



GAMBARAN *JOB STRAIN* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI VIVERE GROUP

Janice Patricia¹

Sukmarani²

¹Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Krida Wacana

Email : janice.502020039@civitas.ukrida.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Krida Wacana

Email : sukma.rani@ukrida.ac.id

Diterima: 6 Desember 2023

Direview: 15 Desember 2023

Dipublikasikan: 31 Desember 2023

Abstract

The phenomenon that occurs job strain in today's millennial generation employees, namely working-time mismatch with high job demands and low job control, causes job strain. Job Strain refers to the low welfare that makes employees dissatisfied with work, experiencing turnover, and job hopping. The purpose of this study is to analyze the description of Job Strain in millennial generation employees at Vivere Group. This research uses a one-variable quantitative approach using a questionnaire method in the form of a google form. This sampling technique uses purposive sampling. Participants in this study are employees aged 23-30 years, status as staff or supervisor, and work at Vivere Group. The results of this study indicate that Job Strain in the dimensions of psychological demands, Decision Latitude, and social support fall into the high category. The results also show that millennial generation employees at Vivere Group who have active jobs are considered as professional workers. Although employees work beyond the standard time and heavy workload, they can complete tasks according to the specified time so that employees can control work. This makes employees prosperous, satisfied with work, and does not experience high turnover.

Keywords: *Job Strain, Millennial Generation, Psychological Demands, Decision Latitude, Social Support*

Abstrak

Fenomena yang terjadi job strain pada karyawan generasi milenial saat ini yaitu working-time mismatch dengan job demands yang tinggi dan job control yang rendah menyebabkan terjadi job strain. Job Strain merujuk pada rendahnya kesejahteraan yang membuat karyawan menjadi tidak puas kerja, mengalami turnover, dan melakukan job hopping. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis gambaran Job Strain pada karyawan generasi milenial di Vivere Group. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif satu variabel dengan menggunakan metode kuesioner dalam bentuk google form. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan purposive sampling. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia 23 – 30 tahun, status sebagai staff maupun supervisor, dan bekerja di Vivere Group. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Job Strain pada dimensi psychological demands, Decision Latitude, dan social support masuk ke dalam kategori tinggi. Hasil ini juga menunjukkan bahwa karyawan generasi milenial di Vivere Group yang memiliki active job dianggap sebagai pekerja yang profesional. Walaupun karyawan bekerja melebihi waktu standard dan workload yang berat, namun dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga karyawan dapat mengontrol pekerjaan. Hal ini membuat karyawan menjadi sejahtera, puas terhadap pekerjaan, dan tidak mengalami turnover yang tinggi.

Kata Kunci: *Job Strain, Generasi Milenial, Psychological Demands, Decision Latitude, Social Support*

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menjalankan bisnis komersial dan mencari keuntungan. Perusahaan merupakan sebuah organisasi hukum yang mengadakan transaksi atau usaha. Setiap perusahaan memiliki organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama. Setiap perusahaan memiliki karyawan yang menjalankan efektivitas kinerja dari pekerja yang menjalankan perusahaan (Rahayu, 2022). Karyawan menjadi aset penting karena tanpa karyawan maka sebuah perusahaan tidak akan maju. Itulah pentingnya bagi perusahaan memiliki karyawan yang berkompeten agar perusahaan semakin berkembang di masa depan (Advetorial, 2021).

Menurut Suhariyanto selaku kepala Badan Pusat Statistik dan Muhammad Hudori selaku Sekretaris Jenderal Kementerian Dalam Negeri RI (2021), mengungkapkan bahwa usia milenial dimulai dari usia 24 sampai 39 tahun. Hal ini didasari bahwa generasi milenial memegang peran penting dalam bonus demografi artinya generasi milenial berada di usia produktif sehingga generasi milenial dapat memaksimalkan potensi. Untuk memaksimalkan potensi, maka generasi milenial memerlukan meningkatkan penggunaan teknologi. Dengan peningkatan teknologi, maka individu menjadi lebih efektif dan produktif. Individu dapat mengakses perangkat online. Selain itu, generasi milenial harus meningkatkan persaingan tenaga kerja dengan cara mengembangkan kompetensi, meningkatkan produktifitas, dan mendukung tenaga kerja lokal menjadi mutlak harus dipenuhi.

Fenomena yang menyebabkan terjadinya *job strain* pada karyawan generasi milenial yaitu *working hours mismatch* atau *working-time mismatch*. *Working Hours Mismatch* didefinisikan ketika karyawan tidak bisa mewujudkan preferensi atas jumlah jam kerja. *Working-time mismatch* diartikan sebagai ketidaksesuaian antara jam kerja yang dihabiskan oleh seorang karyawan dan preferensi waktu kerja yang diinginkan oleh karyawan. Aspek utama dari *working time mismatch* yaitu *overemployment* yakni ketika karyawan bekerja lebih dari jam *standard* yang ditentukan.

Menurut UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *standard* jam kerja bagi karyawan dibayar selama 40 jam per minggu. Hal ini tidak berlaku bagi sektor atau pekerjaan tertentu. Pekerja tidak penuh bekerja di bawah *standard* jam kerja yaitu 35 jam per minggu. Menurut Databoks (2021), sebesar 24,78% Pekerja Republik Indonesia bekerja lebih dari 48 jam per minggu. Hal ini menjadi perhatian bagi para karyawan yang bekerja lebih dari 40 jam per minggu. *Working-time mismatch* membuat karyawan menjadi *workload* yakni situasi individu yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang banyak dalam jangka waktu yang diberikan. Faktor yang menyebabkan terjadinya *workload* yaitu beban kerja yang berlebih, bekerja dengan cepat, bekerja keras, dan tanpa memiliki waktu yang cukup (Aronsson et al., 2021). *Workload* membuat karyawan menjadi *overload* yakni jumlah pekerjaan atau tekanan yang dimiliki karyawan melebihi kapasitas dan kemampuannya.

