**RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT AND WORK DISCIPLINE ON MILLENIAL EMPLOYEES IN YOGYAKARTA**

Sasmita Dewi Pamungkas, Nur Fachmi Budi Setyawan, M.Psi, Psikolog ,

[dewipamungkas906@gmail.com](mailto:dewipamungkas906@gmail.com)

081329784558

# ABSTRAK

Penelitian ini memiliki permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan *employee engagement* yaitu pada observasi awal peneliti terhadap karyawan milenial di Yogyakarta pada tanggal 12 September 2021 didapatkan hasil bahwa 9 dari 10 karyawan mengatakan mereka kerap merasa kesulitan dalam mengikuti tata tertib atau peraturan di perusahaan. Selain itu terdapat 5 dari 10 karyawan yang mengaku tidak fokus saat bekerja dikarenakan merasa jenuh, mengantuk dan tidak termotivasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis metode survei melalui kesioner. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah *random sampling* sehingga jumlah tenaga kerja milenial yang menjadi sampel adalah 100 orang. Adapun metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment* yang diolah menggunakan *software* IBM SPSS *Statistic* 26. Hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap disiplin kerja dengan nilai korelasi 0,299 dan nilai sig. (2-*tailed*) = 0,003. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi *employee engagement* generasi milenial di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta maka semakin tinggi pula disiplin kerja generasi milenial di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah *employee engagement* generasi milenial di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta maka semakin rendah pula disiplin kerja generasi milenial di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, *Employee Engagement***

# *ABSTRACT*

*This study has problems related to work discipline and employee engagement, namely in the initial observation of researchers on millennial employees in Yogyakarta on September 12, 2021, it was found that 9 out of 10 employees said they often found it difficult to follow the rules or regulations in the company. In addition, there are 5 out of 10 employees who claim not to focus while working because they feel saturated, sleepy and unmotivated. The purpose of this study was to determine the relationship between employee engagement with work discipline in millennial employees in Yogyakarta. This study is a quantitative research with the type of survey method through kesioner. The data collection method used is random sampling so that the number of millennial workers sampled is 100 people. The analysis method used is product moment correlation analysis which is processed using IBM SPSS Statistic 26 software. The results of Product moment correlation analysis (pearson correlation) showed that there is a positive and significant relationship between employee engagement to work discipline with a correlation value of 0.299 and the value of GIS. (2-tailed) = 0.003. These results prove that the higher the employee engagement of the millennial generation in Yogyakarta Special region province, the higher the work discipline of the millennial generation in Yogyakarta Special region province. Conversely, the lower the employee engagement of the millennial generation in the province of Yogyakarta, the lower the work discipline of the millennial generation in the province of Yogyakarta.*

*Keywords : Work Discipline, Employee Engagement*

**PENDAHULUAN**

Era informasi dan globalisasi sekarang ini menuntut perusahaan untuk mampu bersaing dalam pasar dunia, sedangkan keberhasilan perusahaan sangat ditopang oleh keadaan dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset bernyawa yang tak luput menjadi perhatian dalam sebuah perusahaan. Peran sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu lingkungan perusahaan karena membawa dampak pada kinerja perusahaan (Muliawan et al, 2017).

Generasi millennial atau generasi Y merupakan “generasi yang lahir pada tahun 1980 hingga tahun 1995” dengan perkiraan umur sekitar 23 tahun hingga umur 38 tahun (Kemenpar, 2018 dalam Utami dkk, 2020). Generasi millennial menjadi angkatan kerja terbesar di Indonesia. Berdasarkan Biro Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus 2020 sebanyak 138,22 juta orang, naik 2,36 juta orang dibanding Agustus 2019, hampir 51,98% di antaranya tergolong millennial.

Generasi milenial memiliki perbedaan karakteristik dalam lingkungan kerja dibandingkan dengan generasi lainnya. Bencsik & Juhasz, (2017:92) menjelaskan bahwa generasi milenial yang juga disebut generasi Y merupakan generasi pertama yang lahir di era teknologi. Generasi milenial memiliki kualifikasi pengetahuan digital yang tinggi, sehingga mereka mudah untuk menguasai perangkat baru. Hal ini juga berdampak pada karakteristik generasi milenial yang mudah menerima perubahan dan perbedaan budaya. Lebih lanjut Bencsik & Juhasz, (2017:92) menjelaskan bagi generasi milenial, penting untuk bekerja di tempat yang mereka inginkan dan melakukan apa yang mereka rasa nyaman untuk dilakukan. Sementara itu, menurut Oktariani, Hubeis dan Sukandar (2017), ciri-ciri yang ada pada generasi milenial yaitu memiliki sifat individualistik yang menimbulkan egosentris pada diri sendiri, tidak nyaman dan mudah bosan, tidak sabar, dan tidak bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Milenial hanya akan menghormati orang lain juga menunjukkan rasa hormat kepadanya (Nurhasan, 2017). Hal ini berarti, sifat-sifat atau ciri-ciri yang ada pada generasi milenial tentu akan mempengaruhi kedisiplinannya dalam lingkungan kerja akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi (Triputra, 2019).

