

***THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, WORK LIFE BALANCE AND EMPLOYEE BURNOUT ON THE WORK PERCEPTIONS OF MILLENNIALS IN SURAKARTA***

**Djafar Maulana<sup>1\*</sup>, Ahmad Mardalis<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyse the effect of Employee Engagement, Work Life Balance and Employee Burnout on the work perceptions of the millennial generation in Surakarta. The type of research used in the study uses quantitative methods. The population in this study were all young millennials who are working in the city of Surakarta. This sampling uses a non-probability sampling design with a saturated sample type for data collection. The sample size for this study was 180 respondents. This research uses primary data in its preparation. The data collection method used in this research is by distributing questionnaires. The data analysis technique uses SMARTPLS software. The results showed that Employee Engagement has an effect on the work perceptions of the millennial generation, which is proven to be true. Work life balance affects the work perceptions of the millennial generation, it is proven to be true. Burnout affects the work perceptions of the millennial generation, it is proven to be true.*

**Keywords:** *Employee Burnout, Employee Engagement, Work Life Balance*

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT, WORK LIFE BALANCE* DAN *EMPLOYEE BURNOUT* TERHADAP PERSEPSI KERJA GENERASI MILENIAL DI SURAKARTA**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement, Work Life Balance* dan *Employee Burnout* terhadap persepsi kerja generasi milenial di surakarta. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh generasi muda milenial yang sedang bekerja di kota Surakarta. Pengambilan sampel ini menggunakan desain non probability sampling dengan jenis sampel jenuh untuk pengumpulan data. Jumlah sampel penelitian ini ialah 180 responden. Penelitian ini menggunakan data primer dalam penyusunannya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Software SMARTPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap persepsi kerja generasi milenial terbukti kebenarannya. *Work life balance* berpengaruh terhadap persepsi kerja generasi milenial terbukti kebenarannya. *Burnout* berpengaruh terhadap persepsi kerja generasi milenial terbukti kebenarannya.

**Kata-kata Kunci:** *Employee Burnout, Employee Engagement, Work Life Balance*

**Korespondensi:** Djafar Maulana

Email: b100190042@student.ums.ac.id

**Submitted:** Juni 2023, **Accepted:** September 2023, **Published:** Oktober 2023

ISSN: 2614 - 3968 (printed), ISSN: 2615 - 6237 (online), Website: <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/index>

## PENDAHULUAN

Pada era yang semakin modern, banyak beberapa hal yang dituntut untuk semakin cepat, tanggap, dan tepat dalam melakukan suatu kegiatan. Maka salah satunya berimbas pada dunia kerja. Seorang diharuskan untuk terus berkembang dan meningkatkan kemampuan diri dan produktivitasnya. Perusahaan perlu memperhatikan faktor dan sumber daya manusia sebagai salah satu kepentingan perusahaan dalam mencapai visi dan misi. Hal ini akan membuat manajemen perusahaan perlu menambah perhatian khusus terhadap investasi sumber daya manusia (Abdulaziz et al., 2022).

Diimbangi dengan itu, perusahaan juga memerlukan pekerja yang berenergi, berdedikasi, dan berkonsentrasi penuh kepada kerjanya atau memiliki ketertarikan dengan dunia kerja. Jika perusahaan memerlukan pekerja yang terikat. Hal ini membuat pekerja dituntut untuk berubah sikap, tidak sekedar di tingkat individu namun di seluruh bagian perusahaan (Lestari & Margaretha, 2021). Perusahaan sangat penting untuk mempertahankan karyawan atau pekerjanya. Salah satu cara mempertahankan yaitu dengan cara memberikan ikatan melalui *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusta pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan menjadi tiga yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Sopian et al., 2022).

Terdapat beberapa hal yang harus diterapkan terhadap kepribadian dari diri karyawan yang terlihat dari *work life balance*. *Work life balance* sangat penting untuk dilakukan

dikarenakan rasa ketertarikan akan menimbulkan perhatian khusus dan membangkitkan motivasi seorang terhadap pekerjaannya. Dan yang diberikan perusahaan juga berkaitan dengan *burnout* kepada karyawan untuk memperhatikan supaya tidak ada penderitaan kelemahan dan bereaksi pada stress karyawan (Pawar, 2017).

Saat ini, banyak perusahaan yang membuka lowongan untuk generasi milenial yang membutuhkan perhatian. Hal ini bukan karena jumlah mereka yang meningkat di tempat kerja, tetapi mereka berbeda dengan generasi yang lain. Daya tarik dan retensi yang terbaik dari milenial sangat penting bagi dunia bisnis dan mampu mempertahankan masa depan. Banyak peneliti yang telah mengidentifikasi karakteristik mereka yang membuat mereka berbeda (Freeney & Tiernan, 2006).