Kombinasi antara *workload* dan *overload* yaitu *job demands* dapat menyebabkan karyawan menjadi kehilangan *job kontrol*. *Job kontrol* terjadi saat karyawan sulit untuk mengontrol pekerjaan. Faktor yang menyebabkan terjadinya *job kontrol* yaitu otomomi pekerjaan dan pengambilan keputusan. Ketika terjadi *job demands* yang tinggi dan *job kontrol* yang rendah di lingkungan kerja, maka karyawan mengalami ketegangan kerja atau *job strain* (Elsass & Veiga, 1997). Menurut Christian (2023), seorang perempuan yang bernama Sarah yang berusia 21 tahun. Sarah menjelaskan bahwa seorang karyawan muda yang berusia 18 tahun mengundurkan diri yang dikarenakan pekerjaan kasar yang tidak digaji, menghabiskan waktu berjam-jam, dan mengangkut pakaian. Hal ini menimbulkan pernyataan jam kerja yang lama namun digaji kecil. Pernyataan ini bisa dikaitkan dengan *job demands* yang tinggi dan *job kontrol* yang rendah. Adanya *job strain* membuat karyawan menjadi tidak sejahtera. Pada dasarnya *well-being* dikaitkan dengan kebahagiaan, namun terkadang tidak semua individu dapat identifikasi kebahagiaan (Tov, 2018; Edwards, 1994). *Well-Being* berpengaruh *job satisfaction*.

Job Satisfaction merujuk pada motivasi dan kepemimpinan (Dziuba et al., 2020). Gaya motivasi dan kepemimpinan yang berbeda dapat berpengaruh pada setiap karyawan dengan cara yang berbeda sehingga menghasilkan peningkatan kinerja kerja dan kepuasan kerja (Raziq & Maulabakhsh, 2015). *Well-being* dapat dikatakan kurang seimbang ketika upaya dan gaji yang tidak sesuai. Rendahnya *well-being* akan mempengaruhi *job satisfaction*, sehingga tingkat kepuasan kerja menjadi rendah. Hal ini mempengaruhi sikap negatif timbul terhadap pekerjaannya (Sabil, 2021; Jermisittiparsert et al., 2021). Rendahnya *job satisfaction* akan menimbulkan rendahnya kondisi ideal. Hal ini membuat karyawan mengalami *turnover*. *Turnover* dimulai dari intensi dan yang dimaksud intensi *turnover* ialah karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan tertentu secara sukarela

(Kusumawati, Sofiah, & Prasetyo, 2021; Dewi & Savira, 2022). Intensi *turnover* yang tinggi akan *menimbulkan job hopping* yakni bentuk sukarela yang membuat karyawan memiliki pola untuk berpindah tempat kerja setiap satu sampai dua tahun atas keputusan sendiri dan bukan keputusan perusahaan (Suryaratri & Abadi, 2018; Alisa et al., 2022).

Kondisi ideal yang diterapkan oleh karyawan generasi milenial adalah cara kerja yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial yaitu *work-life balance* yang dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Muliawati & Frianto, 2020). Karyawan generasi milenial menyukai cara kerja yang berada di lingkungan kondusif artinya menghargai kerjasama tim serta menyukai pekerjaan yang berkolaborasi dengan teman rekan kerja dalam kooperatif pada pekerjaan (Herlambang et al., 2022). Karyawan generasi milenial menyukai cara kerja yang fleksibilitas dan beban kerja yang sedikit sehingga pekerjaan tidak dijadikan sebagai prioritas hidup (Sabilah et al., 2021). Terakhir, karyawan generasi milenial menyukai perusahaan yang upah sebanding dengan pekerjaannya (Amalia & Hadi, 2019).

Urgensi dari penelitian ini adalah tantangan kerja yang bersifat kreatif dan inovatif. Tantangan kerja kreatif dan inovatif membuka peluang kepada karyawan generasi milenial sesuai dengan minat dan membuka perspektif tentang makna karir (Fahreza et al., 2019). Saat ini makna karier didefinisikan sebagai sarana pengembangan dan penguatan diri artinya makna karir sudah tidak berfokus pada jenjang jabatan. Adanya pekerjaan ekonomi kreatif membuat karyawan generasi milenial mendirikan *startup* (Perdana, 2019). *Startup* merupakan perusahaan yang dilakukan dengan merintis usaha dan bisnis baru (Ambarwati & Raharjo, 2018). Karyawan generasi milenial mencoba mendirikan *startup* untuk menjadikan peluang yang baik sehingga berusaha memecahkan masalah dan memaksimalkan ide yang direalisasikan. Namun, mendirikan *startup* bukan hal yang mudah karena harus mencapai pasar sasaran, produk, dan merk sehingga memerlukan analisis yang kuat. Hal ini membuat banyak *startup* yang mengalami pasang surut sehingga karyawan menjadi merasa bosan dan tidak tertantang (Aulinnia & Subiyantoro, 2023).

Oleh karena itu, peneliti ingin membahas gambaran *Job Strain* Pada Karyawan Generasi Milenial dengan tujuan untuk menganalisis *Job Strain* Pada Karyawan Generasi Milenial di Vivere Group.

KAJIAN PUSTAKA

Job Strain

Job Strain merupakan reaksi yang terjadi akibat permintaan kerja (tuntutan kerja) yang tinggi, kontrol yang rendah, dan dukungan sosial yang rendah. Terdapat tiga dimensi *Job Strain* yaitu *psychological demands*, *Decision Latitude*, dan *social support*. *Psychological Demands* merupakan stres psikologis yang terjadi pada penyelesaian beban kerja, tugas kerja tak terduga, dan konflik pribadi yang diakibatkan pekerjaan individu. *Psychological demands* dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang cepat, beban kerja yakni berat atau tidak berat pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan porsi job description atau tidak, dan konflik personal yang dialami oleh individu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Decision Latitude merupakan kemampuan individu untuk mengontrol pekerjaannya. *Decision Latitude* dilihat dari dua dimensi yaitu *skill discretion* dan *decision authority*. *Skill discretion* merupakan keterampilan yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, mempelajari keterampilan baru, dan mengembangkan kompetensi. Penilaian *Skill discretion* dilihat dari tingkat keterampilan dan kreativitas yang dibutuhkan dalam bekerja serta fleksibilitas yang dibutuhkan oleh pekerja untuk menentukan keterampilan tersebut. *Decision authority* merupakan otoritas individu memiliki wewenang dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kendali individu dalam bekerja. Penilaian *Decision authority* dilihat dari bagaimana individu menentukan keputusan dalam bekerja.

