**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL WELL BEING* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN MILENIALDI PT INTEGRAL OFFSEET YOGYAKARTA**

***RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL BEING WITH WORK ENGAGEMENT ON MILLENNIAL EMPLOYEES AT PT INTEGRAL OFFSEET YOGYAKARTA***

**Melchi Rosanta Gloria Saragih1, Reny Yuniasanti2**

12Universitas Mercu Buana Yogyakarta

12[18081364@student.mercubuana-yogya.ac.id](mailto:18081364@student.mercubuana-yogya.ac.id)

12087822164010

**ABSTRAK**

W*ork engagement* menjadi sangat penting karena *engagement* karyawan pada perusahaan menjadi ciri utama sebagai keberhasilan perusahaan dalam menangani sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan milenialdi PT Integral Yogyakarta*.* Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *psychological well being* dan *work engagement* pada karyawan milenial. Subjek dalam penelitian ini adalah 50 karyawan milenial di PT Integral Offseet Yogyakarta dengan minimal bekerja 1 tahun. Penelitian menggunakan metode pengambilan sampel dengan tehnik *purposive sampling.* Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan metode kuantitatif korelasional. Pengumpulan data menggunakan skala likert yaitu skala *work engagement* dan *skala psychological well being*. Metode analisis data menggunakan tehnik statistik analisis korelasi *product moment* dari *pearson correlation.* Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada karyawan milenial PT Integral Offseet Yogyakarta dengan koefisien korelasi (rxy) = 0, 684 yang berarti ada hubungan positif antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada karyawan milenial PT Integral Offseet Yogyakarta. Pada penelitian ini rata-rata subjek memiliki *psychological well being* dan *work engagement* pada tingkat tinggi dan sedang. Nilai koefisien determinasi (R squared) sebesar 0,468 yang berarti *psychological capital* terhadap *work engagement* adalah sebesar 46,8%.

**Kata Kunci:** *psychological well being, work engagement,* milenial

***ABSTRACT***

*Work involvement is very important because employee involvement in the company is the main feature of the company's success in dealing with human resources. This study aims to determine whether there is a relationship between psychological well-being with work engagement for millennial employees at PT Integral Yogyakarta. The relationship hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between psychological well being and work engagement in millennial employees. The subjects in this study were 50 millennial employees at PT Integral Offseet Yogyakarta with a minimum of 1 year of work. The study used a sampling method with purposive sampling technique. The method used in data collection is the correlational quantitative method. Data collection uses a Likert scale, namely the work engagement scale and the psychological welfare scale. Methods of data analysis using statistical techniques of product moment correlation analysis of Pearson correlation. Based on the results of the analysis, it can be said that there is a significant positive relationship between psychological well-being and work engagement for millennial employees of PT Integral Offseet Yogyakarta with a correlation coefficient (rxy) = 0.684, which means that there is a positive relationship between psychological well-being and work engagement for millennial employees of PT Integral. Yogyakarta Offset. In this study, the average subject has psychological well being and work engagement at high and medium levels. The value of the coefficient of determination (R squared) is 0.468, which means that psychological capital on work involvement is 46.8%.*

***Keywords****: psychological well being, work engagement, millennial*

**PENDAHULUAN**

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Nurjaya, 2021). Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Generasi milenial merupakan generasi kelahiran tahun 1980–2000, yang dicirikan dengan keterbukaan, kepercayaan diri, keinginan untuk membuat perubahan, optimis, bersifat partisipatif, kreatif, fleksibel serta dinamis (Putra, 2016). Pada saat ini karyawan  yang menempati masa produktif bekerja sebagian besar dari karyawan milenial*.*  Sehingga jangka waktu 10 tahun ke depan generasi milenial menjadi harapan untuk berkontribusi dalam kemajuan perekonomian Indonesia Badan Pusat Statistik (dalam Setiawan, 2021)

