

**PENGARUH DETERMINASI DIRI DAN *ORGANIZATIONAL*  
*VIRTUOUSNESS* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*  
KARYAWAN GENERASI MILENIAL  
DI KOTA BANDUNG**

**SKRIPSI**

Disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia



Disusun Oleh:

Cahya Pelita Nurbani

2000858

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
2025**

**LEMBAR HAK CIPTA**  
**PENGARUH DETERMINASI DIRI DAN *ORGANIZATIONAL***  
***VIRTUOUSNESS* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN**  
**GENERASI MILENIAL DI KOTA BANDUNG**

Oleh:

Cahya Pelita Nurbani

2000858

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh gelar  
Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Pendidikan Indonesia

© Cahya Pelita Nurbani, 2025  
Universitas Pendidikan Indonesia  
Januari 2025

Hak cipta dilindungi Undang-Undang.  
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak  
ulang, difoto copy, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Cahaya Pelita Nurbani

2000858

**PENGARUH DETERMINASI DIRI DAN *ORGANIZATIONAL VIRTUOUSNESS* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN  
GENERASI MILENIAL DI KOTA BANDUNG**

Disetujui dan disahkan oleh Pembimbing:

**Pembimbing I,**



Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd.

NIP. 19780312 200501 2 002

**Pembimbing II,**



Helli Ihsan, S.Ag., M.Si.

NIP. 19750912 200604 1 002

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Psikologi,**



Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog

NIP. 19700726 200312 2 001

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Determinasi Diri dan *Organizational Virtuousness* terhadap *Work Engagement* Karyawan Generasi Milenial di Kota Bandung” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko atau sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya yang telah saya buat ini.

Bandung, Januari 2025

Peneliti,



Cahya Pelita Nurbani

2000858

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Determinasi Diri dan *Organizational Virtuosity* terhadap *Work Engagement* Karyawan Generasi Milenial di Kota Bandung”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kesalahan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan demi perkembangan ke depannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, khususnya pada pengembangan ilmu psikologi, serta dapat menjadi sumbangsih dalam memahami dinamika kerja karyawan generasi milenial di Kota Bandung.

Bandung, Januari 2025

Peneliti,



Cahya Pelita Nurbani

2000858

## ABSTRAK

**Cahaya Pelita Nurbani (2000858).** Pengaruh Determinasi Diri dan *Organizational Virtuousness* terhadap *Work Engagement* Karyawan Generasi Milenial di Kota Bandung. Skripsi Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung. (2025).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh determinasi diri dan *organizational virtuousness* terhadap *work engagement* karyawan generasi milenial di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability* dengan teknik *convenience sampling*. Diperoleh sampel sebanyak 393 responden dengan karakteristik karyawan generasi milenial di Kota Bandung usia 24-42 tahun yang sudah bekerja minimal 1 tahun di perusahaan saat ini. Penelitian ini menggunakan tiga instrumen yang terdiri dari *Work related-Basic Need Satisfaction Scale* (W-BNS) yang diadaptasi oleh Jamilie dan Mardiawan (2021) dengan nilai reliabilitas sebesar 0.847. Selanjutnya instrumen *Organizational Virtuousness Scale* yang diadaptasi oleh Sagita (2023) dengan nilai reliabilitas sebesar 0.880. Instrumen *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang diadaptasi oleh Kristiana dan Purwono (2019) yang memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.874. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa determinasi diri dan *organizational virtuousness* berpengaruh positif terhadap *work engagement* dengan persentase sebesar 69.9%.

**Kata kunci:** *work engagement, determinasi diri, organizational virtuousness, karyawan, generasi milenial.*

## ABSTRACT

**Cahya Pelita Nurbani (2000858).** *The Influence of Self-Determination and Organizational Virtuousness on Work Engagement of Millennials Employees in Bandung. Thesis. Psychology Study Program, Faculty of Education, Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung. (2025).*

*This study aims to determine the influence of self-determination and organizational virtuousness on work engagement of millennials employees in Bandung. This study uses quantitative methods with a correlational design. The sampling method used is non-probability with convenience sampling technique. Sample in this study are 393 respondents that obtained with characteristics of millennials employees in Bandung aged 24-42 years who have worked for at least 1 year at the current company. This study uses three instruments consisting of the Work related-Basic Need Satisfaction Scale (W-BNS) adapted by Jamilie and Mardiawan (2021) with a reliability value of 0.847. Furthermore, the Organizational Virtuousness Scale instrument adapted by Sagita (2023) with a reliability 0.880. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) adapted by Kristiana and Purwono (2019) which has a reliability value of 0.874. The data analysis technique used is simple and multiple regression analysis. The results of this study indicate that self-determination and organizational virtuousness have a positive effect on work engagement with a percentage of 69.9%.*

