

# HUBUNGAN ANTARA *JOB CRAFTING* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

## *THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING AND JOB SATISFACTION IN MILLENNIAL GENERATION EMPLOYEES*

Benni Ritonga

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[bennyritonga2001@gmail.com](mailto:bennyritonga2001@gmail.com)

+62 822-3747-6975

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara *job crafting* dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang sudah bekerja minimal 3 bulan. Metode pengumpulan data menggunakan skala *job crafting* dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis yang digunakan untuk uji hipotesis adalah korelasi *product moment* dari Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,758 dan ( $p = 0,000 < 0,050$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job crafting* dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial.

**Kata kunci** : *job crafting*, kepuasan kerja, karyawan generasi milenial

### Abstract

*This study aims to determine the relationship between job crafting and job satisfaction in millennial generation employees. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between job crafting and job satisfaction in millennial generation employees. The subjects in this study were 100 people who had worked for at least 3 months. The data collection method used the job crafting scale and job satisfaction scale. The analysis technique used to test the hypothesis is Pearson's product moment correlation. Based on the results of the data analysis, the correlation coefficient ( $r$ ) value was 0.758 and ( $p = 0.000 < 0.050$ ). This shows that there is a significant positive relationship between job crafting and job satisfaction in millennial generation employees.*

**Key words** : *job crafting*, *job satisfaction*, *millennial generation employees*

## PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi saat ini menyebabkan kemajuan teknologi yang pesat dan semakin ketatnya persaingan bisnis seiring berjalannya waktu dan hal tersebut tidak dapat dipisahkan dari peran penting sumber daya manusia (Octorini *et al.*, 2021). SDM merupakan suatu aset terpenting bagi organisasi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas tinggi tentunya akan mampu mendorong perusahaan agar tetap bertahan menghadapi persaingan, serta dapat meningkatkan usaha (Latief, 2019). Menurut Siregar dan Wardi (2023) menyatakan bahwa saat ini karyawan perusahaan mulai beralih dari generasi lama ke generasi milenial, dimana generasi milenial memiliki gaya dan karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan generasi pendahulunya yang dimana cenderung hanya peduli dengan diri sendiri tetapi sangat andal dalam hal teknologi. Menurut Yusuf *et al.* (2023) menyatakan sekarang ini generasi milenial berada pada rentang umur yang paling produktif sehingga dalam sepuluh tahun terakhir diproyeksikan akan menjadi tumpuan utama dalam berkontribusi terhadap kemajuan perekonomian. Dalam hal ini, generasi milenial merupakan angkatan kerja terbesar dan akan menempati berbagai sektor pekerjaan.

Berdasarkan Badan Pusat Statistik 2020 menunjukkan bahwa jumlah penduduk Indonesia bertambah 32,56 juta selama sepuluh tahun terakhir. Hal ini menunjukkan, jumlah populasi Indonesia telah mencapai 270,20 juta jiwa. Persentase penduduk usia produktif berdasarkan total populasi sebanyak 70,72%, sedangkan persentase penduduk usia nonproduktif tercatat sebanyak 29,28%. Dari hasil SP2020 tersebut mencatat, sebagian besar penduduk Indonesia didominasi generasi Z dan generasi milenial. Proporsi generasi Z sebesar 27,94% dari total penduduk, sementara generasi milenial mencapai 25,87% atau sebanyak 69,38 juta jiwa. Dalam hal ini mayoritas dari kedua generasi ini termasuk dalam kategori usia produktif yang dapat menjadi peluang mempercepat pertumbuhan ekonomi. Pada tahun 2025 nanti 75% dari lapangan perkerjaan akan ditempati oleh generasi milenial (Ivanovic & Ivancevic, 2019).

Menurut Prasarti dan Prakoso (2020) menyatakan generasi milenial adalah generasi modern yang hidup pada masa pergantian milenium. Di mana pada masa ini teknologi digital sudah mulai berkembang dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan. Generasi Y atau yang sering disebut generasi milenial ini mencakup individu yang lahir antara tahun 1980 sampai 2000. Budiati *et al.* (2018) juga menyimpulkan berdasarkan dari berbagai peneliti bahwa generasi Y atau milenial di Indonesia merupakan penduduk atau warga negara yang lahir pada tahun 1980 hingga 2000. Mengikuti pendapat yang telah dipaparkan maka dalam penelitian ini, peneliti akan berfokus pada generasi milenial dengan rentang kelahiran tahun tersebut. Suryaratri dan Abadi (2018) menyatakan secara umum generasi milenial dikenal dengan keinginan mereka untuk memiliki kebebasan dalam melakukan aktivitas,

menyukai fleksibilitas, terbuka terhadap berbagai hal, serta mampu melihat masalah dari berbagai perspektif.

