**GAMBARAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* PEKERJA GENERASI MILENIAL PADA PERUSAHAAN *START UP***

**PSYCHOLOGICAL WELL BEING AMONG MILLENIAL GENERATION EMPLOYEES IN START UP COMPANY**

**1Faradilla**

**1**Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogykarta

Jl. Wates Km 10, Yogyakarta

18081471@studet.mercubuana-yogya.ac.id

**Abstrak**

Saat ini pekerja dikelompokkan dalam generasi tertentu, salah satunya generasi milenial. Saat ini, di Indonesia sedang mengalami bonus demografi di mana usia produktif lebih tinggi dibandingkan usia tidak produktif. Generasi milenial termasuk ke dalam usia produktif, dampak dari bonus demografi tersebut akan mempercepat pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Untuk itu, penting untuk mengetahui gambaran *psychological well being* pekerja generasi milenial agar setiap perusahaan mampu mengelolanya dengan baik sehingga dapat menguntungkan kedua pihak. Penelitian ini membahas *psychological well being* dilihat dari masa lalu, masa kini, dan masa depan untuk memperoleh data dinamika subjek penelitian dan kaitannya dengan faktor yang melatarbelakangi. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah tiga orang pekerja generasi milenial. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara semi terstruktur dan juga observasi non partisipatif. Hasil penelitian menunjukkan untuk dapat meraih *psychological well being* merupakan perjalanan yang panjang, satu dari tiga subjek memenuhi semua aspek sedangkan dua lainnya masih kurang memenuhi aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan perkembangan diri. Peneliti juga menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well being* pekerja generasi milenial yaitu faktor keluarga dan tempat kerja.

**Kata Kunci**: Psychological well being, generasi milenial, pekerja

***Abstract***

*Currently, employees are grouped into certain generations, one of which is the millennial generation. Currently, Indonesia is experiencing a demographic bonus where the productive age is higher than the unproductive age. The millennial generation is included in the productive age, and the impact of the demographic bonus will accelerate economic growth in Indonesia. For this reason, it is important to know the psychological well-being of millennial generation workers so that each company can manage it well can benefit both parties. This study discusses psychological well-being viewed from the past, present, and future to obtain data on the dynamics of the research subject and its relation to the underlying factors. This research was conducted using qualitative research methods with a phenomenological approach. Participants in this study amounted to three millennial generation employees. Methods of collecting data were semi-structured interviews and non-participatory observations. The results showed that to be able to achieve psychological well-being is a long journey, one of the three subjects met all aspects while the other two still did not meet the aspects of self-acceptance, positive relationships with others, environmental mastery, life goals, and self-development. Researchers also found factors that affect the psychological well-being of millennial generation workers, namely family and workplace factors.*

***Keywords****: Psychological well being, millenial generation, employee*

**PENDAHULUAN**

Dalam lingkungan kerja, individu dikelompokkan ke dalam generasi tertentu. Konsep mengenai generasi ini terus mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Teori generasi pertama kali diungkapkan oleh seorang sosiolog asal Hungaria bernama Karl Mannheim dalam esainya yang berjudul The Problem of Generation pada tahun 1923. Teori perbedaan generasi kemudian mulai populer pada tahun 1991. Howe & Strauss (2000) mengelompokkan generasi menurut kesamaan rentang waktu kelahiran dan kesamaan kejadian-kejadian historis, diantaranya Silent Generation (1925-1942), Baby Boom Generation (1943-1960), Generation X (1961-1981), Millenial Generation (1982-2000). Terdapat beberapa perbedaan teori penelitian lain mengenai batas untuk generasi. Misalnya, menurut Martin & Tulgan (2002) Generasi milenial merupakan generasi yang lahir kisaran tahun 1978. Selain itu, menurut Ali & Purwandi (2017) generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 sampai tahun 2000.

Untuk populasi generasi milenial di Indonesia menurut hasil sensus penduduk pada September 2020 mencatat total populasi Indonesia mencapai 270,20 juta jiwa, jumlah tersebut naik sebanyak 32,56 juta jiwa dibandingan dengan tahun 2010. Komposisi penduduk berdasarkan generasi dengan sumber pengklasifikasian William H. Frey yaitu Pre-Boomer sebanyak 1,87% dengan 5,03 juta jiwa, Baby Boomer sebanyak 11,56% dengan 31,01 juta jiwa, Gen X sebanyak 21,88% dengan 58,65 juta jiwa, Milenial sebanyak 25% sebanyak 69,38 juta jiwa, Gen Z sebanyak 27,94% dengan 74,93 juta jiwa, dan Post Gen Z sebanyak 10,88% dengan 29,17 juta jiwa (Badan Pusat Statistik, 2020). Artinya, penduduk Indonesia didominasi oleh generasi Z dan generasi milenial.

