



Sikap Kooperatif dan Kolaboratif Lintas Generasi dalam Implementasi di Dunia Kerja

Desiana Galluh Puspitasari¹, Salsabela², Siti Nurjanah³, Zuni Silviyana⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang

E-mail: desianagalluh90@gmail.com¹, salsabelaakna@gmail.com²,
janahjanah330@gmail.com³, zunisilviana@gmail.com⁴

Article Info

Article history:

Received November 29, 2025

Revised December 06, 2025

Accepted December 11, 2025

Keywords:

Cooperative Attitude,
Collaborative Attitude, Cross-
Generation, World of Work,
Human Resource Management.

ABSTRACT

This research, titled "Cooperative and Collaborative Attitudes Across Generations in Workplace Implementation," aims to understand how employees from different generations apply cooperation and collaboration at work. Differences in age, experience, and character among Baby Boomers, Generation X, Millennials (Y), and Generation Z often create communication and coordination challenges. However, strong cooperative and collaborative attitudes can transform these differences into strengths that enhance team performance and organizational productivity. The study adopts a descriptive qualitative method with a narrative approach, using interviews, observations, and documentation involving three informants aged 22, 33, and 56, representing cross-generational perspectives in the workplace. Data analysis follows an interactive model of reduction, presentation, and conclusion drawing. Findings indicate that cross-generational collaboration success depends on open communication, mutual respect, proportional task distribution, and HR management support in fostering an inclusive work culture. Although generational differences in mindset and work style remain challenges, adaptive and collaborative managerial strategies can promote workplace harmony. This research serves as a reference for developing HR policies to manage generational diversity effectively and strengthen a synergistic, productive team culture.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received November 29, 2025

Revised December 06, 2025

Accepted December 11, 2025

Kata Kunci:

Sikap Kooperatif, Sikap
Kolaboratif, Lintas Generasi,
Dunia Kerja, Manajemen
Sumber Daya Manusia

ABSTRAK

Penelitian berjudul "Sikap Kooperatif dan Kolaboratif Lintas Generasi dalam Implementasinya di Dunia Kerja" ini bertujuan memahami bagaimana karyawan dari berbagai generasi menerapkan kerja sama dan kolaborasi di lingkungan kerja. Perbedaan karakter, usia, dan pengalaman antar generasi seperti Baby Boomer, Generasi X, Y (Milenial), dan Z sering menimbulkan tantangan dalam komunikasi dan koordinasi. Namun, sikap kooperatif dan kolaboratif yang baik dapat mengubah perbedaan tersebut menjadi kekuatan untuk meningkatkan kinerja tim dan produktivitas organisasi. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan naratif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap tiga informan berusia 22, 33, dan 56 tahun yang mewakili lintas generasi di dunia kerja. Analisis data dilakukan dengan model interaktif melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan kerja lintas generasi dipengaruhi oleh komunikasi terbuka, saling menghargai, pembagian tugas proporsional, dan dukungan manajemen SDM dalam membangun budaya kerja inklusif. Meski perbedaan gaya berpikir



masih menjadi tantangan, strategi manajerial yang adaptif dan kolaboratif dapat menciptakan harmoni kerja. Temuan ini menjadi referensi pengembangan kebijakan SDM untuk mengelola keberagaman generasi secara sinergis dan produktif.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Desiana Galluh Puspitasari

Universitas Semarang

Email: desianagalluh90@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberagaman generasi di dunia kerja modern menciptakan tantangan baru bagi perusahaan dalam menjaga keselarasan antar karyawan. Setiap generasi memiliki karakter, nilai, dan cara berpikir yang berbeda, mulai dari Baby Boomer, Generasi X, Y (Milenial), hingga Generasi Z. Perbedaan tersebut berpengaruh terhadap komunikasi, cara bekerja, dan pola pengambilan keputusan dalam organisasi. Dalam konteks globalisasi dan percepatan digital, perbedaan ini semakin tampak jelas dalam praktik kerja sehari-hari. Pengelolaan lintas generasi yang kurang efektif dapat memicu konflik nilai dan menurunkan produktivitas tim (Amelia et al., 2024). Oleh karena itu, pemahaman terhadap dinamika generasi menjadi kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan adaptif.