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh *employee engagement*, *work life balance* dan *employee burnout* terhadap persepsi kerja generasi milenial.

## KAJIAN TEORITIS

### *Employee Engagement*

*Employee engagement* adalah salah satu persoalan utama yang dihadapi organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dan mencoba untuk memastikan bahwa karyawan melakukan seratus persen usaha dalam melaksanakan tugasnya (Riyanto & Adhitama, 2020). Robinson et al. (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap nilai organisasi dan perusahaannya. Karyawan yang terikat atau terlibat

secara penuh sadar akan konteks bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan demi kepentingan organisasi (Al-Khateeb & Al-Louzi, 2020). Menurut (Alvi et al., 2014) menggambarkan employee engagement sebagai tingkat komitmen dan keterlibatan karyawan yang berdampak pada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja dan nilai-nilainya. *Employee engagement* berdasarkan pada definisi di atas adalah seorang karyawan yang senang melakukan pekerjaannya dengan memberikan kinerja yang optimal terhadap organisasi atau perusahaan sehingga karyawan memberikan hasil yang melebihi standar yang diberikan oleh perusahaan (Iqbal et al., 2017).

### ***Work Life Balance***

Menurut (Katili et al., 2021) keseimbangan kehidupan kerja di dalam lingkungan kerja membantu manajer untuk menghubungkan pekerjaan dan kehidupan dimana memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan hasil kerja. Selain itu (Mulang, 2022) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam perannya yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work-family conflict* dan tingginya *tingkat work-family facilitation* atau *work-family enrichment*.

### ***Employee Burnout***

Maslach dan Leiter (1998) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur (Adnan, 2021).

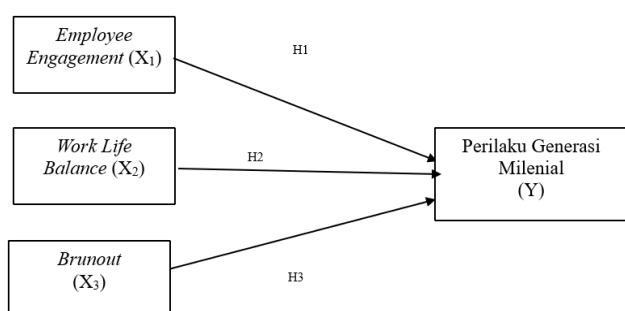
*Burnout* merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka. Reaksi stres yang terutama sering terjadi pada orang dengan standar yang tinggi adalah *burnout*. *Burnout* adalah keadaan kelelahan emosional dan fisik, produktivitas yang rendah, dan perasaan terisolasi, sering disebabkan oleh tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan (Klein et al., 2020).

### **Persepsi Kerja Generasi Milenial**

Persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungannya baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang (Larasati et al., 2019).

Generasi milenial adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh besar dalam fase pertumbuhannya. Howe & Strauss (2007) menyebutkan generasi milenial ialah individu yang lahir pada rentang kelahiran tahun 1982-2000 (Yusvita et al., 2022).

### Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara terhadap suatu pertanyaan penelitian yang didukung dengan pengumpulan dan hasil uji empirik. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### ***Pengaruh Employee Engagement Terhadap Persepsi Kerja Generasi Milenial***

*Employee engagement* adalah salah satu persoalan utama yang dihadapi organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dan mencoba untuk memastikan bahwa karyawan melakukan seratus persen usaha dalam melaksanakan tugasnya. Robinson et al. (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu sikap positif yang dipegang oleh karyawan

terhadap nilai organisasi dan Perusahaan. Sementara Perilaku adalah apapun yang dikerjakan seseorang (Suprihanto, 2003). Untuk memahami bagaimana individu berperilaku dalam organisasi, seorang manajer harus mengetahui mengapa ada perbedaan perilaku diantara para karyawan. Untuk memahami bagaimana individu berperilaku dalam organisasi, seorang manajer harus mengetahui mengapa ada perbedaan perilaku diantara para karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yusvita et al., 2022), (Amalia & Hadi, 2019) dan (Cahyorinartri, 2022) dimana hasil penelitian mereka adalah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kerja pada generasi milenial.

