

**PENGARUH KETIDAKADILAN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KERJA
KONTRAPRODUKTIF PEKERJA MILENIAL DI INDONESIA**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL INJUSTICE ON
COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR OF MILLENNIAL WORKERS IN
INDONESIA***

Oleh:

Reinisa Afrida Putri¹, Jeni Wulandari², Hani Damayanti Aprilia³

Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lampung

*Korespondensi: reinisa391@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effects of person-organization fit and employee relations on counterproductive work behavior among millennial employees in Indonesia. This research uses the quantitative approach with explanatory research type. The sample in this study were millennial employees in Indonesia who had taken counterproductive work behavior as many as 385 respondents, which was carried out using non-probability sampling technique. Data were obtained from questionnaires distributed online using Likert scale. Data processing in this study used descriptive analysis and simple linear regression. The results of this study indicate that there is an influence of organizational injustice on counterproductive work behavior of millennial workers in Indonesia and there is also a simultaneous influence of organizational injustice on counterproductive work behavior of millennial workers in Indonesia.

Key Words: counterproductive work behavior, millennials' worker

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan milenial di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan milenial di Indonesia yang pernah melakukan tindakan kontraproduktif sebanyak 385 responden, yang dilakukan dengan teknik *non-probability sampling*. Data diperoleh dari kuesioner yang disebar secara daring dengan menggunakan skala Likert. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh ketidakadilan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia dan juga terdapat pengaruh secara simultan ketidakadilan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.

Kata Kunci: pekerja milenial, perilaku kerja kontraproduktif

1. Pendahuluan

Era globalisasi ini, angkatan kerja didominasi oleh karyawan generasi milenial. Generasi Y atau milenial adalah generasi yang lahir pada tahun 1980 hingga akhir tahun 2000 (Budiati et al, 2018). Generasi milenial adalah generasi modern yang hidup di pergantian milenium yakni pada era perkembangan teknologi informasi dan dunia pendidikan, sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Hidayatullah dkk, 2018). Sebagaimana diketahui, terdapat beberapa generasi pada angkatan kerja dalam perusahaan, yaitu *matures*, *boomers*, *Xers* dan generasi Y atau milenial (De Meuse et al, 2010).

Dalam bekerja, generasi milenial ingin diperlakukan sebagai rekan kerja bukan bawahan dan mengharapkan adanya umpan balik secara konsisten. Berbeda dengan generasi X, saat bekerja generasi ini memiliki sikap toleransi yang baik, menyukai fleksibilitas dan kebebasan. Untuk generasi *boomers* memiliki tingkat idealisme yang tinggi, memiliki sikap yang optimis dalam bekerja, memiliki jiwa kompetitif, dan meyakini bahwa generasi *boomers* mampu mengubah dunia (Warner dan Sandberg, 2011).

Generasi milenial telah merasakan atau mengalami berbagai peristiwa dalam kehidupannya seperti kemunculan internet, berkembangnya media sosial, liberalisasi ekonomi, dan kesadaran terhadap lingkungan. Hal tersebut membuat generasi milenial memiliki sifat ambisius, berorientasi pada tujuan dengan kepercayaan, rasa harga diri yang tinggi, kreatif dan tanggap teknologi (Naim dan Lenka, 2018).

Berdasarkan data tahun 2020 menunjukkan bahwa generasi milenial bisa dikatakan mendominasi ruang lingkup pekerjaan dengan membawa berbagai karakteristik tiap individu. Pada tahun 2020, usia 20 sampai 40 tahun merupakan generasi milenial yang mencapai 34% persen yang akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia (Budiati et al, 2018).

Dengan demikian, pemahaman terhadap karakteristik umum pekerja milenial menjadi penting dalam pengelolaan sumberdaya manusia perusahaan. Karakteristik khas dari generasi milenial ini perlu dipahami perusahaan karena kesesuaian antara generasi milenial dengan generasi sebelumnya di tempat kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memaksimalkan pencapaian sasaran perusahaan. Adanya perbedaan generasi dalam perusahaan dapat memungkinkan munculnya konflik yang bila tidak ditangani dengan baik dapat mengakibatkan tingginya laju *turnover* karyawan (Eagton, 2018). Faktanya, sekitar 60% HR profesional dari perusahaan besar melaporkan adanya konflik generasi (Eisner, 2004). Survey yang dilakukan oleh Deloitte Consulting LLP (LLP Rules, 2009) mendapatkan bahwa 48,9% karyawan milenial yang tidak cukup puas dengan pekerjaannya berencana untuk keluar setelah 6 sampai 24 bulan bekerja.

Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku yang dimaksudkan dengan sengaja untuk menyakiti orang lain/perusahaan/organisasi (Sharkawi et al, 2013). Klasifikasi perilaku kerja kontraproduktif dikategorikan menjadi lima dimensi, antara lain yaitu penyalahgunaan (perilaku berbahaya dan jahat yang mempengaruhi orang lain), penyimpangan (sengaja melakukan salah satu pekerjaan yang salah atau membiarkan kesalahan terjadi), sabotase (menghancurkan fasilitas organisasi), pencurian (secara sengaja mengambil barang-barang milik orang lain), dan penarikan atau menghindari pekerjaan karena terlambat atau tidak hadir (Spector, et. al, 2006). Walaupun demikian, hasil penelitian Szostek menunjukkan bahwa perilaku kontraproduktif lebih mengarah pada organisasi dari pada kepada rekan kerja atau atasan (Szostek, 2017). Perilaku kerja kontraproduktif salah satunya dipengaruhi oleh ketidakadilan organisasi maka dari itu dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

Ha): Terdapat pengaruh secara parsial ketidakadilan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia.

Ketidakadilan organisasi dapat menimbulkan perilaku kerja kontraproduktif jika usaha atau imbalan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan usaha yang telah diberikan sehingga karyawan merasa tidak adanya keadilan di lingkungan organisasi. Ketidakadilan tidak hanya dilihat dari alokasi penghargaan atau hukuman yang tidak setara namun dapat berupa ketidakadilan dalam keputusan atau prosedur yang dibuat oleh atasan (Sackett dan DeVore, 2022). Perilaku kontraproduktif dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu yang menyasar kepada organisasi, dan yang menyasar kepada orang di dalam organisasi (Fox et al, 2001). Perilaku kerja kontra produktif adalah perilaku yang dimaksudkan dengan sengaja untuk menyakiti orang lain/perusahaan/organisasi (Sharkawi et al, 2013). Klasifikasi perilaku kerja kontraproduktif dikategorikan menjadi lima dimensi, antara lain yaitu penyalahgunaan (perilaku berbahaya dan jahat yang mempengaruhi orang lain), penyimpangan (sengaja melakukan salah satu pekerjaan yang salah atau membiarkan kesalahan terjadi), sabotase (menghancurkan fasilitas organisasi), pencurian (secara sengaja mengambil barang-barang milik orang lain), dan penarikan atau menghindari pekerjaan karena terlambat atau tidak hadir (Spector, et. al, 2006). Walaupun demikian, hasil penelitian Szostek menunjukkan bahwa perilaku kontraproduktif lebih mengarah pada organisasi daripada kepada rekan kerja atau atasan (Szostek, 2017).

Faktor lainnya yang mempengaruhi perilaku kerja kontraproduktif adalah persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support/POS*). Dampak persepsi dukungan organisasi mencakup berbagai topik perilaku organisasi, seperti pemilihan perilaku baik (lawan dari perilaku kontraproduktif), pengembangan karir, pelatihan karyawan baru, dan desain

kerja/pengayaan kerja. POS tidak hanya memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku kerja baik, tetapi juga memiliki pengaruh kuat terhadap perilaku kerja tidak baik (kontraproduktif). Pendapat ini lebih menegaskan POS memiliki dampak kuat pada berbagai model perilaku kontraproduktif (Nielsen, 2006), hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan (Arif, 2018) dan (Wijayanti, 2014) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif antara POS terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibuat dengan *google form* dan menggunakan skala pengukuran likert, disebarkan kepada para karyawan milenial, *influencer*, dan komunitas-komunitas pekerja melalui *Personal Message* (PM) kemudian disebarkan melalui aplikasi media sosial seperti Instagram, Tiktok, dan Telegram. Analisis data dilakukan dalam beberapa tahapan, yakni analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Adapun populasi yang diambil dalam penelitian ini merupakan karyawan milenial di seluruh Indonesia. Penelitian ini tidak diketahui berapa jumlah sampelnya Untuk menghitung jumlah populasi yang belum diketahui, maka penelitian ini menggunakan rumus Cocrhane untuk menghitung jumlah populasi tersebut. untuk menghitung jumlah populasi tersebut. rumus *Cocrhane* dapat dilihat sebagai berikut (Sugiyono, 2018)

$$n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$

Rumus *Cocrhane*

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

Z = Harga dalam kurve normal untuk simpangan 5% dengan nilai 1,96

p = Peluang benar 50% = 0,5

q = Peluang salah 50% = 0,5

e = Tingkat kesalahan sampel (*margin of error*) dengan menggunakan 5%

Dari rumus *corchan* tersebut maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5)}{5\%^2} = 384,16$$

