

BAB V PENUTUP

5.1 Pembahasan

Hasil pengujian dengan teknik statistik non parametrik *Kendall's tau-b* menggunakan program *SPSS for windows 26.0* didapatkan hasil uji hipotesis dari variabel *job insecurity* dan *work engagement* menunjukkan nilai $r = -0.607$ dan nilai $p = 0,00$, kedua nilai ini membuktikan hipotesa yang sudah diajukan oleh peneliti diterima. Hipotesa dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara hubungan *job insecurity* dan *work engagement* pada karyawan generasi Y di Surabaya. Lalu berdasarkan nilai r yang didapatkan, maka nilai hubungan antar variabel bersifat negatif dengan taraf kekuatan hubungan yang besar. Berdasarkan uji hipotesa diatas adalah semakin tinggi nilai *job insecurity* maka semakin rendah *work engagement*.

Melalui hasil data yang sudah didapat menunjukkan nilai $r = -0,635$. Besar taraf kekuatan uji hubungan adalah -0.635 . Menurut Cohen besar kekutan pada rentang nilai tersebut berada pada kategori kuat (dalam Santoso, 2010). Dapat dikatakan berdasarkan hasil data variabel *job insecurity* memiliki hubungan yang kuat dengan *work engagement*. Adanya hubungan *work engagement* dan *job insecurity* sudah dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian Huang *et al.* (2010) dilakukan terhadap 556 responden dengan presentase 52,61% subjek berada di rentang umur 26 sampai dengan 35 tahun, dalam penelitian ini terdapat hubungan signifikan antara *job insecurity* mereduksi keadaan fisik, mental dan spiritual energi seseorang yang dimana berhubungan dengan *work engagement*. Keadaan pekerja dengan *job insecurity* memberikan keadaan negatif pada karyawan karena memberikan dampak pada *work engagement*. *Job insecurity* menjadi *stressor* pada saat bekerja dan memberikan efek yang negatif pada karyawan sekaligus organisasi melalui *work engagement* yang rendah (Guarnaccia *et al.*, 2018).

Work engagement atau rasa keterlibatan rendah dapat dilihat pada hasil deskriptif distribusi frekuensi tabel 4.1 yang menjabarkan hasil skala *work engagement*. Pada data tersebut menunjukkan subjek terbanyak termasuk dalam

kategori *work engagement* yang rendah, disusul kategori sedang, sangat rendah, dan tinggi. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan generasi Y memiliki nilai *work engagement* yang rendah. Hasil ini juga terdapat pada hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pada karyawan generasi Y memiliki hasil *work engagement* yang rendah. Penelitian Whittington *et.al* (2020). menunjukkan ada perbedaan signifikan yang menjadi perbandingan *job engagement* atau *work engagement* melalui tiga generasi yang berbeda, hasil yang didapat Generasi Millennial mendapat hasil yang paling rendah disusul generasi X dan generasi *baby boomers* yang memiliki tingkat *work engagement* paling tinggi di tempat kerja. Dapat dikatakan apabila membandingkan generasi X, Y, Z di tempat kerja, generasi Y berada di posisi paling rendah. Park dan Gursoy (2012) juga menyimpulkan bahwa karyawan dari Generasi Y memiliki rasa keterikatan paling rendah disusul karyawan generasi X dan angkatan *baby boomers* (Adi & Indrawati, 2019).

