

HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL-BEING* DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PT. TELKOM REGIONAL IV JATENG & DIY

Ima Nofita Fuji Lestari¹, Endah Mujiasih²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, S.H. Tembalang, Semarang, 50275

imanofita97@gmail.com

Abstrak

Dunia kerja sekarang ini dihadapkan dengan problematika karyawan generasi milenial. Karakter unik yang dibawa oleh karyawan generasi milenial membawa dampak yang cukup signifikan pada perasaan puas atau tidak puas mereka ditempat kerja. Perasaan puas atau tidak puas ditempat kerja ini disebut dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan berdampak pada kinerja karyawan. Kemampuan pengelolaan diri yang tepat sangat dibutuhkan dalam mengoptimalkan kepuasan kerja. Salah satu yang mempengaruhi pengelolaan diri adalah *subjective well-being*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY. Subjek penelitian adalah 96 karyawan generasi milenial di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY dengan rentang usia 21-30 tahun. Tingkat pendidikan yang digunakan sebagai subjek penelitian adalah dari SMA hingga S2. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *Proportional random sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala *Subjective Well-being* (25 aitem, $\alpha = 0,900$) dan Skala Kepuasan Kerja (22 aitem, $\alpha = 0,883$). Analisis data menggunakan regresi sederhana dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial sebesar $r_{xy} = 0,547$; dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Artinya semakin tinggi *subjective well-being*, maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. *Subjective well-being* memberikan sumbangan efektif sebesar 29,9% terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY sedangkan 70,1% sisanya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: generasi milenial, kepuasan kerja, *subjective well-being*

Abstract

Today's work world is faced with the problems of millennial generation employees. The unique character brought by millennial generation employees has a significant impact on their feeling of satisfaction or dissatisfaction in the workplace. This feeling of satisfaction or dissatisfaction in the workplace is called job satisfaction. Employee job satisfaction has an impact on employee performance. Appropriate self-management ability is needed in optimizing job satisfaction. One that influences self-management is subjective well-being. This study aims to determine the relationship between subjective well-being and job satisfaction on millennial generation employees. The population in this study is millennial generation employees at PT. Telkom Regional IV Central Java & DIY. The research subjects were 96 millennial generation employees at PT. Telkom Regional IV Central Java & DIY with an age range of 21-30 years. The level of education used as the subject of research is from high school to master. The sampling technique used is the Proportional random sampling technique. The measuring instruments used were the Subjective Well-being Scale (25 items, $\alpha = 0.900$) and the Job Satisfaction Scale (22 items, $\alpha = 0.883$). Data analysis uses simple regression with results that indicate that there is a significant positive relationship between subjective well-being and job satisfaction in millennial generation employees of $r_{xy} = 0.547$; with $p = 0.000$ ($p < 0.001$). This means that the higher the subjective well-being, the higher the job satisfaction. Subjective well-being provides an effective contribution of 29.9% to the job satisfaction of millennial generation employees at PT. Telkom Regional IV Central Java & DIY while the remaining 70.1% came from other factors not disclosed in this study

Keywords: millennial generation, job satisfaction, subjective well-being,

PENDAHULUAN

Generasi dapat dipahami sebagai sekelompok orang yang memiliki karakter yang berbeda utamanya adalah perbedaan tahun kelahiran. Manheim (dalam Putra, 2016) menjelaskan lebih lanjut bahwa seorang yang menjadi bagian dari suatu generasi adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentan kurun waktu kurang lebih 20 tahun serta memiliki dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. Parry dan Urwin (2011) mengemukakan bahwa kejadian (historis) lebih banyak dipakai sebagai dasar dalam studi maupun penelitian tentang perbedaan maupun periodisasi generasi.

Berbicara terkait perbedaan atau periodisasi generasi, menurut badan statistik (BPS) pada era sekarang ini tenaga kerja yang ada di Indonesia lebih dari 50% berumur dibawah 30 tahun (Badan Pusat Statistik, 2017). Tenaga kerja yang dimaksud dalam data tersebut termasuk tenaga kerja yang bekerja didalam perusahaan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kerja yang ada di Indonesia adalah mereka yang masuk kedalam penggolongan generasi Y atau biasa disebut dengan *generasi milenial*. Beekman (2011) mengemukakan bahwa yang masuk kedalam golongan generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1980 sampai tahun 2000.

