**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL**

***RELATIONSHIP BETWEEN WORK SATISFACTION WITH WORKPLACE HAPPINESS IN MILLENIAL GENERATION EMPLOYEES***

**Rahel Aurora Tobing & Nur Fachmi Budi Setyawan**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[Rahelaurora99@gmail.com](mailto:Rahelaurora99@gmail.com)

[fachmi@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:fachmi@mercubuana-yogya.ac.id)

0895380124097

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 66 orang, yaitu karyawan generasi milenial yang berusia 20-40 tahun. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja dan skala kebahagiaan di tempat kerja. Hasil analisis data dengan uji korelasi *Product Moment* korelasi antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja adalah (rxy) = 0,830 dengan p = 0,000 (p < 0,050) yang berarti ada korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja, sehingga hipotesis diterima. Koefisien determinasi () sebesar 0,688 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja berkontribusi sebesar 68,8% dan 31,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci**: kepuasan kerja, kebahagiaan di tempat kerja

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between work satisfaction and workplace happiness in millennial generation employees. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between work satisfaction and workplace happiness in millennial generation employees. The subjects in this study amounted to 66 people, namely employees of the millennial generation aged 20-40 years. The data collection method in this study used a job satisfaction scale and a happiness scale at work. The results of data analysis using the Product Moment correlation test, the correlation between work satisfaction and workplace happiness is (rxy) = 0,830 with p = 0.000 (p < 0.050) which means there is a positive correlation between work satisfaction and workplace happiness, so the hypothesis is accepted. The coefficient of determination () of 0,688 shows that work satisfaction on workplace happiness contributes 68,8% and 31,2% is influenced by other factors not examined in this study.*

***Keywords****: work satisfaction, happiness in the workplace*

**PENDAHULUAN**

Era globalisasi ini angkatan kerja didominasi oleh karyawan generasi milenial. Generasi milenial lahir pada era perkembangan teknologi informasi dan dunia pendidikan sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi yang disebut milenial biasanya akan lebih mengutamakan diri sendiri dan membutuhkan adanya *feedback* atau umpan balik, penghargaan dan pujian yang konstan dari atasan mereka (Solnet & Hood, 2008). Generasi Y atau milenial adalah generasi yang lahir pada tahun 1980 hingga akhir tahun 2000 (Budiati dkk, 2018). Generasi milenial adalah generasi modern yang hidup di pergantian milennium (Hidayatullah dkk, 2018). Generasi Y atau milenial telah merasakan atau mengalami berbagai peristiwa dalam kehidupannya seperti kemunculan internet, berkembangnya media sosial, liberalisasi ekonomi dan kesadaran terhadap lingkungan. Hal tersebut membuat generasi milenial memiliki sifat ambisius, berorientasi pada tujuan dengan kepercayaan, rasa harga diri yang tinggi, kreatif dan tanggap teknologi (Naim & Lenka, 2018).

Generasi milenial memiliki kesempatan dan peluang berinovasi yang sangat luas di era ini. Tahun 2020 diprekdisikan generasi milenial akan menjadi populasi terbesar di Indonesia dengan jumlah usia produktif sekitar 50 hingga 60 persen (Nursya’bani, 2016). Generasi milenial juga dikenal sebagai generasi yang sering berpindah-pindah tempat kerja. Survei oleh PT. Unilever Indonesia menyatakan bahwa pekerja dewasa muda yang baru saja meniti karier sebanyak 60 persen sudah berpindah tempat kerja dalam kurun waktu satu sampai tiga tahun (Ngantung, 2013). Karyawan generasi milenial yang memasuki dunia kerja menjadi tantangan bagi perusahaan, dimana perusahaan dituntut agar dapat memahami bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan generasi milenial dengan menurunkan *turnover* dan membuat para generasi milenial lebih bahagia saat bekerja (Dhawan, 2012).

