

# ANALISIS TINGKAT *SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT* (SWE) PADA LINGKUNGAN KERJA BALAI STANDARDISASI DAN PELAYANAN JASA INDUSTRI BANJARBARU DARI SUDUT PANDANG GENERASI X DAN Y

Sharifah Ardedia<sup>1</sup>, Wardatun Ni'mah<sup>2</sup>, Shanty Komalasari<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi Islam, Universitas Islam Negeri Antasari, Banjarmasin  
Email: sharifahardelia3@gmail.com

<sup>2</sup>Program Studi Psikologi Islam, Universitas Islam Negeri Antasari, Banjarmasin  
Email: wardahnimah03@gmail.com

<sup>3</sup>Program Studi Psikologi Islam, Universitas Islam Negeri Antasari, Banjarmasin  
Email: shantykomalasari@uin-antasari.ac.id

Masuk: 13-11-2024, Revisi: 20-12-2024, Diterima untuk diterbitkan: 20-01-2025

## ABSTRAK

Perbedaan generasi di tempat kerja menjadi topik yang semakin relevan dalam manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada bagaimana nilai dan harapan yang berbeda dapat mempengaruhi interaksi di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja yang mendukung (*Supportive Work Environment/SWE*) terhadap pengalaman dan kontribusi pegawai Generasi X dan Y di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Banjarbaru. SWE didefinisikan sebagai suasana kerja yang mencakup dukungan, interaksi positif, dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi mereka. Variabel dalam penelitian ini mencakup persepsi iklim kerja, interaksi antar rekan kerja, dukungan pengawasan, dan dukungan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner daring yang didistribusikan kepada 42 partisipan, terdiri dari pegawai ASN dan PPNPN di BSPJI Banjarbaru yang dipilih secara acak. Partisipan merupakan pegawai dari Generasi X (lahir tahun 1960-1980) dan Generasi Y (lahir tahun 1980-1995). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan JASP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja, keterlibatan, dan retensi karyawan dari kedua generasi tersebut. Manfaat penelitian ini adalah memberikan wawasan kepada pengelola organisasi tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk memaksimalkan kontribusi dan kepuasan kerja pegawai lintas generasi. Temuan ini juga diharapkan menjadi dasar pengembangan strategi dan kebijakan yang lebih inklusif dan adaptif, untuk meningkatkan efektivitas dan harmoni dalam organisasi, serta mendukung keberhasilan jangka panjang.

**Kata Kunci:** *Supportive Work Environment (SWE)*, Generasi X dan Y, Pegawai.

## ABSTRACT

Generational differences in the workplace have become an increasingly relevant topic in human resource management, focusing on how varying values and expectations can influence workplace interactions. This study aims to explore the influence of a *Supportive Work Environment (SWE)* on the experiences and contributions of Generation X and Y employees at the Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru. SWE is defined as a work atmosphere that includes support, positive interactions, and opportunities for employees to develop their potential. The variables in this study include perceptions of the work climate, coworker interactions, supervisory support, and organizational support. This research adopts a quantitative approach with an online questionnaire distributed to 42 participants, consisting of ASN and PPNPN employees at BSPJI Banjarbaru selected randomly. The participants are employees from Generation X (born between 1960-1980) and Generation Y (born between 1980-1995). The collected data were analyzed using JASP software. The findings indicate that a supportive work environment significantly enhances the performance, engagement, and retention of employees from both generations. The benefits of this study include providing insights to organizational managers on the importance of creating a supportive work environment to maximize cross-generational employee contributions and job satisfaction. These findings are also expected to serve as a foundation for developing more inclusive and adaptive strategies and policies to improve effectiveness and harmony within the organization, thereby supporting long-term success.