Nevada (2021) menyatakan, dalam bidang pekerjaan generasi milenial lebih independen, individual, dan lebih menempatkan nilai kepada karirnya daripada loyalitasnya di dalam berorganisasi. Twenge (2010) generasi milenial bisa pergi dari satu organisasi ke organisasi lainnya untuk meningkatkan kepercayaan dirinya.  Selain hal tersebut ada temuan lain mengenai generasi X di dalam penelitian. Hoole dan Bonnema (Dewantoro dan Purba, 2018) yang menyatakan bahwa, generasi milenialmembawa keyakinan dari orangtua, seperti tuntutan pada keseimbangan lingkungan kerja yang lebih informal dan keseimbangan hidup, dorongan untuk materi, tantangan dan kemajuan dalam mencapai karir. Berdasarkan data yang diperoleh dari Watson (dalam Kurniawati, 2014) menunjukkan bahwa masih rendahnya *engagement* yang dimiliki karyawan di Indonesia. Beberapa temuan tentang generasi milenial pada penelitian Dewantoro dan Purba (2018) menyatakan bahwa generasi milenial merasa nyaman dengan perubahan sehingga ketidakpuasan dalam pekerjaan dianggap normal dan tingkat *turnover* pada generasi ini juga tinggi. Berdasarkan hasil penelitian Nevada (2021), Twenge (2010), Watson (dalam Kurniawati, 2014), Hoole dan Bonnema (Dewantoro dan Purba, 2018), Dewantoro dan Purba (2018) yang telah dipaparkan, penulis menangkap fenomena bahwa generasimilenialkurang memiliki aspek *work engagement.*

Stabilitas perusahaan akan terganggu jika sebagian besar karyawan di perusahaan tidak *engaged*. Karyawan yang *partially-engaged* lebih fokus pada pengerjaan tugas, alias yang penting selesai. Karyawan yang *engaged* secara emosional akan mendedikasikan dirinya kepada organisasi dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan atasan, memberikan sesuatu yang lebih atas kontrak semula Markos & Sridevi (dalam Kismanto, 2019). Yusuf dan Al Arif (2015) setiap perusahaan penting untuk melakukan strategi terkait dengan pengelolaan yang baik dengan tetap memperhatikan kenyamanan dan keamanan sumber daya manusia yang dimiliki hingga pada akhirnya selama bekerja karyawan dapat menumbuhkan rasa keterikatan karyawan dengan pekerjaanya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa terikat dengan pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif atau secara emosi terlibat dengan kata lain setiap karyawan harus memiliki totalitas kerja atau sering disebut dengan *work engagement* (Mujiasih, 2015). *Work engagement* merupakan konstruk psikologi positif di mana karyawan atau pegawai yang merasa antusias dan senang dalam bekerja (Bakker, 2011). Sependapat dengan Kaswan (dalam Muhadi, 2020) bahwa karyawan yang mempunyai *engagement* tinggi akan lebih bahagia dengan keberadaannya di dalam organisasi, kurang berminat untuk meninggalkan organisasi, serta cenderung akan menceritakan kepada orang lain hal-hal positif tentang tempat kerja atau organisasinya. W*ork engagement* menjadi sangat penting bahwa *engagement* karyawan pada perusahaan menjadi ciri utama sebagai keberhasilan perusahaan dalam menangani sumber daya manusia.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) mengemukakan bahwa *work engagement* adalah hubungan terhadap pekerjaan yang aktif dan positif yang ditandai dengan semangat *(vigor*), pengabdian (*dedication)*, dan penyerapan/penghayatan *(absorption*). *Vigor* ditandai dengan kehadiran energi yang besar dalam menjalankan pekerjaannya, terdapat mentalitas daya tahan tinggi, memiliki kemauan besar untuk memberikan segala daya upaya yang dimiliki, serta keteguhan dalam menyelesaikan pekerjaan sekalipun menghadapi tantangan yang menyulitkan. *Dedication* ditandai dengan munculnya rasa bahwa apa yang dikerjakan memiliki arti penting, merasa antusias dalam bekerja, serta merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan menginspirasi, membawa kebanggaan dan penuh tantangan. *Absorption* dicirikan dengan bekerja dalam kondisi konsentrasi penuh, tenggelam dalam pekerjaan atau menikmati pekerjaan, serta munculnya rasa berat dalam melepaskan diri dengan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara sebagai pencarian data awal yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan di PT Integral Yogyakarta menunjukkan bahwa *work engagement* pada karyawan bermasalah. Peneliti melakukan wawancara langsung pada tanggal 15 Juni 2022 kepada 5 karyawan yang dipilih sesuai dengan karakteristik tertentu yaitu berdasarkan ketegori milenial pada rentang umur 22-42 tahun dan telah bekerja di PT Integral Offseet Yogyakarta minimal 1 tahun. Karyawan yang di wawancara adalah perwakilan dari setiap devisi. Pada pertanyaan wawancara mengenai aspek *vigor* karyawan divisi *post press* berpegang pada *deadline* pengerjaan. Hal ini membuat proses *finishing* cetak diselesaikan ketika mendekati waktu tenggat saja. Karyawan divisi  *sk* & *financial* juga berpegang pada *deadline* sehingga laporan diselesaikan secara mendadak ketika atasan sudah meminta laporan. Pekerjaan yang belum mendekati tenggat waktu maka mereka dengan tidak akan menyelesaikan tugas tersebut sebelum diingatkan oleh atasan. Divisi umum yang bekerja di bidang keamanan merasa malas dan kurang bersemangat ketika berangkat dari rumah terlalu pagi dan harus pulang lebih lama daripada karyawan lainnya.

