

Gambaran Tipe Kepribadian Generasi Y di Indonesia (*Personality Type of Y Generation in Indonesia*)

SETA WICAKSANA¹, ESTU PRATIWI NOVASARI²,
SANCHIA SURYA JANITA

Fakultas Psikologi, Universitas Pancasila
Email: seta.wicaksana@gmail.com¹, estu@humanikaconsulting.com²

Diterima 9 Januari 2017, Disetujui 7 Mei 2017

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tipe kepribadian Generasi Y jika dilihat dari dimensi *Big Five Personality*. Responden pada penelitian ini adalah 1286 orang yang meliputi karyawan dan mahasiswa Indonesia dengan rentang usia 18-37 tahun (generasi Y). Alat pengumpul data yang digunakan adalah NEO-PI-R Costa milik Costa & McCrae (1992) yang dikembangkan oleh Humanika Consulting (2004). Nilai koefisien reliabilitas alat ukur NEO-PI-R Costa yang dikembangkan Humanika Consulting adalah sebesar 0,5 sampai 0,6. Analisis data menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Hasil analisis menunjukkan bahwa tipe kepribadian Generasi Y berada pada kategori rendah jika dilihat dari *extraversion*, *openness to new experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness*. Sedangkan jika dilihat dari tipe kepribadian *neuroticism* berada pada kategori rata-rata.

Kata kunci: kepribadian; *big five personality*; generasi Y

Abstract: The purpose of this research was to identify personality in Y Generation based on big five personality. Respondents of this research were 1286 Indonesian employee and college student, with age range 18-37 years old (Y Generation). Personality was measured by NEO-PI-R Costa (Costa & McCrae, 1992), which was developed by Humanika Consulting (2004). The value of coefficient reliability for NEO-PI-R Costa was 0.5 to 0.6. Data was analysis by descriptive quantitative methods. The analysis result showed that personality type of generation Y was low category on *extraversion*, *openness to new experience*, *agreeableness*, and *conscientiousness* personalities. Meanwhile, the type of personality *neuroticism* was in the category of average.

Keywords: personality; *big five personality*; Y generation

PENDAHULUAN

Generasi Y atau generasi *millennial* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kelompok individu yang lahir setelah generasi X. Meier, Austin dan Crocker (2010), menyebutkan bahwa secara luas, generasi Y merupakan generasi yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000. Generasi Y dikenal sebagai generasi dengan individu yang percaya diri, mandiri, dan berorientasi pada tujuan (Meier, Austin, & Crocker, 2010).

Keberadaan Generasi Y patut menjadi perhatian khusus karena merupakan generasi yang jumlahnya paling banyak dari generasi lainnya (PricewaterhouseCoopers International, 2017). Selain itu, menurut Lowry dkk. (2012), generasi Y menjadi perhatian karena mereka saat

ini memasuki masa menjadi lulusan baru dan akan menjadi pekerja di masa depan. Menurut De Meuse, Mlodzik, dan Korn (2010), terdapat empat generasi angkatan kerja dalam perusahaan, yakni (1) *matures*, lahir antara tahun 1920 hingga 1939; (2) *boomers*, lahir tahun 1940 hingga 1959; (3) *Xers*, lahir tahun 1960 hingga 1979; dan (4) *Generation Y* atau *millennials* yang lahir tahun 1980 hingga akhir tahun 2000.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2016), saat ini usia angkatan kerja di Indonesia terbanyak didominasi oleh golongan umur mulai dari 20-24 tahun hingga 30-34 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja Indonesia saat ini sebagian besar adalah generasi Y. Menurut Meier, Austin, dan Crocker (2010), generasi Y merupakan generasi yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000, yaitu mereka yang berusia sekitaran

17 – 37 tahun di tahun 2017 ini. Diperkuat dengan hasil survei PricewaterhouseCoopers International (2017), yang menyebutkan bahwa pada tahun 2020 generasi Y akan membentuk 60% angkatan kerja secara global dan generasi Y kini menjadi angkatan kerja yang paling produktif.