**Keywords:** *Supportive Work Environment (SWE)*, Generation X and Y, Employees.

Penelitian tentang perbedaan generasi di tempat kerja telah menjadi topik yang semakin relevan dalam manajemen sumber daya manusia. Teori perbedaan generasi pertama kali dipelopori oleh Karl Mannheim pada tahun 1952, yang didasarkan pada kajian sosiologis tentang generasi dari tahun 1920 hingga 1930. Mannheim mengungkapkan bahwa generasi yang lebih muda sering kali mengalami kesulitan dalam bersosialisasi dengan sempurna karena adanya kesenjangan antara nilai-nilai ideal yang diajarkan oleh generasi yang lebih tua dan realitas yang dihadapi oleh generasi muda. Menurut Mannheim (Mannheim, 1952), setiap generasi dibentuk oleh lokasi sosial mereka, yang merujuk pada lingkungan dan konteks sosial di mana individu-individu tumbuh dan berkembang. Faktor-faktor ini memengaruhi kesadaran dan pandangan dunia generasi tersebut. Akibatnya, nilai-nilai dan harapan yang berbeda antar generasi dapat menyebabkan konflik atau ketidakcocokan dalam interaksi sosial di tempat kerja.

Penting untuk memahami perbedaan nilai dan perilaku ini untuk mengelola tim yang terdiri dari berbagai generasi. Strategi seperti meningkatkan komunikasi lintas generasi, penyesuaian gaya manajemen, dan pelatihan tentang kesadaran perbedaan generasi dapat membantu mengurangi kesenjangan dan meningkatkan kerja sama di lingkungan kerja yang multigenerasi. Generasi X adalah kelompok yang lahir di masa awal perkembangan teknologi dan informasi, seperti munculnya komputer pribadi (PC), video game, TV kabel, dan internet. Generasi ini dikenal dengan kemampuan adaptasi yang baik, mampu menerima perubahan, serta dianggap sebagai generasi yang tangguh. Mereka memiliki karakter yang mandiri dan loyal, sangat mementingkan citra, ketenaran, dan aspek finansial. Sebagai pekerja keras, mereka cenderung menghitung seberapa besar kontribusi perusahaan terhadap hasil kerja mereka (Jurkiewicz, 2000).

Generasi Y, yang juga dikenal sebagai generasi milenial, pertama kali diidentifikasi sebagai kelompok pada editorial di surat kabar besar Amerika Serikat pada Agustus 1993. Generasi ini banyak menggunakan teknologi komunikasi instan, seperti email, SMS, pesan instan, dan media sosial seperti Facebook dan Twitter, yang membuat mereka dikenal sebagai generasi yang tumbuh di era booming internet (Lyons, 2004). (Lyons, 2004) juga menyatakan bahwa ciri-ciri Generasi Y bervariasi pada setiap individu, tergantung pada latar belakang tempat mereka dibesarkan, serta status ekonomi dan sosial keluarganya. Mereka cenderung memiliki pola komunikasi yang lebih terbuka dibandingkan dengan generasi sebelumnya, sangat aktif di media sosial, dan kehidupannya sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi. Generasi ini juga lebih terbuka terhadap pandangan politik dan ekonomi, yang membuat mereka sangat responsif terhadap perubahan lingkungan di sekitar mereka, serta menunjukkan perhatian besar terhadap kekayaan.

Lingkungan Kerja yang Mendukung (SWE) adalah situasi kerja yang mencakup suasana kerja yang menyenangkan, interaksi yang positif dan produktif antara rekan kerja dan pimpinan, serta dukungan yang disediakan oleh organisasi (Naz et al., 2020). Dalam suasana kerja yang mendukung, karyawan memiliki kesempatan untuk menghasilkan, memanfaatkan, dan menerapkan gagasan-gagasan inovatif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas mereka (Phuong et al., 2021). Lingkungan kerja yang mendukung merangsang kesejahteraan karyawan, kerja sama, komunikasi yang transparan, dan pertumbuhan profesional (Winata & Martdianty, 2022). Dalam konteks penelitian ini, fokus akan diberikan pada organisasi pegawai Generasi X dan Y di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Banjarbaru.