Social Support merupakan dukungan sosial yang berada di lingkungan kerja melibatkan hubungan orang lain. *Social support* dilihat dari dua hipotesis yaitu hipotesis *iso-strain* dan hipotesis *buffer*. Pada hipotesis *Iso-strain* terdapat dua jenis pekerja yaitu pekerja kolektif atau pekerja terisolasi. Pekerja kolektif adalah sekumpulan pribadi yang bekerja sama untuk tujuan tertentu tanpa ada hierarki. Pekerja isolasi adalah sekumpulan pribadi yang memiliki interaksi negatif dan cenderung menarik diri

untuk menghindari orang lain. Hipotesis *buffer* berfokus pada dukungan sosial rekan kerja dan supervisi, memoderasi efek tegangan tinggi (Johnson & Hall, 1988).

KEBERPENGARUHAN ANTAR VARIABEL

Working Hours Mismatch dengan Job Strain

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Miranti & Li, (2020), terdapat hubungan dan antara *Working Hours Mismatch* dan *Job Strain*. Pengaruh *working hours mismatch* dan *job strain* dilihat ketika karyawan nonstandard. Nonstandard merujuk pada jam kerja yang tidak mengikuti standard kerja. Nonstandard membuat karyawan bekerja secara *overwork*. Kerja *overwork* menggambarkan dorongan untuk bekerja jam berlebihan yang disebabkan keyakinan diri sehingga kemungkinan karyawan memiliki peluang untuk mendapatkan promosi, pekerjaan, atau gaji yang lebih baik. Karyawan menganggap bahwa *overwork* akan dianggap sebagai profesional sejati demi kemajuan karier. Akibatnya, kerja *overwork* menimbulkan beban kerja dan diidentikkan sebagai “*High Strain*.” Karyawan yang memiliki *high strain* pasti mengalami beban kerja yang berat, *deadline* yang ketat, peran dan tanggung jawab yang tidak jelas, dan jam kerja yang menantang. Hal ini membuat karyawan menjadi sulit untuk mengontrol pekerjaan. Kontrol yang rendah dapat menimbulkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan individu (De Moortel et al., 2017). Sebaliknya, karyawan yang memiliki *low strain* mengalami *underwork*. Kerja *underwork* menggambarkan karyawan mengalami frustrasi karena tidak dapat memperoleh pekerjaan penuh waktu sesuai keinginan karyawan yang disebabkan peluang pekerjaan, kurangnya tawaran pekerjaan penuh waktu, atau masalah lain yang membatasi jam kerja seseorang. Walaupun demikian, karyawan yang memiliki *low strain* pastinya tidak mengalami beban kerja yang berat dan tanggung jawab yang jelas sehingga karyawan dapat mengontrol pekerjaan.

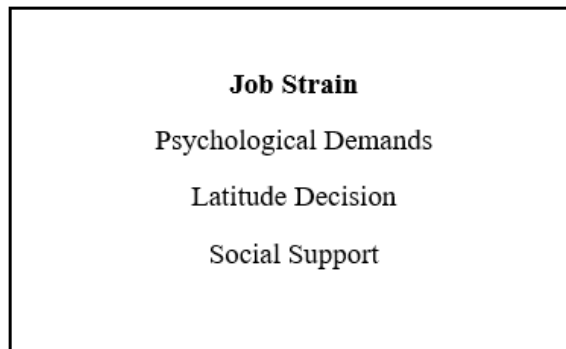
Job Strain dengan Well-Being

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fan, Moen, Kelly, Hammer, & Berkman, (2018) terdapat hubungan antara *Job Strain* dan *Well-Being*. Pengaruh *Job Strain* dan *Well-Being* dilihat ketika karyawan dikaitkan dengan *nonstandard*. Nonstandard jam kerja merujuk pada *job Constellation* yakni susunan kerja. *Job constellation* berfokus pada cara spesifik pekerjaan atau peran diatur, termasuk pemisahan tugas, keterkaitan antarunit kerja, dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu atau tim. Karyawan yang memiliki *high strain* akan mengalami beban kerja yang berat. Beban kerja yang berat membuat karyawan mengalami *high job constellation*. *High Job Constellation* menyebabkan karyawan sulit untuk mengontrol sehingga kesejahteraan karyawan lebih beresiko (De Moortel et al., 2017). Sebaliknya, karyawan yang memiliki *low strain* tidak akan mengalami *nonstandard* jam kerja, beban kerja menjadi tidak berat, dan mengalami *low job constellation*. Rendahnya *job constellation* membuat karyawan bisa mengontrol pekerjaan dan mendapatkan *well-being*. *Well Being* melibatkan karyawan yang mengalami dan menilai hidup secara positif (Aulia et al., 2020).

Job Satisfaction dengan Job Strain

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maggiori & Johnston, (2015), terdapat hubungan antara *Job Satisfaction* dan *Job Strain*. Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Job Strain* dilihat ketika karyawan mendapatkan tekanan dan tuntutan kerja yang meningkat seperti peningkatan produktivitas, penanganan tidakpastian yang terus menerus, dan ketidakstabilan. Tekanan dan tuntutan kerja yang membuat karyawan menjadi tidak sejahtera. Karyawan yang memiliki *high strain* akan mengalami beban kerja yang berat dan membuat karyawan sulit untuk mengontrol pekerjaan. Hal ini membuat karyawan tidak sejahtera terhadap pekerjaan dan tidak puas terhadap pekerjaan. Ketidakpuasan kerja berdampak pada orientasi kerja yakni mencakup segala jenis pekerjaan yang memberikan penghasilan dan karier yakni orientasi yang memiliki sifat pengembangan dan membutuhkan komitmen yang tinggi. Ketidakpuasan kerja membuat karyawan memiliki *turnover* yang tinggi dan meninggalkan perusahaan (Zimmerman et al., 1980). Sebaliknya karyawan yang memiliki *low strain* tidak akan mendapatkan tekanan dan tuntutan kerja. Karyawan tidak memiliki beban kerja dan dapat mengontrol pekerjaan, sehingga karyawan menjadi *well-being* dan mengalami *job satisfaction* baik orientasi kerja maupun karier. Kepuasan kerja tidak membuat karyawan mengalami *turnover*.