Hasibuan (2016) memandang masalah kedisiplinan kerja perlu mendapat perhatian yang serius dalam setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan ketidakdisiplinan akan besar pengaruhnya terhadap hasil suatu pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi pada karyawan tentunya pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif mungkin. Kedisiplinan berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan sehingga semangat kerja juga meningkat dari adanya kesediaan setiap pekerja atau karyawan untuk memenuhi peraturan kerjanya (Supriyadi *et al*, 2017).

Menurut Meilany dan Ibrahim (2015), disiplin diartikan sebagai suatu sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem instansi. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam instansi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Disiplin merupakan perpaduan antara sikap dengan sistem nilai budaya yang menjadi pengarah dan pedoman yang mewujudkan sikap mental berupa perbuatan atau tingkah laku (Pribadi & Herlena, 2016). Disiplin memiliki beberapa aspek yaitu, efektifitas dalam bekerja, kepatuhan pada peraturan, tindakan korektif, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Christian dan Kurniawan, 2021).

Generasi milenial sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi, dimana dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka produktivitas suatu perusahaan akan meningkat. Sumber daya manusia merupakan modal atau aset utama dalam sebuah organisasi, oleh sebab itu kedisiplinan sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan diarahkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu syarat untuk dapat menumbuhkan kedisiplinan dalam suatu lingkungan kerja adalah dengan pembagian kerja pada pegawai atau karyawan yang paling bawah sehingga semua orang tahu dan sadar apa tanggung jawabnya, bagaimana mengerjakannya, kapan memulai dan menyelesaikan pekerjaannya, dan jenis pekerjaan apa yang dibutuhkan juga kepada siapa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan (Madiistriyatno dan Hadiwijaya, 2020).

Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan dapat mencapai produktivitas dalam kerjanya secara maksimal. Sebaliknya jika karyawan tidak disiplin maka itu akan dapat mengakibatkan pekerjaan terbengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mencapai produktivitas karyawan yang tinggi, suatu organisasi harus memastikan bahwa lingkungan fisik akan menghasilkan kebebasan dan interaksi yang memfasilitasi kebutuhan organisasional, formalitas dan informalitas, kemampuan dan kedisiplinan. Oleh karena itu, disiplin harus dibina agar keteraturan dan efisiensi juga dapat ditingkatkan (Leblebici, 2012).

**METODE**

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah *random sampling* sehingga jumlah tenaga kerja milenial yang menjadi sampel adalah 100 orang. Adapun metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment* yang diolah menggunakan *software* IBM SPSS *Statistic* 26.

Skala yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala penilaian *Likert*. Menurut Sekaran dan Bougie (2016) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel yang digunakan sebagai tolak ukur untuk penyusunan item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan-pernyataan untuk keperluan penelitian kuantitatif. Skala *Likert* disusun ke dalam lima tingkat preferensi jawaban dari kuesioner yang masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian, jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, jawaban Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, jawaban Ragu-Ragu (N) dengan skor 3, jawaban Setuju (S) dengan skor 4, dan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan bobot 5.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap disiplin kerja dengan nilai korelasi 0,299 dan nilai sig. (2-*tailed*) = 0,003. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi *employee engagement* generasi milenial di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta maka semakin tinggi pula disiplin kerja generasi milenial di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah *employee engagement* generasi milenial di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta maka semakin rendah pula disiplin kerja generasi milenial di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Bagi Subjek

Hasil penelitian bahwa tingkat disiplin kerja generasi milenial di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sedang. Sehingga diperlukan motivasi diri untuk lebih meningkatkan disiplin kerja seperti masuk kerja sesuai aturan perusahaan.

Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan disarankan untuk mempertahankan dukungan yang diberikan kepada karyawan yang akan memengaruhi *engagement* yang dirasakan karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas penelitian dengan menambah variabel dan memperluas wilayah penelitian/menggunakan wilayah lain. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode analisis data lainnya seperti wawancara sehingga didapatkan hasil responden yang lebih jelas dan luas.

**KESIMPULAN**

Hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap disiplin kerja dengan nilai korelasi 0,299 dan nilai sig. (2-*tailed*) = 0,003. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi *employee engagement* generasi milenial di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta maka semakin tinggi pula disiplin kerja generasi milenial di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah *employee engagement* generasi milenial di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta maka semakin rendah pula disiplin kerja generasi milenial di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil kategorisasi skala *employee engagement* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategorisasi tinggi sebesar 90% (90 subjek), kategorisasi sedang sebesar 10% (10 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *engagement* dalam kategori tinggi. Sedangkan hasil kategorisasi skala disiplin kerja menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategorisasi tinggi sebesar 28% (28 subjek), kategorisasi sedang sebesar 72% (72 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki disiplin kerja dalam kategori sedang.

# DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.

Akbar, M. R. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement (Studi pada karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of social and industrial psychology*, *2*(1).

Angela, Ivana. (2018). Hubungan Antara Employee Engagement dan Disiplin Kerja. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.

Ansel, M. F., & Wijono, S. (2012). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (POLRES) Ende. Enquiry Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Profesional, 05(02), 125-142.