Generasi Y pun dinilai sebagai generasi yang paling tanggap dengan dunia digital dibandingkan generasi sebelum mereka (Meier, Austin, & Crocker, 2010). Karakteristik dan pola pikir generasi Y yang berbeda dengan generasi sebelumnya menjadi salah satu tantangan terbesar bagi organisasi di masa mendatang (PricewaterhouseCoopers International, 2017). Perbedaan generasi juga memainkan peran utama dalam membentuk masa depan tempat kerja (Twenge, 2010). Oleh karena itu perusahaan dan organisasi perlu memahami perbedaan tiap generasi yang dapat dilihat dari karakteristik kepribadiannya agar mendapatkan tenaga kerja yang tepat (Aydogmus, 2016).

Kepribadian adalah pola watak yang relatif permanen dan karakter unik di mana keduanya memiliki konsistensi dan keunikan pada perilaku individu (Feist & Feist, 2014). Salah satu tokoh yang mengemukakan tentang kepribadian adalah McCrae dan Costa (dalam Cervone & Lawrence, 2012) yang telah mengemukakan bahwa perbedaan kepribadian setiap individu dapat dipahami dalam bentuk kepribadian lima besar (*Big Five Personality Theory*). *Big Five Personality* memiliki lima dimensi kepribadian, yaitu *neuroticism* (N), *extraversion* (E), *openness to experience* (O), *agreeableness* (A) dan *conscientiousness* (C).

Menurut Howard dan Miriam (dalam Cervone & Lawrence, 2012), berikut kelima dimensi tersebut:

1). *Neuroticism*, berkaitan dengan *trait* negatif. Orang yang tinggi pada dimensi *neuroticism* cenderung gugup, sensitif, tegang, dan mudah cemas. Orang yang rendah dalam dimensi ini cenderung tenang dan santai.

2). *Extraversion*, orang yang tinggi pada dimensi ini cenderung penuh semangat, antusias, dominan, ramah, dan komunikatif. Orang yang sebaliknya akan cenderung pemalu, tidak percaya diri, submisif, dan pendiam.

3). *Openness to experience*, orang yang tinggi pada dimensi ini umumnya terlihat imajinatif, menyenangkan, kreatif, dan artistik. Orang yang rendah dalam dimensi ini umumnya dangkal, membosankan atau sederhana.

4). *Agreeableness*, orang yang tinggi pada dimensi ini cenderung ramah, kooperatif, mudah percaya, dan hangat. Orang yang rendah dalam dimensi ini cenderung dingin, konfrontatif, dan kejam.

5). *Conscientiousness*, orang yang tinggi pada dimensi ini umumnya berhati-hati, dapat diandalkan, teratur, dan bertanggung jawab. Orang yang rendah pada dimensi ini cenderung ceroboh, berantakan, dan tidak dapat diandalkan.

Menurut hasil penelitian Kim, Shin, dan Swanger (2009), orang dengan N (*Neuroticism*) tinggi memiliki kemungkinan untuk mengalami kelelahan kerja yang lebih tinggi, sedangkan tipe kepribadian C (*Conscientiousness*) cenderung memiliki keterlibatan kerja tinggi. Orang yang tinggi dalam C (*Conscientiousness*) berhubungan positif dengan prestasi dan memiliki hubungan positif dengan atasan mereka. Penelitian tentang Generasi Y yang dilakukan oleh Robinson (2007), menemukan bahwa E (*Extraversion*) berhubungan positif dengan prestasi, hubungan sosial dengan rekan kerja, dan keseimbangan kerja/kehidupan. Orang yang tinggi dalam O (*Openness to experience*) mementingkan kreativitas dan variasi dalam pekerjaan mereka. A (*Agreeableness*) berkorelasi negatif dengan kemampuan mengevaluasi yang berkaitan dengan pekerjaan atau lingkungan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, Generasi Y merupakan generasi yang jumlahnya paling banyak dari generasi sebelumnya dan Generasi Y kini tengah menjadi angkatan kerja yang paling produktif. Namun keunikan karakteristik yang dimiliki oleh Generasi Y justru dapat menghambat kemajuan organisasi, jika organisasi tersebut tidak memahami perbedaan karakteristik mereka yang dapat dikelola berdasarkan tipe kepribadiannya. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran tipe kepribadian Generasi Y di Indonesia, agar dapat memberikan sumbangan pengetahuan pada dunia Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, sehingga hasil penelitian dapat menjadi salah satu pedoman untuk memahami generasi Y.