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1. Kerangka konsep *Job Strain*

Oleh karena itu, peneliti ingin menguji tiga pertanyaan penelitian yaitu

1. Apakah karyawan generasi milenial di Vivere Group memiliki *psychological demands* yang tinggi, sedang, atau rendah?
2. Apakah karyawan generasi milenial di Vivere Group memiliki *decision latitude* yang tinggi, sedang, atau rendah?
3. Apakah karyawan generasi milenial di Vivere Group memiliki *social support* yang tinggi, sedang, atau rendah?

METODE PENELITIAN

Pendekatan ini menggunakan penelitian kuantitatif yang menguji satu variabel tanpa melakukan perbandingan yaitu *job strain*. *Job strain* didefinisikan sebagai reaksi yang terjadi akibat permintaan kerja (tuntutan kerja) yang tinggi, kontrol yang rendah, dan dukungan sosial yang rendah. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial dengan kriteria jenis kelamin pria maupun wanita, berusia usia 23 – 30 tahun, status pekerjaan sebagai staff dan supervisor, serta bekerja di Vivere Group. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Jenis *non-probability* yang digunakan adalah *purposive sampling* (Azwar, 2017). Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 78 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* dan *daring* melalui platform *google form*. *Google form* tersebut digunakan sebagai instrument pengukuran untuk menilai respon partisipan terhadap variabel *job strain*. Alat ukur yang akan digunakan dalam mengukur *job strain* adalah skala *demand control social questionnaire* (Sanne et al., 2005). Peneliti menggunakan alat ukur *demand control social questionnaire* yang tertulis dalam Bahasa Inggris kemudian diadaptasikan ke dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti (2023). Peneliti menggunakan skala *likert* dengan 4 pilihan jawaban berupa pernyataan “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “setuju”, dan “sangat setuju” mengenai *job strain* terhadap tiga dimensi yaitu *psychological demands*, *Decision Latitude*, dan *social support* (Höckerberg et al., 2010). Uji validitas yang digunakan adalah Teknik Aiken’s V (1985) dengan menggunakan proses expert judgement. Penilaian expert judgement terdiri dari tiga skor yaitu “1 = tidak sesuai”, “2 = cukup sesuai”, dan “3 = sesuai”.

$$V = \Sigma s / [n(c-1)]$$

$$s = r - lo$$

Keterangan:

- V = Indeks kesepakatan *expert* dalam parameter *similarity* aitem.
- s = Skor oleh setiap *expert*, dikurangi skor terendah dalam kategori.
- r = Skor yang diberikan oleh *expert*
- lo = Angka penilaian yang terendah
- n = Jumlah *expert*
- c = Angka penilaian yang tertinggi

Gambar 2. Teknik Aiken’s V

Standar indeks teknik *Aiken's V* dalam tiga kategori adalah 1.00. $V = 1.00$ ditunjukkan aitem sudah memiliki persamaan memadai. $V < 1.00$ diinterpretasikan aitem belum memiliki persamaan memadai sehingga perlu direvisi sesuai saran expert. Uji validitas pada aitem akan dianggap valid apabila memiliki nilai aitem – *rest correlation* di > 0.3 (Azwar, 2017). Hasil uji reliabilitas yang peneliti gunakan dinyatakan dengan rentang angka 0 hingga 1.00. Alat ukur *demand control social questionnaire (DCSQ)* menggunakan internal *consistency Cronbach's Alpha* Alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila reliabilitas alat ukur tersebut $> 0,7$. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik deskriptif, yaitu teknik analisis data yang digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran berdasarkan data variabel yang diperoleh dari subjek yang diteliti (Azwar, 2017).

Tabel 1. Demand Control Social Questionnaire (DCSQ)

Dimensi Job Strain	Aitem Text
<i>Psychological Demands</i>	
D1	Pekerjaan menuntut saya untuk menyelesaikan tugas dalam waktu 8 jam
D2	Pekerjaan menuntut saya untuk bekerja dengan keras
D3	Dalam menyelesaikan tugas, saya mendapatkan arahan yang jelas
D4	Dalam waktu 8 jam, saya mampu menyelesaikan lebih dari 3 tugas
D5	Saya mendapatkan lebih dari 1 tugas dalam waktu 1 jam
<i>Decision Latitude</i>	
DL1/SD1	Saya memiliki peluang untuk mempelajari skill yang baru di tempat kerja
DL2/SD2	Untuk menyelesaikan pekerjaan, dibutuhkan pengalaman dan keahlian yang kompleks
DL3/SD3	Pekerjaan mengharuskan saya untuk berinisiatif dalam bekerja
DL4/SD4	Pekerjaan menuntut saya melakukan tugas berulang-ulang dengan cara yang lebih efisien
DL5/DA1	Saya dapat memutuskan sendiri mengenai cara saya melakukan tugas
DL6/DA2	Saya dapat memutuskan sendiri mengenai apa yang harus dilakukan dalam pekerjaan
<i>Social Support</i>	
S1	Saya termotivasi untuk berangkat kerja setiap pagi
S2	Ada solidaritas dan kebersamaan yang baik di tempat kerja
S3	Saya dapat bertanya kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan saya
S4	Lingkungan kerja saya dapat menjadi tempat untuk membicarakan kondisi saya hari itu
S5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya
S6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya

Sumber: Peneliti (2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum responden

Riset ini diikuti oleh 78 responden yang bekerja sebagai karyawan baik staff maupun supervisor di Vivere Group, Gading Serpong. Karyawan yang berjenis kelamin pria total 44 orang sedangkan karyawan yang berjenis kelamin wanita total 34 orang. Usia karyawan di Vivere Group dimulai dari usia 23 sampai 30 tahun. Usia 24 tahun menjadi partisipan tersedikit sebesar 2 orang, sedangkan usia 30 tahun menjadi partisipan terbanyak sebesar 25 orang. Vivere Group bergerak di bidang *manufacture*, *furniture*, dan *retail*. Hal ini membuat Vivere Group memiliki masing-masing bisnis unit dimulai dari head, Idemu, PGM, VIS, Vinoti, dan Vivere. Bisnis unit terbanyak berada di PGM dengan total 20

orang dan diikuti bisnis unit Idemu dengan total 15 orang. Karyawan yang bekerja selama 8 jam per hari dengan total 41 orang dan karyawan yang bekerja lebih dari 8 jam dengan total 37 orang. Karyawan yang menyelesaikan kurang dari 4 tugas dengan total 12 orang. Karyawan yang bekerja menyelesaikan 4 tugas per hari dengan total 33 orang dan diikuti dengan karyawan yang menyelesaikan tugas lebih dari 4 tugas per hari dengan total 33 orang.