Penelitian ini akan mengadopsi pendekatan analitis untuk mengeksplorasi dan menganalisis tingkat lingkungan kerja yang mendukung di dalam organisasi pegawai Generasi X dan Y di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Banjarbaru. Lingkungan kerja yang mendukung (SWE) berkontribusi pada peningkatan kinerja dan retensi karyawan. SWE melibatkan suasana yang diinginkan, hubungan yang positif antara sesama rekan kerja dan pimpinan, serta dukungan dari organisasi (Kennedy & Daim, 2010). Melalui pendekatan ini, kita akan mengevaluasi berbagai aspek lingkungan kerja, termasuk tetapi tidak terbatas pada komunikasi, kepemimpinan, partisipasi anggota, dan dukungan organisasi, serta dampaknya

terhadap pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan anggota. Kundu & Lata (2017) mengelompokkan empat elemen yang membentuk SWE sebagai berikut:

1. Persepsi Iklim (PC), mengacu pada kemampuan suatu organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif bagi seluruh karyawan.
2. Interaksi antar Rekan Kerja (PGI), menyoroti adanya hubungan positif dan interaksi antara sesama rekan kerja yang dapat meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan.
3. Dukungan Pengawasan (SR), merujuk pada kemampuan atasan langsung untuk menunjukkan kepemimpinan yang bersahabat, empatik, dan menghargai pendapat para bawahannya.
4. Dukungan Organisasi yang Dirusakan (POS), menggambarkan keyakinan karyawan bahwa organisasi akan memberikan dukungan dan menghargai kontribusi yang mereka berikan (Kundu & Lata, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh lingkungan kerja yang mendukung dalam organisasi pegawai Generasi X dan Y di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Banjarbaru terhadap pengalaman dan kontribusi pegawai, serta implikasinya terhadap pengembangan kepemimpinan, keterampilan sosial, dan partisipasinya. Hasilnya diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi pihak yang terlibat dalam pengelolaan organisasi pegawai. Selain itu, temuan ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung di organisasi pegawai generasi X dan Y, sehingga dapat memaksimalkan kontribusi dan pengalaman pegawai di lingkungan kerja.

## METODE

Adapun metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang teratur, direncanakan, dan terstruktur (Ali et al., 2022). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yang merupakan serangkaian pertanyaan tertulis yang sudah disiapkan sebelumnya dan dijawab oleh responden. Penelitian ini menggunakan jenis kuesioner pilihan, di mana setiap pertanyaan memiliki opsi jawaban yang telah disediakan, sehingga mempermudah responden dalam menjawab dan menghemat waktu (Alifa & Rakhmawati, 2022).

Menurut Sugiono, kuesioner adalah cara untuk mengumpulkan data dengan memberikan berbagai pertanyaan yang terkait dengan masalah penelitian kepada responden untuk dijawab secara tertulis (Prawiyogi et al., 2021). Kuesioner pada penelitian ini disebarluaskan secara daring (*online*) via google form kepada pegawai Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Banjarbaru. Populasi penelitian ini adalah 75 pegawai ASN dan 7 pegawai PPNPN di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Banjarbaru, dengan sampel sejumlah 42 orang. Dipilih melalui teknik pengambilan sampel acak. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dirancang khusus untuk mengukur tingkat dukungan lingkungan organisasi (*Supportive Work Environment/SWE*) dari perspektif Generasi X dan Y. Kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang dinamika lingkungan organisasi yang mendukung dalam meningkatkan efektivitas organisasi pada generasi X dan Y. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan Aplikasi JASP.

## Partisipan

Partisipan pada penelitian ini diambil dari pegawai ASN dan PPNPN di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Banjarbaru. Dengan Ketentuan subjek yang diambil pada penelitian ini adalah generasi X dan Y. Tahun kelahiran generasi X (1960 – 1980) dan generasi Y (1980 – 1995).

## Pengukuran

Menurut (Boswell et al., 2017) menggambarkan SWE sebagai komponen-komponen seperti supervisi/dukungan rekan sejawat, hambatan, dan peluang untuk menerapkan perilaku yang dipelajari di tempat kerja. Peserta diminta untuk menunjukkan pengalaman yang berhubungan dengan pertanyaan yang ada di kuesioner dengan pilihan jawaban Kuesioner dalam penelitian ini merupakan menggunakan skala likert Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