Permasalahan utama yang sering muncul adalah kesenjangan komunikasi dan ekspektasi antar generasi. Generasi senior umumnya menekankan kedisiplinan dan loyalitas, sedangkan generasi muda cenderung mengutamakan fleksibilitas dan inovasi. Perbedaan ini sering menyebabkan miskomunikasi, ketidaksepahaman dalam penyelesaian tugas, hingga resistensi terhadap perubahan. Konflik semacam ini dapat menghambat kolaborasi dan menurunkan semangat kerja tim apabila tidak dikelola dengan tepat (Perbanas Institute et al., 2020). Selain itu, pola kepemimpinan yang kaku sering kali memperbesar jarak antargenerasi di lingkungan kerja (Muliyah et al., 2020). Situasi tersebut menjadikan peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat krusial untuk menjadi penengah dan fasilitator kolaborasi yang sehat.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa banyak perusahaan belum memiliki strategi yang efektif dalam mengintegrasikan perbedaan generasi. Pendekatan konvensional yang berfokus pada struktur hierarki sering kali gagal mengakomodasi karakter generasi muda yang lebih terbuka dan kolaboratif. Di sisi lain, perusahaan yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan generasi baru berisiko kehilangan talenta potensial. Hal ini menandakan adanya kesenjangan antara kebijakan MSDM dan kebutuhan aktual di lapangan. Kesalahan dalam memahami karakter generasi dapat berdampak pada meningkatnya turnover dan menurunnya keterikatan karyawan terhadap organisasi (Sitoresmi, 2021). Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi adaptif berbasis kerjasama lintas generasi.

Sikap kooperatif menjadi pondasi utama untuk membangun hubungan kerja lintas generasi yang saling menghargai dan mendukung. Kooperatif berarti kesediaan untuk membantu dan bekerja sama tanpa paksaan demi mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi, sikap ini menciptakan suasana yang inklusif dan menumbuhkan kepercayaan antara generasi tua dan muda. Kooperatif berperan dalam mengurangi ego sektoral dan menumbuhkan



semangat tim yang solid (Adiawaty, 2019). Dengan sikap kooperatif, setiap individu dapat saling belajar dari pengalaman dan pengetahuan masing-masing. Hal ini menjadi dasar bagi terbentuknya kolaborasi yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Kolaboratif kemudian menjadi bentuk lanjutan dari sikap kooperatif yang diwujudkan dalam kerja tim dan inovasi bersama. Melalui kolaborasi, ide-ide dari berbagai generasi dapat disatukan untuk menciptakan solusi baru yang lebih kreatif dan adaptif terhadap perubahan (Ellen et al., 2012). Kolaborasi lintas generasi meningkatkan efisiensi dan memperkuat kemampuan organisasi untuk berinovasi di tengah perubahan teknologi (Hong et al., 2008). Namun, kolaborasi tidak akan berjalan optimal tanpa komunikasi terbuka dan kepemimpinan inklusif. Karyawan dari berbagai usia harus diberikan ruang yang sama untuk berpendapat dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, kolaborasi bukan sekadar bekerja bersama, tetapi juga membangun sinergi antargenerasi.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, implementasi sikap kooperatif dan kolaboratif menjadi strategi penting dalam mengatasi kesenjangan generasi. MSDM berperan dalam merancang pelatihan lintas generasi, mentoring dua arah, serta pembagian tugas yang proporsional sesuai kemampuan individu. Kolaborasi lintas generasi yang efektif mampu meningkatkan retensi karyawan dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan dukungan MSDM yang adaptif, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang terbuka, inovatif, dan berorientasi pada kinerja. Komunikasi menjadi faktor pengikat utama agar kolaborasi berjalan tanpa sekat usia atau pengalaman. Oleh karena itu, MSDM harus memastikan setiap generasi merasa dihargai dan memiliki kesempatan berkembang yang sama.

