosional yang lebih baik, adanya peningkatan *work engagement* serta menurunnya kerusakan yang dirasakan peserta akibat bencana alam melalui intervensi bersyukur.

Kebersyukuran menurut Fitzgerald (1998) yaitu perasaan terima kasih atas kebaikan, bantuan atau manfaat yang didapat dalam hidup serta adanya tindakan untuk membalas kebaikan tersebut tanpa adanya imbalan. Fitzgerald (1998) menyatakan bahwa kebersyukuran memiliki tiga aspek diantaranya *a warm sense of appreciation*, *a sense of goodwill* dan *a disposition to act*. Individu yang bersyukur akan menunjukkan rasa terima kasih dan akan memberikan balasan atas kebaikan tersebut (Fitzgerald, 1998). Hal tersebut dapat memnculkan emosi positif, bahagia, optimis dan rasa puas terhadap hidup (Polak & McCullough, 2006). Kerns (2006) menyatakan bahwa kebersyukuran dapat dilakukan di tempat kerja yang berdampak terhadap kepuasan kerja, loyalitas karyawan, perilaku kewarganegaraan serta dapat mengurangi pergantian karyawan dan meningkatkan keuntungan organisasi dan produktivitas.

Sebaliknya, individu yang tidak bersyukur akan cenderung tidak menyukai kebaikan dari orang lain dan akan menunjukkan respon mencemooh, mencaci maki dan marah terhadap kebaikan orang lain (Emmons, 2007). Individu yang tidak bersyukur juga dapat merusak keharmonisan dan kerjasama yang sudah ada. Hal ini karena rendahnya *work engagement* pada karyawan dimana menurut Pri dan Zamralita (2018) karyawan yang menunjukkan sikap tidak peduli dengan pekerjaan baik pribadi maupun kelompok, tingkat konsentrasi rendah saat bekerja dan tidak memiliki antusias dalam bekerja menunjukkan rendahnya *work engagement* pada karyawan. Berdasarkan faktor-faktor yang telah diuraikan diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa kebersyukuran sebagai salah satu bagian dari *pesonal resources* yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Hal ini juga dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Hafiz dan Kurniawan (2018) mengenai peran antara kebersyukuran terhadap *work engagement* pada pegawai aparatur sipil negara (ASN) di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat yang menunjukkan adanya hubungan antara kebersyukuran dengan *work engagement*.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini akan menguji hubungan antara kebersyukuran dengan *work engagement* pada generasi milenial yang bekerja di era disrupsi.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan variabel bebas adalah kebersyukuran dan variabel terikat *work engagement*.

Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja minimal 1 tahun dan berusia 21-35 tahun. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian sebanyak 60 orang. Responden didapat melalui kuesioner yang dibagikan secara online. Berikut gambaran responden partisipan.

Tabel 1 kategori subjek berdasarkan masa kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Masa kerja** | **N** | **Persentase** |
| 1-3 tahun | 43 | 71,7% |
| 4-6 tahun | 11 | 18,3% |
| 7 > | 6 | 10% |
| Total | 60 | 100% |

Tabel 2 kategorisasi subjek berdasarkan usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **N** | **Persentase** |
| 21-25 tahun | 38 | 63,3% |
| 26-30 tahun | 18 | 30% |
| 31-35 tahun | 4 | 6,7% |
| Total | 60 | 100% |

Pengukuran

Alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner model skala likert. Skala *work engagement* yang disusun oleh Wulandari (2020) berdasarkan teori Bakker dan Leiter (2010) yang terdiri dari 15 aitem dengan menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala *work engagement* telah melalui uji coba dengan koefisien validitas 0,272-0,749 dan koefisien reabilitas alpha sebesar 0,873.

Skala kebersyukuran yang disusun oleh Tanti (2019) berdasarkan teori Fitzgerald (1998) terdiri dari 15 aitem dengan menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala kebersyukuran yang disusun oleh Tanti (2019) telah melaui tahap uji coba dengan koefisien validitas sebesar 0,440-0,823 dan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,931.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson untuk melihat hubungan antara kebersyukuran dengan *work engagement*.