Tabel 2. Gambaran Umum Responden

Keterangan	Total	Persentase
Jenis kelamin		
Pria	44	56.4%
Wanita	34	43.6%
Usia		
23	11	14.1%
24	2	2.6%
25	7	9.0%
26	8	10.3%
27	10	12.8%
28	5	6.4%
29	10	12.8%
30	25	32.1%
Status Pekerjaan		
Staff	73	93.6%
Supervisor	5	6.4%
Bisnis Unit		
Head	5	6.4%
Idemu	15	19.2%
PGM	20	25.6%
VIS	8	10.3%
Vinoti	17	21.8%
Vivere	13	16.7%
Bekerja per hari		
8 Jam	41	52.6%
9 Jam	18	23.1%
10 Jam	7	9.0%
11 Jam	5	6.4%
12 Jam	7	9.0%
Penyelesaian Tugas		
1 Tugas	1	1.3%
2 Tugas	2	2.6%
3 Tugas	9	11.5%
4 Tugas	33	42.3%
5 Tugas	12	15.4%
6 Tugas	5	6.4%
7 Tugas	2	2.6%
8 Tugas	5	6.4%
10 Tugas	7	9.0%
11 Tugas	1	1.3%
35 Tugas	1	1.3%

Sumber: Data diolah Jamovi, 2023

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Dimensi Job Strain	Aitem Rest Correlation	Valid
<i>Psychological Demands</i>		
J1	0.717	Valid
J2	0.672	Valid
J3	-0.224	Tidak Valid
J4	0.691	Valid
J5	0.616	Valid
<i>Decision Latitude</i>		
J6	0.395	Valid
J7	0.667	Valid
J8	0.553	Valid
J9	0.551	Valid
J10	0.642	Valid
J11	0.653	Valid
<i>Psychological Demands</i>		
J12	0.419	Valid
J13	0.593	Valid
J14	0.317	Valid
J15	0.294	Tidak Valid
J16	0.698	Valid
J17	0.507	Valid

Sumber: Data diolah Jamovi, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *corrected aitem rest correlation*. Setiap aitem dikatakan valid apabila memiliki nilai yang sama atau diatas 0,3 (Azwar, 2017). Terdapat 2 aitem yang harus dieliminasi karena memiliki nilai validitas dibawah 0,3. Dua aitem yang dimaksud ialah aitem ke 3 dengan nilai -0,224 dan aitem ke 15 dengan nilai 0,294. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat 15 aitem yang valid dan siap diolah pada tahapan selanjutnya. Uji validitas menunjukkan rentang nilai validitas 0,317 – 0,717.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Dimensi Job Strain	Cronbach's α	Reliabilitas
<i>Psychological Demands</i>	0.835	Reliabel
<i>Decision Latitude</i>	0.807	Reliabel
<i>Psychological Demands</i>	0.732	Reliabel

Sumber: Data diolah Jamovi, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai reliabilitas yang reliabel dan dipercaya adalah memiliki nilai lebih atau sama dengan 0,5 (Azwar, 2017). Hasil ini menunjukkan dimensi pertama mendapatkan nilai 0,835. Hasil uji reliabilitas dimensi kedua mendapatkan nilai 0,807. Hasil uji reliabilitas dimensi ketiga mendapatkan nilai 0,732. Hal ini menunjukkan bahwa nilai reliabilitas dari skala *Demand Control Social Questionnaire* baik dan dapat diterima.

Tabel 5. Deskripsi Tiap Dimensi Job Strain

Dimensi	Keterangan	Jumlah
<i>Psychological Demands</i>	Min	10
	Max	20
	Mean	13.2
	Standart Deviasi	2.17
<i>Decision Latitude</i>	Min	13
	Max	24
	Mean	20.1
	Standart Deviasi	2.45
<i>Social Support</i>	Min	11
	Max	24
	Mean	16.9
	Standart Deviasi	2.64

Sumber: Data diolah Jamovi, 2023

Hasil penelitian ini menguraikan mengenai hasil penelitian menganalisis deskriptif yang terdiri dari skor minimum, skor maksimum, skor maksimum, mean dan standar deviasi baik pada *Job Strain* dengan dimensi *psychological demands*, *Decision Latitude*, dan *social support*.

Tabel 6. Persentil Kategorisasi Tiap Dimensi Job Strain

Dimensi	Kategorisasi	Jumlah	Persentase
<i>Psychological Demands</i>	Rendah	1	1.3%
	Sedang	27	34.6%
	Tinggi	50	64.1%
<i>Decision Latitude</i>	Rendah	0	0%
	Sedang	12	15.4%
	Tinggi	66	84.6%
<i>Social Support</i>	Rendah	0	0%
	Sedang	11	14.1%
	Tinggi	67	85.9%

Sumber: Data diolah Jamovi, 2023

Berdasarkan tabel 4, hasil ini dapat dilihat dari kategorisasi data yang diperoleh dan menunjukkan bahwa kategorisasi variabel *Job Strain* pada dimensi *psychological demands* sebanyak 1 orang dengan persentase 1.3% berada di kategori rendah, sebanyak 27 orang dengan persentase 34.6% berada di kategorisasi sedang, dan sebanyak 50 orang dengan persentase 64.1% berada di kategori tinggi. Kategorisasi variabel *Job Strain* pada dimensi *Decision Latitude* sebanyak 0 orang dengan persentase 0% berada di kategori rendah, sebanyak 12 orang dengan persentase 15.4% berada di kategori sedang, dan sebanyak 66 orang dengan persentase 84.6% berada di kategori tinggi. Kategorisasi variabel *Job Strain* pada dimensi *social support* sebanyak sebanyak 0 orang dengan persentase 0% berada di kategori rendah, sebanyak 11 orang dengan persentase 14.1% berada di kategori sedang, dan sebanyak 67 orang dengan persentase 85.9% berada di kategori tinggi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, hasil ini memperoleh bahwa dimensi *psychological demands* pada karyawan generasi milenial di Vivere Group masuk ke dalam kategorisasi tinggi dengan skor rata-rata 13.2 artinya karyawan generasi milenial di Vivere Group mampu menjalankan pekerjaan dengan baik karena mereka dapat bekerja dengan keras. Berdasarkan data peneliti yang diperoleh dimaknai *psychological demands* yang tinggi diartikan mereka mampu

mendapatkan tugas lebih dari 1 dalam waktu 1 jam. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari 4 tugas dalam waktu 8 jam.