METODE

Responden Penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah individu yang lahir pada tahun 1980 – 2000 di Indonesia. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 1286 orang dengan rentang usia 18-37 tahun. Jenis kelamin dalam penelitian ini terdiri dari 1028 laki-laki dan 258 perempuan.

Desain Penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode kuantitatif deskriptif. Metode kuantitatif deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri (satu variabel), sehingga diperoleh gambaran nilai variabel tersebut (Sugiyono, 2014). Variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini adalah kelima tipe kepribadian yang ada dalam teori *Big Five Personality*, yaitu *neuroticism* (N), *extraversion* (E), *openness to experience* (O), *agreeableness* (A) dan *conscientiousness* (C).

Prosedur Penelitian. Penelitian ini berawal dari tersedianya data di sistem asesmen digital Humanika. Kemudian didapatkan bahwa data tersebut terdiri dari orang-orang yang masuk dalam kategori generasi Y dan dapat diolah menjadi informasi baru tentang generasi Y. Selanjutnya peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti. Setelah itu diadakan studi pustaka untuk melihat masalah tersebut dari sudut pandang teoritis. Setelah mendapatkan teori secara lengkap, kemudian disiapkan alat ukur yang sebelumnya sudah diadaptasi oleh Humanika Consulting untuk digunakan dalam penelitian ini.

Langkah berikutnya adalah uji validitas yang dilakukan dengan mengukur korelasi *Pearson's Product Moment* antara variabel atau indikator dengan skor total variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*. Apabila lebih besar dari 0,2 maka dianggap bahwa indikator yang digunakan pada penelitian ini valid. Kemudian uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* melalui program komputer *IBM SPSS Statistic 23*. Didapati hasil koefisien Alpha NEO-PI-R versi Humanika Consulting sebesar 0,58 – 0,83. Menurut Nunnally (dalam Kerlinger & Lee, 2000), mengatakan bahwa koefisien reliabilitas sebesar 0,5 sampai 0,6 dapat diterima.

Data dikumpulkan dari hasil Psikotes Online yang dilakukan Humanika Consulting. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Accidental Sampling*.

Instrumen. Penelitian ini menggunakan instrumen yang berbentuk kuesioner. Alat ukur *big five personality* dalam penelitian ini menggunakan NEO-PI-R yang disusun oleh Costa & McCrae (1992) yang telah diadaptasi oleh Humanika Consulting (2004). Alat ukur NEO-PI-R versi Humanika Consulting disusun berdasarkan kelima dimensi, yakni *ekstraversi* (E), *agreeableness* (A), *conscientiousness* (C), *neuroticism* (N), dan *openness to experience* (O). Masing-masing dimensi memiliki 48 item.

Secara keseluruhan kuesioner ini memiliki 240 item yang terdiri dari item *favorable* dan *unfavorable*. Alat ukur ini berbentuk skala Likert yang terdiri dari lima pilihan respon: sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), netral (N), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS).

Teknik Analisis. Metode kuantitatif deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah perhitungan frekuensi, rerata, modus, dan simpangan baku untuk mendapatkan gambaran tipe kepribadian generasi Y di Indonesia.