**Hasil**

Data yang diperoleh menggunakan Skala *Work Engagement* dan Skala Kebersyukuran sebagai dasar untuk pengujian hipotesis. Hasil perhitungan skor Skala *Work Engagement*, diperoleh skor terendah 1 dan skor tertinggi 4 dengan jumlah aitem sebanyak 15. Data hipotetik dengan skor minimum yaitu 1 x 15 = 15 dan skor maksimum 4 x 15 = 60. Rerata mean hipotetik (15+60) : 2 = 37,5, jarak sebaran hipotetik 60 – 14 = 45 dan standar deviasi (60-15) : 6 = 7,5. Kemudian pada Skala Kebersyukuran diperoleh skor minimum yaitu 1 x 15 = 15 dan skor maksimum 4 x 15 = 60, rerata hipotetik (15+60): 2 = 37,5, jarak sebaran hipotetik 60 – 15 = 45 dan standar deviasi (60-15): 6 = 7,5. Berdasarkan data empirik Skala *Work Engagement* diperoleh skor minimum 36 dan skor maksimum 59, rerata empirik 46,87 dan standar deviasi 5,350. Sedangkan data empirik Skala Kebersyukuran diperoleh skor minimum 39 dan skor maksimum 60, rerata empirik 50,33 dan standar deviasi 5,271.

Tabel 3 Deskripsi Data Penelitian

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **N** | **Mean** | **Min** | **Max** | **SD** |
| *Work engagement* | 60 | 46,87 | 36 | 59 | 5,530 |
| Kebersyukuran | 60 | 50,33 | 39 | 60 | 5,271 |

Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan kategorisasi pada dua variabel penelitian. Tujuan dilakukan kategorisasi menurut Azwar (2021) yaitu untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok secara berjenjang menurut suatu kontinum sesuai atribut yang diukur.

Bardasarkan hasil kategorisasi Skala *Work* Engagement menunjukkan bahwa subjek yang berada pada yaitu kategori tinggi sebesar 58,33% (35 subjek), kategori sedang sebesar 41,67% (25 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek).

Bardasarkan hasil kategorisasi Skala Kebersyukuran menunjukkan bahwa subjek yang berada pada kategori tinggi sebesar 81,67% (49 subjek), kategori sedang sebesar 18,33% (11 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek).

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z) untuk variabel *Work Engagement* diperoleh nilai KS-Z = 0,112 dengan p = 0.057 (p>0.050) dan untuk variabel Kebersyukuran diperoleh nilai KS-Z = 0,111 p = 0.063 (p>0.050) yang berarti sebaran data variabel *Work Engagement* dan variabel Kebersyukuran mengikuti sebaran data normal. Berdasarkan data tersebut maka variabel *work engagement* dan variabel kebersyukuran dapat digunakan untuk uji linieritas dan uji hipotesis.

Berdasarkan uji linieritas diperoleh nilai F = 42,878 dengan taraf signifikansi p = 0,000. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *work engagement* dan variabel kebersyukuran merupakan hubungan yang linier. Hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh nilai koefisien korelasi (*rxy*) = 0,630 dengan p = 0,000 (p<0.050) yang berarti ada hubungan positif antara *work engagement* dengan kebersyukuran pada generasi milenial yang bekerja di era disrupsi. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis data juga diperoleh koefisien determinasi ($R^{2})$ = 0,397, hal ini menunjukkan bahwa variabel kebersyukuran memiliki kontribusi sebesar 39,7% terhadap *work engagement* dan sisanya 60,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 4 uji hipotesis

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **R** | **R Square** | **F** | **Signifikan** | **Ket.** |
| *Work engagement* | 0,630 | 0,397 | 42,878 | 0,000 | signifikan |
| Kebersyukuran  |

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan korelasi product moment yang telah dilakukan, diperoleh koefisian korelasi (*rxy*) = 0,630 dengan p = 0,000 (p<0.050). Korelasi tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kebersyukuran dengan *work engagement* pada generasi milenial yang bekerja di era disrupsi. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa semakin tinggi tingkat kebersyukuran maka semakin tinggi *work engagement* pada generasi milenial yang bekerja di era disrupsi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kebersyukuran maka semakin rendah tingkat *work engagement* pada generasi milenial yang bekerja di era disrupsi.

**Pembahasan**

Kebersyukuran merupakan variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap *work engagement*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hafiz dan Kurniawan (2018) yaitu ada hubungan yang positif antara kebersyukuran dengan *work engagement.* Adanya hubungan antara kebersyukuran dengan *work engagement* dapat diartikan bahwa setiap aspek kebersyukuran memberi sumbangan terhadap *work engagement* generasi milenial yang bekerja di era disrupsi.