Berdasarkan perbandingan data dan hasil penelitian terdahulu terdapat dapat disimpulkan pada generasi dengan rentang umur generasi milenial diatas memiliki rasa *engaged* yang rendah terhadap pekerjaannya. Kondisi rendahnya keterlibatan yang terjadi pada generasi Y tidak lepas dari karakteristik yang melekat pada generasi tersebut. Mengacu pada Madiistriyatno dan Hadiwijaya (2020) dalam suatu penelitian yang melibatkan 30 karyawan Generasi Y di beberapa organisasi menunjukkan hasil AQ yang rendah pada setiap individu, sebagian besar menganggap diri mereka tidak akan mampu menghadapi kesulitan atau tantangan yang muncul dalam pekerjaan, tidak mampu menemukan solusi efektif dalam menyelesaikan masalah dan tidak mampu bertahan dalam pekerjaannya sampai menunjukkan kurang adanya kegairahan serta keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan maksimal. Berdasarkan karakteristik generasi Y diatas juga menunjukkan penjabaran definisi aspek *work engagement* yaitu *vigor*.W. Schaufeli dan Bakker (2004) *Vigor* atau semangat dikarakteristikan sebagai level energi yang tinggi dan rasa resiliensi pada saat bekerja ditandai dengan upaya yang persisten pada saat bekerja dan juga ketika menghadapi kesulitan. Pada tabel 4.2 yaitu distribusi frekuensi aspek *vigor* mayoritas subjek berada di kategori

rendah dan sangat rendah. Dapat disimpulkan berdasarkan perbandingan data hasil penelitian dan hasil penelitian terdahulu karyawan generasi Y memiliki rasa energi yang rendah sehingga sulit menghadapi tantangan di tempat kerja.

Salah satu tantangan yang dihadapi karyawan generasi Y beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin meningkat perusahaan mengharuskan adanya peningkatan kemampuan karyawannya. Hal ini didukung Adha *et al.* (2020) yang berpendapat teknologi yang terus berkembang mengubah kemampuan atau skills yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kemampuan yang harus terus ditingkatkan ini juga berlaku pada generasi Y atau generasi milenial untuk mampu beradaptasi. Salmah & Murti (2020) mengemukakan pada generasi ini juga ditemui kurang mampu mencari cara untuk melakukan berbagai hal untuk mampu lebih berkembang dan tidak memiliki kemampuan adaptasi terhadap kesulitan, tantangan, dan hambatan yang ditemui di tempat kerja. Di satu sisi lain seharusnya seseorang harus memiliki kemampuan adaptasi yang baik di tempat kerja terutama ketika berhadapan dengan keadaan yang berubah-ubah seperti perkembangan teknologi agar tidak kalah dalam persaingan global terutama ketika berhadapan dengan generasi Z. Meriac, Woehr, & Banister (2010) menegaskan bahwa adanya perbedaan tingkat etos kerja antar generasi X, Y, dan Z, pada generasi Y memiliki etos kerja terendah dibandingkan dengan dua kelompok generasi lainnya (Adi & Indrawati, 2019). Pada posisi ini generasi Y tertinggal oleh generasi Z karena berada di posisi terendah. Akibat yang muncul dari karakteristik pada generasi ini akhirnya membuat hasil *output* tidak maksimal karena tidak memiliki kemampuan adaptasi yang baik.

Kemampuan adaptasi yang baik menunjukkan rasa keterikatan kerja yang baik pula pada karyawan. Pengaruh dari energi positif karena *work engagement* berhubungan dengan komitmen organisasi, disini karyawan akan fokus, sadar, serta bersedia menunjukkan kemauan untuk terus beradaptasi memberikan kontribusi maksimal dalam bentuk kualitas individual agar mampu bertahan di tempat kerja (Cho *et al.* 2006 dalam (Bayu, 2021). Tjakraatmadja (2002) dalam penelitiannya melihat hubungan kecerdasan kompetensi emosional dan apabila memiliki variabel tersebut yang tinggi akan berpengaruh pada *work engagement* karyawan, pada

kompetensi tersebut memberikan sumbangan 5 tingkat kemampuan, yaitu sensitivitas untuk saling mengerti atau dapat diaktakan memahami orang lain, dapat mengendalikan diri, percaya diri, kemampuan beradaptasi, dan berkomitmen dengan organisasi (dalam Wardani dan Fatimah, 2020). Dalam penelitian tersebut kemampuan adaptasi ada apabila terdapat *work engagement*. Dapat disimpulkan dengan keberadaan *work engagement* seorang karyawan mampu memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik.