Generasi milenial juga dikenal sebagai generasi yang cenderung tidak sabaran, terutama dalam hal pencapaian jenjang pekerjaan dan sering dianggap mempunyai tingkat loyalitas kerja yang cenderung rendah dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Selain itu, karyawan generasi milenial juga sering berpindah-pindah tempat kerja jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan karakteristik pribadi dan harapannya. Menurut Lestari dan Mujiasih (2020) menyatakan jika karyawan generasi milenial merasa tujuan karir dan kemampuannya tidak sejalan, mereka cenderung memilih untuk pindah dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan yang lebih sesuai. Senada dengan itu Sabita dan Nuraini (2020) menyatakan bahwa rasa bosan, rasa jenuh, dan kurangnya penghargaan menjadi alasan karyawan memilih berhenti bekerja.

Hasil survei yang dilakukan Deloitte menunjukkan bahwa 40,8% responden milenial menganggap rentang waktu 3-5 tahun sebagai periode ideal untuk bekerja di satu perusahaan, dan 20% lainnya menyebutkan bahwa durasi 1-2 tahun adalah waktu yang ideal untuk bekerja di perusahaan yang sama (Deloitte, 2019). Hasil temuan *IDN Research Institute* yang menunjukkan bahwa beberapa alasan utama timbulnya keinginan berpindah tempat kerja pada generasi milenial yaitu berhubungan dengan kepuasan kerja, seperti tidak puas dalam fasilitas pengembangan diri sebanyak 26,5%, besaran gaji yang diterima sebanyak 17,1% dan sebanyak 15,0% pada kondisi lingkungan kerja (*IDN Research Institute, 2019*).

Menurut Gichuhi dan Mbithuka (2018) menyatakan pekerjaan yang dianggap ideal oleh generasi milenial yaitu pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik pribadi mereka, apabila generasi milenial merasa menikmati pekerjaan mereka, tentunya dapat memberikan rasa kepuasan baik di dalam ataupun di luar lingkungan kerja. Selain itu, menurut Winyanti dan Fariana (2023) menyatakan generasi milenial tidak mengutamakan pekerjaan sebagai prioritas utama mereka dalam bekerja, karyawan generasi milenial lebih menghargai jadwal kerja yang fleksibel serta didukung oleh lingkungan tempat kerja yang positif. Menurut Amalia dan Hadi (2019) menyatakan karyawan generasi milenial menginginkan pihak organisasi memberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab kerja, kesempatan untuk mengembangkan karir dan menciptakan kondisi kerja yang positif.

Salah satu hal yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik adalah tingkat kepuasan yang mereka rasakan selama bekerja. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung akan mengoptimalkan kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan (Changgriawan, 2017). Kepuasan kerja sering kali diartikan sebagai perasaan puas yang dirasakan seseorang ditempat kerja. Luthans (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan terkait seberapa baik pekerjaan mereka dapat memenuhi hal-hal yang dianggap penting. Sementara itu, menurut Robbins (2015) kepuasan kerja yaitu suatu sikap yang muncul sebagai respons terhadap

pekerjaan, yang mencerminkan perbedaan antara upah yang diterima dengan harapan terhadap upah tersebut. Kepuasan kerja menjadi hal yang sangat perlu untuk dimiliki individu di dunia kerja, karena setiap individu mempunyai karakteristik dan keunikan yang berbeda-beda, yang memengaruhi tingkat kepuasan dan dampak yang dirasakan oleh tiap orang.