Kebersyukuran menurut Fitzgerald (1998) terdiri dari tiga aspek yaitu *a warm sense of appreciation, a sense of goodwill* dan *a disposition to act.* Pada aspek *a warm sense of appreciation* yaitu perasaan yang hangat sebagai bentuk apresiasi atau penghargaan atas kebaikan, manfaat, dan bantuan yang didapat dalam hidup baik itu melalui orang lain maupun pemberian dari Tuhan (Fitzgerald, 1998). Generasi milenial yang bekerja sangat menghargai ketika atasan memberikan apresiasi terhadap kontribusi yang diberikan (Hornbostel, Kumar & Smith, 2011). Dengan adanya apresiasi tersebut dapat meningkatkan rasa berharga generasi milenial yang bekerja terhadap organisasi sehingga karyawan akan berusaha memberikan kinerja terbaiknya dalam menyelesaikan tugas organisasi sebagai bentuk rasa berharga terhadap organisasinya (Kerns, 2006). Berdasarkan hasil penelitian, generasi milenial yang bekerja merasa bahwa Tuhan adil terhadapnya, generasi milenial juga akan bekerja sebaik mungkin karena akan mempengaruhi hasil kerja kerasnya dan merasa bahwa apapun yang terjadi baik yang disenangi maupun tidak itu merupakan kehendak Tuhan yang terbaik untuknya. Dengan kondisi tersebut membuat generasi milenial bersemangat ketika bekerja, generasi milenial juga merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna tersendiri dalam hidup dan sebagai inspirasi bagi generasi milenial untuk bekerja lebih baik lagi.

*A sense of goodwill* yaitu adanya niat baik yang ditujukan kepada orang lain dalam bentuk kesediaan untuk memberikan bantuan, berbagi sesuatu, dan hal positif lainnya (Fitzgerald, 1998). Bagi generasi milenial, saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan suatu hal yang penting sehingga karyawan merasa di hormati dan di hargai di tempatnya bekerja. Oleh sebab itu, generasi milenial memilih menetap di lingkungan kerja yang mau menerima kontribusi dan mengakui kinerjanya (Hornbostel, Kumar & Smith, 2011). Berdasarkan hasil penelitian, generasi milenial menunjukkan sering membantu orang lain karena telah banyak orang-orang yang membantu urusannya, generasi milenial dengan senang hati membantu orang yang membutuhkan karena Tuhan telah memberikan banyak kemudahan dalam hidupnya, dan menganggap kesempatan hidup yang sudah diberikan Tuhan lebih baik manfaatkan untuk memberikan bantuan kepada orang yang membutuhkan. Dengan kondisi tersebut membuat generasi milenial bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, tetap tekun ketika menemui kesulitan dalam bekerja dan menikmati pekerjaan yang dilakukan saat ini.

*A disposition to act* yaitu adanya tindakan yang dilakukan untuk membalas kebaikan yang diterima tanpa adanya imbalan. Tindakan dapat ditujukan kepada orang lain yang berjasa dalam hidup seperti menawarkan bantuan, memberi pertolongan atau menjalankan ibadah sebagai bentuk terima kasih kepada Tuhan (Fitzgerald, 1998). Generasi milenial menyukai rekan kerja yang dapat diandalkan dan mau diajak bekerja sama, hal tersebut dapat memudahkan ketika menyelesaikan suatu pekerjaan dan dapat mempengaruhi komitmen dalam bekerja (Chandra, Hubeis & Sukandar, 2015). Berdasarkan hasil penelitian generasi milenial bersedia membantu orang lain yang membutuhkan, melakukan segala hal dengan sepenuh hati sebagai bentuk terima kasih kepada Tuhan dan generasi milenial merasa hidup berkecukupan sehingga sudah sepatutnya membantu orang lain yang kurang mampu. Dengan kondisi tersebut membuat generasi milenial merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu tantangan, berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan memiliki gairah yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian juga diperoleh koefisien determinasi ($R^{2})$ sebesar 0,397 yang menunjukkan bahwa variabel kebersyukuran memiliki kontribusi terhadap *work engagement* sebesar 39,7% dan sisanya 60,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun kaktegorisasi pada variabel *work engagement* yaitu 58% (35 subjel), kategori sedang 41,67% (25 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek). Sedangkan kategorisasi variabel kebersyukuran yaitu kategori tinggi sebesar 81,67% (49 subjek), kategori sedang 18,33% (11 subjek), dan kategori rendah 0% (0 subjek). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan generasi milenial memiliki *work engagement* yang tinggi dan keberysukuran yang tinggi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kebersyukuran dengan *work engagement* pada generasi milenial yang bekerja di era disrupsi. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi yang menunjukkan ada hubungan antara kebersyukuran dengan *work engagement* pada generasi milenial yang bekerja.

**SARAN**

*Work engagement* sangat penting bagi organisasi maupun generasi milenial yang bekerja. Organisasi diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan *work engagement* generasi milenial salah satunya dengan meningkatkan kebersyukuran pada karyawan dengan cara memberikan apresiasi terhadap kerja keras yang dilakukan, memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan dan mengajak karyawan untuk saling membantu menyelesaikan masalah.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.