Pada pertanyaan aspek *dedication* karyawan divisi *press* kurang antusias dalam mengerjakan *printing*, merasa bosan karena melakukan rutinitas yang sama setiap hari yaitu pada bagian *press*. Seluruh divisi jarang mematuhi atribut kerja seperti aturan pemakaian seragam dan terpaksa mematuhi apabila ada atasan yang menegaskan peraturan. Divisi *sk* & *financial* dandivisi *post press* mengatakan bahwa meraka suka menunda-nunda mempersiapkan cetakan dan laporan apalagi belum mendekati tenggat waktu pengumpulan tugas. Pada pertanyaan aspek *absorption* karyawan divisi *sk* & *financial* tidak berkonsentrasi penuh dalam melayani customer ditandai dengan kesalahan administrasi dan mereka juga merasa bosan dengan rutinitas duduk sepanjang bekerja dan berhadapan dengan laporan. Karyawan divisi umum seperti pihak keamanan tidak menikmati pekerjaannya di kantor dan merasa bahwa waktu untuk bekerja terlalu lama. Berdasarkan hasil wawancara tersebut mengindikasikan bahwa *work engagement* pada karyawan di perusahaan rendah.

Bakker dan Demerouti (dalam Ayu, Maarif dan Sukmawati, 2015) menjelaskan bahwa terdapat dua pendorong utama *work engagement*, yaitu *job resource* dan *personal resource*. *Personal resources* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* sikap-sikap positif yang muncul pada individu itu sendiri.  Robertson dan Cooper (2010) menjelaskan bahwa *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) yang dimiliki oleh suatu individu merupakan bagian dari sumber daya pribadi *(personal resources).*  *Psychological well-being* karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi hidup seseorang, termasuk dalam konteks kerja. Kondisi *psychological well being* pada karyawan harus tetap dijaga dengan baik . Jika kondisi psikologis karyawan tidak baik atau mengandung sikap yang negatif maka akan mempengaruhi kualitas kerja yang disebut dengan *work engagement*. Hubungan interaksi yang terjadi  antara *psychological well being* dapat mengarah kepada *full engagement* yang baik (Robertson & Cooper, 2010). *Psychological well-being* berdasarkan pendekatan *eudaimonic* berkaitan dengan keseluruhan fungsi seseorang secara optimal di dalam kehidupannya Seligman (dalam Pedhu, 2022). Sejalan dengan penjelasan diatas, maka dapat diasumsikan bahwa *psychological well being* dapat mempengaruhi *work engagement* seseorang.