**H1: *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap persepsi kerja generasi milenial.**

#### ***Pengaruh Work Life Balance Terhadap Persepsi Kerja Generasi Milenial***

Menurut (Ricardianto, 2018) keseimbangan kehidupan kerja di dalam lingkungan kerja membantu manajer untuk menghubungkan pekerjaan dan kehidupan dimana memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan hasil kerja. Sementara Generasi milenial adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh besar dalam fase pertumbuhannya. Generasi milenial

sangat menuntut hubungan dengan pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi dapat terjalin dengan baik dan ketertarikan mereka untuk memotivasi bekerja. Work-life balance dianggap sebagai keseimbangan antara pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi. Seorang karyawan tidak akan menganggap dirinya beruntung ketika kehidupan pribadi dan kebutuhan perusahaan tidak terlibat dengan tepat.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mauludi & Kustini, 2022), (Muliawati & Frianto, 2020) dan (Rahmawati & Gunawan, 2020) dimana hasil penelitian mereka adalah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kerja generasi milenial.

**H2: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap persepsi kerja generasi milenial.**

### **Pengaruh *Burnout* Terhadap Persepsi Kerja Generasi Milenial**

*Burnout* merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka. Tidak jarang seorang karyawan termasuk karyawan milenial pada akhirnya menerima pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapannya dan menemui kesulitan untuk beradaptasi dengan budaya perusahaan tempat dia bekerja sehingga akan mengakibatkan *burnout*. *Burnout* pada generasi milenial sering terjadi karena adanya rasa semangat

yang besar dari para generasi milenial sehingga mereka justru akan lebih sering bosan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putrihadiningrum et al., 2021), (Ainun, 2022) dan (Wahyudi et al., 2020) dimana hasil penelitian mereka adalah *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku generasi milenial.

**H3: *Burnout* berpengaruh positif terhadap persepsi kerja generasi milenial.**

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh generasi muda milenial yang sedang bekerja di kota Surakarta. Pengambilan sampel ini menggunakan desain *non probability sampling* dengan jenis sampel jenuh untuk pengumpulan data. Jumlah sampel penelitian ini ialah 180 responden.

Desain *non portability* ini adalah teknik sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Kriteria yang digunakan adalah generasi milenial yaitu: 1) waktu bekerja minimal 48 jam dalam seminggu, 2) berada rentang usia 25 sampai >41 tahun, 3) sudah bekerja di perusahaan minimal 1 tahun.

Penelitian ini menggunakan data primer dalam penyusunannya. Data diperoleh melalui jawaban responden dengan menggunakan jenis kuesioner tertutup. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung dari tangan pertama oleh

peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi. Kuesioner tertutup sendiri memiliki arti sebuah permintaan kepada responden untuk membuat pilihan diantara serangkaian alternatif yang telah diberikan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2017).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner dibuat dengan menggunakan format skala *likert* dengan skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuersioner adalah skala *interval*.

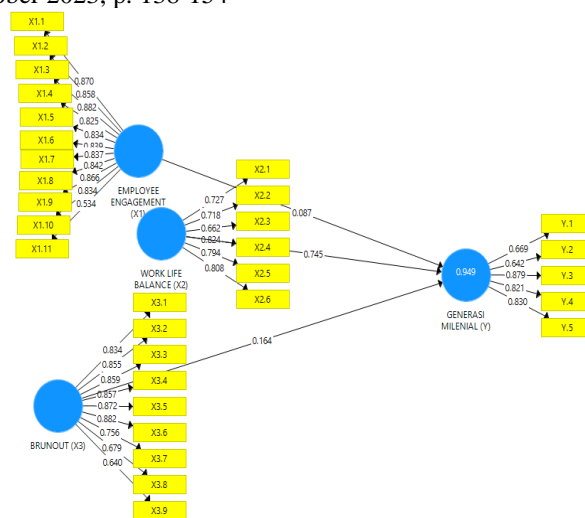
Analisis PLS-SEM digunakan sebagai alat untuk memprediksi dan mengeksplorasi model-model yang kompleks dengan syarat-syarat yang tidak begitu ketat pada data Gio, dkk (2019). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan *Software SMARTPLS*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. HASIL

#### Skema Program PLS

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis data Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 3.2. berikut ini adalah skema model program PLS yang diujikan:



**Gambar 2. Outer Model**

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Pengujian *outer model* digunakan dan dilakukan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, pengujian ini meliputi validitas, reliabilitas dan multikolinieritas.

### Analisis Outer Model

#### *Convergent Validity*

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading*  $> 0.5$ . Berikut adalah nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel penelitian.