Penelitian ini penting dilakukan karena kesenjangan generasi dalam dunia kerja terus meningkat dan berdampak langsung pada efektivitas organisasi. Dalam era digitalisasi, perusahaan tidak hanya dituntut untuk beradaptasi dengan teknologi, tetapi juga dengan perubahan perilaku tenaga kerja multigenerasi. Membangun kolaborasi di tempat kerja multigenerasi merupakan tantangan strategis yang menentukan keberlanjutan organisasi. Penelitian ini berfokus untuk memahami bagaimana karyawan lintas generasi mengimplementasikan sikap kooperatif dan kolaboratif dalam praktik kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar empiris bagi pengembangan kebijakan MSDM yang mendukung inklusivitas dan produktivitas tim lintas generasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab permasalahan kesenjangan generasi, tetapi juga menawarkan solusi melalui penguatan sikap kooperatif dan kolaboratif di dunia kerja modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif-naratif untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena sosial terkait implementasi sikap kooperatif dan kolaboratif lintas generasi di dunia kerja. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menafsirkan makna pengalaman individu melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi lapangan (Moleong, 2019). Jenis penelitian kualitatif dipilih karena mampu mengungkap persepsi, nilai, serta dinamika sosial yang tidak dapat dijelaskan secara numerik (Creswell, 2018). Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh langsung melalui wawancara dengan informan dan data sekunder berupa dokumen serta hasil penelitian terdahulu. Analisis data dilakukan dengan model interaktif melalui tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan untuk menghasilkan temuan yang sistematis (Sugiyono, 2018). Keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode guna memastikan validitas serta reliabilitas hasil penelitian.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Subyek Penelitian

Subjek penelitian ini terdiri atas tiga informan yang mewakili lintas generasi di dunia kerja dengan perbedaan usia dan jenis pekerjaan. Karakteristik ini memberikan gambaran umum mengenai variasi pengalaman dan perspektif dalam implementasi sikap kooperatif serta kolaboratif antar generasi. Berikut data mengenai usia dan jenis pekerjaan responden:

Tabel 1. Karakteristik Umum Responden Penelitian

No	Usia (Tahun)	Jenis Pekerjaan	Jumlah (Orang)
1	22	Pegawai Swasta	1
2	33	Pegawai Swasta	1
3	56	Pekerja	1
Total			3

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa responden penelitian terdiri dari tiga individu dengan rentang usia 22, 33, dan 56 tahun, yang mewakili generasi berbeda di dunia kerja. Dua di antaranya bekerja sebagai pegawai swasta dan satu sebagai pekerja lepas. Komposisi ini menunjukkan keberagaman usia dan profesi yang mencerminkan kondisi lintas generasi di lingkungan kerja modern. Keberagaman tersebut diharapkan dapat memberikan perspektif komprehensif terhadap perbedaan cara pandang dan perilaku kerja dalam konteks sikap kooperatif dan kolaboratif.

Deskripif Informan Penelitian

Pertanyaan pertama: Berapa usia anda?

Berapa usia anda?
3 jawaban

☐ 33

☐ 22 tahun

☐ 56 tahun

Gambar 1. Usia Responden

Pertanyaan tersebut mengacu pada usia dari setiap generasi yang akan menjadi responden dalam penelitian ini, hal ini bertujuan agar usia responden dapat mencakup beberapa generasi, agar data dan jawaban yang didapatkan dalam penelitian ini lebih akurat karena mewakili beberapa generasi yang berbeda.

Pertanyaan kedua: Menurut anda apakah usia rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan?

Pertanyaan tersebut bertujuan untuk menyelidiki apakah usia mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Menurut anda apakah usia rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan?
3 jawaban

☐ Iya

☐ Sangat berpengaruh

☐ benar



Gambar 2. Usia rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan jawaban dari responden usia dari para karyawan mempengaruhi kinerja yang dilakukan. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan antara kinerja, pola pikir, dan sikap yang ditunjukkan antar generasi.