      Menurut Garcia dan Alandete (2015) *psychological well-being* merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana individu merasa kehidupannya bermakna ketika dirinya dapat melakukan penerimaan diri, penguasaan lingkungan, memiliki hubungan interpersonal yang positif, dapat mengembangkan dirinya, dan memiliki otonomi atas dirinya.

Menurut Yudiani (2017) *work engagement* adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaannya. Desmarais dan Savoie (2012) mengatakan *psychological well-being* adalah pengalaman positif seseorang yang bersifat subyektif yang dialaminya di tempat kerja. *Psychological well-being* dapat didefinisikan sebagai pencapaian kesempurnaan yang merepresentasikan realisasi potensi individu yang sesungguhnya Ryff (2014). Dimensi *psychological well-being* terdiri atas enam fungsi psikologis positif yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup serta pengembangan pribadi Ryff (2014).

Berdasarkan dimensi *psychological well-being* mempengaruhi *work engagement* , maka *psychological well-being* diasumsikan sebagai salah satu pemicu *work engagement* pada karyawan milenial. Bila dihubungkan dengan pekerjaan, *psychological well-being* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi performa dan sikap karyawan, di mana karyawan yang mampu menyadari potensi dirinya dan merealisasikan potensi tersebut, berdampak pada performa kerja yang baik. Robertson dan Cooper (2010) juga mengatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *engagement*, di mana tingginya *well-being* dapat membantu meningkatkan *engagement* dan rendahnya *well-being* akan menyebabkan rendahnya *engagement.* Lebih lanjut lagi Robertson dan Cooper (2010), yang mengungkapkan bahwa interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* yang dimiliki karyawan dapat mengarah pada terciptanya kondisi *full engagement*, di mana pada kondisi tersebut karyawan memiliki kondisi psikologis yang sehat, sekaligus tingkat *engagement* tinggi yang akan berlangsung dalam waktu lama.

Berdasarkan uraian teoritis yang sudah dijabarkan maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *psychological well being* dan *work engagement* pada karyawan milenial. Semakin tinggi *psychological well being*, maka semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan milenialdi Yogyakarta.

**METODE**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan metode kuantitatif korelasional dengan menggunakan alat ukur data berupa skala *likert*. Pada penelitian ini, terdapat 2 skala yang akan digunakan peneliti untuk mengukur variabel-variabel penelitian,yaitu skala *work engagement* dan skala *psychological well being*.  Penelitian *work engagement* diukur menggunakan alat ukur *Ultrecht Work Engagement Scale* (*UWES*). Peneliti menggunakan skala yang telah diaptasi oleh I Gde Dhika Widarnandana pada tahun 2019 untuk mengukur *work engagement*. Skala pada penelitian ini disusun berdasarkan teori *work engagement* yang dikemukakan oleh (Schaufeli & Bakker, 2004). *Psychological well being* pada penelitian ini diukur menggunakan skala *likert* yang dikembangkan oleh Ryff. Skala telah diadaptasi oleh mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Sumatera Utara yaitu (Ummul Khoiriah, 2017). Khoiriah (2017) memiliki skripsi berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Area Medan”. Skala diadaptasi dengan menyesuaikan konteks *psychological well being* pada karyawan di tempat kerja. Pernyataan ini disusun berdasarkan dari 6 buah dimensi yaitu *self acceptance, personal growth, positive relation with others, purpose in life, environmental mastery, autonomy* (Ryff, 1989)*.* Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan tehnik *purposive sampling.*Subjek dalam penelitian adalah karyawan milenialaktif berusia 22- 42 tahun dan minimal bekerja tahun 1 tahun di PT Integral Offseet Yogyakarta.