**Tabel 1. Nilai Outer Loading**

Variabel	Indikator	Outer Loading
<i>Employee Engagement</i> (X1)	X1.1	0,870
	X1.2	0,858
	X1.3	0,882
	X1.4	0,825
	X1.5	0,834
	X1.6	0,839
	X1.7	0,837
	X1.8	0,842
	X1.9	0,866
	X1.10	0,834
	X1.11	0,534
<i>Work Life Balance</i> (X2)	X2.1	0,727
	X2.2	0,718
	X2.3	0,662
	X2.4	0,824

	X2.5	0,794
	X2.6	0,808
Burnout (X3)	X3.1	0,834
	X3.2	0,855
	X3.3	0,859
	X3.4	0,857
	X3.5	0,872
	X3.6	0,882
	X3.7	0,756
	X3.8	0,679
	X3.9	0,640
Persepsi Kerja Generasi Milenial (Y)	Y.1	0,669
	Y.2	0,642
	Y.3	0,879
	Y.4	0,821
	Y.5	0,830

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,7, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Selain melihat dari nilai *outer loading*, *convergent validity* juga dapat dinilai dengan melihat nilai *AVE* (*Average Variance Extracted*) > 0.5 sehingga dapat dikatakan valid secara validitas

convergen. Berikut nilai AVE dari masing-masing variabel penelitian ini:

**Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted**

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,681	Valid
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,574	Valid
<i>Burnout</i> (X3)	0,653	Valid
Persepsi Kerja Generasi Milenial (Y)	0,599	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2, setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE (*Average Variance Extrancted*) yaitu .> 0,5.

### **Discriminant Validity**

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabel adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya (Chin, 1998b).

**Tabel 3. Cross Loading**

	<i>Employee Engagement</i> X1	<i>Work Life Balance</i> X2	<i>Burnout</i> X3	Persepsi Kerja Generasi Milenial Y
X1.1	<b>0,870</b>	0,802	0,800	0,782
X1.2	<b>0,858</b>	0,751	0,766	0,739
X1.3	<b>0,882</b>	0,756	0,764	0,773
X1.4	<b>0,825</b>	0,628	0,684	0,637
X1.8	<b>0,842</b>	0,707	0,758	0,739
X1.9	<b>0,866</b>	0,782	0,805	0,809
X1.10	<b>0,834</b>	0,681	0,761	0,706
X1.11	<b>0,534</b>	0,668	0,603	0,654
X2.1	0,640	<b>0,727</b>	0,640	0,614

*Ecopreneur.12*, Volume 6, No. 2, October 2023, p. 138-154

<b>X2.2</b>	0,630	<b>0,718</b>	0,630	0,669
<b>X2.3</b>	0,525	<b>0,662</b>	0,525	0,642
<b>X2.4</b>	0,791	<b>0,824</b>	0,791	0,879
<b>X3.1</b>	0,834	0,729	<b>0,834</b>	0,706
<b>X3.2</b>	0,855	0,802	<b>0,855</b>	0,780
<b>X3.3</b>	0,859	0,789	<b>0,859</b>	0,770
<b>X3.4</b>	0,857	0,742	<b>0,857</b>	0,830
<b>X3.5</b>	0,872	0,752	<b>0,872</b>	0,789
<b>X3.6</b>	0,882	0,713	<b>0,882</b>	0,759
<b>X3.7</b>	0,756	0,668	<b>0,756</b>	0,727
<b>X3.8</b>	0,679	0,693	<b>0,679</b>	0,676
<b>X3.9</b>	0,640	0,727	<b>0,640</b>	0,614
<b>Y.1</b>	0,630	0,718	0,630	<b>0,669</b>
<b>Y.2</b>	0,525	0,662	0,525	<b>0,642</b>
<b>Y.3</b>	0,791	0,824	0,791	<b>0,879</b>
<b>Y.4</b>	0,718	0,794	0,718	<b>0,821</b>
<b>Y.5</b>	0,857	0,742	0,857	<b>0,830</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan sajian data pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibanding dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument

penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk (Abdillah dan Hartono, 2015). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*.

*Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability*  $> 0.7$ . Di bawah ini merupakan nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang ada dalam penelitian ini:

**Tabel 4. *Composite Reliability***

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
----------	------------------------------



<i>Employee Engagement (X1)</i>	0,959
<i>Work Life Balance (X2)</i>	0,889
<i>Burnout (X3)</i>	0,944
Persepsi Kerja Generasi Milenial (Y)	0,880

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari Tabel 4. dapat ditunjukkan untuk nilai *composite reliability* semua variabel penelitian bernilai  $> 0.7$ . Untuk *employee engagement* sebesar 0,959, *work life balance* sebesar 0,978, *brunout* sebesar 0,944, dan persepsi kerja generasi milenial sebesar 0,880. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### **Cronbachs Alpha**

Uji reliabilitas yang ke dua adalah *Cronbachs Alpha*. *Cronbachs Alpha* adalah uji yang dimana uji ini adalah teknik statistika yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam uji reliabilitas instrumen atau data psikometrik. Menurut Cronbach, (1951) konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60. dibawah ini merupakan nilai *Cronbachs Alpha* dalam penelitian ini.