Salmah dan Murti (2020) menyatakan karyawan harus beradaptasi dengan cara mengembangkan *skill* agar tetap bisa mempertahankan pekerjaan mereka menghadapi teknologi akibat dari digitalisasi yang terus berkembang. Mengacu Ambarwati (2020) menyatakan generasi milenial harus mempersiapkan diri mereka menghadapi persaingan global terkait dengan perkembangan teknologi di era digital (dalam Kartika et al., 2022). Salah yang diperlukan dalam situasi ini adalah kemampuan literasi digital. Didukung Sari dan Halim (2021) yang menyatakan dalam penelitiannya kemampuan literasi digital adalah upaya karyawan untuk bisa mengikuti perkembangan industri 4.0 dan 5.0. Berdasarkan survey yang dilakukan *katadata.id* ditemukan tingkat literasi digital tertinggi diduduki oleh generasi Z disusul generasi Y dan Generasi X yang dinilai melalui Kemampuan Keamanan Digital (*Digital Safety*), Digital (*Digital Skill*), Etika Digital (*Digital Ethics*), dan Budaya Digital (*Digital Culture*) (Katadata.id, 2020).

Generasi Y memiliki kemampuan teknologi yang kurang apabila dibandingkan dengan generasi Z. Reisenwitz dan Iyer (2009) mengemukakan meskipun Gen Y lahir di dunia digital, generasi Z lebih dianggap *internet-savvy* dikarenakan pada generasi Z mereka lebih mandiri dan *up-to-date* terhadap perkembangan teknologi. Keadaan seseorang yang mengalami rasa *insecure* karena kehadiran orang lain dalam konteks teknologi dinamakan *technoinsecurity*. Menurut Setyadi dan Taruk (2019) *technoinsecurity* merupakan kondisi stress yang dialami pengguna teknologi ketika merasa terancam kehilangan pekerjaan karena akan tergantikan oleh orang yang lebih baik dalam menggunakan teknologi. *Technoinsecurity* merupakan faktor pemicu dari *technostress*. Tarafdar (2010) *Technostress* yang salah satunya dipicu karena *technoinsecurity* adalah dampak

dari stress yang dialami individu karena penggunaan teknologi yang terus-menerus, sistem yang mengalami perubahan berkali-kali, serta rasa ketidakamanan yang berkelanjutan pada saat menggunakan IT (dalam Setyadi, 2019). Pada generasi milenial sendiri ditemukan adanya keadaan *technostress* yang tinggi. Penelitian Oksanen *et al.* (2021) melalui *crosssectional survey* menyatakan bahwa demografi milenial mengalami kondisi *technostress* dan *burnout* yang tinggi.

Burnout adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kondisi perasaan lelah secara, emosi, fisik, dan mental yang disebabkan karena pekerjaan. Menurut Ratnasari (2021) menyatakan *burnout* adalah bentuk kondisi psikologi individu akibat dari stress dengan intensitas waktu yang lama dan tinggi ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional seseorang. *Burnout* sendiri memiliki hubungan signifikan dengan *job insecurity*. Penelitian Tilak dharee *et al.* (2010) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan terhadap dimensi *burnout* dan *job insecurity*.