HASIL

Gambaran Partisipan. Dari 1286 partisipan, perbandingan jumlah partisipan berdasarkan jenis kelamin adalah 79,9% laki-laki, dan 20,1% perempuan. Secara keseluruhan rentang usia partisipan penelitian ini adalah 18-37 tahun dan reratanya 25,31.

Tipe Kepribadian. Gambaran yang dipaparkan untuk tipe kepribadian generasi Y didasari pola Modus dari partisipan. Berdasarkan Tabel 1, jika generasi Y dilihat dari tipe kepribadian *Neuroticism* (N), mereka berada pada kategori rata-rata (44%), dengan rerata 76,43 dan *SD* sebesar 71,99. Hal tersebut menunjukkan bahwa generasi Y tidak terlalu sensitif, kadang-kadang suka cemas, tapi tidak terlalu santai, dan cukup tenang.

Generasi Y dilihat dari tipe kepribadian *Extraversion* (E), mereka berada pada kategori rendah (32,7%), dengan rerata 101,44, dan *SD* sebesar 97,07. Hal tersebut menunjukkan bahwa generasi Y cenderung pemalu, kurang percaya diri, submisif, dan pendiam.

Dilihat dari tipe kepribadian *Openness to experience* (O), mereka berada pada kategori sangat rendah (41,4%), dengan rerata 85,65, dan *SD* sebesar 23,28. Hal tersebut menunjukkan bahwa generasi Y kurang dalam hal imajinatif, kreatif, dan artistik.

Berdasarkan tipe kepribadian *Agreeableness* (A), mereka berada pada kategori sangat rendah (63,6%), dengan rerata 86,25, dan *SD* sebesar 28,06. Hal tersebut menunjukkan bahwa generasi Y cenderung kurang ramah, kurang kooperatif, sulit percaya dengan orang lain, dan agak dingin.

Tipe kepribadian yang terakhir adalah *Conscientiousness* (C). Generasi Y berada pada kategori sangat rendah (44%), dengan rerata 98,69, dan *SD* sebesar 29,88. Hal tersebut menunjukkan bahwa generasi Y cenderung ceroboh, berantakan, dan kurang dapat diandalkan.

Tabel 1. Gambaran Tipe Kepribadian Generasi Y

Tipe	Kategori	N	%	Rerata	SD
<i>Neuroticism</i>	Sangat Rendah	101	7.9	76.43	71.99
	Rendah	380	29.5		
	Rata-rata	566	44.0		
	Tinggi	160	12.4		
	Sangat Tinggi	79	6.1		
<i>Extraversion</i>	Sangat Rendah	302	23.5	101.44	97.07
	Rendah	421	32.7		
	Rata-rata	343	26.7		
	Tinggi	173	13.5		
	Sangat Tinggi	47	3.7		

Tipe	Kategori	N	%	Rerata	SD
<i>Openness to experience</i>	Sangat Rendah	532	41.4	85.65	23.28
	Rendah	406	31.6		
	Rata-rata	295	22.9		
	Tinggi	47	3.7		
	Sangat Tinggi	6	0.5		
<i>Agreeableness</i>	Sangat Rendah	818	63.6	86.25	28.06
	Rendah	272	21.2		
	Rata-rata	154	12		
	Tinggi	37	2.9		
	Sangat Tinggi	5	0.4		
<i>Conscientiousness</i>	Sangat Rendah	566	44	98.69	29.88
	Rendah	309	24		
	Rata-rata	279	21.7		
	Tinggi	93	7.2		
	Sangat Tinggi	39	3		

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah diuraikan, maka peneliti membuat kesimpulan bahwa tipe kepribadian Generasi Y berada pada kategori rendah jika dilihat dari *extraversion*, *openness to new experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*. Sedangkan jika dilihat dari tipe kepribadian *neuroticism* berada pada kategori rata-rata.

DISKUSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tipe kepribadian generasi Y jika dilihat dari *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, tipe kepribadian *neuroticism* pada

generasi Y berada pada kategori rata-rata. Menurut Cervone dan Lawrance (2012), *neuroticism* mengukur penyesuaian versus ketidakstabilan emosi seseorang. Berarti generasi Y dalam penelitian ini cenderung mampu menyesuaikan emosinya.