Data ini didukung dari karyawan generasi milenial yang berada di bisnis unit VIS dan menjabat sebagai *OD Specialist*. Karyawan yang menjabat sebagai *OD specialist* bekerja 8 jam sehari dengan menyelesaikan 7 tugas. Karyawan generasi milenial yang menjabat sebagai *Sect. Head* bekerja 8 jam sehari dengan menyelesaikan 5 tugas. Karyawan generasi milenial yang berada di bisnis unit Vinoti dan menjabat sebagai *Estimator Project Engineering* bekerja 8 sehari dengan menyelesaikan 11 tugas. Karyawan generasi milenial berada di bisnis unit PGM yang menjabat sebagai *Assistant Manager* bekerja 8 jam sehari dengan menyelesaikan 5 tugas. Karyawan yang menjabat sebagai *dept head* bekerja 8 jam sehari dengan menyelesaikan 7 tugas. Karyawan yang menjabat sebagai *Senior Officer* PGM bekerja 8 jam dalam sehari dengan menyelesaikan 8 tugas. Karyawan yang menjabat sebagai supervisor PGM bekerja 8 jam sehari dengan menyelesaikan 10 tugas.

Tingginya *psychological demands* membuat karyawan generasi milenial dapat bertanggung jawab atas tugas yang diberikan karena mereka dapat menyelesaikan tugas sampai akhir. Karyawan menunjukkan kualitas bekerja saat menjalankan tugas seperti integritas, kejujuran, ketuntasan, dan mencapai target. Adanya kualitas bekerja membuat karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik sehingga tidak terjadinya *work-overload*. *Work-overload* yang dimaksud ialah perusahaan tidak memberikan tuntutan melebihi kapasitas karyawan dan karyawan dapat menyeimbangkan pekerjaan. Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan jangka waktu tertentu, sehingga tidak menimbulkan tekanan secara psikologis (Sunarso & Indriastuti, 2019).

Dimensi *Decision Latitude* pada karyawan generasi milenial di Vivere Group masuk ke dalam kategorisasi tinggi dengan skor rata-rata 20,1 artinya karyawan generasi milenial di Vivere Group mampu mengontrol pekerjaan yang baik karena mereka memiliki peluang untuk mengembangkan skill, memiliki pengalaman dan keahlian yang kompleks, memiliki inisiatif dalam bekerja. Berdasarkan data peneliti diperoleh dimaknai *Decision Latitude* yang tinggi diartikan mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien, mampu mengambil keputusan secara mandiri, dan mampu memutuskan pekerjaan yang dapat dilakukan secara mandiri.

Tingginya *Decision Latitude* membuat karyawan generasi milenial menciptakan *learning agile* artinya kesediaan dan kemampuan untuk mempelajari pengalaman. *Learning agile* membuat karyawan generasi milenial menjadi lebih fleksibel, lincah, mengatasi solusi, dan menyukai tantangan. *Learning agile* mendorong karyawan generasi milenial untuk menjadi lebih inisiatif sehingga menciptakan kreativitas. Karyawan yang memiliki *learning agile* yang tinggi akan membuat dirinya menjadi pemimpin di masa depan sehingga karyawan memiliki sikap yang lebih aktif, bertumbuh, dan evaluasi terhadap pengalamannya (Jatmika & Puspitasari, 2019).

Dimensi *social support* pada karyawan generasi milenial di Vivere Group masuk ke dalam kategorisasi tinggi dengan skor rata-rata 16,9 artinya karyawan generasi milenial di Vivere Group mampu beradaptasi karena mereka memiliki motivasi untuk berangkat bekerja setiap pagi dan berada di lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan data peneliti diperoleh dimaknai *social support* yang tinggi diartikan memiliki solidaritas dan kebersamaan di tempat kerja dan memiliki kesempatan untuk bertanya kepada rekan kerja maupun atasan dalam pekerjaan.

Tingginya *social support* membuat karyawan menjadi menyenangkan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan memberikan dampak baik terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Hal ini terlihat ketika karyawan memberikan kontribusi yang besar dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan yang nyaman membuat karyawan bertahan di tempat kerja dan produktivitas karyawan semakin meningkat secara efektif. Hubungan yang baik rekan kerja maupun atasan membuat karyawan memiliki hubungan yang harmonis. Hubungan yang harmonis menciptakan saling menghargai dan menimbulkan rasa hormat kepada masing-masing individu sehingga tidak terjadi perselisihan yang satu dengan lain (Herlambang, Wardani, & Yuliawati 2022; Sunarso & Indriastuti, 2019).

Berdasarkan hasil pembahasan dari ketiga dimensi menunjukkan bahwa karyawan generasi milenial di Vivere Group memiliki dimensi *psychological demands*, *Decision Latitude*, dan *social support* yang tinggi artinya memiliki karyawan dianggap sebagai pekerja yang profesional (*active job*). Hal ini terlihat dari karyawan yang bekerja sehari 8 jam (*standard*) dengan total 41 orang dan karyawan yang bekerja sehari lebih dari 8 jam (*nonstandard*) dengan total 37 orang. Karyawan yang

menyelesaikan 4 tugas dengan total 33 orang dan karyawan yang menyelesaikan lebih dari 4 tugas dengan total 33 orang. Walaupun karyawan bekerja melebihi waktu *standard* dan beban kerja yang berat, namun dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karyawan dapat mengembangkan *skill*, mengatur pekerjaan, dan menentukan keputusan yang membuat dirinya memiliki kontrol kerja. Didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan dapat beradaptasi dan membentuk perilaku di tempat kerja. Dampak manajerial yang diperoleh merujuk pada karyawan *active job* yang mendapatkan *well-being*. Hal ini dapat membuat karyawan yang memperoleh *work-life balance*, produktivitas, dan motivasi (Fatoni et al., 2021). Adanya *work-life balance*, produktivitas, dan motivasi dapat menciptakan *job satisfaction* sehingga karyawan tidak perlu mengalami *turnover* yang tinggi saat bekerja (Wirawan & Sukmarani, 2023).