**Keywords:** *work engagement, self-determination, organizational virtuousness, employees, millennial.*

## DAFTAR ISI

LEMBAR HAK CIPTA .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT.....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat Praktis .....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 <i>Work Engagement</i> .....	7
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	7
2.1.2 Dimensi <i>Work Engagement</i> .....	8
2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	9
2.2 Determinasi Diri .....	10
2.2.1 Pengertian Determinasi Diri .....	10
2.2.3 Dimensi Determinasi Diri.....	11
2.2.4 Manfaat Determinasi Diri pada Karyawan .....	13
2.3 <i>Organizational Virtuousness</i> .....	14



2.3.1	Pengertian Organizational Virtuosity.....	14
2.3.2	Dimensi Organizational Virtuosity .....	15
2.3.3	Dampak Organizational Virtuosity .....	16
2.4	Generasi Milenial.....	17
2.5	Kerangka Berpikir .....	18
2.6	Hipotesis .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>21</b>
3.1	Desain Penelitian .....	21
3.2	Populasi dan Sampel.....	21
3.2.1	Populasi .....	21
3.2.2	Sampel .....	22
3.3	Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional .	22
3.3.1	Variabel Penelitian.....	22
3.3.2	Definisi Konseptual dan Operasional .....	23
3.4	Instrumen Penelitian .....	24
3.4.1	Instrumen Determinasi Diri .....	24
3.4.2	Instrumen Organizational Virtuosity .....	26
3.4.3	Instrumen Work Engagement.....	28
3.5	Reliabilitas Instrumen.....	30
3.6	Teknik Analisis Data .....	30
3.6.1	Uji Asumsi Klasik Regresi Linear Sederhana .....	30
3.6.2	Uji Asumsi Klasik Regresi Linear Berganda.....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>35</b>
4.1	Gambaran Umum Responden.....	35
4.1.1	Gambaran Demografis Responden.....	35
4.1.2	Gambaran Determinasi Diri.....	36

4.1.3	Gambaran Organizational Virtuosity.....	39
4.1.4	Gambaran Work Engagement.....	41
4.2	Uji Hipotesis .....	43
4.2.1	Pengaruh Determinasi diri terhadap <i>Work Engagement</i> .....	43
4.2.2	Pengaruh <i>Organizational Virtuosity</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	45
4.2.3	Pengaruh Determinasi Diri dan <i>Organizational Virtuosity</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	46
4.3	Pembahasan .....	48
4.4	Keterbatasan Penelitian .....	50
BAB V SIMPULAN .....		52
5.1	Simpulan.....	52
5.2	Saran .....	52
5.2.1	Saran Bagi Perusahaan .....	52
5.2.2	Saran Bagi Penelitian Selanjutnya.....	52
DAFTAR PUSTAKA .....		53
DAFTAR LAMPIRAN .....		58
BIODATA PENELITI.....		124

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 <i>Blueprint</i> Instrumen <i>Work-related Basic Need Satisfaction Scale</i> (WBNS) .....	24
Tabel 3. 2 Penyekoran Instrumen <i>Work related-Basic Need Satisfaction Scale</i> (WBNS) .....	25
Tabel 3. 3 Kategori Skor <i>Work related-Basic Need Satisfaction Scale</i> (WBNS) .....	25
Tabel 3. 4 <i>Blueprint</i> Instrumen <i>Organizational Virtuosity Scale</i> .....	26
Tabel 3. 5 Penyekoran Instrumen <i>Organizational Virtuosity Scale</i> .....	27
Tabel 3. 6 Kategori Skor <i>Organizational Virtuosity Scale</i> .....	27
Tabel 3. 7 <i>Blueprint</i> Instrumen <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> (UWES).....	28
Tabel 3. 8 Penyekoran Instrumen <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> (UWES).....	29
Tabel 3. 9 Kategori Skor <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> (UWES) .....	29
Tabel 3. 10 Hasil Uji Normalitas Determinasi Diri terhadap <i>Work Engagement</i> .....	31
Tabel 3. 11 Hasil Uji Normalitas <i>Organizational Virtuosity</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	31
Tabel 3. 12 Hasil Uji Autokorelasi Determinasi Diri terhadap <i>Work Engagement</i> .....	32
Tabel 3. 13 Hasil Uji Autokorelasi <i>Organizational Virtuosity</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	32
Tabel 3. 14 Hasil Uji Normalitas Regresi Linear Berganda .....	33
Tabel 3. 15 Hasil Uji Multikolinearitas .....	34
Tabel 4. 1 Gambaran Demografis Responden .....	35
Tabel 4. 2 Stastitik Deskriptif Determinasi Diri .....	36
Tabel 4. 3 Skor Kategori Determinasi Diri .....	37
Tabel 4. 4 Rata-Rata Dimensi Determinasi Diri .....	37
Tabel 4. 5 Demografis Determinasi Diri.....	38

Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif <i>Organizational Virtuousness</i> .....	39
Tabel 4. 7 Skor Kategori <i>Organizational Virtuousness</i> .....	39
Tabel 4. 8 Rata-Rata Dimensi <i>Organizational Virtuousness</i> .....	39
Tabel 4. 9 Demografis <i>Organizational Virtuousness</i> .....	40
Tabel 4. 10 Statistik Deskriptif <i>Work Engagement</i> .....	41
Tabel 4. 11 Skor Kategori <i>Work Engagement</i> .....	42
Tabel 4. 12 Demografis <i>Work Engagement</i> .....	42
Tabel 4. 13 Nilai <i>R Square</i> Determinasi Diri terhadap <i>Work Engagement</i> .....	44
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Sederhana Determinasi Diri terhadap <i>Work Engagement</i> .....	44
Tabel 4. 15 Nilai <i>R Square Organizational Virtuousness</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	45
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Sederhana <i>Organizational Virtuousness</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	45
Tabel 4. 17 Nilai <i>R Square</i> Determinasi Diri dan <i>Organizational Virtuousness</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	46
Tabel 4. 18 Hasil Uji F Determinasi Diri dan <i>Organizational Virtuousness</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	47
Tabel 4. 19 Hasil Analisis Regresi Berganda Determinasi Diri dan <i>Organizational Virtuousness</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	47

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Berpikir.....	20
Gambar 3. 1 Bagan Desain Penelitian .....	21
Gambar 3. 2 Rumus Lemeshow .....	22

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., & Purwandi, L. (2017). *Milenial nusantara*. Gramedia Pustaka Utama.
- Amin, F. M. (2015). Pengaruh *Job Resources* dan *Workplace Spirituality* terhadap *Work Engagement*. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ariani. (2013). Hubungan antara Self Determination dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement) pada Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo. *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Atieq, M. Q., & Basid, R. A. (2023). Analisis Perbandingan Employee Engagement Generasi X Dan Y Pada Dosen dan Tenaga Kependidikan di Iain Syekh Nurjati Cirebon. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(2), 15-41.
- Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-12.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2023. Diakses online dari <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/12/08/f8c567805aa8a6977bd4594a/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2023.html>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Statistik Indonesia 2024. Diakses online dari <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/02/28/c1bacde03256343b2bf769b0/statistik-indonesia-2024.html>
- Beheshtifar, M. (2013). Organizational optimism: A Considerable issue to success. *Journal of Social Issues & Humanities*, 1(6), 23-32.
- Budiarti, S. (2017). *Dissatisfaction* dan *Self-Compassion* terhadap Determinasi Diri dalam Berolahraga Pada Remaja Putri di Kota Bandung. *Skripsi*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*, 47(6), 766-790.
- Candra, W. G. L., & Idulfilastri, R. M. (2020). The Effect of Job Resources and Personal Resources on Turnover Intention Trough Work Engagement as a

- Mediator on Operational Employee. *Atlantis Press*. 2(478), 435-442.
- Cao, W., van der Wal, R. C., & Taris, T. W. (2021). The benefits of forgiveness at work: A longitudinal investigation of the time-lagged relations between forgiveness and work outcomes. *Frontiers in Psychology*, 12, 710984.
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4(1), 19-43.
- Djastuti, I., Suharnomo, S., Lestari, L., & Sugiharti, R. R. (2022). Determinan Employee Engagement Generasi Millennial Karyawan BUMN. *Jurnal Bisnis Strategi*, 31(1), 14-28.
- Filatrovi, E. W. (2020). Pengelolaan work values Pada Gen Y Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 4(1), 30-37. <https://doi.org/10.25139/jai.v4i1.2221>.
- Fitri, M. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination, Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen*, 2(2), 1-18.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- Gallup. (2024). State of the Global Workplace. Diakses online dari <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of personality and social psychology*, 84(3), 632.
- Hon, A. H. (2012). Shaping environments conducive to creativity: The role of