Hasil analisis lainnya menunjukkan bahwa generasi Y memiliki tipe kepribadian *extraversion* yang masuk dalam kategori rendah. *Extraversion* sendiri mengukur kuantitas maupun intensitas interaksi interpersonal dan kebutuhan akan stimulasi (Cervone & Lawrance, 2012). Individu yang memiliki *extraversion* rendah ditandai dengan perilaku kurang ramah, terlihat tidak periang, dan berorientasi pada tugas (Cervone & Lawrance, 2012). Penelitian ini sejalan dengan Tabernero *dkk.* (2009) yang menyatakan bahwa generasi Y merupakan generasi yang berorientasi pada tugas, bukan berorientasi pada orang di sekitarnya. Menurut Martin (2005), bagi generasi Y untuk saling peduli dan memiliki waktu berbagi dengan sesama rekan kerja adalah hal yang tidak terlalu penting.

Openness to experience mengukur keinginan untuk mencari pengalaman baru dan terbuka dengan ide-ide baru (Cervone & Lawrence, 2012). Generasi Y pada penelitian ini menunjukkan tingkat *openness to experience* yang rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa generasi Y pada penelitian ini kurang memiliki keinginan untuk mencari pengalaman baru dan cenderung sulit menerima ide-ide baru. Hal ini berbeda hasil dengan hasil survei yang dilakukan oleh Deloitte Touche Tohmatsu Limited (dalam Wire, 2013) di Amerika Latin dan Global, yang mengatakan generasi Y mengambil peran yang sangat signifikan dalam inovasi di dalam organisasi. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi sebuah kajian menarik untuk dilanjutkan dalam penelitian berikutnya.

Selain itu, berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *agreeableness* pada Generasi Y berada pada kategori yang sangat rendah. Hasil penelitian ini diperkuat dengan uraian dari Sarwono (2012), bahwa Generasi Y merupakan generasi yang individualistik dan berpikir mandiri. Generasi Y merupakan orang-orang yang memiliki toleransi rendah terhadap kesabaran (Black, 2010). Adanya pemaparan tersebut pun

memperkuat rendahnya skor *agreeableness* yang dimiliki oleh generasi Y, yakni karena karakteristik individualistik yang mereka miliki. Karakteristik individualistik tersebut menyebabkan adanya implikasi berupa ketidaksiapan dalam dunia kerja karena kurangnya kemampuan dalam bekerjasama dengan orang lain, serta sangat tergantung pada keberadaan teknologi (Black, 2010).

Terkait dengan *conscientiousness* yang didefinisikan sebagai kesanggupan seseorang dalam melakukan sesuatu, kemampuan individu dalam mengorganisasi suatu hal, kecenderungan memegang erat prinsip yang ada dalam hidup, kemampuan dalam berprestasi, kemampuan mengatur diri sendiri serta individu berpikir sebelum bertindak. Orang yang tinggi pada dimensi ini umumnya berhati-hati, dapat diandalkan, teratur, dan bertanggung jawab. Orang yang rendah pada dimensi ini cenderung ceroboh, berantakan, dan tidak dapat diandalkan (Cervone & Lawrance, 2012).

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa *conscientiousness* Generasi Y dalam penelitian ini berada pada kategori sangat rendah. Hasil penelitian ini diperkuat dengan pendapat Corgnet (2015) yang mengemukakan bahwa, meskipun Generasi Y dianggap kreatif, tetapi organisasi cenderung enggan untuk mempekerjakan orang-orang yang termasuk ke dalam Generasi Y karena rendahnya ketekunan yang mereka miliki. Selanjutnya, generasi Y dianggap memiliki kekurangan dalam hal melakukan analisis atau berpikir secara mendalam dan kurangnya *self-management* (Schofield & Honore, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi yang ada, disarankan beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya disarankan pula untuk memperkaya hasil penelitian berdasarkan masing-masing facet yang ada di setiap dimensi *Big Five Personality*.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dari generasi yang berbeda, seperti generasi *baby boomers* dan *Xers*.