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah diharapkan perusahaan dapat menjaga agar karyawan menjadi lebih bertahan ketika karyawan mendapatkan penugasan yang lebih kompleks dan menantang. Upaya yang bisa dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sistem pertahanan melalui apresiasi dengan memberikan *reward* yang sepadan, penilaian kinerja yang terukur dan jelas, dan karyawan mendapatkan program pengembangan karier seperti kompetensi, keterampilan teknis, perencanaan karier, kepemimpinan, pertukaran antar departemen, dan promosi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Strain* pada dimensi *psychological demands*, *Decision Latitude*, dan *social support* tergolong tinggi oleh karyawan generasi milenial di *vivere group* artinya karyawan dianggap sebagai pekerja profesional. *Job Strain* pada dimensi *psychological demands* pada karyawan mampu menyelesaikan lebih dari 4 tugas dalam waktu 8 jam per hari, sehingga tidak menimbulkan *workload*. *Job Strain* pada dimensi *Decision Latitude* pada karyawan mampu mengontrol pekerjaan dan menciptakan *learning agile*. *Job Strain* pada dimensi *social support* pada karyawan mampu beradaptasi di lingkungan kerja sehingga karyawan bertahan di tempat kerja dan memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan.

Kelemahan dalam penelitian ini adalah jumlah partisipan yang terbatas. Pada awalnya peneliti ingin mengambil partisipan sebanyak 271 orang. Namun karena kesibukan partisipan dan keterbatasan waktu, maka peneliti hanya mengambil partisipan sebanyak 108 orang. Kelemahan dari penelitian ini lainnya yaitu proses pengambilan data karyawan yang mulanya dilakukan secara *daring* dikarenakan kesediaan partisipan yang kurang efektif sehingga peneliti harus mengambil data secara *luring*. Oleh karena itu, peneliti berharap dapat meningkatkan kontrol dalam proses pengambilan data baik pendampingan maupun melakukan observasi partisipan dengan tujuan agar data menjadi lebih detail.

SARAN

Saran Praktis

Bagi pihak perusahaan, agar dapat mempertahankan *job strain* pada karyawan generasi milenial di *Vivere Group* diberikan training. Peneliti berharap karyawan dapat melakukan tugas yang kompleks sehingga pekerjaan menjadi lebih inovatif dan kreatif ke perusahaan. Peneliti menyarankan untuk meninjau kembali *reward* dan *benefit* yang diberikan sehingga karyawan merasa bangga dan puas terhadap pekerjaan ini.

Saran Teoritis

Penelitian ini memiliki kelemahan dalam jumlah partisipan yang terbatas, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan memiliki partisipan yang lebih banyak agar dapat mengambil sampel pada populasi untuk dilakukan analisis data primer dan uji coba alat ukur yang hendak digunakan. Penelitian menyarankan agar metode pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *offline*. Peneliti berharap agar berikutnya meneliti variabel *Job strain* lebih mendalam karena saat ini variabel *job strain* jarang diteliti.

REFERENSI

Advertorial. (2021). *Pentingnya Memahami Karyawan sebagai Aset Perusahaan*. *Detik Finance*. detikFinance. <https://finance.detik.com/advertorial-news-block/d-5844730/pentingnya-memahami-karyawan-sebagai-aset-perusahaan>

- Aiken, L. R. (1985). Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–142. <https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- Alisa, J., Rudiana, D., & Harison, E. D. (2022). Fenomena Job Hopping Dalam Perspektif Generasi Milenial Di Era Pandemi Covid-19. *Prosiding SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPER Fakultas Ekonomi*, 281–287.
- 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), 10–24. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i2.7029>
- Ambarwati, A., & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip Kepemimpinan Character of A Leader pada Era Generasi Milenial. *Buletin Psikologi*, 2(2), 114–127.
- Aronsson, G., Marklund, S., Leineweber, C., & Helgesson, M. (2021). The changing nature of work – Job strain, job support and sickness absence among care workers and in other occupations in Sweden 1991–2013. *SSM - Population Health*, 15, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100893>
- Aulia, F., Hastjarjo, T. D., Setiyawati, D., & Patria, B. (2020). *Student Well-being : A Systematic Literature Review*. 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.42979>
- Aulinia, A., & Subiyantoro, H. (2023). Efisiensi dan Efektivitas Tatanan Ruang Co-Working Space Bagi Pengguna Startup di Surabaya. *Journal of Social Science Research*, 3(2), 6594–6608. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i2.1021>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi* (2 ed.). Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Demak. (2021). *Hasil Sensus Penduduk 2020. Demakkab BPS*. <https://demakkab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Christian, A. (2023). *Mengapa beberapa perusahaan terus merekrut pegawai muda dengan gaji rendah dan tuntutan kerja tinggi?* BBC News Indonesia. <https://www.bbc.com/indonesia/articles/cekkprj5j7po>
- De Moortel, D., Thévenon, O., De Witte, H., & Vanroelen, C. (2017). Working Hours Mismatch, Macroeconomic Changes, and Mental Well-being in Europe. *Journal of Health and Social Behavior*, 58(2), 217–231. <https://doi.org/10.1177/0022146517706532>
- Dewi, G. A. M. D. A., & Savira, A. W. (2022). Keterikatan Kerja dan Intensi Turnover pada Karyawan Generasi Y. *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 3(2), 74–95. <https://doi.org/10.24071/suksma.v3i2.5120>
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). *Employees ' Job Satisfaction And Their Work Per- Formance As Elements Influencing Work Safety*. 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>
- Edwards, J. (1994). The Study of Congruence in Organizational Behavior Research : Critique and a Proposed Alternative. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 58(1), 51–100. <https://doi.org/10.1006/obhd.1994.1029>
- Elsass, P. M., & Veiga, J. F. (1997). Job Control and Job Strain : A Test of Three Models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(3), 195–211. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.2.3.195>
- Fahreza, S., Kartika, L., & Sayekti, A. (2019). Analisis faktor engagement karyawan generasi milenial pada perusahaan berbasis ekonomi kreatif. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(1), 56–70.
- Fan, W., Moen, P., Kelly, E. L., Hammer, L. B., & Lisa, F. (2018). Job Strain, Time Strain, and Well-Being: A Longitudinal, Person-Centered Approach in Two Industries. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 102–116. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.017>
- Fatoni, F., Indawati, N., Budiono, E., Kistyanto, A., & Witjaksono, A. D. (2021). Pengaruh Entrepreneurial Leadership dan Work Life Balance terhadap Kinerja Melalui Inovasi saat Work From Home. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation*, 1(3), 142–153. <https://doi.org/10.31960/ijoeei.v1i3.858>
- Frei, I., & Grund, C. (2022). Working - time mismatch and job satisfaction of junior academics. *Journal of Business Economics*, 92(7), 1125–1166. <https://doi.org/10.1007/s11573-022-01091-y>