Generasi milenial adalah generasi yang memiliki karakter unik. Generasi milenial adalah generasi yang cukup cekatan untuk bekerja secara multitasking, hal ini dikarenakan mereka terlahir pada zaman dimana teknologi dan komputer berkembang dengan pesat. Generasi milenial sangat memperhatikan jadwal kerja mereka. Generasi milenial juga termasuk dalam generasi yang tidak sabar utamanya dalam tujuan karir. Apabila perbandingan tujuan karir dan kemampuan dirasa tidak sesuai, orang-orang generasi milenial akan lebih memilih untuk keluar dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan lain. Generasi milenial menginginkan tujuan atau jenjang karir yang cepat dan mengharapkan umpan balik langsung (Beekman, 2011).

Studi lain yang dilakukan Smith dan Nichols (2015) menyimpulkan bahwa dampak dari perkembangan teknologi yang dialami oleh generasi milenial mengakibatkan generasi ini menjadi generasi yang fokus pada prestasi ataupun penghargaan. Lebih lanjut Putra (2016) menambahkan bahwa generasi milenial adalah generasi yang cukup *concern* terhadap '*wealth*'. *Wealth* disini berarti kekayaan, namun kekayaan yang dimaksud tidak hanya berupa materi. Hubungan baik dengan keluarga dan hubungan interpersonal dengan teman kerja juga merupakan *wealth* yang diharapkan oleh generasi milenial.

Berdasarkan uraian karakter generasi milenial diatas, dapat disimpulkan bahwa generasi milenial akan merasa puas ditempat kerja apabila jadwal pekerjaan tersebut dirasa sesuai dengan dirinya, pekerjaan tersebut memberikan kesempatan untuk berkembang, pekerjaan tersebut memberikan jenjang karir yang jelas dan cepat, serta hubungan interpersonal yang terjalin antara atasan dengan karyawan maupun hubungan interpersonal antar rekan kerja berlangsung harmonis.

Dunia kerja sekarang ini tengah dihadapkan dengan problema dalam menghadapi generasi milenial. Salah menentukan kebijakan sedikit saja akan berakibat pada kepuasan generasi milenial di tempat kerja. Misalnya saja dalam hal jenjang karir atau kenaikan jabatan. Kebanyakan kaum milenial menganggap bahwa dirinya mampu untuk menjadi manajer lebih cepat dibanding dengan target yang diberikan perusahaan. Namun, perusahaan tetap berpatokan pada aturan bahwa ada batasan waktu tertentu untuk menjadi seorang manajer dan itu harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Perbedaan pandangan ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi generasi milenial merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Kecenderungan generasi milenial yang mudah *resign* dari pekerjaan apabila pekerjaan itu tidak sesuai dengan dirinya, juga menjadi problematika sendiri untuk perusahaan. Fenomena tersebut juga tak luput menjadi salah satu fokus permasalahan yang tengah dihadapi oleh PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY.

Uniknya karakter yang dibawa generasi milenial mengakibatkan adanya perubahan budaya yang terjadi dalam suatu perusahaan. Perubahan budaya yang ada dalam sebuah perusahaan akan memunculkan suatu sikap berkenaan dengan perubahan yang terjadi, baik itu akan menghasilkan sikap puas dalam bekerja ataupun sebaliknya akan semakin rendahnya tingkat kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan Halgrimsson (2008) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam menghadapi kesiapan untuk berubah, dimana kesiapan untuk berubah akan meningkat ketika kepuasan kerja meningkat.

Perasaan puas ditempat kerja sering disebut sebagai kepuasan kerja. Luthans (2011) mengemukakan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi karyawan terkait seberapa baik suatu pekerjaan dapat menyediakan hal-hal yang dinilai penting. Menurut Robbins (2017) kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap suatu pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Pernyataan tersebut dapat tersalur ke dalam sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan bergantung pada pemenuhan kebutuhan individu yang membawa tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja.