**Tabel 5. Cronbachs Alpha**

Variabel	<i>Cronbachs Alpha</i>
<i>Employee Engagement (X1)</i>	0,951
<i>Work Life Balance (X2)</i>	0,851
<i>Burnout (X3)</i>	0,932
Persepsi Kerja Generasi Milenial (Y)	0,827

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* semua variabel dalam

penelitian ini bernilai di atas  $> 0,6$  yang artinya nilai *cronbach alpha* telah memenuhi syarat sehingga seluruh konstruk dapat dikatakan reliabel.

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor(VIF). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai cut off yang menunjukkan nilai tolerance  $> 0,1$  atau sama dengan nilai VIF  $< 5$ . Dibawah ini adalah nilai VIF yang ada dalam penelitian ini:

**Tabel 6. Collinearity Statistic (VIF)**

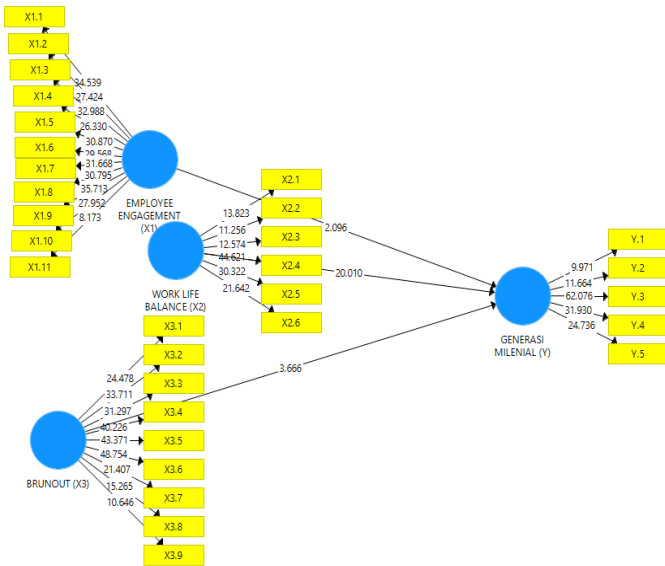
Inner VIF Values	VIF	Keterangan
X1 -> Y	4,603	<i>Non multicollinearity</i>
X2 -> Y	4,402	<i>Non multicollinearity</i>
X3 -> Y	3,715	<i>Non multicollinearity</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Dari Tabel 7, hasil dari *Collinierity Statistics* (VIF) untuk melihat uji dari setiap variabel mempunyai nilai cut off  $> 0,1$  atau sama dengan nilai VIF  $< 5$  maka hal itu tidak melanggar uji multikolinieritas.

### **Analisis Inner Model**

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *goodness of fit*, uji *path coefficient* dan uji hipotesis.



Gambar 3. Inner Model

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Inner model digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis yaitu mengukur nilai R<sup>2</sup> (R-square), *Godness of Fit* (Gof), dan koefisien path.

**Uji Keباikan Model (Goodness of fit)**

Uji kebaikan model ini terdiri dari dua uji yaitu *R-Square* (R<sup>2</sup>) dan *Q-Square* (Q<sup>2</sup>).

Nilai R<sup>2</sup> atau *R-Square* menunjukkan determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Semakin besar nilai R<sup>2</sup> menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai R<sup>2</sup> 0.75, 0.50, dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate (sedang), dan lemah (Ghozali, 2015). Berikut adalah nilai dari koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Tabel 7. Nilai R-Square

R-Square	R-Square Adjusted
----------	-------------------

Persepsi Kerja Generasi Milenial (Y)	0,949	0,948
--	-------	-------

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 7. *R-Square* digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel *employee engagement*, *work life balance* dan *employee burnout* terhadap persepsi kerja generasi milenial yaitu dengan nilai 0,949 atau 94,9% maka dapat dikatakan hubungan ini adalah hubungan yang kuat.

Uji selanjutnya adalah uji *Q-Square*. Nilai Q<sup>2</sup> dalam pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q<sup>2</sup>(*Predictive relevance*). Nilai Q<sup>2</sup> > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q<sup>2</sup> < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Berikut ini merupakan hasil perhitungan nilai *Q-Square*

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,949)] \\
 &= 1 - 0,051 \\
 &= 0,949
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapat nilai *Q-Square* sebesar 0,949. Nilai tersebut menjelaskan keragaman dari data penelitian dapat dijelaskan oleh model penelitian sebesar 94,9%, sedangkan sisanya sebesar 5,1% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil perhitungan tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