Pertanyaan ketiga: Bagaimana pendapat anda mengenai sikap kooperatif dan kolaboratif rekan kerja yang berbeda usia?

Bagaimana pendapat anda mengenai sikap kooperatif dan kolaboratif rekan kerja yang berbeda usia?

3 jawaban

Menurut saya tidak menjadi masalah besar

Menurut saya sangat membantu untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi secara berkelompok

sikap yang ditunjukkan setiap usia berbeda dalam melakukan pekerjaan, usia remaja lebih terbuka, sedangkan yang berumur lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan

Gambar 3. sikap kooperatif dan kolaboratif rekan kerja yang berbeda usia

Dari pertanyaan tersebut perbedaan usia dalam sikap kooperatif dan kolaboratif memiliki persepsi yang hampir sama, yaitu usia mempengaruhi sikap yang ditunjukkan. Menurut responden pertama perbedaan usia tersebut dianggap tidak menjadi masalah besar, namun hal tersebut berbeda dengan responden kedua maupun ketiga. Dimana mereka berpendapat bahwa perbedaan usia dapat membantu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi secara berkelompok, serta sikap yang ditunjukkan setiap usia berbeda dalam melakukan pekerjaan, usia remaja lebih terbuka, sedangkan usia yang berumur lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa rekan kerja akan memberikan sikap kooperatif dan kolaboratif yang berbeda dari setiap usia. Generasi muda dianggap lebih terbuka dalam melakukan segala hal, baik itu pola pikir, dan sikap. Sedangkan usia berumur dianggap lebih mampu dalam menunjukan kedisiplinan kinerja, serta dalam bersikap kooperatif dan kolaboratif.

Pertanyaan keempat: Bagaimana sikap kooperatif dan kolaboratif yang anda harapkan dalam lingkungan kerja?

Bagaimana sikap kooperatif dan kolaboratif yang anda harapkan dalam lingkungan kerja?

3 jawaban

Bisa saling kerja sama

Mengomunikasikan permasalahan kepada manager Anda untuk meminta umpan balik. Memberikan pengakuan kepada anggota tim lain atas kerja keras mereka. Berbagi wawasan dari kita bermanfaat dengan anggota tim untuk meningkatkan proses kelompok

sikap yang lebih terbuka dari setiap usia, agar sikap kooperatif dan kolaboratif dapat dilakukan di semua proses pekerjaan

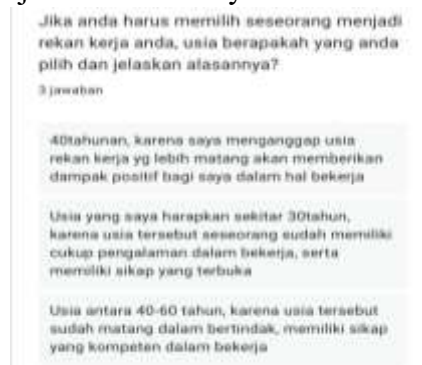
Gambar 4. Sikap kooperatif dan kolaboratif dalam lingkungan kerja

Berdasarkan pertanyaan sikap kooperatif dan kolaboratif yang diharapkan dalam lingkungan kerja menimbulkan beberapa persepsi antar responden. Responden pertama menyebutkan bahwa hal yang diharapkan dapat saling bekerjasama, ini menjelaskan bahwa Kerjasama dalam dunia kerja sangat berpengaruh ke dalam segala hal di dalam dunia kerja. Sedangkan menurut responden kedua perlu adanya komunikasi kepada atasan agar adanya umpan balik, memberikan pengakuan atas kerja keras yang dilakukan, dan berbagi wawasan antar rekan agar meningkatkan kinerja. Dapat diartikan bahwa sikap kooperatif dan kolaboratif yang



diharapkan dapat meningkatkan kinerja karena adanya berbagi wawasan antar rekan kerja, dan perlu adanya komunikasi dengan atasan agar mendapatkan umpan balik yang dapat berpengaruh terhadap sudut pandang. Menurut responden ketiga mengharapkan adanya sikap terbuka dari setiap usia, agar sikap kooperatif dan kolaboratif dapat dilakukan disemua jenis pekerjaan. Dapat ditarik kesimpulan apabila adanya sikap terbuka dari antar generasi dalam dunia kerja akan memberikan kemudahan bagi sikap kooperatif dan kolaboratif yang diimplementasikan.