Menurut Suojanen (2012) kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang akan terlihat melalui aktivitas positif, dimana individu mampu merasakan kegembiraan selama bekerja. Kebahagiaan kerja yang dirasakan individu akan memberikan dampak positif untuk level individu maupun level organisasi. Individu yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan manfaat bagi organisasi atau institusi karena mampu mengelola dan memaksimalkan kinerja. Syarifi, Lengkong dan Saerang (2019) ketika karyawan merasa bahagia di tempat kerja maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik dan karyawan juga akan merasa nyaman dengan lingkungan kerja sehingga karyawan akan bertahan di tempat kerjanya. Suojanen (2012) menyatakan beberapa aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja yaitu gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, manajemen, nilai pekerjaan itu sendiri, kepribadian dan sikap.

Sayangnya tidak semua karyawan atau individu yang bekerja dapat merasakan kebahagiaan. Tunjungsari (2011) permasalahan yang sering terjadi di tempat kerja, yaitu beban pekerjaan yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kapasitasnya, suasana kerja yang tidak nyaman dan bahkan ada juga yang mengalami kebosanan yang dapat menyebabkan stress kerja. Kebahagiaan dalam bekerja penting untuk karyawan rasakan, karena jika tidak bahagia akan menggangu seluruh aktivitas selama bekerja. Hasil survei mengungkapkan bahwa generasi milenial dengan rentang usia 22-26 tahun dengan pengalaman kerja 1-4 tahun 33,4% dinyatakan tidak bahagia di tempat kerja (Khoiri, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2018) kepada karyawan PT Pos Indonesia Pekanbaru, dimana karyawan kurang merasakan kebahagiaan di tempat kerja dengan hasil wawancara bahwa karyawan tidak memiliki semangat saat bekerja, merasa jenuh, enggan untuk bekerja keras dan karyawan tidak menikmati pekerjaan nya.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 17 Maret 2021 kepada 12 karyawan generasi milenial dengan menggunakan aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja oleh Suojanen (2012). Berdasarkan hasil wawancara tersebut 8 dari 12 karyawan generasi milenial belum memenuhi aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja yang dikemukakan oleh Suojanen (2012) yaitu gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, manajemen, pekerjaan itu sendiri, kepribadian dan sikap. Pada aspek gaji, subjek menginginkan gaji yang lebih dari yang didapatkan saat ini. Subjek mengatakan bahwa hasil kerja yang sudah di berikan belum sesuai dengan gaji yang di terima. Dilihat dari aspek jam kerja, subjek bekerja dari pagi hari sampai sore atau bahkan sampai malam hari. Tidak hanya itu terkadang subjek memiliki waktu lembur kerja di luar waktu kerja yang normal.

Dilihat dari aspek rekan kerja, subjek memiliki rekan kerja yang cukup baik dalam bekerja. Hal itu tidak cukup bagi subjek karena tidak semua rekan kerja subjek mampu membawa pengaruh positif kepada subjek. Pada aspek lingkungan kerja, subjek merasakan jenuh atau bosan saat bekerja. Dilihat dari aspek manajemen, subjek mengharapkan agar setiap perencanaan kerja yang ditetapkan oleh atasan juga harus melihat kesejahteraan karyawan. Pada aspek nilai pekerjaan itu sendiri, menurut pandangan subjek pekerjaan yang dilakukan cukup menguras tenaga dan pikiran saat bekerja. Dilihat dari aspek kepribadian dan sikap, subjek merasa kurang menyenangi pekerjaan nya bahkan bersikap biasa saja terhadap pekerjaan yang diberikan. Seharusnya penting bagi suatu organisasi atau perusahaan agar mampu menciptakan kemakmuran dan kebahagiaan di tempat kerja untuk karyawan, karena akan bermanfaat bagi karyawan juga bagi organisasi (Carvajal et al, 2010). Pendapat Carr (2004) mengungkapkan pentingnya kebahagiaan karena dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas dan umur panjang.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja melalui penelitian yang dilakukan oleh Januwarsono (2015) yaitu kepuasan kerja, perilaku kepemimpinan, kinerja pekerja, budaya organisasi, kepercayaan organisasi, karakteristik individu. Berdasarkan penelitian Januwarsono (2015) tentang faktor kebahagiaan di tempat kerja, peneliti memilih kepuasan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja karena menurut Sianipar dan Haryanti (2014) karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik akan menunjukkan kemampuan kerja secara maksimal.Chiumento (2012) mengungkapkan yang membuat individu tidak merasa bahagia di tempat kerja yaitu gaji yang tidak sesuai, bekerja tidak menyenangkan, tidak dihargai dalam bekerja, kurangnya komunikasi yang terjalin dengan baik, tidak adanya pengakuan prestasi dari manajer dan kurang mendapatkan manfaat saat bekerja. Hal tersebut merupakan bagian dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja. Sejalan hal nya dengan survei yang dilakukan oleh JobStreet.com Indonesia pada bulan Juni sampai Juli 2016 terdapat tiga faktor utama yang menyebabkan ketidakbahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial yaitu kesempatan pengembangan karier yang terbatas, jumlah insentif yang kurang dan gaya kepemimpinan manajemen yang kaku.