Setiawan (2017) menjelaskan terkait dengan kepuasan kerja ada beberapa hal yang diinginkan oleh generasi milenial ditempat kerja. Pertama, generasi milenial senang apabila memiliki lingkungan kerja yang fleksibel. Artinya lingkungan kerja tersebut memberikan adanya kesempatan kerja yang lebih besar, jadwal yang tidak kaku, dan periode libur yang cukup. Kedua, generasi milenial menyukai distribusi tanggung jawab yang saling silang sehingga mereka bisa memiliki anggota tim yang beragam dalam menangani pekerjaan. Ketiga, generasi milenial lebih memprioritaskan kecepatan, baik saat mengadopsi standart dan kebijakan baru, maupun kecepatan dalam menangani masalah. Keempat, generasi milenial menginginkan adanya otonomi atau kebebasan dalam bekerja sesuai dengan gaya dan ritme kerja mereka masing-masing. Kelima, generasi milenial lebih menyukai jika dalam suatu pekerjaan memiliki birokrasi yang luwes. Artinya pekerjaan tersebut memiliki formalitas yang terbatas.

Kepuasan kerja karyawan utamanya karyawan generasi milenial penting untuk dijadikan fokus perhatian oleh sebuah perusahaan karena akan mendorong karyawan untuk memiliki sikap loyal dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Waqas, dkk (2014), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja.

Luthans (2011) menjelaskan beberapa dampak atau *outcome* dari kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menurunkan kemungkinan terjadinya *turnover*. Hal ini didukung oleh penelitian Pawesti dan Wikansari (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Effendi dan Romas (2014) yang menunjukkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan absensi karyawan pada divisi pertambangan PT.X.

Jauhnya perbedaan budaya yang dibawa oleh generasi milenial menuntut perusahaan untuk lebih *open minded* dengan apa yang sebenarnya diinginkan oleh generasi milenial untuk merasa puas ditempat kerja. Jobstreet.com (2014) melakukam survei kepada 17.623 karyawan terkait kepuasan kerja karyawan. Hasilnya 73% karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Faktor tersebut diantaranya: (1) Sebesar 53% atasan tidak

memberikan kesempatan pada karyawan untuk berkembang dan 60% pekerjaan tidak memberikan adanya jenjang karier. (2) Fakta lain yang ada sebesar 85% karyawan tidak memiliki *work life balance* (Jobstreet.com, 2014).

Berdasarkan hasil penggalan data awal PT. Telkom regional IV JATENG& DIY telah memberikan kondisi kerja yang diharapkan oleh generasi milenial. Fakta tersebut bertolak belakang dengan fakta lain yakni karyawan PT Telkom Regional IV Jateng & DIY pernah melakukan unjuk rasa pada tahun 2016 untuk mendesak pembatalan penerapan Surat Edaran No.115/M.Kominfo/PI.0204.08/2016 tentang perubahan tarif interkoneksi per 1 September 2016.

Adanya unjuk rasa terkait dengan kebijakan perusahaan mengindikasikan hubungan interpersonal antara atasan dengan karyawan belum berjalan sebagai mana mestinya. Hubungan interpersonal yang dimaksud lebih mengacu pada komunikasi interpersonal. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa hubungan interpersonal yang baik merupakan salah satu *wealth* yang diharapkan oleh karyawan generasi milenial. Ketidakmampuan seorang atasan mengomunikasikan kebijakan pada bawahan akan berpengaruh pada kebahagiaan karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan peristiwa tersebut pula, apabila dianalisis lebih jauh karyawan yang bekerja di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY belum memiliki kesempatan untuk berkembang dalam bekerja. Bagi generasi milenial bekerja bukan hanya sekedar dibayar, melainkan juga untuk mendapat ilmu, mengembangkan ilmu, keterampilan serta potensi yang dimiliki (Kurniawan, 2016).

Penelitian Qudsyi, Novitasari, Fakhrunisak, Ambarito, dan Yudhani (2015) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan hidup orang yang bekerja ditinjau dari faktor pribadi, pekerjaan, dan pasangan. Penelitian ini menyebutkan secara implisit bahwa kebahagiaan saling terkait dengan kepuasan hidup seseorang. Kepuasan hidup seseorang akan berpengaruh pada kepuasan seseorang dalam bekerja. Hal ini didukung oleh pendapat Luthans (2011) seseorang akan merasa puas dalam bekerja apabila sudah merasa puas dengan kehidupannya.