Luthans (2006) mengemukakan berbagai aspek kepuasan kerja yaitu : a) Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan itu sendiri merujuk pada seberapa jauh pekerjaan yang diberikan dianggap menarik dan menyenangkan serta menawarkan peluang dalam memperoleh pengalaman serta meningkatkan keterampilan. b) Gaji, gaji adalah imbalan yang diterima seseorang atas usaha yang telah dikeluarkan dalam penyelesaian tugas kerja tertentu dalam organisasi. Hal ini mencakup besaran gaji dan kecukupannya dengan pekerjaan yang dilakukan. c) Promosi, kesempatan promosi terkait dengan peningkatan jabatan, peluang untuk menduduki posisi yang lebih tinggi, serta pengembangan karir yang berhubungan dengan peningkatan gaji, status sosial, dan tantangan. Hal ini dapat menciptakan kepuasan kerja. d) Pengawasan/hubungan dengan atasan, *supervisi* yang memberikan perhatian, bantuan teknis, dukungan psikologis, dan membangun hubungan pribadi yang positif dengan bawahannya dapat meningkatkan kepuasan kerja. e) Rekan kerja. rekan kerja mengacu pada hubungan antar karyawan dalam organisasi. Jika rekan kerja saling mendukung baik secara teknis maupun sosial, maka hal ini bisa meningkatkan kepuasan kerja.

Selain memiliki beberapa aspek, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi dengan adanya dua faktor, yaitu faktor pegawai itu sendiri dan faktor pekerjaan. Faktor pegawai yaitu mencakup aspek-aspek seperti kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lama kerja, kepribadian, emosi, pola pikir, serta sikap dan persepsi terhadap pekerjaan. Faktor Pekerjaan yaitu meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau golongan, kedudukan, kualitas pengawasan, jaminan finansial dan sosial bagi karyawan, kesempatan promosi, interaksi sosial, serta hubungan kerja yang positif. Kedua faktor ini, jika mampu diterapkan dengan baik, dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

Karyawan dengan mempunyai kepuasan kerja tinggi dapat memberikan energi dan dedikasi yang positif pada pekerjaannya, sehingga membuat karyawan lebih terikat pada pekerjaan tersebut (Karanika-Murray *et al.*, 2015). Salah satu sikap positif terhadap pekerjaan yaitu kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan lebih optimal. Sikap positif ini berkaitan dengan konsep *job crafting*, yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

*Job crafting* yaitu perilaku inisiatif yang dilakukan oleh karyawan untuk merancang ulang pekerjaannya agar dapat menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan, sumber daya yang

tersedia serta bertindak sesuai dengan preferensi dan kemampuan pribadi, baik dengan melibatkan manajemen perusahaan maupun tanpa keterlibatannya (Tims *et al.*, 2012). Sementara itu, menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001) menyatakan *job crafting* yaitu suatu proses perubahan yang dilakukan oleh individu dalam mengatur atau mendesain ulang pekerjaannya baik dari secara fisik, kognitif maupun psikologis untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan kebutuhan, keterampilan dan preferensi individu.

Karyawan dapat secara mandiri merancang pekerjaan dan peran mereka sesuai dengan kondisi yang ada, sehingga dapat mencapai kesuksesan pribadi yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja serta kesuksesan organisasi. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika karyawan diberikan kesempatan dalam menerapkan *job crafting*. Karyawan yang terlibat dalam *job crafting* cenderung beradaptasi lebih cepat pada perubahan di tempat kerja dan dianggap berkontribusi terhadap keberhasilan strategi pengembangan organisasi (Robbaanii & Juwitanigrum, 2019). Selain itu, apabila karyawan memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi akan lebih puas dengan pekerjaannya, karena mereka mempunyai rasa tanggung jawab dan rasa kepemilikan yang lebih kuat pada perusahaan berkat upaya mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dalam sistem kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu salah satu hasil dari penerapan *job crafting*. Karyawan yang menerapkan *job crafting* cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan hasil yang lebih baik dalam organisasi. Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *job crafting* dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial.

## METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang berjumlah 100 orang subjek. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pemilihan sampel dengan melakukan pemilihan subjek berdasarkan karakteristik ataupun atribut tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Hadi, 2016).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa metode kuantitatif yang menggunakan alat ukur berupa skala. Skala merupakan alat ukur yang terdiri dari serangkaian pernyataan yang disusun untuk mengungkap aspek psikologis dan secara tidak langsung mengidentifikasi indikator perilaku. Jawaban subjek pada skala tersebut tidak dikategorikan sebagai jawaban yang benar ataupun salah (Azwar, 2015). Skala yang diterapkan dalam penelitian ini merupakan skala *likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu, skala *job crafting* dan skala kepuasan kerja.