Luthans (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respon positif yang tercermin melalui sikap perilaku dalam bekerja terhadap pekerjaan yang dinilai penting. Yahyagil (2015) karyawan yang merasakan kepuasan kerja maka akan merespon sesuatu hal dengan positif seperti mendorong karyawan untuk patuh, disiplin, inovatif, suka tolong menolong dan produktif dalam bekerja. Kuruuzum, Cetin dan Irmak (2009) rasa puas yang dimiliki setiap karyawan, dimana diperoleh saat bekerja akan memperkuat etos kerja dan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Sebalik nya jika karyawan merasakan ketidakpuasan kerja akan mempengaruhi semangat kerja yang berakibatkan kepada hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2006) yaitu rekan kerja, pengawasan, kesempatan promosi, gaji dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja cukup berhubungan dengan kebahagiaan secara keseluruhan dan merupakan komponen utama dari kebahagiaan di tempat kerja. Kepuasan juga akan memberikan kebahagiaan kepada seseorang dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan seseorang (Diener, Oishi & Lucas, 2003).

Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerjapada karyawan generasi milenial. Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumbangan keilmuan dalam bidang psikologi dan pada bidang keilmuan lain, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang menjelaskan tentang kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial ?

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 66 orang subjek. Pada penelitian ini peneliti mengambil subjek berdasarkan dengan pememenuhan karakteristik-karakteristik sebagai berikut: Karyawan generasi milenial dengan rentang usia 20-40 tahun, Sudah bekerja minimal 1 tahun, Memiliki alat komunikasi (*handphone*/laptop/komputer) dan menggunakan media sosial (pengguna internet). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yang terdiri Skala Kebahagiaan Di Tempat Kerjayang disusun oleh peneliti berdasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Suojanen (2012) yaitu aspek kebahagiaan di tempat kerja yaitu gaji, jam kerja, rekan kerja, lingkungan kerja, manajemen, nilai pekerjaan, kepribadian dan sikap. Skala Kepuasan Kerja, yang disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) yaitu rekan kerja, pengawasan, kesempatan promosi, gaji dan pekerjaan itu sendiri.

Skala kebahagiaan di tempat kerja disusun oleh peneliti dan skala ini menggunakan format skala likert dengan menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Skala ini terdiri dari 44 aitem dan koefisien validitasnya antara 0,294 sampai dengan 0,688 dan reliabilitasnya 0,936.Skala kepuasan kerja disusun oleh peneliti dan skala ini menggunakan format skala likert dengan menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Skala ini terdiri dari 39 aitem dan koefisien validitasnya antara 0,347 sampai dengan 0,733 dengan reliabilitasnya 0,951. Berdasarkan data tentang reliabilitas dan uji daya beda dari Skala Kebahagiaan Di Tempat Kerja dan Skala Kepuasan Kerja di atas, peneliti menyimpulkan bahwa Skala Kepuasan Kerja valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis digunakan teknik analisis korelasi *Product Moment.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial dengan nilai korelasi sebesar (rxy) = 0,830 dan p= 0,000 (p<0,050). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis menyatakan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja dapat diterima. Semakin tinggi kepuasan kerja maka kebahagiaan di tempat kerja cenderung semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka kebahagiaan di tempat kerja akan cenderung semakin rendah. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi atau () sebesar 0,688 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi sebanyak 68,8% sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi faktor lain seperti budaya organisasi, kepercayaan organisasi, kinerja pekerja, perilaku kepemimpinan dan karakteristik individu.