Pertanyaan kelima: Jika anda harus memilih seseorang menjadi rekan kerja anda, usia berapakah yang anda pilih dan jelaskan alasannya?



Gambar 5. Usia rekan kerja

Dari pertanyaan di atas responden pertama berpendapat usia 40 tahunan dianggap lebih matang dalam kinerjanya, yang dapat memberikan dampak positif bagi responden dalam hal bekerja. Generasi muda menanggapi bahwa usia tersebut dapat menjadi motivasi bagi kinerjanya. Responden kedua memiliki persepsi bahwa usia 30 tahun dapat menjadi rekan kerja yang terbuka, dan memiliki pengalaman yang cukup dalam dunia kerja. Dapat diartikan bahwa usia 30tahun memiliki pengalaman yang cukup baik dalam dunia kerja, maupun wawasan yang lainnya, serta usia 30tahun memiliki sikap yang lebih terbuka dan dapat menerima, menampung segala opini dan sudut pandang dari orang disekitarnya. Sedangkan responden ketiga menyebutkan bahwa antara usia 40-60 tahun menjadi kriteria rekan kerja dengan proporsi yang cukup, dikarenakan dalam rentan usia tersebut kinerja karyawan lebih matang dalam bertindak, serta memiliki sikap yang lebih kompeten dalam bekerja.

PEMBAHASAN

Dalam dunia kerja usia antar karyawan memberikan beberapa dampak yang berbeda-beda baik itu kinerja, sikap, karakter, bahkan pola pikir dan sudut pandang. Sikap kooperatif dan kolaboratif sangat dibutuhkan dalam operasional di perusahaan, dengan adanya kebutuhan sikap kooperatif dan kolaboratif tersebut serta adanya perbedaan usia menjadi salah satu penghambat apabila tidak adanya peran dari pemimpin perusahaan. Pemimpin harus mampu menganalisis kinerja dan sikap-sikap dari setiap departemntnya.

Sikap karyawan dengan rentan usia muda lebih terbuka dalam hal kinerja, pola pikir dan sudut pandang, hal ini dikarenakan generasi dengan usia muda lebih fleksibel dalam melakukan kegiatan. Generasi muda lebih mampu dalam menguasai teknologi, dan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang baru secara cepat. Kemampuan ini belum tentu dapat ditemukan di generasi yang lebih tua, generasi X dan Z mampu menguasai perkembangan teknologi dan terus dikembangkan mengikuti perkembangan zaman.

Sedangkan generasi dengan rentan usia yang lebih tua dianggap kurang mampu menguasai perkembangan teknologi yang ada, namun secara sikap dan tanggungjawab



mengenai pekerjaan generasi ini lebih unggul, hal ini dikarenakan secara pengalaman kerja dan wawasan mereka lebih unggul dibandingkan generasi di bawahnya.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa meskipun terdapat perbedaan dalam pendekatan kerja antara generasi muda dan yang lebih tua, usia tidak selalu menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan kinerja. Sebuah studi menunjukkan bahwa usia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara masa kerja (tenure) memiliki pengaruh positif yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa pengalaman dan lamanya seseorang bekerja lebih berpengaruh terhadap kualitas kinerja dibandingkan dengan usia itu sendiri.