Job insecurity lebih dialami oleh karyawan yang memiliki usia lebih tua dibandingkan karyawan lain. Hartley *et.al* (1991) karyawan yang lebih tua merasakan rasa *insecurity* dibandingkan karyawan yang lebih muda dari individu tersebut (dalam Naswall & Dewitte, 2003). Rasa *insecure* yang dialami karyawan ini dikarenakan membandingkan diri mereka apabila tidak dipekerjakan dan digeser oleh karyawan yang memiliki usia lebih muda Yeves *et.al* (2019) yang menyatakan karyawan yang lebih memiliki umur lebih tua cenderung menganggap diri mereka kurang diperkerjakan ketika membandingkan diri mereka dengan karyawan yang lebih muda. Penelitian Probs *et al.* (2013) yang dilakukan pada 248 karyawan generasi Y menyimpulkan karyawan yang lebih tua bereaksi negatif terhadap *job insecurity* dibandingkan karyawan yang lebih muda serta dampak yang diberikan lebih kuat terjadi pada karyawan yang lebih tua. Dapat ditarik kesimpulan karyawan yang memiliki umur lebih tua dibandingkan karyawan lainnya memiliki *job insecurity* yang lebih tinggi.

Tingkat *job insecurity* yang tinggi juga terjadi pada generasi Y di beberapa penelitian terdahulu. Mengacu De Witte (1990) mengemukakan karyawan dengan rentang umur 30-50 tahun lebih memiliki rasa *insecurity* yang tinggi (dalam

Naswall & Dewitte 2003). Sementara pada karyawan generasi Y (rentang umur 26-42 tahun) ditemukan pada 288 karyawan milenial memiliki rasa *job insecurity* (dalam Yiwen & Hanh, 2021). Pada penelitian ini gambaran *job insecurity* pada karyawan generasi Y dapat dilihat pada hasil deskriptif data distribusi frekuensi tabel 4.5 yang menjabarkan hasil distribusi skala *job insecurity*, pada data tersebut menunjukkan mayoritas responden termasuk dalam kategori *job insecurity* yang tinggi, disusul, sangat tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Pada hasil data yang sudah dijabarkan data responden dalam variabel ini tersebar secara merata, namun sebagian besar termasuk pada kategori yang tinggi. Hal ini dapat dikatakan penelitian terlebih dahulu mendukung pernyataan terkait karyawan generasi Y yang memiliki *job insecurity* yang cukup tinggi.

Karyawan yang memiliki *job insecurity* akan membuat persepsi atau pola pandang subjektif terhadap situasi dan keadaan yang mengancam. Didukung Halungunan (2015) menyatakan *job insecurity* adalah pola pandang seseorang yang subjektif mengenai situasi atau keadaan yang akan mengancam pekerjaan mereka di tempat kerja. Keadaan psikologis individu ini berhubungan dengan salah satu faktor *work engagement* yaitu *psychology of work*. Faktor ini berasal dari akumulasi kognitif seseorang yang seharusnya secara positif akan meningkatkan energi, *passion*, dedikasi, serta rasa antusias individu dalam bekerja (Turner, 2020). Berbanding terbalik apabila individu tersebut berada dalam kondisi psikologis yang negatif membuat karyawan tidak memiliki peningkatan energi, *passion*, dedikasi, dan rasa antusias. Keempat hal yang disebutkan diatas adalah aspek yang membentuk *work engagement*. Menurut W. Schaufeli dan Bakker (2004) menjabarkan *work engagement* terdiri dari aspek *vigor*, *dedication*, dan *absortion*. Rendahnya aspek-aspek dari *work engagement* mengakibatkan karyawan tidak mampu terlibat sepenuhnya dengan pekerjaan yang dialami. Pada saat bekerja pada akhirnya karyawan terdistraksi akan ancaman tersebut karena merasa tidak aman (*insecure*) sehingga membuat karyawan mengesampingkan tugas dan tanggung jawab yang seharusnya menjadi fokus utama. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.6 yang menjabarkan hasil tabulasi silang *work engagement* dan *job insecurity*. Pada kedua variabel cukup

tersebar secara merata, namun sumbangan responden terbesar karena berada dalam kategori *job insecurity* yang tinggi dan *work engagement* yang rendah.