Berdasarkan dari perhitungan rumus *corchan* tersebut maka diperoleh hasil sampel yang digunakan sebanyak 384,16 responden, dikenakan menjadi 384 responden.

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* karena populasi tidak diketahui jumlah anggotanya, dan dengan *purposive sampling* sebagai teknik penentuan sampelnya. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Adapun kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah pekerja milenial yang pernah melakukan salah satu atau lebih dari beberapa perilaku kontraproduktif seperti:

1. Pernah menyebarkan rumor (bergosip) di lingkungan tempat kerja (*abuse*).
2. Pernah menunjukkan kinerja yang buruk, menyalahi/melanggar prosedur kerja (*production deviance*).
3. Pernah mencuri properti atau perlengkapan milik organisasi (*theft*).
4. Pernah merusak perlengkapan, peralatan, ataupun produk milik organisasi secara tidak sengaja, tetapi tidak melaporkannya (*sabotage*).
5. Pernah melakukan pembatasan jumlah waktu kerja kurang dari jam seharusnya, seperti ketidakhadiran, datang terlambat, mengambil jam istirahat lebih lama dari waktu seharusnya (*withdrawl*)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Analisis Statistik Deskriptif

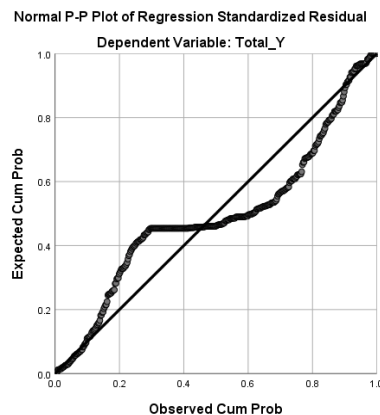
Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian ini, diketahui mayoritas responden pernah melakukan salah satu tindakan CWB yang telah dijelaskan sebelumnya (91%) dan selebihnya (9%) pernah melakukan semua tindakan CWB tersebut, lalu kebanyakan responden pada penelitian ini memiliki status pekerjaan tetap (61%), kemudian mayoritas responden berdasarkan kota asal/provinsi kebanyakan berasal dari provinsi Jakarta sebanyak 59 responden dan diikuti provinsi Lampung sebanyak 58 responden dari total 385 responden, lalu rentang usia para responden kebanyakan terdapat pada rentang usia 26-31 tahun (71%), dan mayoritas belum pernah pindah pekerjaan dalam 3 tahun terakhir (76%), lalu mayoritas responden juga tergolong baru dalam pekerjaan mereka karena kebanyakan dari responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun (40%), dari segi pendidikan mayoritas para responden memiliki tingkat pendidikan Strata I (50%).

Variabel ketidakadilan organisasi masuk kedalam kategori penilaian skala penilaian yang tinggi sebesar (3,83), Hal ini menunjukkan responden memiliki keadilan organisasi yang baik. kemudian indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terletak pada indikator keadilan

dalam proses pengambilan keputusan dengan nilai rata-rata sebesar 3,9. Tingginya tingkat skala penilaian pada variabel ketidakadilan organisasi turut dipengaruhi oleh nilai rata-rata item pertanyaan. Pada penilaian variabel ketidakadilan organisasi tertinggi terdapat pada item nomor 5 yaitu tentang “Setiap keputusan bersama diberlakukan untuk semua karyawan”.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas



Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen terdapat distribusi normal atau tidak, pada penelitian kali ini menggunakan Uji P-Plot untuk menguji apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, dasar klasifikasi apakah variabel berdistribusi normal adalah; Jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal maka dikatakan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal, dan jika titik-titik tersebut menyebar jauh dari garis diagonal, maka data yang digunakan berkontribusi tidak memenuhi asumsi normal.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