Kepuasan kerja merupakan variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jumlah subjek 66 orang karyawan generasi milenial dengan rentang usia 20 – 40 tahun. Hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti diketahui bahwa karyawan generasi milenial yang memiliki kebahagiaan di tempat kerja termasuk pada kategori tinggi. Untuk variabel kepuasan kerja, karyawan generasi milenial masuk kedalam kategori sedang. Hasil tersebut men jumlah presentase pada variabel kebahagiaan di tempat kerja sebesar 63,64% sebanyak 42 subjek dan pada variabel kepuasan kerja jumlah presentase sebesar 51,52% sebanyak 34 subjek.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hasil yang berbeda, dimana pada variabel kebahagiaan di tempat kerja menunjukkan hasil subjek dalam kategorisasi tinggi sedangkan pada variabel kepuasan kerja dalam kategorisasi sedang. Berdasarkan pengertian dari Luthans (2006) menjelaskan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu respon positif yang tercermin melalui sikap perilaku dalam bekerja terhadap pekerjaan yang dinilai penting. Terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja yaitu rekan kerja, pengawasan, kesempatan promosi, gaji dan pekerjaan itu sendiri.

Dimensi rekan kerja yaitu terjalin nya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja, selain itu rekan kerja yang memberi dukungan sehingga mampu bekerja dengan efektif akan membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Ssubjek mampu bekerjasama dengan rekan kerja nya seperti saling menolong, saling mendukung satu sama lain dan memiliki komunikasi yang baik saat bekerja maka karyawan generasi milenial akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih produktif sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Dimensi pengawasan, merupakan kemampuan penyelia dalam memimpin, berkomunikasi dengan karyawan, memberi arahan kerja, menyediakan fasilitas atau keperluan kerja, membantu karyawan saat mengalami kesulitan dan memberi dukungan kerja akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Ketika di tempat kerja subjek mendapatkan fasilitas yang mendukung pekerjaan serta mendapatkan atasan yang tepat seperti mampu memberi arahan dengan cara yang baik, membantu karyawan yang sedang dalam kesulitan kerja dan saat subjek bekerja dengan baik mendapatkan apresiasi dari atasan maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan generasi milenial.

Dimensi kesempatan promosi adalah peluang untuk maju dalam organisasi agar karyawan dapat mengembangkan potensi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja. Saat bekerja subjek mendapatkan perlakuan yang adil dalam hal pengembangan potensi kerja, mendapatkan posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan subjek dan mendapatkan kesempatan yang sama dalam hal promosi jabatan itu akan mampu meningkatkan semangat kerja pada diri karyawan generasi milenial sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi.

Dimensi gaji merupakan hak yang di terima setiap karyawan secara adil saat bekerja, dimana gaji yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan kontribusi yang sudah karyawan berikan kepada perusahaan. Ketika subjek menerima gaji secara adil dan tepat waktu, itu akan membuat subjek merasa di hargai sehingga karyawan generasi milenial memiliki energi positif selama bekerja yang akan meningkatkan kepuasan kerja.

Dimensi pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dalam kepuasan kerja. Dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar sehingga setiap individu yang bekerja memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya. Ketika subjek bekerja sesuai dengan keinginan nya maka subjek akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan akan mampu menikmati setiap pekerjaan nya. Tidak hanya itu, karyawan generasi milenial juga akan bekerja secara optimal sehingga mampu menggali potensi yang dimiliki dan akan meningkatkan rasa kepuasan saat bekerja.