## Prosedur

Adapun prosedur penelitian survei dengan metode kuantitatif terdiri dari tahapan-tahapan kegiatan adalah (a) Menentukan kasus yang akan diteliti, Pada penentuan kasus yang diteliti penelitian ini terinspirasi dari fenomena yang ada di sekitar lingkungan. Kasus yang dalam penelitian ini mengenai tingkat *Supportive Work Environment* (SWE) pada lingkungan kerja balai standardisasi dan pelayanan jasa industri banjarbaru dari sudut pandang generasi x dan y.(b) Membuat rancangan desain penelitian, Dengan menentukan penelitian yang berhubungan dengan tingkat *Supportive Work Environment* (SWE) pada lingkungan kerja dan melihat perbedaannya dengan generasi x dan y dengan memilih penelitian survei dengan metode kuesioner. Teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*. (3) Mencari subjek yang akan diteliti, Dari penentuan kasus, subjek yang diteliti adalah pegawai generasi x dan y. Dengan begitu partisipan yang akan berumur 29 - 60 tahun melihat dari teori perkembangan Karl Mannheim. Data partisipan dikumpulkan dengan metode kuesioner yang disebarakan melalui sosial media.

Tahapan selanjutnya adalah (c) Mengidentifikasi permasalahan, Pada langkah ini melakukan identifikasi permasalahan dengan cara membaca jurnal, dan buku. (d) Membuat kuesioner, Langkah selanjutnya adalah membuat kuesioner. Pada tahap ini, merancang pernyataan yang akan diberikan kepada responden. (e) Melaksanakan penelitian, Melaksanakan penelitian dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *google form* dan disebarakan melalui *Whats App*. (f) Mengumpulkan hasil jawaban dari subjek, Peneliti mengumpulkan hasil jawaban dari subjek penelitian guna menyeleksi hasil jawaban yang sesuai dengan kriteria. (g) Analisis hasil kuesioner, subjek penelitian, Analisis dari subjek penelitian dengan menggunakan aplikasi program JASP. (h), Melakukan kesimpulan dari hasil penelitian, Langkah terakhir adalah membuat kesimpulan dari hasil penelitian.

## HASIL

Pengambilan data penelitian dilakukan pada tanggal 12 Agustus – 21 Agustus 2024 melalui *google form*. Kuesioner ini dibagikan kepada pegawai aktif di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru yang memenuhi kriteria penelitian. Seluruh partisipan berjumlah 42 orang yang merupakan pegawai aktif di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru. Adapun kriteria jawaban dan penilaian pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 1**

*Kriteria jawaban dan penilaian Kuesioner*

Alternatif Jawaban	Skor Penilaian
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Usia reponden berada pada rentang usia 29 sampai 60 tahun. Jenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang dan laki-laki sebanyak 26 orang. Setelah mendapatkan data peneliti melakukan scoring dengan aplikasi

JASP. Adapun hasil yang menunjukkan tingkat Supportive Work Environment (SWE) pada pegawai aktif di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**

*Frequentist Scale Reliability Statistics*

Estimate	Cronbach's $\alpha$	mean	sd
Point estimate	0.968	49.476	6.287
95% CI lower bound	0.949	47.575	5.173
95% CI upper bound	0.980	51.378	8.017

**Tabel 3**

*Frequentist Individual Item Reliability Statistics*

Item	<i>If item dropped</i>			
	Cronbach's $\alpha$	Item-rest correlation	mean	SD
V1	0.967	0.729	3.405	0.497
V2	0.964	0.878	3.286	0.508
V3	0.964	0.869	3.357	0.485
V4	0.966	0.786	3.357	0.485
V5	0.967	0.716	3.381	0.492
V6	0.965	0.790	3.286	0.508
V7	0.968	0.682	3.333	0.526
V8	0.966	0.789	3.262	0.497
V9	0.963	0.925	3.310	0.468
V10	0.966	0.779	3.333	0.477
V11	0.965	0.808	3.333	0.526
V12	0.966	0.770	3.167	0.581
V13	0.965	0.843	3.214	0.470
V14	0.964	0.846	3.238	0.532
V15	0.964	0.849	3.214	0.520

**Tabel 4**

*Tingkat SWE yang dimiliki oleh Responden*

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	12	29
Sedang	29	69
Rendah	1	2
Total	42	100