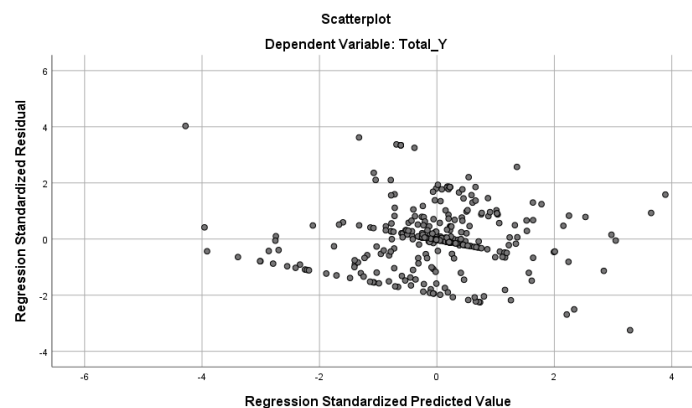
Tabel Uji Multikolinieritas

Variable	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(X1)	.525	1.903
(X2)	.379	2.636
(X3)	.269	3.722
(X4)	.226	4.433
(X5)	.311	3.213
(X6)	.293	3.409

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk menentukan data antar variabel saling berkorelasi atau tidak, dapat ditentukan berdasarkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variant Inflation Factor* dengan kriteria penentuan jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi, berdasarkan dari tabel 4.5 maka dapat dilihat bahwa antar variabel bebas pada penelitian ini tidak terdapat multikoleniaritas

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui varian data yang digunakan, dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji Scatterplot dengan kriteria pengambilan keputusan apabila tidak terbentuk pola tertentu dan bentuk grafik menyebar pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED maka data dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas, berdasarkan penjelasan berikut maka dapat dilihat pada penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi Linear Sederhana digunakan untuk membuktikan hipotesis yang digunakan. Apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Uji Regresi linear sederhana hanya dilakukan untuk pengujian uji parsial. Berikut hasil output uji regresi linear sederhana untuk variabel Ketidakadilan Organisasi:

Tabel Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Ketidakadilan Organisasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.863	.207		13.827	.000
	X_6	-.117	.056	-.104	-2.081	.038
a. Dependent Variable: Total_Y						

Sumber: Data Diolah (2023)

Dari tabel analisis regresi sederhana di atas maka dapat dibuat rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 2,863 - 0,117 (x)$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,863 menyatakan apabila tidak ada peningkatan pada variabel ketidakadilan organisasi ($X=0$), maka besarnya variabel perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan juga memiliki nilai sebesar 2,863.
- Koefisien regresi pada variabel ketidakadilan organisasi adalah sebesar -0,117 dan bernilai negatif (-) menyatakan apabila variabel ketidakadilan organisasi turun 1 satuan maka, variabel perilaku kerja kontraproduktif pada karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar 0,044 dan begitupun sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi Regresi Linier Sederhana Variabel Ketidakadilan Organisasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.104 ^a	.011	.008	.778343
a. Predictors: (Constant), X_6				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini nilai R sebesar 0,104 angka ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antar variabel perilaku kerja kontraproduktif dengan variabel ketidakadilan organisasi terjadi sangat rendah karena berada diantara rentang 0,00- 0,199. Adapun nilai koefisien determinasi yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu sebesar 0,011 atau 0,11%.

Sehingga dapat diartikan bahwa variabel ketidakadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel perilaku kerja kontraproduktif sebesar 0,11% sedangkan sisanya sebesar 99,89% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima.

3.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial yang terdiri dari uji t, pengujian secara simultan yakni dengan uji F. berikut merupakan hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi SPSS versi 25:

Tabel 4.26 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		11.320	.000
	X_1	.309	4.055	.000

	X_2	.017	.266	.790
	X_3	-.263	-2.900	.004
	X_4	-.370	-3.747	.000
	X_5	-.098	-1.165	.245
	X_6	.231	2.665	.008
a. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber : Data Diolah (2023)

3.5 Koefisien Determinasi

Tabel 4.28 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.366 ^a	.134	.121	.732862
a. Predictors: (Constant), X_6, X_1, X_2, X_5, X_3, X_4				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi (R^2) pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,134 atau 13,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,366 atau 36,6% sedangkan untuk sisanya sebesar 63,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4. Pembahasan