Pengukuran tentang daya beda aitem yaitu mengacu pada seberapa jauh aitem tersebut mampu membedakan antara individu ataupun kelompok individu yang mempunyai atau tidak mempunyai atribut yang diukur. Daya beda aitem yang dianggap memuaskan yang dipakai yaitu 0,30. Batas kriteria untuk koefisien aitem total ( $r_{ix}$ ) yang disarankan yaitu minimal 0,30. Jika jumlah aitem dirasa kurang mencukupi, peneliti dapat mempertimbangkan untuk sedikit menurunkan batasan kriteria menjadi 0,25 atau 0,20 (Azwar, 2016). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dalam penelitian ini aitem yang memiliki koefisien aitem total ( $r_{ix}$ ) dibawah 0,30 dianggap gugur atau tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Menurut Azwar (2015) reliabilitas yaitu sejauh mana hasil pengukuran dapat diandalkan. Hasil pengukuran dianggap dapat diandalkan jika pengukuran yang dilakukan dapat menunjukkan hasil yang konsisten dan cenderung tidak memiliki perbedaan ketika melakukan pengukuran kembali pada kelompok subjek yang serupa. Lebih lanjut Azwar (2015) menjelaskan bahwa koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) memiliki rentang angka antara 0,00 hingga 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) yang mendekati 1,00 berarti semakin tinggi pula reliabilitasnya dan sebaliknya, koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) yang mendekati angka 0,00 menunjukkan reliabilitasnya semakin rendah.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengujian hipotesis adalah analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Pearson, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara *job crafting* dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial. Peneliti memilih teknik analisis ini karena analisis korelasi *product moment* dianggap sebagai metode yang paling sesuai untuk pengujian hipotesis terkait hubungan antara 2 variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kategorisasi data penelitian digunakan untuk mengelompokkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang dalam suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2015). Kategorisasi skor jawaban subjek dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan nilai mean dan standar deviasi hipotetik. Peneliti melakukan kategorisasi pada skala kepuasan kerja dan skala *job crafting* dengan pengelompokan jawaban subjek menjadi tiga kategorisasi yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

### a. Kepuasan Kerja

**Tabel 1.** Kategorisasi Kepuasan Kerja

Pedoman	Skor	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 50$	Rendah	0	0%
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$50 \leq X < 75$	Sedang	17	17.0%
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 75$	Tinggi	83	83.0%
<b>Total</b>			<b>100</b>	<b>100%</b>

**Keterangan:**

X = Skor subjek

$\mu$  = Rata-rata (Mean) hipotetik

$\sigma$  = Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan hasil pengkategorisasian dapat ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial dengan kategori kepuasan kerja rendah sebanyak 0 subjek (0%), kategori kepuasan kerja sedang sebanyak 17 subjek (17,0%), dan kategori kepuasan kerja tinggi sebanyak 83 subjek (83.0%). Sehingga dari hasil pengkategorian subjek berdasarkan skor skala kepuasan kerja yang didapatkan, maka diambil kesimpulan bahwa sebagian besar subjek mempunyai kepuasan kerja yang cenderung berada pada kategori sedang dan tinggi.

b. *Job Crafting*

**Tabel 2.** Kategorisasi Skala *Job Crafting*

Pedoman	Skor	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 38$	Rendah	0	0%
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$38 \leq X < 57$	Sedang	27	27,0%
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 57$	Tinggi	73	73.0%
<b>Total</b>			<b>100</b>	<b>100%</b>

**Keterangan:**

X = Skor subjek

$\mu$  = Rata-rata (Mean) hipotetik

$\sigma$  = Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan hasil pengkategorisasian dapat ditemukan bahwa tingkat *job crafting* pada karyawan generasi milenial dengan kategori *job crafting* rendah sebanyak 0 subjek (0%), kategori sedang sebanyak 27 subjek (27,0%), dan kategori *job crafting* tinggi sebanyak 73 subjek (73.0%). Sehingga dari hasil pengkategorian subjek berdasarkan skor skala *job crafting* yang didapatkan, maka diambil kesimpulan bahwa sebagian besar subjek mempunyai *job crafting* yang cenderung berada pada kategori sedang dan tinggi.