- intrinsic motivation. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), 53-64.
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. New York: Vintage.
- Huber, P., & Schubert, H. J. (2019). Attitudes about work engagement of different generations—A cross-sectional study with nurses and supervisors. *Journal of nursing management*, 27(7), 1341-1350.
- Husna, F. H., & Sumaryono. (2020). Peran Modal Psikologis dan *Organizational Virtuousness* terhadap *Work Engagement* Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ilmu Perilaku*. 4(1), 43–59.
- Jakayati, N., & Prahara, S. A. (2024). How does organizational commitment in employees relate to work engagement in millennial employees in the era of the Fourth Industrial Revolution?. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 19(1), 48-56.
- Jamilie, M. F. N., & Mardawan, O. (2021). Pengaruh Basic Need Satisfaction Terhadap Work Engagement Pada Karyawan PT. KMK Plastics Indonesia. *Prosiding Psikologi*, 606-610.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Karlina, L., Kusniawati, A., & Herlina, N. (2019). Pengaruh quality of work life dan self determination terhadap Work Engagement karyawan (studi pada pt. pasific eastern coconut utama pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3).
- Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES 9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 17(2), 204-217.
- Lancaster, L. C., & Stillman, D. (2002). *When Generations Collide. Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York: Collins Business.
- Lemeshow, S., Hosmer Jr., D.W., Klar, J. and Lwanga, S.K. (1990). *Adequacy of Sample Size in Health Studies*. John Wiley & Sons Ltd., Chichester, 1-5.
- Madiistriyatno, H. (2020). Generasi Milenial Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ).
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational*



*psychology*, 77(1), 11-37.

- Meyer, J. P., & Gagne, M. (2008). Employee engagement from a self-determination theory perspective. *Industrial and organizational psychology*, 1(1), 60-62.
- Ning, L. I., Jin, Y. A. N., & Mingxuan, J. I. N. (2007). How does organizational trust benefit work performance?. *Frontiers of Business Research in China*, 1(4), 622-637.
- Otis, N., & Pelletier, L. G. (2005). A motivational model of daily hassles, physical symptoms, and future work intentions among police officers 1. *Journal of applied social psychology*, 35(10), 2193-2214.
- Parker, S. K. (2014). Beyond motivation: Job and work design for development, health, ambidexterity, and more. *Annual review of psychology*, 65(1), 661-691.
- Priyadarshi, P., & Raina, R. (2014). The mediating effects of work engagement: testing causality between personal resource, job resource and work related outcomes. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 9(4), 487-509.
- Putra, Y. S. (2017). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Among makarti*, 9(2).
- Rakhim, A. F. (2020). Factors that cause work engagement in the millennial performance in bumh. *Proceedings of The ICECRS*, 8.
- Ramachandran, S., Balasubramanian, S., James, W. F., & Al Masaeid, T. (2023). Whither compassionate leadership? A systematic review. *Management Review Quarterly*, 1-85.
- Rayadi. (2012). Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar. *Jurnal EKSOS*, 8(2).
- Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business ethics*, 93, 215-235.
- Robertson-Smith, G., & Markwick, C. (2009). *Employee engagement: A review of current thinking*. Brighton: Institute for Employment studies.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press A Division of Guilford Publications, Inc. New York.
- Sagita, M. (2023). Pengaruh *Organizational Virtuousness* terhadap *Work Engagement*: Studi Pada Karyawan Generasi Z PT Tri Patra Konsultan.

*Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta

- Sajjadi, A., Sun, B. C., & Castillo, C. A. (2012). Generational differences in work attitudes. *Unpublished Thesis*. Jonkoping: Jonkoping International Business School.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Singh, S., David, R., & Mikkilineni, S. (2018). Organizational virtuousness and work engagement: Mediating role of happiness in India. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 88-102.
- Syafira, P. A., & Hatta, M. I. (2023). Pengaruh Self Determination terhadap Work Engagement pada Mahasiswa Its yang Mengikuti Magang. *Jurnal Riset Psikologi*, 75-84.
- Utami, E. D., Istiqomah, E., & Hidayatullah, M. S. (2020). Hubungan antara Determinasi Diri dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT Pelindo III (Persero) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 9-14.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & stress*, 22(3), 277-294.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(4), 981-1002.
- Widarnandana, I. G. D. (2019). Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(1).
- Wellins, R., & Concelman, J. (2005). Creating a culture for engagement. *Workforce performance solutions*, 4(1), 1-4.
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences

Cahaya Pelita Nurbani, 2025

**PENGARUH DETERMINASI DIRI DAN ORGANIZATIONAL VIRTUOUSNESS TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KOTA BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878–890. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940810904376>

Cahaya Pelita Nurbani, 2025

***PENGARUH DETERMINASI DIRI DAN ORGANIZATIONAL VIRTUOUSNESS TERHADAP WORK ENGAGEMENT KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI KOTA BANDUNG***

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)