

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

Ima Nofita Fuji Lestari

15010115120005

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

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 kepuasannya. *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: Subjective Well-Being, Kepuasan Kerja, Generasi Milenial

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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. Kupperschmidt's (dalam Gunawan, 2014) mengemukakan bahwa generasi merupakan mereka yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun lahir, umur, lokasi dan kejadian-kejadian dalam kehidupan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap fase pertumbuhan. Parry & 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*. Generasi milenial merupakan generasi yang muncul setelah generasi X. Berdasarkan berbagai

literatur yang ada, sampai sekarang ini belum ada literatur yang menjelaskan secara pasti kapan awal mulai periodisasi generasi milenial. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Beekman (2011) mengemukakan bahwa yang masuk kedalam golongan generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1980 sampai tahun 2000 . Sejalan dengan pernyataan tersebut BPS (2018) menyatakan pada tahun 2017 generasi milenial berada pada rentang usia 17-37 tahun. Berdasar dua pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019 generasi milenial berada pada rentang usia 19-39 tahun.

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. Seharusnya dengan kecanggihan teknologi yang mereka rasakan, generasi milenial mau untuk bekerja dimanapun dan kapanpun mereka dibutuhkan. Kenyataannya generasi milenial adalah generasi yang sangat memperhatikan jadwal kerja mereka. Generasi milenial mau bekerja apabila jadwal kerja yang diberikan oleh kantor dirasa cocok dengan diri 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. Karakteristik orang-orang milenial bergantung pada dimana mereka dibesarkan, strata ekonomi, sosial keluarga, pola komunikasi dan yang utama adalah perkembangan teknologi.

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. Sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY adalah mereka yang berusia dibawah 30 tahun. Fakta tersebut didukung oleh persyaratan untuk pelamar kerja di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY yang mensyaratkan batas usia maksimal 24 tahun untuk lulusan S1 dan maksimal 27 tahun untuk lulusan S2 (Muslimah, 2017).

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. Kinicki dan Fugate (2016) menjelaskan kepuasan kerja sebagai respon afektif atau emosional dari seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Generasi milenial akan merasa puas apabila dalam sebuah perusahaan menyediakan adanya jenjang karir yang jelas yang dapat meningkatkan *prestige* kerjanya dengan mengisi jabatan tersebut. Hal ini mengartikan bahwa generasi milenial lebih puas dengan jabatan yang menarik dibanding dengan bayaran yang tinggi (Nurhasan, 2017).

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 (2014), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja. Penelitian lain terkait kepuasan kerja dilakukan oleh Indy dan Handoyo (2013), hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka akan semakin meningkat motivasi kerjanya.

Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga dimensi. Pertama, kepuasan kerja merupakan suatu respon emosional dari seorang karyawan terhadap suatu situasi pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja dijadikan acuan sebagai seberapa baik hasil pekerjaan memenuhi atau melampaui target. Misalnya, dalam suatu departemen seorang karyawan bekerja lebih keras dari teman satu departemennya namun ia mendapatkan imbalan yang sama hal ini akan memunculkan persepsi negatif dalam diri karyawan terhadap pekerjaan tersebut sehingga karyawan tidak puas. Disisi lain, karyawan akan merasa diperlakukan dengan baik apabila diberikan imbalan secara adil, hal ini akan memunculkan persepsi positif dalam diri karyawan terhadap pekerjaan tersebut sehingga akan memunculkan kepuasan kerja. Ketiga, kepuasan kerja merupakan perwujudan dari berbagai sikap (Luthans, 2011).

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) melakukan 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).

Yuswohady (2018) dalam artikelnya menjelaskan bagaimana kondisi kerja yang ada saat ini. Sekarang ini generasi milenial lebih senang bekerja pada perusahaan *strat-up* yang masih baru seperti Traveloka dan Gojek dibanding dengan perusahaan besar seperti Astra atau Citibank. Menurut generasi milenial dengan bekerja di Traveloka atau Gojek mereka merasa ikut berkontribusi dalam merevolusi industri pariwisata dan transportasi. Generasi milenial menuntut *work life balance* yang lebih manusiawi. Mereka menginginkan "*work, play, live*" berjalan seiringan. Sayangnya, saat ini belum banyak perusahaan yang menerapkan

konsep semacam itu. Berbeda dengan generasi sebelumnya, angkatan kerja milenial menuntut perusahaan mampu mengembangkan diri mereka dengan terus mendongkarak *knowledge, skill, dan attitude*.

Lebih lanjut Yuswohady (2018) menjelaskan saat ini belum banyak perusahaan yang menerapkan konsep kantor pingiran kota (*satellite office*). Menurut karyawan milenial konsep kantor semacam ini lebih fleksibel dan efisien utamanya dari segi waktu. Pola kepemimpinan yang ada saat ini bergeser dari “*command and control*” menjadi “*conversations and coaching*”. Artinya karyawan milenial lebih nyaman dengan pemimpin yang membimbing secara intens dan memberikan masukan saat itu juga.

Berdasarkan hasil penggalan data awal fasilitas yang diberikan PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY pada karyawannya cukup memadai. Hal ini ditunjukkan dengan gedung yang nyaman dilengkapi dengan fasilitas penunjang yang lengkap, jam kerja yang ramah dimana karyawan diberikan jeda waktu untuk melaksanakan ibadah sholat secara berjamaah dan kesempatan untuk beristirahat, gaji yang diberikan berkisar antara 4 juta untuk setingkat staf bidang teknis hingga 10,3 juta untuk setingkat manajer teknis, keamanan yang memadai dimana terdapat minimal satu penjaga disetiap lantai dan pemeriksaan untuk setiap tamu yang berkunjung. PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY juga memberikan adanya jenjang karir untuk setiap karyawan. Kondisi kerja yang semacam ini merupakan 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 (Librianty, 2016).

Adanya ujuk 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. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Diasmoro (2017). Penelitian ini menunjukkan bahwa terhadap hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja karyawan dewasa awal bagian produksi PT. Gangsar Tulungaung. Penelitian lain yang mendukung yakni penelitian Putrianti (2013) dan Ningsih (2012) menyebutkan terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja.

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 penilaian 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. Hal ini didukung berdasarkan data yang didapatkan dari penggalian data awal yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan primer dan sekunder dari karyawannya serta jadwal kerja yang diberikan sudah cukup fleksibel. 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.

Kembali pada konsep awal bahwa *subjective well-being* merupakan penilaian subjektif dari individu. Penilaian mengenai kepuasan hidup yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY merupakan hasil penilaian subjektif masing-masing karyawan. Hal ini juga berlaku dalam kaitannya dengan kepuasan kerja yang ada. 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. Judul penelitian yang peneliti usung dalam penelitian ini adalah Hubungan antara *Subjective Well-being* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT. Telkom Regional IV Jateng & DIY. Selain itu, juga untuk mengetahui sumbangan efektif dari variabel *subjective well-being* terhadap kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi tambahan dan mempunyai implikasi pada pengembangan ilmu di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan khususnya karyawan generasi milenial mengenai hubungan antara *subjective well-being* dengan kepuasan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi perusahaan mengenai pentingnya *subjective well-being* terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya karyawan generasi milenial.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan referensi pendukung bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti variabel yang sama.