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menentukan apakah sebaran data pada setiap variabel penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisis Kolmogorov-Smirnov (KS-Z). Pedoman yang digunakan pada uji normalitas yaitu jika nilai  $p > 0,050$  maka sebaran data dapat dikatakan normal. Sebaliknya, jika nilai  $p < 0,050$  maka sebaran data tidak mengikuti distribusi data normal. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai K-SZ = 0.146 dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0.050$ ) maka sebaran data variabel kepuasan kerja mengikuti sebaran data tidak normal. Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel *job crafting* menunjukkan K-SZ = 0.124 dengan  $p = 0.001$  ( $p < 0.050$ ) maka sebaran data variabel *job crafting* mengikuti sebaran data tidak normal. Berdasarkan temuan yang diperoleh tersebut, dapat disimpulkan bahwa skor untuk variabel *job crafting* dan kepuasan kerja memiliki distribusi data yang tidak normal.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak dengan menguji nilai signifikansi F. Pedoman untuk uji linieritas adalah apabila nilai signifikansi  $p < 0,050$  maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan yang linier. Jika nilai  $p > 0,050$  menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak bersifat linier. Berdasarkan data yang didapatkan bahwa nilai  $F = 166.672$  ( $p < 0.050$ ) menunjukkan korelasi antara *job crafting* dan kepuasan kerja adalah hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* antara *job crafting* dengan kepuasan kerja diperoleh  $(r_{xy}) = 0.758$  dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0.050$ ), maka ada korelasi yang positif antara *job crafting* dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi *job crafting* maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah *job crafting* maka semakin rendah pula kepuasan kerja. Dari hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara *job crafting* dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara *job crafting* dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial dengan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0.758 dan  $p = 0.000$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job crafting* yang dilakukan oleh karyawan generasi milenial maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan generasi milenial akan cenderung tinggi begitu pula sebaliknya semakin rendah *job crafting* yang dilakukan, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi milenial semakin rendah pula. Variabel *job crafting* memberikan sumbangan sebesar 57,4% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan generasi milenial, sementara 42,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Dengan diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa penerapan *job crafting* pada karyawan generasi milenial dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Pengaruh work design characteristics, career growth, dan psychological capital terhadap work engagement karyawan generasi milenial di PT. XYZ. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 10, <https://doi.org/10.24014/jo.v15i1.7029>
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). *Millennials generation profile in Indonesia*, 1–153.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan one way production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Deloitte. (2019). *Millennials in Industry 4.0: A gift or a threat to indonesian humanresources?* Jakarta: Deloitte Indonesia Perspectives. Diakses dari <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-en-sep2019.pdf>
- Gichuhi & Mbithuka. (2018). Influence of work engagement on millennial employees retention among insurance industry in Kenya. *International Journal of Innovative Research & Development*, 7(2), 145–153. <https://doi.org/10.24940/ijird/2018/v7/i2/FEB18059>
- Hadi, S. (2016). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- IDN Research Institute. (2019). *Indonesia Millennial Report*. IDN Research Institute (Vol. 01). Diakses dari <https://cdn.idntimes.com/content-documents/indonesia-millennial-report-2019-by-idn-times.pdf>
- 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.
- Karanika-Murray, M., & Michaelides, G. (2015). Workplace design: Conceptualizing and measuring workplace characteristics for motivation. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(3), 224-243.
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127-131.

- Lestari, I. N. F., & Mujiasih, E. (2020). Hubungan antara subjective well-being dengan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY. *Jurnal EMPATI*, 9(3), 224–233. <https://doi.org/10.14710/empati.2020.28346>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Octorini, A, C, N., Trirahayu, D., & Nisa, C. (2021). Pengaruh work-life balance dan job crafting terhadap work engagement karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1), 40-55. <https://doi.org/10.35814/jimp.v1i1.2066>.
- 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. <https://doi.org/10.33369/consilia.v3i1.11981>
- Robbaanii, M. M., Baihaqi, M., & Juwitanigrum, I. (2019). Efek keterampilan sosial dan job crafting terhadap keterikatan kerja. *Jurnal Psikologi Insight*, 3(2), 43–55.
- Robbins, P. S. (2015), *Perilaku organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Siregar, T. R. Y., & Wardi, Y. (2023). Peran gaya kepemimpinan dalam kinerja dan kepuasan kerja generasi milenial: A systematic literature review. *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(1), 83–92.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaratri, R, D, dan Abadi, M, A, (2018). Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi milenial. *Ikraith-Humaniora*. 2(2), 77-83.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Winyanti, A. F., & Fariana, A. (2023). Studi kepuasan kerja bagi generasi milenial di DKI Jakarta, berdasarkan pengaruh dari pengembangan karir dan kompensasi. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 569–582.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26 (2), 179-201.
- Yusuf, M., Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S., (2023). Pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*. 1-10.