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan tehnik statistik analisis korelasi *product moment* dari *pearson correlation* yang digunakan untuk mencari hubungan atau kolerasi antara variabel bebas yaitu *psychological well being* dan variabel tergantung yaitu *work engagement*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden dalam penelitian merupakan 50 karyawan milenial yang telah bekerja di PT Integral Offseet Yogyakarta minimal 1 tahun. Berdasarkan data yang terkumpul dari proses penelitian diperoleh perhitungan skor empirik dan perhitungan skor hipotetik dari variabel *work engagement* dan *psychological well being*. Hasil analisis skala *work engagement* sebanyak 19 butir, skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Diperoleh data skor minimum hipotetik adalah 19 dan skor maksimum 76. Rerata (*mean*) hipotetik 47,5, jarak sebaran hipotetik 57 dan standar deviasi 9,5. Sedangkan hasil analisis dari data empirik, diperoleh skor minimum 55 dan skor maksimum 76, rerata empirik 67,06 dan standar deviasi 5,184. Hasil analisis skala *psychological well being* sebanyak 22 butir, skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Diperoleh data skor minimum hipotetik adalah 22 dan skor maksimum 88. Rerata *(mean)* hipotetik 55, jarak sebaran hipotetik 66 dan standar deviasi 11. Sedangkan hasil analisis dari data empirik, diperoleh skor minimum 56 dan skor maksimum 88, rerata empirik 74,76 dan standar deviasi 7,920.

Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan pengkategorisasian pada variabel *work engagement* dan *psychological well being* karyawan milenial di PT Integral Yogyakarta. Variabel *work engagement* pada karyawan milenial di PT Integral Yogyakarta tidak memiliki kategori rendah (0%), sedangkan pada kategori sedang terdapat sebanyak 21 orang (42%), dan kategori tinggi 29 orang (58%). Dapat disimpulkan bahwa tingkat *work engagement* karyawan milenial di PT Integral Yogyakarta sebagian besar berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 29 orang (58%) dengan rentang skor total 58-75. Variabel *psychological well being* karyawan milenial di PT Integral Yogyakarta memiliki kategori tinggi sebanyak 28 orang (56,0%) , sedangkan pada kategori sedang terdapat sebanyak 22 orang (44%), dan kategori rendah orang (0%). Dapat disimpulkan bahwa tingkat *psychological well being* karyawan *millennial* di PT Integral Yogyakarta sebagian besar berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 28 orang (56,0%) dengan rentang 67-88.Berdasarkan hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* untuk variabel skala *work engagement* diperoleh KS-Z = 0,096 dan p= 0,200 (p>0,05) berarti distribusi data variabel *work engagement* mengikuti sebaran data normal. Hasil uji Kolmogrov-Smirnov untuk variabel skala *psychological well being* diperoleh KS-Z = 0,096 dan p= 0,084 (p>0,05) berarti distribusi data variabel *psychological wel being* mengikuti sebaran data normal. Berdasarkan hasil uji linearitas dari data yang diperoleh nilai F = 39,935 dengan P < 0,001 berarti hubungan antara *psychological well being* dengan *work engagement*  merupakan hubungan yang linear.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat korelasi antara *psychological well being* dengan *work engagement* dengan koefisien (rxy)= 0,684 dengan p < 0,001 yang berarti ada hubungan positif antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada karyawan *millennial* PT Integral Offseet Yogyakarta. Semakin tinggi *psychological well being* pada karyawan *millennial* PT Integral Offseet Yogyakarta maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan milenial PT Integral Offseet Yogyakarta. Sebaliknya semakin rendah *psychological well being* pada karyawan milenial PT Integral Offseet Yogyakarta maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan milenial PT Integral Offseet Yogyakarta, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada karyawan milenial PT Integral Offseet Yogyakarta dengan koefisien korelasi (rxy) = 0, 684 dengan p = < 0,001 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan positif antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada karyawan milenial PT Integral Offseet Yogyakarta. Pada penelitian ini rata-rata subjek memiliki *psychological well being* dan *work engagement* pada tingkat tinggi dan sedang. Semakin tinggi *psychological well being* pada karyawan milenial PT Integral Offseet Yogyakarta maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan milenial PT Integral Offseet Yogyakarta. Sebaliknya semakin rendah *psychological well being* pada karyawanmilenial PT Integral Offseet Yogyakarta maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan milenial, sehingga hipotesis penelitian ini di terima karena terdapat hubungan positif yang kuat antara *psychological well being* dengan *work engagement* karyawan milenial PT Integral Offseet Yogyakarta. Koefisien determinasi R2 antara *psychological well being* dengan *work engagement* sebesar 0,468 yang artinya sumbangan efektif *psychological well being* terhadap *work engagement* cenderung sebesar 46,8%, sementara itu sumbangan efektif sebesar 53,2% diperoleh dari faktor lain. Berdasarkan hal tersebut korelasi antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada karyawanmilenial PT Integral Offseet Yogyakarta berkolerasi sedang.