4.1 Pengaruh Ketidakadilan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif Pekerja Milenial di Indonesia.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, diperoleh bahwa ketidakadilan organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada pekerja milenial di Indonesia. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eva dan Sagung, (2021) bahwa *organizational injustice* tidak berpengaruh terhadap CWB (*Counterproductive Work Behavior*). Sesuai dengan penjelasan Rotter tersebut, dapat dijelaskan bahwa perilaku karyawan dengan *internal locus of control* berpotensi menyebabkan karyawan berpikir bahwa keseluruhan proses yang ada di

perusahaan, baik atau buruknya penilaian kinerja, puas atau tidaknya pemberian *reward* dan *benefit* adalah sepenuhnya dapat dikontrol oleh perilaku mereka sendiri. Sementara itu, karyawan yang memiliki *locus of control* eksternal akan cenderung memiliki persepsi bahwa seluruh hal yang menyebabkan ketidakpuasan kerja dan ketidakadilan dalam organisasi disebabkan seutuhnya oleh organisasi atau pihak di luar dari dirinya sendiri.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh Lutfika, Harmadi dan Kristina, (2021) bahwa *distributive, procedural, interpersonal* dan *informational injustice* tidak berpengaruh positif terhadap CWB. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *distributive, procedural, interpersonal* dan *informational* tidak mempengaruhi peningkatan CWB. Hal ini mendukung penelitian Kwakk (2006) yang menyatakan bahwa *distributive, procedural, interpersonal* dan *informational injustice* berhubungan lemah dengan CWB. Seorang karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil baik dalam hal upah yang seharusnya dia terima, sulitnya menyampaikan pendapat dan aspirasinya ke pimpinan pemberian rasa hormat, dan hal kecukupan pemberian informasi tidak akan mempertinggi perilaku menyimpang yang dilakukan di lingkungan kerja.

Penutup

Secara teoritis, penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial ketidakadilan organisasi terhadap perilaku kontraproduktif. kemudian terdapat pengaruh simultan variabel ketidakadilan organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja milenial di Indonesia. Perilaku kerja kontraproduktif menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam rutinitas pekerja milenial di Indonesia oleh karena itu diperlukan suatu langkah yang efektif dalam mengurangi dan mencegah semakin tingginya bentuk perilaku kerja kontraproduktif tersebut.

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti pengaruh faktor kepribadian, karakteristik pekerjaan, karakteristik kelompok kerja, budaya organisasi, sistem pengendalian organisasi terhadap perilaku kerja kontraproduktif pekerja, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

Daftar Referensi:

- Arif. (2018). *Supply Chain Management : Konsep dan Pelaksanaan SCM, Fungsi SCM Bagi Perusahaan, Pengembangan dari SCM, Distribusi dalam SCM Analisis Inventori, Pembelian dalam SCM, Procurement dalam SCM*. Yogyakarta: Deepublish (Group Penerbitan CV Budi Utama).
- Budiati et al. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- De Meuse et al. (2010). Learning Agility: a Construct Whose Time Has Come. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 119-120.
- Eagton. (2018). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: NY:Quill William Morrow.
- Fox et al. (2001). Counterproductive Work Behavior in Response to Job Stressors and Organizational Justice Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 291-309.
- Hidayatullah dkk. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *JMDK. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 240.
- LLP Rules. (2009). *Limited Liability Partnership Rules*. New Delhi: Ministry of Corporate Affairs.
- Naim dan Lenka. (2018). Development and Retention of Generation Y Employees: a Conceptual Framework. *Employee Relations*, 433-455.
- Nielsen. (2006). Understanding Dynamic Capabilities Through Knowledge Management. *Journal of Knowledge Management*, 59-71.
- Sackett dan DeVore. (2002). Counterproductive Behaviors at Work. *Personnel psychology*, 145-164.
- Sharkawi et al. (2013). Impact of the LSVT on Vowel Articulation and Coarticulation in Parkinson's Disease. *Informa Healthcare*, 1-17.
- Spector, et. al. (2006). The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal? *Journal of Vocational Behavior*, 446-460.
- Szostek. (2017). Nothing Is True? The Credibility of News and Conflicting Narratives During "Information War" in Ukraine. *The International Journal of Press/Politics*, 23.
- Warner dan Sandberg. (2011). Generational Leadership. Ready to Manage. *Kiwata*, 28-29.
- Wijayanti. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Purworejo dengan Keyakinan Diri Sebagai Variabel Pemoderasi. *SEGMENT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 27-28.