Seligman (dalam Luthans, 2011) mendefinisikan kebahagiaan secara operasional sebagai *subjective well-being* (SWB), dalam praktiknya *subjective well-being* lebih ilmiah untuk mengartikan kebahagiaan. *Subjective well-being* meliputi emosi, pengalaman menyenangkan, rendahnya tingkat *mood* negatif, dan kualitas hidup yang tinggi. *subjective well-being* adalah keadaan atau kondisi yang mengacu pada evaluasi individu terhadap hidupnya (Diener, 2009).

Setiap individu memiliki tingkat *subjective well-being* yang berbeda-beda termasuk generasi milenial. Tujuan hidup dari generasi milenial dengan generasi sebelumnya tentunya berbeda dikarenakan mereka hidup pada zaman yang berbeda. Hal ini didukung oleh penelitian Rifaie dan Respati (2014), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam dimensi tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi antara generasi X dan generasi Y. Generasi milenial membawa budaya baru dalam dunia kerja termasuk salah satunya terkait dengan kepuasan kerja yang dimilikinya. Huybers (2011) menyebutkan gaji, pemberian pengakuan untuk individu, jadwal kerja yang fleksibel, dan promosi karir adalah faktor-faktor yang memengaruhi generasi milenial merasa puas atau tidak puas dalam bekerja. *Subjective well-being* dan kepuasan kerja sebenarnya memiliki konsep dasar yang sama yakni sama-sama merupakan suatu hasil dari penilai individu terhadap suatu konstruk secara subjektif. Hal ini didukung oleh Nurhasan (2017) dalam penelitian kepuasan kerja dan loyalitas kerja generasi Y.

PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY sebenarnya sudah mengantarkan karyawannya pada kualitas hidup yang baik dari sisi lingkungan kerjanya. Namun adanya indikasi hubungan interpersonal yang kurang baik antara karyawan dengan atasan dan kurangnya kesempatan untuk berkembang yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan merasa kurang bahagia dalam kehidupan kerjanya sehingga berpengaruh pada kepuasan dalam bekerja. Faktor lain yang menjadikan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY dipertanyakan adalah terkait dengan rasa syukur yang ada pada diri karyawan tersebut. Adanya bentuk protes yang terjadi ditengarai bahwa karyawan kurang bersyukur padahal sudah jelas perusahaan mengusahakan fasilitas yang memadai untuk menunjang karyawan dalam bekerja. Hal ini didukung dengan penelitian dan pengumpulan data dari BPS (2018) yang menyatakan bahwa masih adanya kepentingan aspek individualistik yang ada pada generasi milenial.

Evaluasi individu terhadap kehidupannya akan mempengaruhi bagaimana individu mengumpulkan, mengevaluasi atau mengingat informasi pekerjaannya (Russel, 2008). Tidak bisa dipungkiri dengan gaji dan fasilitas yang diberikan oleh PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY sudah dapat meningkatkan kualitas hidup karyawannya, namun penilaian mengenai seberapa tinggi atau seberapa rendah kepuasan hidup seorang karyawan bergantung pada penilaian subjektif karyawan tersebut. Begitu pula dengan penilaian seberapa puas karyawan dengan pekerjaannya bergantung pada penilaian subjektif dari karyawan tersebut.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan *subjective well-being* dengan kepuasan kerja adalah dua hal yang menarik untuk diteliti terlebih lagi pada generasi milenial. *Subjective Well-being* dan kepuasan kerja pada generasi milenial menjadi menarik untuk diteliti mengingat generasi milenial adalah generasi yang memiliki pola pikir dan karakter yang berbeda dari generasi sebelumnya. Selain itu, hal ini menjadi semakin menarik diteliti mengingat sebagian besar angkatan kerja yang bekerja sekarang adalah generasi milenial.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial di PT. Telkom regional IV JATENG & DIY, yang berjumlah 130 orang. Dilanjutkan dengan menyesuaikan jumlah populasi dengan tabel Issac dan Michael (dalam Sugiyono, 2014), menggunakan taraf kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 96.