Sikap kooperatif dan kolaboratif di lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kesuksesan tim dan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan tanggapan para responden, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk membangun sikap tersebut seperti kerja sama antar generasi seperti yang diungkapkan oleh responden pertama, kerja sama di tempat kerja sangat vital, dan perbedaan usia tidak seharusnya menjadi hambatan. Responden kedua menambahkan bahwa untuk menciptakan kerja sama yang efektif, dibutuhkan komunikasi yang terbuka antara rekan kerja dan atasan. Komunikasi yang baik memungkinkan adanya umpan balik yang konstruktif, yang dapat membantu setiap individu dalam meningkatkan kinerjanya. Kemudian perlu adanya berbagi wawasan dan pengalaman responden kedua juga menekankan pentingnya berbagi wawasan di antara rekan kerja untuk meningkatkan kinerja tim. Hal ini menggambarkan nilai kolaborasi antar generasi, di mana generasi muda dapat membawa ide-ide baru dan inovasi, sementara generasi yang lebih senior berbagi pengalaman dan pengetahuan yang lebih dalam. Kolaborasi ini menghasilkan sinergi yang positif untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu sikap terbuka dan fleksibilitas menurut responden ketiga menyoroti pentingnya sikap terbuka dari setiap generasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Sikap terbuka membantu terciptanya suasana di mana setiap individu merasa dihargai, pendapatnya didengarkan, dan kontribusinya diterima dengan baik. Dalam hal ini, perbedaan usia justru memperkaya tim dengan beragam perspektif yang berasal dari latar belakang yang berbeda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa perbedaan usia antar generasi di dunia kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap implementasi sikap kooperatif dan kolaboratif, melainkan pengalaman dan masa kerja yang lebih menentukan kinerja karyawan. Namun, keberagaman usia tetap memunculkan perbedaan dalam pola pikir, karakter, dan pendekatan kerja, sehingga diperlukan komunikasi terbuka dan kolaborasi efektif untuk menjaga keharmonisan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat komunikasi lintas generasi, mendorong kolaborasi tim multigenerasi, serta memberikan pelatihan pengembangan keterampilan berkelanjutan. Selain itu, penting bagi pimpinan untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif, fleksibel, dan saling menghargai agar setiap generasi dapat berkontribusi optimal sesuai dengan potensi dan pengalamannya, sehingga tercipta lingkungan kerja yang sinergis dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2019). Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(3), 1–7.
- Amelia, D., Muslih, M., Yuliandhari, W. S., Sunaryanto, K., Noekent, V., Sari, D. P., Lukertina, Soenhadji, I. M., Sushardi, & Suzan, L. (2024). *Manajemen Kinerja*



- (*Rangkaian Proses Dan Evaluasi*) (A. Bairizki (Ed.)). Seval Literindo Kreasi. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Kinerja_Rangkaian_Proses_dan_E/UsQWEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=0
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. C. (2018). Research Design Qualitative, Quantitative, and Mox Methods Approach. In *Writing Center Talk over Time*. <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>
- Ellen, O., Bailey, D., & Owens, C. (2012). *Membuka Manfaat Tempat Kerja Multigenerasi*. 1–6.
- Hong, S. W., Kim, H. J., Choi, Y. S., & Chung, T. H. (2008). COLLABORATION AND COMMUNITY. *Field Experiments on Bioelectricity Production from Lake Sediment Using Microbial Fuel Cell Technology*.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Muliyah, P., Aminatun, D., Nasution, S. S., Hastomo, T., Sitepu, S. S. W., & Tryana. (2020). IMPLEMENTASI. *Journal GEEJ*, 7(2), 11–31.
- Perbanas Institute, Sorongan, F. A., & Yulandari, S. (2020). JUMPA Vol. 7 No. 3 Oktober 2020 LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 7(3), 9–13. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v7i3.358>
- Sitoresmi, A. R. (2021). *Kooperatif Adalah Sikap Yang Menunjukkan Kerjasama, Ketahui Tujuannya*. <https://www.liputan6.com/hot/read/4830022/kooperatif-adalah-sikap-yang-menunjukkan-kerjasama-ketahui-tujuannya>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. [http://repository.stei.ac.id/3156/4/Bab 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/3156/4/Bab%203.pdf)