Badan Pusat Statistik. (2021a). *Hasil sensus penduduk 2020*. https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html

Badan Pusat Statistik. (2021b). *Statistik pemuda Indonesia 2021*. https://www.bps.go.id/publication/download.html?nrbvfeve=NTIzMzNkMmNlMGE3NDhmZmY2NDY5ODEx&xzmn=aHR0cHM6Ly93d3cuYnBzLmdvLmlkL3B1YmxpY2F0aW9uLzIwMjEvMTIvMjEvNTIzMzNkMmNlMGE3NDhmZmY2NDY5ODExL3N0YXRpc3Rpay1wZW11ZGEtaW5kb25lc2lhLTIwMjEuaHRtbA%3D%3D&twoadfnoarf

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, *20*(4), 265–269. https://doi.org/10.1177/0963721411414534

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. In *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press. https://doi.org/10.4324/9780203853047

Bakker, A. B., 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. https://doi.org/10.1080/02678370802393649

Bickerton, G. R. (2013). *Spiritual resources as antecedents of work engagement among australian religious workers*. University of Western Sydney.

Carnegie, D. (2017). *Hanya 25 persen millenials yang setia kepada perusahaan*. https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/hanya-25-persen-millennials-yang-setia-kepada-perusahaan/

Chandra, D. O., Hubeis, A. V. S., & Sukandar, D. (2015). Kepuasan kerja generasi x dan generasi y terhadap komitmen kerja di Bank Mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 12–22. https://doi.org/10.17358/jabm.3.1.12

Emmons, R. A. (2007). *Thanks!: How the new science of gratitude can make you happier*. Houghton Mifflin Company.

Emmons, R. A., & Kneezel, T. T. (2005). Giving thanks: Spiritual and religious correlates of gratitude. *Journal of Psychology and Christianity*, *24*(2), 140–148.

Fitzgerald, P. (1998). Gratitude and justice. *Ethics*, *109*(1), 119–153. https://doi.org/10.1086/233876

Gallup. (2021). State of the global workplace 2021 report. *Workplace Insights*, *219*, 1–191.

Hafiz, M., & Kurniawan, I. N. (2018). *Peran kebersyukuran terhadap work engagement pada pegawai aparatur sipil*. 1–9. https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/6535

Hartati, I. (2020). Strategi pembangunan sdm kementerian keuangan Republik Indonesia dalam menghadapi tantangan era disrupsi 4.0. *Jurnal BPPK : Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan*, *13*(1), 109–129. https://doi.org/10.48108/jurnalbppk.v13i1.493

Hikmatullah, F. (2016). Hubungan employee engagement dan burnout pada karyawan divisi IT. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, *9*(1), 99236. https://doi.org/10.35760/psi

Hornbostel, B., Kumar, P., & Smith, R. (2011). *My generation: Employee engagement across four distinct generations*. http://www.42projects.org/docs/Employee Engagement across Four Distinct Life Stages - Hornbostel, Kumar, Smith - July 2011.pdf [Diakses 13 Agustus 2021]

Kerns, C. D. (2006). Gratitude at work! counting your blessings will benefit yourself and your organization. In *Graziadio Business Review* (Vol. 9, Issue 4). gbr.pepperdine.edu/2010/08/gratitude-at-work/

Kim, K., Tulachan, B. P., Cho, Y.-H., & Kim, T. H. (2020). Gratitude enhances work engagement through reduced perception of damage: A case study in nepals’ earthquake disaster. *The Open Psychology Journal*, *13*(1), 206–212. https://doi.org/10.2174/1874350102013010206

Lancaster, L., & Stillman, D. (2010). The m-factor. *Delta Sky Magazine*.

Martin, C. A., & Tulgan, B. (2001). Managing generation Y: Global citizens born in the late seventies and early eighties. In *HRD Press*.

Merari, L., & Suyasa, I. K. (2016). *Generasi y, generasi z dan bonus demografi Indonesia 2025*. Jakarta Barat: Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Trisakti.

Muliawaty, L. (2019). Peluang dan tantangan sumber daya manusia di era disrupsi. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, *10*, 1–11.

Polak, E. L., & McCullough, M. E. (2006). Is gratitude an alternative to materialism? *Journal of Happiness Studies*, *7*(3), 343–360. https://doi.org/10.1007/s10902-005-3649-5

Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (manufacturing industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, *1*(2), 295. https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981

Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *6*(1), 114–136. https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187

Schwab, K. (2016). The fourth industrial revolution: What it means, how to respond. *World Economic Forum*. https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/

Tanti, I. N. (2019). *Hubungan antara kebersyukuran dengan work engagement pada guru honorer di Yogyakarta*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Wulandari, A. (2020). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan work engagement pada wanita karir yang sudah berkeluarga. In *Fakultas Psikologi*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.