Melihat perbandingan *job insecurity* yang tinggi dengan *work engagement* yang rendah pada karyawan generasi Y berdasarkan beberapa kajian yang sudah dijabarkan diatas kedua variabel tersebut berhubungan satu sama lain. *Job insecurity* yang muncul karena persepsi subjektif individu yang menganggap generasi Z merupakan ancaman di tempat kerja berpengaruh pada tingkat *work engagement* yang dirasakan individu. Hubungan antara *work engagement* dan *job insecurity* sudah dikaji oleh beberapa penelitian terdahulu. Pertama, penelitian Yu. *Et.al* (2020) memberikan hasil peneltian adanya hubungan negatif antara *job insecurity* dan *work engagement* pada pekerja di China, *job insecurity* yang muncul karena pengaruh emosi negatif saat bekerja. Penelitian Lo Presti dan Nonnis (2012) menyatakan bahwa *job insecurity* dan *work engagement* memiliki hubungan yang negatif serta memiliki hubungan positif dengan tekanan psikologis.

Berdasarkan banyaknya beberapa penelitian apabila dijabarkan secara umum didapati pula adanya hubungan antara *work engagement* dan *job insecurity*, namun penelitian ini hanya melakukan penelitian dalam sakala kecil di Surabaya dan memiliki konteks pemicu *job insecurity* yang berbeda. Pemicu *job insecurity* dalam konteks penelitian kali ini adalah karena kehadiran karyawan generasi Z di era digital akan menyebabkan rendahnya rasa *work engagement* pada karyawan generasi Y. Melalui uraian peneliti diatas oleh sebab itu masih banyak keterbatasan yang ditemui dalam penelitian, seperti:

1. Kurangnya pertimbangan peneliti untuk memperkecil lingkup penelitian seperti hanya mengkaji karyawan yang berada di salah satu sektor industri saja. Hal ini dapat memperkuat hasil penelitian dengan alasan yang lebih spesifik.
2. Cukup banyak aitem pada alat ukur *job insecurity* yang dibuat oleh peneliti harus digugurkan karena belum memenuhi syarat peneltian.
3. Peneliti tidak mencantumkan pertanyaan terkait lama masa kerja, status perkawinan, dan tingkat pendidikan akhir, di mana seharusnya kajian

diatas dapat dijadikan kriteria tambahan yang nantinya memperkuat hasil penelitian.

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil peneltiian diperoleh, dapat disimpulkan terdapat hubungan negatif antara *work engagmenet* dan *job insecurity* dengan nilai signifikansi 0,000 ($P < 0,05$). Arah hubungan negatif antar kedua varibael yang ada menyatakan jika semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah *work engagementt* pada karyawan begitu juga sebaliknya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil yang didapat penulis memberikan saran untuk berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Karyawan Aktif

Melalui hasil peneltiian ini diharapkan karyawan generasi Y di Surabaya untuk mampu meningkatkan kemampuan atau *skills* yang dibutuhkan di era digital ketika menghadapi persaingan kerja dengan generasi Z.

2. Bagi Perusahaan

Melalui hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan kepada karyawan dalam suatu organisasi terhadap *work engagement* dan *job insecurity*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

- a. Bila melakukan penelitian serupa, diharapkan peneliti dapat lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang memunculkan *job insecurity* seperti tanggungan yang dihadapi, lingkungan kerja, dan tugas serta beban kerja yang dihadapi. Hal tersebut dapat ditambahkan karena mungkin berpengaruh terhadap tingkat *job insecurity* pada karyawan generasi Y.
- b. Bila melakukan penelitian serupa, diharapkan lebih mengembangkan metode analisis secara mendalam terhadap data tambahan seperti kategori usia, tingkat pendidikan, lama kerja, level sektor industri, status perkawinan untuk menguji kedua variabel ini agar lebih maksimal.