**KESIMPULAN**

Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial maka cenderung semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial. Begitu juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial maka cenderung semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja paada karyawan generasi milenial. kepuasan kerja memiliki kontribusi sebanyak 68,8% sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi faktor lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Anggraini, R. (2018). Hubungan kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan pt pos idonesia pekanbaru. *Jurnal Psikologi*, 2 (1), 28-35.

Budiati, Indah., dkk. (2018). *Statistik gender tematik profil generasi milenial Indonesia.* Jakarta: Kementerian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

Carr, A. (2004). *Positive psychology: the science of happiness and human strengths*. New York: Brunner Routledge.

Carvajal, R. R., Jimenez, B. M., Hermosilla, S. D. R., Bejarano, A., & Vergel, A. I. S. (2010). *Positive psychology at work: mutual gains for individuals and organization*. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 235-253.

Chiumento. (2012). *Happiness at work index*. Diakses tanggal 22 Juli 2021 dari <https://www.chiumento.co.uk/happiness-at-work-index/>

Dhawan, E. (2012). *Gen y workforce and workplace are out of sync*. Diakses tanggal 22 Juli 2021 dari <https://www.forbes.com/sites/85broads/2012/01/23/gen-y-workforce-and-workplace-are-out-of-sync/>

Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. E. (2003). *Personality, culture and subjective well being: emotional and cognitive evaluations of life*. *Annu Rev Psychol*, 54, 403-425.

Hidayatullah, S., Waris, A., Devianti, R. C., Sari, S. R., Wibowo, I. A. & PW, P. M. (2018). Perilaku generasi milenial dalam menggunakan aplikasi go food. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 6(2), 240-249.

Januwarsono, S. (2015). *Analytical of factors determinants of happiness at work case study on pt pln persero region* suluttengo sulawesi indonesia. *European Journal of Business and Management,* 7 (8), 9-17.

JobStreet. (2016). Mengapa pekerja generasi y tidak bahagia dalam bekerja. Diakses tangga 22 Juli 2021 dari <https://www.merdeka.com/gaya/mengapa-pekerja-generasi-y-tidak-bahagia-dalam-bekerja.html>

Khoiri, A. (2016). 33 persen pekerja Indonesia tidak bahagia. Diakses tanggal 22 Juli 2021 dari <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160722101825-277-146292/33-persen-pekerja-indonesia-tidak-bahagia>

Kuruuzum, A., Cetin, E. I. & Irmak, S. (2009). *Path analysis of organizational commitment, job involvement and job satisfaction in turkish hospitality industry*. *Tourism Review*, 64(1), 4-16.

Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi.* Edisi 10. Yogyakarta: Andi.

Naim, M. F. & Lenka, U. (2018). *Development and retention of generation y employees: a conceptual framework. Employee Relations*, 40(2), 433-455.

Ngantung, D. (2013). Survei membuktikan: 60 persen anak muda Indonesia suka berpindah tempat kerja. Di akses tanggal 22 Juli 2021 dari <https://www.tribunnews.com/lifestyle/2013/09/27/survei-membuktikan-60-persen-anak-muda-indonesia-suka-berpindah-tempat-kerja>

Nursya’bani, F. (2016). 2020 generasi milenial akan dominasi Indonesia. Diakses tanggal 22 Juli 2020 dari <https://www.republika.co.id/berita/gaya-hidup/trend/16/03/04/o3hzva384-2020-generasi-milenial-akan-dominasi-indonesia>

Sianipar, A. R. B. & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan bidang produksi cv x. *Psikodimensia,* 13 (1), 98-114.

Solnet, D. & Hood, A. (2008). *Generation y as hospitality employess*: framing a research agenda. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 15, 59-68.

Suojanen, I. (2012). *Work for your happiness - Theoretical and empirical study defining and measuring happiness at work*. University of Turku.

Syarifi, H., Lengkong, V. P. K. & Saerang, R. (2019). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan kfc manado. *Jurnal EMBA,* 7 (4), 5773-5782.

Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja kryawan pada kantor pusat pt pos Indonesia persero bandung. *Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.

Yahyagil,M. Y. (2015). *Values, feelings, job satisfaction and well being: the Turkish case*, 53(10), 2268-2286.