Saran yang dapat diajukan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini bagi perusahaan adalah hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan *psychological well being* dengan *work engagement* karyawan milenial. Harapan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam mengambil keputusan, peningkatan kualitas dan layanan. Saran bagi karyawan milenialadalah Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran bagi karyawan milenial untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan *psychological well being* dengan *work engagement* yang telah dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan *psychological well being*  dalam bekerja seperti memiliki penilaian positif terhadap diri sendiri dan kehidupannya di masa lalu, keinginan untuk memiliki hubungan yang berkualitas dengan orang lain, perasaan menjadi pribadi yang mandiri, kapasitas untuk mengendalikan hidup dan lingkungan secara efektif, keyakinan bahwa kehidupan seseorang memiliki tujuan dan arti, dan perasaan untuk terus bertumbuh dan berkembang secara personal. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat untuk mengembangkan dan menggali lagi referensi teori dan faktor yang mempergaruhi *work engagement*, karena penelitian ini hanya terbatas pada hubungan antara dua faktor saja, yaitu *psychological well being* dengan *work engagement*. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa dengan penelitian tersebut, diharapkan dapat lebih memperhatikan proses subjek dalam pengisian skala. Peneliti mengalami hambatan untuk memastikan karyawan mengisi skala dengan jujur atau tidak, peneliti tidak dapat mengontrol apakah subjek mengisi skala dengan sunguh-sunguh atau tidak, sehingga faktor-faktor diatas memungkinkan untuk subjek cenderung mengisi skala cenderung pada pernyataan yang baik di mata orang lain dan waktu pengisian skala oleh subjek dilakukan disaat jam istirahat dan saat tidak ada costumer membuat subjek terburu-buru untuk mengisi skala sehingga hal ini memungkinkan subjek yang mengisi kurang berkonsentrasi dan dengan tidak dengan keadaan yang sebenarnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *1*(1), 12–22. doi: 10.17358/jabm.1.1.12

Aziz, F. A., & Raharso, S. (2019). Pengaruh work engagement terhadap employee service innovative behavior: Kajian empiris di minimarket. *In Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 777-788. [doi:10.35313/irwns.v10i1.1515](https://doi.org/10.35313/irwns.v10i1.1515)

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi* (2nd ed). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. London: Psychology press.

Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, *20*(4), 265-269.

Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, *13*(4), 659-684.

Dewantoro, R. B., & Purba, S. D. (2018). Pengaruh work engagement dan job satisfaction terhadap turnover intention (perbandingan pada generasi X dan generasi Y). *Prosiding Working Papers Series In Management*, *10*(1), 225-244.

Faisal, Muhammad. (2017). *Generasi phi memahami milenial pengubah Indonesia*. Jakarta : Republika.

Garcia-Alandete, J. (2015). Does meaning in life predict psychological well-being?. *The European Journal of Counselling Psychology*, *3*(2), 89-98.

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta : Pustaka pelajar.

Imawati, R., Amalia, I (2011). Pengaruh budaya organisasi dan work engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, *1*(1), 37-43.