- Herlambang, M. A. T., Wardani, S. F. P., & Yuliawati, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pilar Perkasa Mandiri. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Science Journal*, 13(1), 94–102. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v13i1.393>
- Höckerberg, Y. H. M., Aguiar, O. B., Reichenheim, M., Faerstein, E., Valente, J. G., Fonseca, M. de J., & Passos, S. R. L. (2010). Dimensional structure of the demand control support questionnaire: a Brazilian context. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83(4), 407–416. <https://doi.org/10.1007/s00420-009-0488-4>
- Indonesia. (2003). *Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39*. Sekretariat Negara.
- Jatmika, D., & Puspitasari, K. (2019). Learning Agility Pada Karyawan Generasi Milenial di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial*, 3(1), 187–199.
- Jermittiparsert, K., Petchchedchoo, P., Kumsuprom, S., & Panmanee, P. (2021). The impact of the workload on the job satisfaction: Does the job stress matter? *Academy of Strategic Management Journal*, 20(5), 1–13. <https://doi.org/10.54443/ijevas.v3i4.963>
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job Strain , Work Place Social Support , and Cardiovascular Disease : A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342.
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. *SUKMA: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 100–111.
- Maggiore, C., & Johnston, C. S. (2015). Contribution of Personality , Job Strain , and Occupational Self-Efficacy to Job Satisfaction in Different Occupational Contexts. *Journal of Career Development*, 43(3), 1–16. <https://doi.org/10.1177/0894845315597474>
- Miranti, R., & Li, J. (2020). The Journal of the Economics of Ageing Working hours mismatch , job strain and mental health among mature age workers in Australia. *The Journal of the Economics of Ageing*, 15, 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2019.100227>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 606–619.
- Navarro, D., & Foxcroft, D. (2022). *Learning statistics with jamovi: A tutorial for psychology students and other beginners. (Version 0.75)*. <https://doi.org/10.24384/hgc3-7p15>
- Perdana, A. K. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 75–80.
- Rahayu, I. R. S. (2022). *Pengertian dan Jenis-jenis Perusahaan Berdasarkan Bentuk Badan Usaha*. Kompas.com. <https://money.kompas.com/read/2022/02/09/143852226/pengertian-dan-jenis-jenis-perusahaan-berdasarkan-bentuk-badan-usaha?page=2>
- Rahman, D. F. (2022). *Persentase Pekerja dengan Jam Kerja Berlebih menurut Jenis Kelamin (2021)*. databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/11/24-pekerja-ri-bekerja-lebih-dari-48-jam-per-minggu-pada-2021>
- Ramadani, K. D. (2021). Hubungan Jam Kerja dan Status Kesehatan Pekerja di Indonesia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Khatulistiwa*, 8(1), 33–43. <https://doi.org/10.29406/jkkm.v8i1.2638>
- Sabil, A. P. (2021). Pengaruh Employee Well-Being dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1341–1348. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1341-1348>
- Sabilah, J., Riyanti, S. N., & Saputra, N. (2021). Kesiapan Kerja Generasi Milenial di DKI Jakarta Raya : Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterampilan Digital (The Work Readiness of the Millennial Generation in DKI Jakarta Raya : The Effect of Emotional Intelligence and Digital Skills). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen (Jakman)*, 2(3), 225–242. <https://doi.org/10.35912/jakman.v2i3.379>
- Salelatu, M. K. (2019). The Survivors : Self-Determination and How It Helps Youngsters to Face the Challenges at the Work Place. *Jurnal Kata Kita*, 7(2), 157–164. <https://doi.org/10.9744/katakita.7.2.157-164>
- Sanne, B., Torp, S., Mykletun, A., & Dahl, A. A. (2005). The Swedish demand-control-support questionnaire (DCSQ): factor structure, aitem analyses, and internal consistency in a large population. *Scand J Public Health*, 33, 166–174. <https://doi.org/10.1080/14034940410019217>

- Sunarso, R. F. A., & Indriastuti, D. R. (2019). Pengaruh Spiritual Di Tempat Kerja Pada Perilaku Kewargaan Organisasional Pekerja Sektor Formal Kota Surakarta. *Research Fair Unisri*, 3(1). <https://doi.org/10.33061/rsfu.v3i1.2580>
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millennial. *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 2(1), 77–83.
- Tov, W. (2018). Well-being concepts and components. In *Handbook of subjective well-being*, 1–15.
- Wirawan, S. A. R., & Sukmarani. (2023). Hubungan antara Work-Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Sales. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 12(1), 76–87. <https://doi.org/10.25170/manasa.v12i1>
- Zimmerman, K. W., Skinner, D. A., & Birner, R. (1980). Career involvement and job satisfaction as related to job strain and marital satisfaction of teachers and their spouses. *Home Economics Research Journal*, 8(6), 421–427. <https://doi.org/10.1177/1077727X8000800606>