Arfah, F. (2019). *Hubungan antara Employee Engagement dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU).* Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area. Medan.

Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. JBMP (*Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan*), 2(2), 141–159. https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098.

Bencsik, A., & Juhasz, T. (2017). Y and Z generations at Workplaces. Journal of Competitiveness, vol. 8, no. 3, pp.90-106.

BPS. (2020). Berita Resmi Statistik: Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2020. Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2020No.86/11/Th. XXIII, 05 November 2020.

Cran, C. (2014). 101 tips mengelola generasi X, Y, zoomer di tempat kerja. PT. Gramedia.

Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *2*(2), 113-125.

Darmanto, & Harahap, R. H. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik* 3(1), 1–20.

Faiz, A. N. (2018). *Hubungan antara disiplin kerja dengan konsep diri pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Federman, B. (2009). *Employee engagement: a road for creating profits, optimizing peformance, and increasing loyalty*. San Fransisco: Josey Bass.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (M. Hasibuan, Ed.) (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Henry Simamora, 2006, Sumber Daya Manusia. STIE. Yogyakarta.

Hughes, J. C. & Evelina, R. (2008). Talent Management, A Strategy for Improving Employee Recruitment, Retention, and Engagement within Hospitality Organization. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 20, No.7, pp.743-757.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement And Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. Vol 33, pp 692-724.

Kembau, J. B., Sendow, G. M., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(4).

Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement to Employee Performance at PLN (Persero), Ltd, Bekasi (Vol. 12) (No. 4). Management Application Journal.

Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee’s Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey.

Levine, M. D., Stephan, F. D., Krehbiel, C. T., & Berenson, L. M. (2007). *Statistics for Managers Using Microsoft Excel.* Boston:Prentice Hall.

Madiistriyatno, Harries & Hadiwijaya, Dudung. (2020). *Generasi Milenial: Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity quotient (AQ)*, Edisi Revisi. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Maisyuri, R. S. I., & Ariyanto, E. (2021). The Affect of Vigor, Dedication and Absorption On The Employee Performance At Pt. Mandiri Utama Finance. *Dinasti International Journal of Management Science*, *2*(4), 689-702.

Muliawan, Y., Perizade, B., & Cahyadi, A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang). *Jembatan–Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*.

Nurhasan, Rohimat. (2017). ”Kepuasan kerja dan loyalitas generasi-Y.”Kepuasan Kerja dan Loyalitas generasi y 17.

Pribadi, M. L & Herlena, B. (2016). Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) TBK Cilegon (Vol. 3) (No. 2). *Jurnal. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.* Meilany, M. dan Ibrahim M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Bagian Operasional PT Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru (Vo. 2) (No. 2). Jom FISIP.

Pujianto, Z. T. (2020). *Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.

Schaufeli, W. B., Salanova M., Gonzalez R. V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Schaufeli, W. B. (2013). What is Engagement? dalam Truss, C., Alfes, K., Shantz, D. A & Soane, E. (Eds.). Employee Engagement in Theory and Practice. London: Routledge.

Sekaran, U. dan Bougie, R. J. (2016). *Research Methods for Business: A skill Building Approach* (7th. Ed.). New York: John wiley@Sons.

Seligman, Martin E.P. (2006). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and. Your Life*. New York: Pocket Books.

Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, *6*(2).

Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Musia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Steer Richards., (1985). “Efektivitas Organisasi”, Jakarta: Erlangga

Sugiharjo, R. J. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *2*(1), 150-157.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, & Susanto, A. (2015). Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel (Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian). Bandung : CV Alfabeta.

Sundaray, B. K. (2011). Employee engagement: a driver of organizational effectiveness. *European Journal of Business and Management*, Sandhyaol.3, No.8, 53-60.

Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* (JRBM), Volume 10, No 2, Agustus 2017, Hal. 24-33.

Syafiqi, E., & Parwoto. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan. Nidhomul Haq: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. E-ISSN: 2503-1481 Terakreditasi Ristekdikti: 28/E/KPT/2019 Hal: 227-246 DOI: 10.31538/ndhv5i2.618.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, *8*(4), 1-12.

Triputra, Novi. (2019). Deloitte Indonesia Perspectives: Generasi Milenial dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman? *Deloitte Indonesia Survey for Millenial as Workforce* 2019: Edisi Pertama, September 2019.

Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982). *Employee organization Link ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, New York.

Utami, N. G. M. K., Kuswandi, D., Roesfian, E., Suparman, M., Maulina, L., & Saputra, A. (2020). Kajian Tenaga Kerja Milenial di Bidang Hospitaliti. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa dan Pariwisata*, *7*(2), 69-80.

Wellins, R. S., Bernthal, P., dan Phelps, M. (2008). *Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage*. Development Dimensions International (DDI) Inc.

Wexley, K. N, & Yuki, G. A. (2005). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.

Wicaksana, S. A., Nurika, R., & Asrunputri, A. P. (2020). Gambaran Etos Kerja pada Karyawan Generasi Milenial di PT X. ISOQUANT: *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant ISSN :25987496, E- ISSN: 25990578 Vol. 4, No. 2 (2020) Oktober Hal: 186-197.

Winardi. (2007). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.