Berdasarkan hasil data yang diperoleh menunjukkan tidak ada aitem yang dikeluarkan maka diketahui tingkat realibitas tinggi. Kemudian data tersebut dihitung lebih lanjut untuk mengetahui tingkatan *Supportive Work Environment* (SWE) pada pegawai aktif di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru. Peneliti menggunakan Mean dan Standar Deviasi untuk mengetahui hasilnya. Hasil analisis di klasifikasikan sebagai berikut: rendah jika nilainya 43, sementara data yang tergolong kategori sedang diantara 43 hingga 55, sedangkan tinggi melebihi 55. Selanjutnya peneliti melihat hasil responden berdasarkan klasifikasi tersebut diperoleh tingkatan SWE sesuai Tabel 4.

Dari Tabel 4 dapat diketahui mengenai tingkatan *Supportive Work Environment* (SWE) pada pegawai aktif di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru cenderung memiliki tingkat yang sedang sebanyak 29 orang dengan persentase 69% dari keseluruhan subjek, sedangkan pada responden yang memiliki tingkat *Supportive Work Environment* (SWE) tinggi sebanyak 12 orang dengan persentase 29% dari keseluruhan subjek dan pada responden yang memiliki tingkat *Supportive Work Environment* (SWE) rendah sebanyak 1 orang dengan persentase 2% dari keseluruhan data. Oleh karena itu, *Supportive Work Environment* (SWE) pada pegawai aktif di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru cenderung pada tingkatan sedang dengan persentase 69% dibandingkan dengan tingkatan *Supportive Work Environment* (SWE) tinggi dengan persentase 29% dan juga rendah dengan persentase 2%.

## DISKUSI

*Supportive work environment* (SWE) juga dipandang sebagai faktor iklim seperti dukungan dari supervisor atau rekan kerja serta kendala dan peluang untuk meningkatkan pembelajaran dalam bekerja (Alifa & Rakhmawati, 2022). Lingkungan kerja yang mendukung (SWE) ini mengacu pada sebagai kondisi kerja yang didalamnya mencakup lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang sehat dan kondusif antara rekan kerja terhadap atasannya, serta juga dukungan dari pihak organisasi (Komalasari et al., 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya persentase responden yang berada dalam kategori SWE sedang menunjukkan bahwa lingkungan kerja di BSPJI Banjarbaru umumnya mendukung namun belum optimal. Hal ini bisa diartikan bahwa meskipun kebijakan dan fasilitas yang disediakan telah membantu menciptakan lingkungan yang kondusif, ada beberapa aspek yang mungkin masih memerlukan perhatian lebih agar pegawai bisa merasakan dukungan yang lebih maksimal dari lingkungan kerja mereka. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan subjek dimana pada penelitian yang temukan pada jurnal yang dikemukakan oleh (Ghaisa et al., 2024) meneliti tingkat *Supportive Work Environment* (SWE) pada mahasiswa Generasi Z di Universitas Swasta.

Berdasarkan hasil penelitian di dua konteks yang berbeda pada kedua kelompok subjek, tingkat *Supportive Work Environment* (SWE) cenderung berada pada kategori sedang. Baik mahasiswa Generasi Z di Universitas Swasta maupun pegawai di BSPJI Banjarbaru sama-sama merasakan lingkungan kerja yang cukup mendukung, tetapi belum mencapai tingkat yang sangat optimal. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya potensi untuk peningkatan dalam lingkungan kerja atau akademik di kedua kelompok. Meskipun ada dukungan yang dirasakan, baik mahasiswa maupun pegawai masih memerlukan perbaikan lebih lanjut agar lingkungan kerja mereka bisa lebih optimal dan mendukung kinerja atau kesejahteraan mereka secara lebih signifikan. Secara umum, hasil penelitian di kedua konteks ini menunjukkan bahwa meskipun ada dukungan yang dirasakan dalam lingkungan kerja atau akademik, masih diperlukan upaya tambahan untuk meningkatkan SWE ke tingkat yang lebih tinggi. Ini menyoroti perlunya perhatian lebih dalam kebijakan atau program yang bertujuan meningkatkan kualitas lingkungan kerja atau belajar bagi mahasiswa maupun pegawai.