Karakteristik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan generasi milenial dengan usia maksimal 30 tahun dan tingkat pendidikan minimal SMA. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *proportional random sampling*. Jawaban responden diukur dengan menggunakan skala *likert*. Dua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti sendiri. Skala yang digunakan yaitu Skala *Subjective Well-being* (25 aitem, $\alpha = 0,9000$) dan Skala Kepuasan Kerja (22 aitem, $\alpha = 0,883$) yang sebelumnya telah diuji cobakan kepada 34 orang subjek.

Proses analisa data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Analisa data pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *subjective well-being* dan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di PT. Telkom regional IV JATENG & DIY. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana, dengan terlebih dahulu melakukan uji normalitas ($p > 0,05$) dan uji linearitas ($p < 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 1, diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,079 dengan signifikansi $p = 0,162$ ($p > 0,05$) untuk variabel kepuasan kerja dan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,071 dengan signifikansi 0,200 ($p > 0,05$) untuk variabel *subjective well-being*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data normal pada variabel kepuasan kerja dan *subjective well-being*.

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	$P > 0,05$	Bentuk
Kepuasan Kerja	0,079	0,162	Normal
<i>Subjective Well-being</i>	0,071	0,200	Normal

Pada Tabel 2, uji linieritas pada penelitian ini antara variabel *subjective well-being* dan kepuasan kerja menghasilkan nilai koefisien $F = 40,032$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki hubungan yang linier.

Tabel 2.
Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Nilai F	Signifikansi $p < 0,05$	Keterangan
<i>Subjective Well-being</i> dan Kepuasan Kerja	40,032	0.000	Linier

Hasil uji hipotesis pada Tabel 3 menunjukkan bahwa koefisien antara *subjective well-being* dan kepuasan kerja sebesar 0,547 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya individu yang termasuk dalam kategori memiliki *subjective well-being* tinggi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, begitu pula dengan individu yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memiliki tingkat *subjective well-being* tinggi. Tingkat signifikansi korelasi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *subjective well-being* dan kepuasan kerja.

Tabel 3.
Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi $p < 0,05$
<i>Subjective Well-being</i> dan Kepuasan Kerja	0,547	0.000

Berdasarkan kategorisasi subjek pada penelitian ini, sebanyak 5 subjek (5,2%) memiliki kepuasan kerja pada kategori rendah, 91 subjek (94,8%) pada kategori tinggi. Sedangkan, sebanyak 2 subjek (2,1%) memiliki *subjective well-being* pada kategori rendah, 77 subjek (80,2%) pada kategori tinggi, dan 17 subjek (17,7%) pada kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan generasi milenial di PT. Telkom regional IV JATENG & DIY memiliki tingkat *subjective well-being* dan kepuasan kerja yang tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas karyawan generasi milenial memiliki kualitas hidup yang baik sehingga merasakan perasaan puas ditempat kerja.

Hasil penelitian menunjukkan besaran sumbangan efektif variabel *subjective well-being* terhadap variabel kepuasan kerja pada penelitian ini sebesar 29,9% , sedangkan 70,1% sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang belum dapat diukur melalui penelitian ini. Besaran sumbangan efektif yang tergolong lemah dipengaruhi oleh berbagai faktor yang turut mempengaruhi adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan generasi milenial. faktor-faktor tersebut seperti hubungan interpersonal dengan pimpinan dan atau senior (*senior principle*), hubungan interpersonal dengan rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri yang belum dapat diteliti secara lebih detil dalam penelitian ini

Banyaknya perekrutan karyawan generasi milenial di PT. Telkom regional IV JATENG& DIY diimbangi dengan peningkatan sistem pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif untuk seluruh jajaran karyawan di perusahaan, mulai dari sistem pengembangan karir, sistem perekrutan karyawan baru, proses assesment untuk menentukan rencana pengembangan karir karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, sistem penilaian yang bergerak secara 360 derajat, serta pembinaan hubungan karyawan.