Dari sisi demografi, generasi X dan generasi milenial adalah penduduk yang berada pada kelompok usia produktif 2020 sedangkan generasi Z terdiri dari penduduk usia belum produktif dan produktif (Badan Pusat Statistik, 2020). Sejalan dengan itu, pada tahun 2017 Kementerian PPN/Bappenas dalam siaran pers-nya mengatakan bahwa pada tahun 2020-2040, Indonesia diprediksi akan mengalami masa bonus demografi, di mana jumlah penduduk dengan usia produktif (15 sampai 64 tahun) lebih tinggi dibandingkan dengan penduduk usia tidak produktif (dibawah 15 tahun dan diatas 64 tahun). Penduduk usia produktif pada periode tersebut diprediksi mencapai 64% dari total jumlah penduduk yang diperkirakan sebesar 297 juta jiwa.

Menurut Ali dan Purwandi (2017) bonus demografi dapat memberi dampak yang positif maupun negatif. Dampak positif tersebut dapat terjadi jika bisa dikelola dengan baik. Bonus demografi ini akan mengangkat dan mempercepat pertumbuhan ekonomi Indonesia karena jumlah angkatan kerja yang cukup besar dan juga akan meningkatkan konsumsi masyarakat sehingga roda perekonomian akan berputar cepat. Untuk itu, melihat komposisi usia produktif pada 2020-2030 dapat disimpulkan bahwa selama kurun waktu tersebut, kunci untuk menghadapi bonus demografi agar memberi dampak positif adalah mempersiapkan generasi milenial. Menurut Harber (2011) generasi milenial berbeda dengan generasi sebelumnya, generasi sebelumnya berpikir bahwa mereka dibutuhkan di tempat kerja, tanpa mereka, pengoperasian perusahaan menjadi tidak bermakna, sedangkan, pada generasi milenial kehidupan pribadi mereka juga penting.

Dari paparan yang telah disampaikan di atas, dapat dilihat bahwa generasi milenial tidak hanya mementingkan pekerjaannya saja, namun juga kesejahteraan. Hal tersebut berkaitan dengan *psychological well-being*. Beberapa fakta menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil adalah organisasi yang menjadikan kondisi karyawan sebagai hal utama yang harus diperhatikan. Sejalan dengan itu, Davis (2012) mengungkapkan bahwa ketika organisasi mampu memberikan kesejahteraan pada karyawannya, maka hal tersebut dapat membuat karyawan dapat menempatkan diri dengan sebaik mungkin pada pekerjaan yang mereka lakukan, dapat memberi keuntungan pada perusahaan, dan menciptakan karya yang kreatif dan inovatif sehingga perusahaan akan mengalami kemajuan.

**Generasi Milenial**

Howe dan Strauss (2000) mengungkapkan bahwa generasi milenial adalah mereka yang lahir pada tahun 1982 sampai tahun 2000. Tidak jauh berbeda dengan peneliti di Indonesia, menurut Ali dan Purwandi (2017) generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 sampai tahun 2000. Peristiwa-peristiwa historis yang menandai lahirnya generasi milenial adalah mereka tumbuh pada perkembangan internet yang sangat pesat (Lyons, dalam Putra 2017). Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa generasi milenial adalah sekelompok individu yang lahir pada rentang 1980an sampai tahun 2000 di mana mereka mulai banyak menggunakan teknologi informasi dan komunikasi karena pengaruh dari perkembangan internet yang sangat pesat.

Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, generasi memiliki karakter khas berdasarkan wilayah dan kondisi sosial-ekonomi, Ciri yang membedakan dengan generasi sebelumnya adalah generasi milenial tidak dapat lepas dari teknologi dalam menjalankan aktivitasnya dan cenderung kreatif, mempunyai *passion* yang inovatof, dan produktif. (Prasasti & Prakoso, 2020).