**Nilai F-Square (F2)**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang

dihasilkan, apabila nilai yang dihasilkan 0,002 (kecil), 0,15 (sedang), 0,35 (besar) berpengaruh pada level struktural. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan smart PLS 3.0 diperoleh *F-Square* ( $F^2$ ):

**Tabel 8. *F-Square* ( $F^2$ )**

Generasi Milenial	
<i>Employee Engagement</i> (X1)	0,026
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,069
<i>Burnout</i> (X3)	1,711

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 8. menunjukkan bahwa kapabilitas prediksi nilai *employee engagement* terhadap persepsi kerja generasi milenial sebesar 0,026 tergolong kecil. Nilai *work life balance* terhadap persepsi kerja generasi milenial sebesar 0,069 tergolong kecil. Dan nilai *burnout* terhadap persepsi kerja generasi milenial sebesar 1,711 tergolong besar.

### Uji Hipotesis

Menguji *path coefisien* dengan menggunakan proses *bootstrapping* untuk melihat nilai *t statistics* atau *p values* (*critical ratio*) dan nilai *original sample* yang diperoleh dari proses tersebut. Nilai *p value* < 0.05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel sedangkan nilai *p value* > 0.05 menunjukkan tidak ada pengaruh langsung antar variabel. Pada penelitian ini nilai signifikansi yang digunakan adalah *t-statistic* 1.96 (significant level = 5%). Jika nilai *t-statistic* > 1.96 maka terdapat pengaruh signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. dibawah ini merupakan nilai *path coefficient* hasil pengujian.

**Tabel 9. *Path Coefisient* (*Direct Effect*)**

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P-Values	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1) -> Persepsi Kerja Generasi Milenial (Y)	H1	0,087	2,096	0,037	Positif Signifikan
<i>Work Life Balance</i> (X2) -> Persepsi Kerja Generasi Milenial (Y)	H2	0,745	20,010	0,000	Positif Signifikan
<i>Burnout</i> (X3) -> Persepsi Kerja Generasi Milenial (Y)	H3	0,164	3,666	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 9, interpretasinya sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama menguji apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kerja generasi milenial. Dari tabel diatas menunjukkan memiliki nilai *t-statistic* > t-tabel yaitu sebesar 2,096 > 1.96 dan nilai *p-value* < 0,05 yaitu sebesar 0,037. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kerja generasi milenial. Maka dari itu hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *employee engagement* (X1) berpengaruh terhadap persepsi kerja generasi milenial (Y) diterima.
2. Hipotesis kedua menguji apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kerja generasi milenial. Dari tabel diatas menunjukkan memiliki nilai *t-statistic* > t-tabel yaitu sebesar 20,010 > 1.96 dan nilai *p-value* < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life*

*balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kerja generasi milenial. Maka dari itu hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *work life balance* (X2) berpengaruh terhadap persepsi kerja generasi milenial (Y) diterima.

3. Hipotesis ketiga menguji apakah *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kerja generasi milenial. Dari tabel diatas menunjukkan memiliki nilai *t-statistic* > *t*-tabel yaitu sebesar 3,666 > 1.96 dan nilai *p-value* < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kerja generasi milenial. Maka dari itu hipotesis pertama (H3) yang menyatakan bahwa *burnout* (X3) berpengaruh terhadap persepsi kerja generasi milenial (Y) diterima.

## **Pembahasan**

### ***Pengaruh Employee Engagement Terhadap Persepsi Kerja Generasi Milenial***

*Employee engagement* merupakan salah satu persoalan utama yang dihadapi organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dan mencoba untuk memastikan bahwa karyawan melakukan seratus persen usaha dalam melaksanakan tugasnya. *employee engagement* sebagai tingkat komitmen dan keterlibatan karyawan yang berdampak pada organisasi atau perusahaan. *Employee engagement* berdasarkan pada definisi di atas adalah seorang karyawan yang senang melakukan pekerjaannya dengan memberikan kinerja yang optimal terhadap

organisasi atau perusahaan sehingga karyawan memberikan hasil yang melebihi standar yang diberikan oleh perusahaan.

Hipotesis yang pertama dalam penelitian ini adalah *employee engagement* berpengaruh pada persepsi kerja generasi milenial. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kerja generasi milenial. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik *employee engagement* di sebuah perusahaan maka kinerja dari generasi milenial juga semakin meningkat. Hasil ini membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh pada persepsi kerja generasi milenial terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Fitri, (2022) hasil dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *work-life balance* berpengaruh terhadap persepsi kerja generasi milenial. Penelitian yang dilakukan oleh (Sukoco et al., 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan mengalami keadaan pikiran positif terkait pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan ketika bekerja karyawan generasi milenial mampu tetap fokus dan konsentrasi terhadap pekerjaan walaupun pekerjaan tersebut berat, merasa apa yang dikerjakan merupakan pekerjaan mulia, dan menikmati pekerjaan yang sangat intens (penuh konsentrasi). Dan penelitian yang dilakukan oleh (Yusvita al., 2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

persepsi kerja generasi milenial. Diharapkan karakter perilaku kerja milenial menjadi masukan bagi pembangunan value organisasi secara keseluruhan sehingga pekerja milenial dapat *full engaged* dan kontribusi positifnya mampu membangun budaya K3 Nasional pada seluruh sektor kerja di Indonesia.