- c. Penelitian berikutnya juga diharapkan dapat memperhatikan kelemahan penelitian ini yang mana alat ukurnya mungkin saja memiliki *social desirability* yang tinggi, salah satunya dengan mencoba metode penelitian lain yakni metode kualitatif agar data yang diperoleh lebih akurat dan mendalam serta memiliki kemungkinan lebih besar untuk menggambarkan keadaan diri subjek yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, L. H., Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2020). Digitalisasi Industri Dan Pengaruhnya Terhadap Ketenagakerjaan Dan Hubungan Kerja Di Indonesia Industrial. *Jurnal Kompilasi Hukum*, *V*(2), 268–298.
- Adi, P. R. P., & Indrawati, K. R. (2019). Perbedaan Keterikatan Kerja berdasarkan Generasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Berkonsep THK ditinjau dari Etos Kerja. *Jurnal Psikologi Udayana*, *6*(1), 46–57.
- Adnan, R. S., Anam, F. K., & Radhiatmoko, R. (2021). the Vuca Era Creates Covid-19 Pandemic in Indonesia Being Complicated. *Sosiohumaniora*, *23*(3), 437. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v23i3.29744>
- Alwi, I. (2015). Kriteria Empirik dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika dan Analisis Butir. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, *2*(2), 140–148. <https://doi.org/10.30998/formatif.v2i2.95>
- Amankwah-Amoah, J., Khan, Z., Wood, G., & Knight, G. (2021). COVID-19 and digitalization: The great acceleration. *Journal of Business Research*, *136*(April), 602–611. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.011>
- Ananda, R., & Fadhli, M. (2018). *Skatistik Pendidikan*.
- Ardy, L. P. (2019). Pengaruh job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi work engagement. *Fenomena*, *27*(2), 30–49. <https://doi.org/10.30996/fn.v27i2.1980>
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi / Saifuddin Azwar*.
- Bakker, A. B. (2011). *An Evidence-Based Model of Work Engagement*.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work engagement: a Handbook of Essential Theory and research*.
- Bayu, Di. J. (2021). *Survei: Masyarakat yang Alami Penurunan Pendapatan Akibat Covid-19 Meningkat*. <https://databoks.katadata.co.id/>
- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business Horizons*, *57*(3), 311–317. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2014.01.001>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan reliabilitas penelitian dengan analisis NVIVO, SPSS, dan AMOS*. Penerbit Mitra Wacana Media. <https://doi.org/10.31219/osf.io/tr4m7>
- Budiharto, S., Himam, F., Riyono, B., & Fahmi, A. (2019). Membangun Konsep Organisasi Autentik. Kajian Metaetnografi. *Buletin Psikologi*, *27*(2), 159. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.43267>

- Carnegie, D. (2018). *Cuma 1 dari 4 pekerja milenial yang mau terlibat penuh*. <https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/cuma-1-dari-4-pekerja-milenial-yang-mau-terlibat-penuh/>
- Darmanah. (2010). *Metodologi penelitian*.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318–330. <https://doi.org/10.1111/caim.12079>
- GOKSOY, A. (2012). THE IMPACT OF JOB INSECURITY, ROLE AMBIGUITY, SELF MONITORING AND PERCEIVED FAIRNESS OF PREVIOUS CHANGE ON INDIVIDUAL READINESS FOR CHANGE. *Journal of Global Strategic Management*, 1(6), 102–102. <https://doi.org/10.20460/JGSM.2012615790>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010a). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6–19. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010b). *Evolution of Research on Job Insecurity*.
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civiller, A., & Salerno, A. (2018). *The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health*.
- Hadiono, K., & Noor Santi, R. C. (2020). Menyongsong Transformasi Digital. *Proceeding Sendiu*, July, 978–979. https://www.researchgate.net/publication/343135526_MENYONGSONG_TRANSFORMASI_DIGITAL
- Halungunan, H. (2015). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy Pada Karyawan Pt. Sandang Asia Maju Abadi Semarang*. 33.
- Hamilton, D. E. (2021). Retention and turnover of millennials in the workplace: A qualitative and phenomenological methodology. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 82(1-B). <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=psyc17&AN=2020-58779-283>
- Hendryadi, H. (2017). Validitas Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(2), 169–178. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i2.47>
- Huang, G. H., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z., & Ren, X. (2010). Affective Job Insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes

- relationships. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 20–39. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400102>
- Jabeen, R., & Rahim, N. (2020). Mediating Role of Perception of Job Insecurity on the Relationship between Despotic Leadership and Work Engagement: Pakistani Perspective. *Review of Economics and Development Studies*, 6(2), 377–388. <https://doi.org/10.47067/reads.v6i2.205>
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92(June 2020), 102703. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Kartika, R., Fasa, M. I., & Suharto, S. (2022). Perkembangan Ekonomi Kreatif Dikalangan Generasi Millenial Muslim Dengan Melihat Peluang Di Kemajuan Zaman. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(01), 257–266.
- Katadata.id. (2020). Status Literasi Digital Indonesia 2020 (Hasil Survei di 34 Provinsi). *Literasi Digital*, 1–1. https://literasidigital.id/sdm_downloads/status-literasi-digital-indonesia-2020-hasil-survei-di-34-provinsi/
- Khumaedi, M. (2012). Reliabilitas Instrumen Penelitian Pendidikan (The Reliability of Education Research Instruments). In *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin* (Vol. 12, Issue 1, pp. 25–30). <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigenerational employee. In *Health Care Manager* (Vol. 1, Issue 19, pp. 65–76).
- Langelan, S., Bakker, A., Van Dooernen, L., & Schaufeli, W. (2005). *Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?*
- Madiistriyatno, H., & Hadiwijaya, D. (2020). *generasi milenial: tantangan membangun komitmen kerja/bisnis dan adversity quotient.*
- Mamik. (2015). *Metode Kualitatif.*
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189–215. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002003>
- Octafian, R. (2022). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5(2), 429–438.
- Oksanen, A., Oksa, R., Savela, N., Mantere, E., Savolainen, I., & Kaakinen, M. (2021). COVID-19 crisis and digital stressors at work: A longitudinal study on the Finnish working population. *Computers in Human Behavior*, 122,

106853. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106853>

- Ovan, O., & Saputra, A. (2020). CAMI: Web-Based Application to Test Validity and Reliability of Research Instruments. *JETL (Journal of Education, Teaching and Learning)*, 5(2), 244. <https://doi.org/10.26737/jetl.v5i2.2032>
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual*, (6th ed.). Open University Press.
- Perdana, A. (2014). Perbedaan Work Engagement Antara Karyawan tetap dan Karyawan Outsourcing Pada Pegawai PT.Sakti Bangun Kencana Rayeuk. *Repository UIN Suska*, 1–60. [http://repository.uin-suska.ac.id/6207/3/BAB II.pdf](http://repository.uin-suska.ac.id/6207/3/BAB%20II.pdf)
- Petrovic, N., Khokhobaia, M., & Gagnidze, I. (2021). *the Role of an Innovation and Digital Transformation of. November.*
- Probs, tahira michelle, Benson, W. L., & Petery, G. (2013). *From the Silent Generation to the Millennials: Age and Generational Implications of Job Insecurity.*
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS.*
- Ratnasari, A. septiana sri. (2021). ANALISIS PENGARUH BURNOUT, JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION SALESMAN. *Https://Medium.Com/*, 19(2), 302–324. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Reisenwitz, T., & Iyer, R. (2009). Differences in Generation X and Generation Y: Implications for the organization and marketers. *Marketing Management Journal*, 19(2), 91–103.
- Salmah, S., & Murti, A. (2020). Dampak Digitalisasi Terhadap Peran Front Office Dalam Bisnis Perbankan. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 6(2), 145–156. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v6i2.2055>
- Santoso, A. (2010). Studi Deskriptif Effect Size Penelitian-Penelitian Di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. *Jurnal Penelitian, Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta*, 14(Effect Size), 17. <http://repository.usd.ac.id/id/eprint/9419>
- Sari, I., & Halim, A. (2021). Persepsi Literasi Digital Dalam Mendukung Green It. *Jurnal Green Growth Dan Manajemen Lingkungan*, 10(2), 100–107. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jgg/article/view/24817>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2000). Defining and measuring work FO IS TI. *Work*, 10–24. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2010-06187-002>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE.*
- Setyadi, H. J., & Taruk, M. (2019). Analisis Dampak Penggunaan Teknologi