Peningkatan kualitas dan pengembangan karyawan disesuaikan dengan rencana pengembangan usaha PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY yang berlandaskan kepedulian bahwa pengembangan karyawan sangat mutlak diperlukan untuk mengantisipasi perkembangan perekonomian dan dunia usaha yang semakin canggih. Selain sebagai langkahantisipasi untuk menghadapi perekonomian dunia usaha yang semakin canggih, program peningkatan kualitas pengembangan juga diharapkan mampu memberikan karyawan kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan skill. Hal ini sejalan dengan tujuan karir (*wealth*) yang diharapkan oleh karyawan generasi milenial yakni menginginkan adanya kesempatan untuk berkembang dalam bekerja (Beekman, 2011). Selain itu adanya proses assesment yang jelas untuk menentukan rencana pengembangan karir , sistem penilaian yang dilakukan secara 360 derajat dan adanya pembinaan hubungan karyawan juga menjadi pendukung terpenuhinya alasan atau tujuan karir dari karyawan generasi milenial di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY.

Berdasarkan pola pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang telah diterapkan PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY yang telah diuraikan diatas, peneliti berpendapat bahwa apa yang telah diusahakan dan dilaksanakan oleh perusahaan telah mampu meningkatkan *subjective well-being* dan kepuasan kerja karyawannya. Sedangkan adanya bentuk protes yang mengindikasikan kepuasan kerja yang rendah pada awal penelitian ditengarai karena rasa syukur atau kebersyukuran yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY lemah.

Berbagai program pelatihan yang diberikan perusahaan bagi karyawan-karyawan PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerjaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Adanya kesempatan untuk berkembang yang diberikan oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja terutama bagi generasi milenial. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2011) yang mengemukakan bahwa pekerjaan yang menarik adalah pekerjaan yang memiliki tantangan dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Selain itu adanya program asesmen karir yang jelas dan pembinaan hubungan interpersonal yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kebermaknaan hidup sebagai karyawan yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY. Meningkatnya kebermaknaan hidup dari karyawan mengindikasikan adanya tujuan hidup yang telah terpenuhi. Tujuan hidup yang penting dan telah terpenuhi membuat seseorang lebih semangat dan memiliki kehidupan yang bermakna yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Hal ini didasarkan pada pendapat Synder dan Lopez(2002) yang mengatakan bahwa orang-orang yang memiliki tujuan hidup yang penting cenderung lebih bersemangat, mengalami emosi yang lebih positif dan merasa bahwa hidupnya bermakna. Kebermaknaan hidup atau perasaan puas dengan kehidupan (*life satisfactioan*) merupakan salah satu dimensi dari *subjective well-being* (Diener, 2009). Terpenuhinya kebermaknaan sebagai seorang karyawan akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut mengevaluasi pekerjaannya. Secara teoritis baik buruknya hasil evaluasi suatu pekerjaan berdasarkan dari kepuasan individu tersebut terhadap pekerjaannya (Russel, 2008). Terpenuhinya kebermaknaan hidup sebagai seorang karyawan juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2011) yang mengemukakan bahwa seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila sudah merasa puas dengan kehidupannya.

Terpenuhinya dimensi dari *subjective well-being* ini membuktikan bahwa adanya koelasi positif antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY. Semakin tinggi *subjective well-being* yang dimiliki karyawan generasi milenial maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dimilikinya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariati (2012), Lestari dan Mujiasih (2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *subjective well-being* dan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di PT. Telkom regional IV JATENG & DIY. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *subjective well-being* maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di PT. Telkom regional IV JATENG & DIY.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat dikemukakan saran sebagai berikut: 1) Bagi subjek penelitian. Kepuasan kerja yang dimiliki subjek penelitian sudah tergolong tinggi diharapkan subjek dalam penelitian ini yakni karyawan generasi milenial di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY dapat mempertahankan kepuasan kerja yang telah dirasakannya. Salah satunya adalah dengan menjaga dan meningkatkan *subjective well-being* (*kepuasan terhadap kehidupan, kepuasan terhadap domain, afek positif dan menurunkan afek negatif*) dalam diri sendiri sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan. salah satu cara untuk menjaga dan meningkatkan *subjective well-being* adalah dengan senantiasa bersyukur atas apa yang telah diperoleh.