Sebagai implikasi dari penelitian untuk meningkatkan persepsi kerja generasi milenial maka *employee engagement* perlu ditingkatkan agar kinerja perusahaan meningkat, untuk meningkatkan *employee engagement* dilakukan dengan cara bekerja secara maksimal, dapat menghadapi permasalahan yang terjadi di dalam pekerjaan, dapat memecahkan masalah, bekerja secara profesional, merasa bangga dapat bekerja di perusahaan tersebut, dan dapat menyelesaikan tugas dengan benar serta tepat waktu.

### ***Pengaruh Work Life Balance Terhadap Persepsi Kerja Generasi Milenial***

Keseimbangan kehidupan kerja di dalam lingkungan kerja membantu manajer untuk menghubungkan pekerjaan dan kehidupan dimana memiliki tujuan untuk menguji individu terhadap pekerjaan yang sedang memediasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan hasil kerja. Selain itu, Handayani (2013) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah keadaan ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam perannya.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah *work life balance* berpengaruh pada perilaku generasi milenial. Berdasarkan hasil penelitian

menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kerja generasi milenial. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik *work life balance* di sebuah perusahaan maka kinerja dari generasi milenial juga semakin meningkat. Hasil ini membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan *work life balance* berpengaruh pada persepsi kerja generasi milenial terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Larasati (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh *work life balance* terhadap generasi milenial. Dan didukung oleh penelitian Sentosa (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara WLB terhadap generasi milenial. Penelitian yang dilakukan oleh (Annisa Fajri, 2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap generasi milenial. Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan penelitian di bidangnya manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi di bidang karyawan milenial se-Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh (Akhmad, 2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap perilaku generasi milenial. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Batubara & Affafiqur, 2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap generasi milenial.

Sebagai implikasi dari penelitian untuk meningkatkan persepsi kerja generasi milenial maka *work life balance* perlu diperhatikan agar tidak mempengaruhi kinerja karyawan, untuk meningkatkan *work life balance* dilakukan dengan cara dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan, bekerja secara profesional, dapat bekerja dengan team, dan dapat membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan.

### ***Pengaruh Burnout Terhadap Persepsi Kerja Generasi Milenial***

*Burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah *burnout* berpengaruh pada persepsi kerja generasi milenial. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kerja generasi milenial. Hal tersebut berarti bahwa semakin banyak beban kerja yang diberikan oleh perusahaan maka *burnout* ini banyak terjadi pada perilaku generasi milenial. Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan *burnout* berpengaruh pada persepsi kerja generasi milenial terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian Sentosa (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap perilaku generasi milenial. Tetapi sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wu et al., 2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap generasi milenial. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmiati et al., 2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap generasi milenial. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Christy & Heryjanto, 2021) *burnout* memiliki peran penting terhadap perilaku generasi milenial.

Sebagai implikasi dari penelitian untuk meningkatkan persepsi kerja maka *burnout* perlu diperhatikan, agar tidak mempengaruhi dan menurunkan kinerja generasi milenial, berikut ini ciri-ciri terjadinya *burnout* yaitu merasa kelelahan, absen dalam bekerja, adanya rasa sensitive terhadap rekan kerja, merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya, frustrasi, dan merasa tidak berharga ditempat kerja. Maka dari itu untuk mencegah adanya *burnout* di tempat kerja bisa dilakukan dengan cara memberikan apresiasi terhadap diri sendiri, berbagi cerita dengan orang yang dapat dipercaya, menjaga keseimbangan hidup, dan mengubah gaya hidup yang sehat.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan, hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Enggagement*, *Work Life Balance* dan *Employee Burnout*

Terhadap Persepsi Kerja Generasi Milenial di Surakarta. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam

*Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, 9(3), 617.  
<https://doi.org/10.25255/jss.2020.9.3.617.647>

## REFERENSI

Abdulaziz, A., Bashir, M., & Alfalih, A. A. (2022). The impact of work-life balance and work overload on teacher's organizational commitment: do Job Engagement and Perceived Organizational support matter. *Education and Information Technologies*, 27(7), 9641–9663.  
<https://doi.org/10.1007/s10639-022-11013-8>

Adnan, M. (2021). *Sustainable Business and Society in Emerging Economies Organizational Citizenship Behavior as a Consequence of Work-Life Balance: The Mediating Role of Burnout and Moderating Role of Employee Engagement*. 3(4), 683–695.