Menurut Ali dan Purwandi (2017) setidaknya ada tiga karakter utama generasi milenial yang bisa disebut dengan 3C, yaitu :

*Connected*, generasi milenial merupakan pribadi yang pandai bersosialisasi, terutama pada komunitas yang diikuti dan juga aktif di media sosial. Mereka sangat terbiasa menggunakan berbagai aplikasi di media sosial seperti Instagram, Twitter, Facebook, Path dan media sosial lainnya. Media sosial dan internet sudah menjadi kebutuhan mereka.

*Creative*, generasi milenial adalah orang-orang yang terbiasa berpikir *out of the box*, dipenuhi dengan ide dan gagasan serta bisa mengomunikasikannya dengan sangat baik. Generasi milenial termasuk generasi kreatif, salah satu yang membutikannuya adalah adanya industri *startup* dan industri-industri lain yang dipimpin oleh mereka.

C*onfident*, generasi milenial merupakan orang yang sangat percaya diri, berani mengungkapkan pendapat dan tidak sungkan berdebat di depan publik. Karakter tersebut dapat terlihat ketika melihat generasi milenial yang tidak sungkan berdebat di media sosial.

**Psychological Well Being**

Huppert (2009) *psychological well being* adalah tentang kehidupan yang berjalan dengan baik. Hal tersebut merupakan kombinasi dari merasa baik dan berfungsi efektif sebagai manusia. Kesejahteraan psikologis bukan berarti seorang individu harus merasa baik setiap waktu, pengalaman emosi yang menyakitkan seperti kekecewaan, kegagalan, kesedihan adalah bagian normal kehidupan. Kemampuan untuk mengelola emosi negatif atau menyakitkan inilah yang paling penting untuk kesejahteraan psikologis jangka panjang (Huppert, 2009). Aspek *psychological well-being* menurut Ryff (1989) ada enam, yaitu, penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan perkembangan diri. Sedangkan faktor-faktor *psychological well being* yaitu usia, jenis kelamin, status pernikahan, status sosial ekonomi, dan hubungan sosial. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui gambaran *psychological well being* pekerja generasi milenial.

**METODE**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, penelitian ini cocok menggunakan pendekatran kualitatif. Creswell (2013) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai metode yang mengeksplorasi dan memahami makna dari sejumlah individu atau kelompok orang yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses dari penelitian tersebut melibatkan pengajuan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data dari partisipan dengan spesifik, menganalisis data secara induktif dari tema-tema khusus ke tema-tema yang umum, dan menafsirkan makna dari data yang diperoleh. Fokus penelitian ini adalah gambaran *psychological well being* pekerja generasi milenial. *Psychological well being* adalah kemampuan individu untuk mengendalikan stres pada kehidupan sehari-hari dan mempertahankan sikap positif dan memiliki tujuan hidup (Johnson, Robertson, & Cooper, 2018). Pada penelitian ini, *psychological well being* diartikan sebagai kemampuan individu yang ditunjukkan dengan perilaku dapat mengendalikan stres dan dapat mengelola emosi negatif yang muncul pada kehidupannya serta tetap dapat mempertahan sikap positif. Sikap positif di sini ialah sesuai dengan aspek *psychological well being* yang dikemukakan oleh Ryff (1989) yang meliputi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan perkembangan diri.

Penelitian ini akan dilakukan di Indonesia tepatnya di Yogyakarta, sehingga peneliti mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Ali dan Purwandi (2017) tentang pengertian generasi milenial yaitu individu yang lahir antara tahun 1981 sampai tahun 2000. Nantinya responden merupakan pekerja generasi milenial yang lahir antara tahun 1981 sampai tahun 2000.