2) Bagi Perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat melakukan perbaikan dan pembinaan hubungan interpersonal baik hubungan antar rekan kerja maupun hubungan dengan pimpinan (atasan) untuk menjembatani terciptanya kepuasan kerja yang tinggi, salah satu caranya adalah dengan menemukan dan mengembangkan *subjective well-being* para karyawannya. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *subjective well-being* pada karyawan khususnya karyawan generasi milenial adalah dengan mengkaji ulang peraturan perusahaan yang sudah ada, dalam pengkajian aturan ada baiknya melibatkan karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

3) Bagi peneliti selanjutnya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam lagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang belum mampu diungkap dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian sejenis pada perusahaan dengan bidang lain mengingat pentingnya kepuasan kerja dan *subjective well-being*

dalam suatu perusahaan. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dalam pemberian skala kepada subjek dengan arahan langsung oleh peneliti agar tidak terjadi salah pemahaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariati, J. (2010). *Subjective well-being* (kesejahteraan subjektif) dan kepuasan kerja pada staf pengajar (dosen) di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 8(2), 117-123.
- Badan Pusat Statistik. (2017). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia Agustus 2017*. Diunduh dari: <https://www.bps.go.id/publication/2017/11/30/0daa04d8d9e8e30e43a55d1a/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2017.html>.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Profil generasi milenial 2018*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- Beekman, T. (2011). Fill in the generation gap. *Strategic Finance*, 93(3), 15–17.
- Diener, F. (2009). *The science of subjective well-being: The collected works of Ed Diener*. Illinois, IL: Springer.
- Effendi, S.A & Romas, M.Z. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan absensi karyawan pada divisi pertambangan PT X. *Jurnal Psikologi*, 10(1-11), 38-45.
- Halgrimsson. (2008). Organizational change and change readiness: Employees attitude during ties of proposed merger. *Tesis*. Tromso: Universitetet I Tromso.
- Huybers, C.M. (2011). The recruitment and retention of generation Y. *Tesis*. Winconsin, WI: University of Wisconsin-Stout.
- JobStreet. (2014). *73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka*. Diunduh dari: https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.W80-G_ZuLIV.
- Kurniawan, S. (2016). *Puaskah generasi millennials dengan pekerjaannya?*. Diunduh dari: <http://marketeers.com/puaskah-generasi-millennials-dengan-pekerjaannya/>.
- Lestari, S & Mujiasih, E. (2016). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada pasukan gulkar di suku dinas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan kota administrasi Jakarta Pusat. *Jurnal Empati*, 5(3), 572-576.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. Twelfth Edition. New York, NY: McGraw Hill, Inc.
- Nurhasan, R. (2017). Kepuasan kerja dan loyalitas generasi-Y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1), 1-11.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2), 49-67.
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical review : Teori perbedaan generasi. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 9(18), 123–134.
- Qudsyi, H., Novitasari, R., Fakrunnisak., Ambarito, T.P., & Yudhani, E. (2015). Kepuasan hidup orang yang bekerja ditinjau dari faktor pribadi, pekerjaan dan pasangan (*life satisfaction among worker*). *Makalah Seminar Nasional UII*. Diunduh dari : <https://www.researchgate.net/publication/298743180>.
- Rifaie, A.N., & Respati, A. (2014). Perbedaan kesejahteraan psikologis antara generasi X dan Generasi Y. *Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*.1-17.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (Seventeenth edition). London: Pearson Education Limited.
- Russell, J.E.A. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assesment*, 16(1).117-131.

- Setiawan, S.R.D. (2017). *Lingkungan kerja seperti ini yang diinginkan generasi milenial*. Diunduh dari: <https://ekonomi.kompas.com/read/2017/11/14/061600526/lingkungan-kerja-seperti-ini-yang-diinginkan-generasi-milenial>.
- Smith, J.T., & Nichols, T. (2015). Understanding the millennial generation. *Journal of Business Diversity, 15*(1), 39-47.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Synder, C.R., & Lopez, S. (2002). *Handbook of positive psychology*. New York, NY: Oxford University Press.
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M.F., Abdullah, H.M., Hussain, I., Anjun, W., Ali, M.A., & Arshad, R. (2014). Factors influencing job satisfaction and its impact on job loyalty. *International Journal of Learning & Development, 4*(2), 141-161.