Khoiriah, U. (2018). *Pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja pada pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Area Medan. Skripsi.* Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara: Medan. https://library.usu.ac.id.

Kimberly, & Utoyo, S. D. B. (2013). Hubungan psychological well-being dan work engagement pada karyawan yang bekerja di lokasi Tambang. *Jurnal* *Psikologi*, *1*(1), 1–18.

Kismanto, B. (2019). Engagement pegawai generasi millenial: Antara gaya komunikasi pimpinan dan iklim organisasi I. *Cendekia Niaga*, *3*(2), 37-50. [doi: 10.52391/jcn.v3i2.482](https://doi.org/10.52391/jcn.v3i2.482)

Kurniawati, I. D. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *2*(2), 311-324.

Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan work engagement ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, *8*(3), 24-35.

Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan antara psychological well-being dengan work engagement pada perawat instalasi rawat inap di rumah sakit X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, *7*(3), 23-29.

Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 3-8.

Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal psikologi undip*, *14*(1), 40-51.

Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 8(2), 606-619.

Nevada, N. (2021). Pengaruh person organization fit dan workplace spirituality terhadap turnover intention dengan affective commitment sebagai variabel intervening dan generasi millennial sebagai moderasi (studi kasus PT. Bank Tabungan Negara). *Business and Finance Journal*, *6*(1), 51-64.

Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja aparatur desa pada kantor kepala desa di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *4*(3), 332-346.

Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah, S. (2020). Work engagement ditinjau dari psychological well-being pada karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, *4*(1), 45-56.

Pedhu, Y. (2022). Kesejahteraan psikologis dalam hidup membiara. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, *10*(1), 65-78.

Pramono, J., Fadhilah., Rusham. Perbedaan komunikasi kerja dari karyawan PNS dan Swasta (survei mahasiswa pekerja di UNISMA Bekasi). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 12(2), 50-65.

Putra, Y. S. (2017). Theoritical review: Teori perbedaan generasi. *Among makarti*, *9*(2), 123-134.

Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well‐being. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), 324-326.

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), 1069-1081.

Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*, *83*(1), 10-28.

Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Jakarta: Prenada Media.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi‐sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *25*(3), 293-315. doi:10.1002/job.248

Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, *14*(1), 3-10.

Setiawan, D. E. (2021). Signifikansi youtube sebagai medium pewartaan injil bagi generasi milenial di Indonesia. *BIA': Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Kontekstual*, *4*(2), 210-225. [doi: 10.34307/b.v4i2.190](https://doi.org/10.34307/b.v4i2.190)

Sugiyono, 2012 *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta

Sukoco, I., Fu’adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work engagement karyawan generasi milenial pada PT. X Bandung. *Adbispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, *5*(3), 263-281.

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *9*(2), 952-962

Tharisa, S. P., Yuhesti, I., & Baihaqi, A. I. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Apotek Prayogi Surabaya). *Jurnal Bisnis Indonesia*, *13*(1).

[doi: 10.33005/jbi.v13i1.3073](https://doi.org/10.33005/jbi.v13i1.3073)

Titien, T. (2016). Penyusunan dan pengembangan alat ukur employee engagement. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, *1*(1), 113-130.

Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, *25*(2), 201-210.

Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres kerja dan keterikatan kerja pada karyawan swasta: peran mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *Jurnal Psikogenesis*, *6*(1), 19-34.

Widarnandana, I. G. D. (2019). Penyusunan skala work engagement pada pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi MANDALA*, *3*(1), 15-27.

Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan PT. Bukit Asam, Persero ditinjau dari spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, *3*(1), 21-32.

Yuniasanti, R., Abas, N. A. H., & Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention among Millennials: The role of psychological well-being and experienced workplace incivility. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, *16*(1), 74-85.

Yuningsih, A., & Mariyanti, S. (2014). Hubungan ketertarikan interpersonal dengan work engagement pegawai PT. Salindo Berlian Motor Jakarta. *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, *13*(01), 126725

Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.