Saran praktis yang dapat dilakukan oleh individu yang termasuk ke dalam Generasi Y, ialah:

1. Perlunya mengevaluasi kembali mengenai tinggi rendahnya *trait neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, dan conscientiousness* dalam diri masing-masing agar dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki.
2. Bagi perusahaan dapat menggunakan pendekatan baru dalam mengelola karyawan yang termasuk ke dalam Generasi Y agar potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan.
3. Bagi pihak universitas, dapat mengenali karakteristik mahasiswa yang termasuk dalam Generasi Y serta menggunakan pendekatan baru dan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik dominan pada mahasiswa Generasi Y.

DAFTAR PUSTAKA

- Aydogmus, C. (2016). How to satisfy generation Y? The roles of personality and emotional intelligence. *International Review of Management and Business Research*, 1342-1358.
- Badan Pusat Statistik. (2016). *Badan Pusat Statistik*. Diunduh dari: <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/974>
- Black, A. (2010). Gen Y: Who they are and how they learn. *Educational Horizons, Winter*, 92-100.
- Cervone, D., & Lawrance, A. P. (2012). *Kepribadian: Teori dan penelitian*. Jilid 2. (Ed. Ke-7.). Jakarta: Salemba Humanika.
- Corgnet, B. G. (2015). Cognitive reflection and the diligent worker: An experimental study of millennials. *PLoS ONE*, 10(11), 1-12.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Discriminant validity of NEO-PI-R facet scales. *Education and Psychological Measurement*, 52, 229-237.
- De Meuse, K. P., Mlodzik, K. J., & Korn. (2010). A second look at generational differences in the workforce: Implication for HR and talent management. *People and Strategy*, 50-58.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2014). *Teori kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundation of Behavioral Research* (4th Ed.). USA: Thomson Learning.
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: Comparative analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96-104.
- Lowry, M., Campagnolo, D., Morris, D., Preston, H., Xue, L., & Cheng, K. (2012). *Personality as a predictor of work values in generation Y students*. Canada: University of Guelph.
- Martin, C. A. (2005). From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y. *Emerald Group Publishing Limited*, 37(1), 39-44.
- Meier, J., Austin, S. F., & Crocker, M. (2010). Generation Y in the workforce: Managerial challenges. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 68-78.
- PricewaterhouseCoopers International. (2017, April 27). Millennials at work: Reshaping the workplace. *PricewaterhouseCoopers International*. Diunduh dari: <http://pwc.to/1QilHGJ>
- Robinson, C. H. (2007). Examination of the relationship of work values to the "big-five" personality traits and measures of individualism and collectivism. *ProQuest*, 144-169.
- Sarwono, S. W. (2012). *Y generation at work. 5th Psychology For Non Psychologist Conferences*. Bandung: Intipesan.
- Schofield, C. P., & Honore, S. (2010). Generation Y and learning, 360°. *The Ashridge Journal, Winter*, 26-32.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Taberner, C., Chambal, M., Curren, L., & Arana, J. (2009). The role of task-oriented versus relationship-oriented leadership on normative contract and group performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37, 1391-1404.

- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 201-210.
- Wire, P. R. (2013, Januari 28). Survei Deloitte: Pemimpin generasi berikut mengatakan organisasi harus mendorong inovasi untuk merangsang pertumbuhan, mempertahankan bakat, dan berdampak positif pada masyarakat. *Antara News*. Diunduh dari: <https://www.antarane.ws.com/berita/355348/survei-deloitte-pemimpin-generasi-berikut-mengatakan-organisasi-harus-mendorong-inovasi-untuk-merangsang-pertumbuhan-mempertahankan-bakat-dan-berdampak-positif-pada-masyarakat>