Unit analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah secara individual dengan responden pekerja generasi milenial yang berjumlah 3 orang. Dilibatkan pula 3 informan sehingga jumlah total responden dan informan dalam penelitian ini adalah 6 orang. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini ialah pekerja generasi milenial kelahiran antara tahun 1981 sampai 2000, telah menyelesaikan pendidikan pada tingkat perguruan tinggi dan bekerja di sebuah perusahaan di Yogyakarta minimum satu tahun, dan bersedia menjadi responden penelitian secara penuh. Lokasi yang dipilih peneliti dalam melakukan penelitian mengambil lokasi di Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan di tiga perusahaan berbeda di Yogyakarta yang ketiganya berada di daerah Sleman. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana dalam pengambilan sampel, peneliti memiliki beberapa kriteria tertentu. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara semi terstruktur dan obeservasi non partisipatif. Data yang terkumpul dibuat dalam bentuk verbatim sesuai dengan hasil rekaman. Verbatim tersebut kemudian ditulis secara naratif.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti dalam menjelaskan dinamika psikologis psychological well being partisipan berhubungan dengan apa yang dipikirkan, apa yang dirasakan, apa yang dilakukan subjek baik dari masa lalu, masa sekarang, maupun harapan pada masa depan. Penelitian ini melibatkan tiga partisipan yang bekerja pada perusahaan yang berbeda milik perseorangan di daerah Sleman, Yogyakarta. Pada bagian ini dijelaskan bagaimana gambaran psychological well being pekerja generasi milenial. Berdasarkan temuan pada masing-masing subjek pada penelitian ini, gambaran psychological well being pada setiap subjek tidak memiliki pola yang sama karena pengalaman hidup yang dilalui pun berbeda. Pada bagian ini peneliti akan membahas secara umum serta kaitannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Penerimaan Diri, ari data yang diperoleh peneliti dalam penerimaan diri ketiganya memiliki kesamaan dalam hal penerimaan diri terhadap kekurangan dan kelebihan. Ketiga subjek mampu mengidentifikasi kelebihan dalam dirinya serta dapat menerima kekurangan yang dimiliki. Dalam hal penerimaan terhadap masa lalu hanya subjek P yang dapat menerima masa lalu dengan baik, Ia tidak menjadikan masa lalu sebagai penyesalan melainkan sebagai pelajaran di masa depan. Untuk subjek A meskipun sudah menyadari kekurangan dan kelebihan yang dimiliki, Ia masih merasa tidak puas dengan dirinya sendiri karena sebagai pekerja belum bisa menjadi pemimpin sesuai kemauan CEO.

Sedangkan subjek E yang pada saat itu tinggal bersama Nenek, Kakek, dan Tante karena orang tua merantau ke Kalimantan, masih belum menerima masa lalunya. Perlakuan Tante yang kurang baik di masa lalu masih belum Ia lupakan sampai saat ini. Berikut ungkapan subjek mengenai kondisi masa lalunya

Hubungan Positif dengan Orang Lain, pada aspek hubungan positif dengan orang lain, hanya subjek P yang mampu menciptakan hubungan yang hangat dan akrab dengan orang lain berdasarkan hubungan dengan anggota keluarga dan saudara, sekitar rumah, rekan kerja, maupun teman. Untuk kedua subjek lain hubungan positif sudah ditunjukkan semua kecuali ada anggota keluarga tertentu. Seperti halnya subjek A yang tidak terlalu dekat dengan orang tua terutama Abinya, menurut ungkapan subjek Ia dan Abi sangat jarang berkomunikasi.

Dari pernyataan subjek A tersebut menunjukkan bahwa hubungan dengan Abi memang tidak dekat. Hal tersebut diungkapnya karena merasa tidak mendapat kasih sayang sejak kecil. Sama halnya dengan subjek E, hubungan positif dengan orang lain ditunjukkan dengan cukup baik kecuali anggota keluarga tertentu. Dalam hal ini Tante yang sudah memperlakukan dirinya dengan kurang baik pada masa kecil. Sampai saat ini subjek tidak berkomunikasi, bahkan tidak memiliki nomor telefonnya. Dalam hal menjalin rasa percaya kepada orang lain dan mampu berempati dan peduli terhadap orang lain ketika subjek baik subjek P, subjek A, maupun subjek E dapat ditunjukkan dengan baik.

Otonomi, untuk aspek otonomi, ketiga subjek menunjukkan mampu mandiri dan menyelesaikan masalah yang dihadapi, bebas menentukan pilihan, dan mampu bertahan terhadap tekanan sosial dan mampu mengendalikan diri.

Penguasaan Lingkungan, dalam aspek penguasaan diri, ketiga subjek memiliki perbedaan. Subjek P mampu menciptakan lingkungan sesuai kondisi yang diharapkan dan mampu memanfaatkan kesempatan. Sedangkan untuk subjek A dan E belum mampu menciptakan lingkungan sesuai harapan dan belum mampu memanfaatkan kesempatan yang ada. Menurut rekan kerjanya, subjek merupakan orang yang tidak enakan. Hal ini dialami keduanya, untuk subjek A ditunjukkan dengan selalu merasa ingin bisa memenuhi permintaan orang lain, subjek E untuk pemenuhan kebutuhan fasilitas kantor pun dirinya akan menahan sebisa mungkin sampai benar benar membutuhkannya. Dalam hal belum mampu memanfaatkan kesempatan terlihat dari subjek E yang selama hampir empat tahun bekerja belum dapat mencapai target untuk naik jabatan.