Ainun, A. N. A. (2022). Relationship between Work-life Balance, Burnout and Turnover Intention in Millennial Workers. *Yume*, 5(3), 280–292.  
<https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067>

Akhmad, F. (2022). Pengaruh Work Engagement, Work Life Balance dan Reward Terhadap Generasi Y di Bank Syariah Indonesia Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–12.

Al-Khateeb, A., & Al-Louzi, K. S. (2020). An Exploratory Study on the Impact of Work/Life Balance and Employee Engagement on Talent Management and Organization Performance: A Case of Jordan Telecom and IT Sector.

Alvi, A. K., Cheema, Q. I., & Haneef, M. (2014). Does the Relationship of Work Life Balance and Employee Job Engagement Exist in Banking Sector of Pakistan? *Sci.Int.(Lahore)*, 26(4), 1761–1763.

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.

Annisa Fajri. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Generasi Milenial Terhadap Ocb: Peran Pemediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 183–187.

Batubara, A. F., & Affafiqur, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Generasi Milenial di PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 54–62.

Cahyorinartri, N. (2022). Penyesuaian Diri Dengan Motivasi Kerja Pada Organik Golongan Bintara Pusdik X. *Reliabel*, 5(2), 88–108.

Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Work Stress, dan Workfamily Conflict terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris: Karyawan PT. XYZ di Jakarta Pusat). *Journal of Business & Applied*

- Management*, 14(2), 149.  
<https://doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2831>
- Freaney, Y., & Tiernan, J. (2006). Employee engagement: An overview of the literature on the proposed antithesis to burnout. *Irish Journal of Psychology*, 27(3–4), 130–141.  
<https://doi.org/10.1080/03033910.2006.10446236>
- Iqbal, I., Zia-ud-Din, M., Arif, A., Raza, M., & Ishtiaq, Z. (2017). Impact of Employee Engagement on Work Life Balance with the Moderating Role of Employee Cynicism. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), 1088–1101. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i6/3068>
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205.  
<https://doi.org/10.35877/454ri.gems319>
- Klein, C. J., Weinzimmer, L. G., Cooling, M., Lizer, S., Pierce, L., & Dalstrom, M. (2020). Exploring burnout and job stressors among advanced practice providers. *Nursing Outlook*, 68(2), 145–154.  
<https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.09.005>
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. 304(Acpch 2018), 390–394.  
<https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11, 165–170.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Milenial. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 472.  
<https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.414>
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86–97.  
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Pawar, A. (2017). *Quality Work Life and Employee Engagement : Does Servant Leadership Influence Employee Quality Work Life and Employee Engagement : Does Servant Leadership Influence Employee Performance ? February*.
- Putrihadiningrum, D. C., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Karyawan Millennial Di Cv. Mapan. *Media Mahardhika*, 19(2), 395–403.



- <https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i2.263>
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2), 3–8.
- <https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>
- Rahmiati, F., Amin, G., & Othman, N. A. (2018). Analisis Penilaian Wisatawan Mancanegara Terhadap Loyalitas Wisata Belanja di Kota Bandung. *Shifting Behavior: The Pursuit of Digital Transformation in Managing Business*, November, 78.
- Riyanto, S., & Adhitama, J. (2020). Maintaining Employee Engagement and Employee Performance during Covid-19 Pandemic at PT Koexim Mandiri Finance. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 8(3), 6–10.
- Sekaran, & Bougie. (2017). *metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Sopian, K., Hidayati, T., & Kusumawardani, A. (2022). Effect of work-life balance on employee engagement in increasing employee performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 6(3), 156–162.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2020). Work engagement of millennial generation employees. *Jurnal Pemikiran, Penelitian Administrasi Bisnis & Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
- Wahyudi, A. P., Chung, N., Salim, varent agustina, & Rahmah, dian dwi nur. (2020). Mindcast: Mindfulness Podcast Meningkatkan Mindfulness pada Burn-Out Millennial Generation. *Borneo Student Research (BSR)*, 1(3), 1403–1408.
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13).
- <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Yusvita, F., Handayani, P., Keumala Muda, C. A., & Ani, N. (2022). Hubungan Budaya Keselamatan Dengan Employee Engagement Pada Pekerja Generasi Millennial Tahun 2021. *Journal of Nursing and Public Health*, 10(1), 40–48.
- <https://doi.org/10.37676/jnph.v10i1.2364>