- (Technostress) Kepada Dosen dan Staff Karyawan Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja di Dalam Organisasi (Studi Kasus : Perguruan Tinggi di Kalimantan Timur). *Informatika Mulawarman: Jurnal Ilmiah Ilmu Komputer*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.30872/jim.v14i1.1792>
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Soto-Acosta, P. (2020). COVID-19 Pandemic: Shifting Digital Transformation to a High-Speed Gear. *Information Systems Management*, 37(4), 260–266. <https://doi.org/10.1080/10580530.2020.1814461>
- Sudirga, R. S. (2017). Faktor-Faktor Yang Menentukan Para Mahasiswa Memilih Kuliah Di Universitas Bunda Mulia Dengan Metode Faktor Analisis. *Business Management Journal*, 7(2), 86–106. <https://doi.org/10.30813/bmj.v7i2.601>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian*.
- Tilakdharee, N., Ramidial, S., & Parumasur, S. B. (2010). The relationship between job insecurity and burnout. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 13(3), 254–271. <https://doi.org/10.4102/sajems.v13i3.103>
- Turner, P. (2020). *Employee Engagement in Contemporary Organizations Maintaining High Productivity and Sustained Competitiveness*.
- Vieira dos Santos, J., Gonçalves, S. P., Silva, I. S., Veloso, A., Moura, R., & Brandão, C. (2022). Organizational and Job Resources on Employees' Job Insecurity During the First Wave of COVID-19: The Mediating Effect of Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12(January), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.733050>
- Wardani, L. M. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi Pekerja dan Efeknya Terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(1), 73–85. <https://doi.org/10.7454/jps.2020.09>
- Whittington, . Lee, Asare, E., Meskelis, S., & Beldona, S. (2017). *Enchancing Employee Engagemnet : an Evidence-Based Approach*.
- Widana, W., & Muliani, P. L. (2020). Uji Persyaratan Analisis. In *Analisis*

Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang.

- Widarnandana, I. G. D. (2019). Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(1), 15–27.
- Winasis, S., Wildan, U., & Sutawidjaya, A. H. (2020). Impact of digital transformation on employee engagement influenced by work stress on Indonesian private banking sector. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, August*, 1238–1250.
- Yahya, M. (2018). Era Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Perkembangan Pendidikan Kejuruan Indonesia, Orasi Ilmiah Professor bidang Ilmu Pendidikan Kejuruan Indonesia. *Sidang Terbuka Luar Biasa Senat Universitas Negeri Makassar*, 2–3.
- Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C., & Cavada, G. (2019). Age and perceived employability as moderators of job insecurity and job satisfaction: A moderated moderation model. *Frontiers in Psychology*, 10(APR), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00799>
- Yiwen, F., & Hahn, J. (2021). Job insecurity in the covid-19 pandemic on counterproductive work behavior of millennials: A time-lagged mediated and moderated model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16). <https://doi.org/10.3390/ijerph18168354>
- Yu, S., Gong, X., & Wu, N. (2020). Job insecurity and employee engagement: A moderated dual path model. *Sustainability (Switzerland)*, 12(23), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su122310081>
- Yuliarmi, N. N. (2019). *Cv.Sastra Utama*.
- Yunanti, Y. D., & Prabowo, S. (2014). Komitmen organisasi ditinjau dari job insecurity pada karyawan outsourcing. *Psikodimensia*, 13(1), 37–46.