Tujuan Hidup

Dalam aspek tujuan hidup, dari ketiga subjek hanya subjek P yang memiliki tujuan jelas terukur dan spesifik sehingga subjek juga memiliki keberarahan hidup. Untuk dua subjek lain yaitu subjek A dan E belum memiliki tujuan yang jelas dalam hidupnya. mereka memiliki keinginan untuk membuka usaha sendiri, namun tidak ada usaha yang dilakukan. Untuk subjek A lebih menjalani apa yang ada dan subjek E menerima takdir.

Perkembangan Diri

Dalam aspek perkembangan diri, satu dari tiga subjek yakni subjek P menunjukkan kesadaran akan potensi yang dimiliki, mampu mengembakan potensi diri, merasakan perubahan, dan terbuka pada hal baru. Berbeda dengan subjek A yang merasakan perubahan dalam dirinya karena berhasil naik jabatan sebagai supervisor namun Ia masih belum bisa mengidentifikasi potensi yang ada dalam diri karena ia baru menyadari ketika ada orang yang memvalidasi terlebih dahulu, selain itu subjek A masih merasa takut mengambil resiko dan takut gagal.

Sedangkan, untuk subjek E kesulitan mengidentifkasi potensi yang ada karena ada perasaan ‘nrimo’ yang ada dalam dirinya, sehingga apapun yang ada akan disyukuri dan masih terlihat stagnan, dilihat dari efek perasaan ‘nrimo’ tersebut membawa subjek E berada pada zona nyaman dan tidak naik tingkat serta tidak memiliki ambisi. Sudah hampir empat tahun subjek E tidak naik jabatan, padahal dirinya merupakan admin pertama di perusahaan tersebut.

**KESIMPULAN**

Dari hasil data yang didapat, satu dari tiga subjek menunjukkan semua aspek dalam hal positif sedangkan dua lainnya masih kurang menunjukkan aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan perkembangan diri. Peneliti juga menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well being* pekerja generasi milenial yaitu faktor keluarga dan tempat kerja. Selain itu faktor jenis kelamin yang mengungkapkan bahwa *psychological well being* perempuan lebih baik, pada penelitian ini justru dari semua aspek hampir ditunjukkan semua oleh subjek berjenis kelamin laki-laki daripada dua subjek lain dengan kelamin perempuan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ali, H. & Purwandi, L. (2017). *Milenial nusantara*. Gramedia Pustaka Utama.

Alvi, U. (2017). The effect of psychological wellbeing on employee job performance: comparison between the employees of projectized and non-projectized organizations. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 6(1).

Amin, Z., & Akbar, K. P. (2013). Analysis of psychological well-being and turnover intentions of hotel employees: An empirical study. *International Journal of Innovation and Applied Studies*, 3(3), 662–671.

Badan Pusat Statistik (BPS) diakses dari <https://www.bps.go.id/>, diakses pada tanggal 5 Oktober 2021.

Burke, R. J. (2019). Creating psychologically healthy workplaces. In *Creating psychologically healthy workplaces*. Edward Elgar Publishing.

Cropanzano, R., & Wright, T. A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, *51*(4), 252.

Darya Agoes. (2017). *Psikologi Perkembangan Anak Usia Tiga Tahun Pertama*, Jakarta: PT Refika Aditama, 205.

Davis, Keith, & John W. Newstrom. 1985. *Human Behviour at Work: Organizational Behavior*. Mc.Grav-Hill Inc. New York.

Dencker, J. C., Joshi, A., & Martocchio, J. J. (2008). Towards a theoritical framework linking generational memories to workplace attitudes and behaviors. Human Resource Management Review, 18(3), 180-187.

Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological science*, *7*(3), 181-185

Diansari, Melati. (2018). Psychological Well Being pada Pensiunan PNS di Kota Batu. *Jurnal psikologi*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Dirgantara. (2019, 8 Oktober). 50% Generasi Milenial Resign Gara-Gara Kesehatan Mental. Tanggal 22 Oktober 2021. <https://today.line.me/id/v2/article/J7ary7>

Gallup. (2016). *How Millenials want to Work and Live*: The Six Bis Changes Leader Have to Make. Washington: Gallup Inc.

Generations. Essays on the Sociology of Mannheim, K. (1952) The Problem of Knowledge, 24(19), 276-322.