Salah satu keterbatasan utama dari penelitian ini adalah tidak dilibatkannya analisis mendalam mengenai faktor-faktor penyebab mengapa mayoritas pegawai berada pada tingkat SWE sedang. Penelitian selanjutnya dapat lebih fokus pada analisis kualitatif untuk menggali faktor-faktor tersebut, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang lebih spesifik untuk meningkatkan SWE. Selain itu, diperlukan penelitian lebih lanjut yang dapat membandingkan SWE di BSPJI Banjarbaru dengan institusi lain untuk melihat apakah ada pola yang serupa atau perbedaan yang signifikan yang mungkin disebabkan oleh variable lain, seperti budaya organisasi atau strategi manajemen yang diterapkan.

Dengan memperhatikan keterbatasan-keterbatasan ini, diharapkan penelitian-penelitian selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai cara-cara untuk

meningkatkan *Supportive Work Environment* di berbagai jenis organisasi, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Supportive Work Environment* (SWE) pada pegawai aktif di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Banjarbaru cenderung berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun lingkungan kerja di BSPJI Banjarbaru sudah memberikan dukungan yang cukup kepada pegawainya, masih ada potensi dan kebutuhan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja tersebut agar lebih optimal dalam mendukung kinerja dan kesejahteraan pegawai.

## REFERENSI

- Alifa, S., & Rakhmawati, L. (2022). Pengaruh supportive work environment (SWE) terhadap retensi karyawan yang dimediasi oleh kkomitmen afektif pada karyawan kyriad muraya hotel banda aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 7(1), 147–165. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/17989>
- Boswell, C., Tully, J., Mills, T., & Bs, R. N. (2017). *Mindfulness training: Building a supportive environment*. <https://sigma.nursingrepository.org/handle/10755/621280>
- Ghaisa, H., Nur, Z., Hasya, A., Hadi, R., Komalasari, S., Ushuluddin, F., Islam, U., & Antasari, N. (2024). Analisis tingkat supportive work environment (SWE) pada lingkungan organisasi universitas swasta dari sudut pandang mahasiswa generasi z. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 3(4), 18-28. <https://doi.org/10.26858/jtm.v3i4.60977>
- Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation x and the public employee. *Public Personnel Management*, 29 (1), 55–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/009102600002900105>
- Kennedy, E., & Daim, T. U. (2010). A strategy to assist management in workforce engagement and employee retention in the high tech engineering environment. *Evaluation and Program Planning*, 33(4), 468–476. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2009.12.001>
- Komalasari, S., Handoyo, S., & Herachwati, N. (2023). Adapting the supportive work environment measurement tool: assessing organizational support in generation z. *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences*, 3(3), 280–288. <https://doi.org/10.31098/bmss.v3i3.673>
- Kundu, S. C., & Lata, K. (2017). Effects of supportive work environment on employee retention. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 703–722. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2016-1100>
- Lyons, S. (2004). An exploration of generational values in life and at work (unpublished docotoral dissertation). In *National Library Of Canada* (pp. 1–453).
- Mannheim, K. (1952). Problem pokoleń [Pierwsze wydanie w 1923 r.]. In *Colloquia Communia* (Vol. 1, Issue 12, pp. 136–169).
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S., Ahmad, N., & Anwar, F. (2020). A study in the relationship between supportive work environment and employee retention: Role of organizational commitment and person–organization fit as mediators. *SAGE Open*, 10(2), 215824402092469. <https://doi.org/10.1177/2158244020924694>
- Phuong, N., Quynh, P., & Hien, H. (2021). Supportive work environment and teacher’s innovative work behaviour: The mediating role of informal learning in Vietnam. *Review of Economics and Finance*, 19, 97–106. <https://doi.org/10.55365/1923.x2021.19.10>
- Winata, A., & Martdianty, F. (2022). Effects of supportive work environment, person- organization fit and organizational engagement on digital industry’s employees turnover intention. *Proceedings of the 4th International Conference on Economics, Business and Economic Education Science, ICE-BEES 2021, 27-28 July 2021, Semarang, Indonesia*. <https://doi.org/10.4108/eai.27-7-2021.2316816>