Huppert, F. A. (2009). Psychological well‐being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied psychology: health and well‐being*, *1*(2), 137-164.

Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. USA: Vintage Books.

Izzati, U. A., Budiani, M. S., Mulyana, O. P., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Gambaran Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Terdampak Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 11(3), 315-325.

Ivanovic, T., & Ivancevic, S. (2019). Turnover intentions and job hopping among millennials in Serbia. Management: *Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), 53-63.

Juniman. (2018, 4 September). Studi: Milenial Lebih Stres di Kantor dibandingkan Usia Lain. Tanggal 22 Oktober 2021 <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20180604114519-282-303202/studi-milenial-lebih-stres-di-kantor-dibanding-usia-lain>

Johnson, J., Robertson, I., & Cooper, C. L. (2016). *Wellbeing*. Gresham Books Limited.

Kahija, Y. F. L. (2017). Penelitian fenomenologis jalan memahami pengalaman hidup. *Yogyakarta: Kanisius (Anggota IKAPI)*.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring diakses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>, diakses pada tanggal 5 Oktober 2021

Karimulloh, N. G., & Caninsti, R. Gratitude and Work Related Well-Being in Millennial Worker in Jakarta.

Keyes, C. L., & Waterman, M. B. (2003). Dimensions of well-being and mental health in adulthood.

Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *The health care manager*, 19(1), 65-76.

Lie, V. L., & Andreani, F. (2017). Analisis gap antara harapan dan persepsi karyawan tentang keadilan organisasi di PT Kali Jaya Putra (Gap analysis between employee’s expectation and perception of organisational justice in PT Kali Jaya Putra). Agora, 5(1), 1–6.

Luntungan, I. I. P. (2014). *Strategi pengelolaan" generasi y" di industri perbankan* (Doctoral dissertation, Institut Pertanian Bogor), 13(2), 219-240.

Lee, B-J., Lamichhane, D.G., Jung, D-Y., Moon, S-H., Kim., S-J., & Kim, H-C. (2015). Psychosocial Factors and Psychological Well-Being : A Study from Nationally Representativ

Manhnheim, K. (1952). The Problem of Generations. *Essays on the Sociology of Knowledge*, 24(19), 276-322-24)

Meleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya

Madiistriyatno, H. (2020). Generasi Milenial Tantangan Membangun Komitmen Kwereja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ).

Noble, S. M., & Schewe, C. D. (2003). Cohort segmentation: An exploration of its validity. Journal of Business Research, 56(12), 979-987.

Rasulzada, F. (2007). *Organizational creativity and psychological well-being-contextual aspects on organizational creativity and psychological well-being from an open systems perspective*. Lund university.

Rani, N., & Samuel, A. (2018). A study on generational differences in work values and person-organization fit and its effect on turnover intention of Generation Y in India. *Management Research Review*, 39(12), 1695-1719.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.

Putra, Y. S. (2017). Theoritical review: Teori perbedaan generasi. *Among makarti*, 9(2).

Ramadhani, T., Djunaedi, D., & Sismiati, A. (2016). Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Siswa Yang Orangtuanya Bercerai (Studi Deskriptif yang Dilakukan pada Siswa di SMK Negeri 26 Pembangunan Jakarta). *Insight: Jurnal Bimbingan Konseling*, *5*(1), 108-115.

Prasarti, S., & Prakoso, E. T. (2020). Karakter dan perilaku milineal: peluang atau ancaman bonus demografi. *Consilia: Jurnal Ilmiah Bimbingan dan Konseling*, *3*(1), 10-22.

Sativa, A. R., & Helmi, A. F. (2013). Syukur dan harga diri dengan kebahagiaan remaja. *Wacana*, *5*(2).

Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.

Wells, I. E. (2014). *Psychological well-being*. Nova Science Publishers, Incorporated.

Wardhani. (2021, 20 Agustus). Riset Membuktikan: 85% Responden Memprioritaskan Kesejahteraan Mental. Tanggal 22 Oktober 2021. <https://www.fimela.com/lifestyle/read/4634650/riset-membuktikan-85-responden-memprioritaskan-kesejahteraan-kesehatan-mental>

Yuin, S. S., Sumilan, H., Michael, F. L., & Nor, N. N. M. (2019). Exploring Managers’ Perception Towards Generation Y Employees: A Case Study in an IT Company in Selangor. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, *5*(2), 23-40.