**HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KEPUASAAN KERJA PADA KARYAWAN MILINEAL PERUSAHAAN**

**DAZZLE YOGYAKARTA**

By: Novita Sari Simanjuntak¹, Alimatus Sahrah ² Faculty of Psychology University Mercu Buana of Yogyakarta simanjuntaknovita11@gmail.com ¹, alinumby@gmail.com ²

**Abstrak**

kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja, seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan hal yang dinilai penting. generasi milenial akan merasa puas di tempat 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. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasaan pada karyawan generasi milenial Perusahaan Dazzle. Subjek penelitian ini berjumlah 60 karyawan generasi milenial Perusahaan Dazzle dengan karakteristik karyawan dengan rentang usia 21-41 tahun dan masa kerja minimal 3 bulan. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan *purposive sampling*. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala Kepuasaan Kerja dan Skala Kualitas Kehidupan Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,997 dengan p = 0.000 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasaan kerja pada karyawan sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima*.*

**Kata kunci:** *work engagement*, kecerdasan emosi.

**The Relationship Between Quality of Work Life and Job Satisfication .....**

By: Novita Sari Simanjuntak¹, Alimatus Sahrah ² Faculty of Psychology University Mercu Buana of Yogyakarta

Simanjuntaknovita11@gmail.com ¹, ²

**Abstract**

Job satisfaction is a happy emotional state or positive emotion that comes from an assessment of work or work experience, how well the employee's work provides things that are considered important. Millennials will feel satisfied at work if the work schedule is suitable for them, the job provides an opportunity to develop, the job provides a clear and fast career path, and interpersonal relationships that exist between superiors and employees as well as interpersonal relationships between coworkers take place harmonious. This study aims to determine the relationship between quality of work life and satisfaction in the millennial generation of Dazzle Company employees. The subjects of this study amounted to 60 employees of the millennial generation of Dazzle Company with employee characteristics with an age range of 21-41 years and a minimum service period of

3 months. How to take the subject by using purposive sampling. The data collection of this research used the Work Satisfaction Scale and the Quality of Work Life Scale. The data analysis technique used is the product moment correlation of Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained a correlation coefficient (R) of 0.997 with p = 0.000 (p <0.05). This shows that there is a significant positive relationship between the quality of work life and job satisfaction in employees so that the hypothesis in this study is accepted

*Keywords: quality of work life, job satisfaction*

# PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini menuntut adanya efektivitas dan efisiensi organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan hidup di tengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat antar organisasi (Nugroho, 2006). Gobel (2010) berpendapat bahwa dibutuhkan keberadaan industri yang kuat, berdaya saing di pasar dalam negeri maupun global didukung dengan pendapat Nugroho (2006) yang menyatakan di mana perlu adanya perubahan internal organisasi untuk mengimbangi perubahan eksternal yang sedang berlangsung pesat saat ini seperti sumber daya manusia.

Menurut Yukl (2009) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi atau perusahaan, sebab sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan suatu organisasi, yaitu biasa disebut juga dengan karyawan. Nugroho (2006) menyatakan bahwa salah satu faktor penting dalam organisasi adalah peningkatan kualitas SDM. Sayangnya di Indonesia, kualitas SDM dapat dikatakan masih rendah dan menjadi masalah yang perlu ditindaklanjuti. Janantin & Hadi, (2012) menyatakan bahwa kualitas SDM yang rendah akan mencerminkan beberapa hal, salah satunya adalah sebagai pekerja akan mempunyai produktivitas rendah. Padahal, produktivitas kerja telah menjadi salah satu faktor penting dan strategis dalam dunia industri.

Menurut De Meuse et al. (2010), terdapat empat generasi angkatan kerja dalam perusahaan, yakni (i) matures, lahir antara tahun 1920 hingga 1939; (ii) Boomers, lahir tahun 1940 hingga 1959; (iii) Xers, lahir tahun 1960 hingga 1979; dan (iv) Generation Y atau milenial yang lahir tahun 1980 hingga akhir tahun 2000. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2020), generasi milenial mencapai 69,90 juta jiwa atau 25,87 persen dan 126.515.119 jiwa yang bekerja pada tahun 2019. Menariknya, 58.18% dari total jumlah tersebut merupakan pekerja yang dikelompokkan pada rentang umur 20-24 hingga 40-44 Penelitian

lainnya dari Kratz (2013) menunjukkan potensi proporsi generasi Y yang semakin meningkat di masa depan.

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 (Lestari & Mujiasih, 2020). 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 (Regional et al., 2020) generasi milenial akan merasa puas di tempat 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 (Lestari & Mujiasih, 2020).

Menurut Luthans (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja, seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan hal yang dinilai penting. Luthans (2011) mengemukakan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja terbagi dalam enam dimensi. Yang pertama dimensi pekerjaan itu sendiri sejauh mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik bagi setiap orang, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kesempatan untuk belajar. Yang kedua dimensi gaji penghasilan di mana gaji merupakan finansial yang diterima dan dipandang setara dengan apa yang dilihat orang lain dalam organisasi. Yang ketiga dimensi kesempatan promosi dimana suatu kemungkinan untuk maju di dalam organisasi. Yang keempat dimensi pengawasan dimana kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan dalam organisasi. Terdapat dua gaya pengawasan yang memenuhi kepuasan kerja yaitu yang pertama berpusat pada

karyawan dan dimensi lain berupa partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Yang lima dimensi rekan kerja dimana rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu, kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Yang keenam dimensi kondisi kerja yang terdiri dari ruangan yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja tidak mengenakkan akan menimbulkan keengganan untuk bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Wulandari (dalam Suryani, 2020) di MTs Muhammadiyah 1 Malang dan SMPN 11 Malang, hasil yang diperoleh adalah 45,652% guru tetap yang mempunyai kepuasan kerja tinggi dan 54,348% yang mempunyai kepuasan kerja rendah. Sedangkan pada guru honorer yang mempunyai kepuasan kerja tinggi sebesar 30% dan 70% yang mempunyai kepuasan kerja rendah. Survey global dilakukan terhadap 3600 profesional bisnis dari organisasi kecil, menengah hingga besar di 30 negara, termasuk Indonesia. Hasil survei tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan menurun dari 52% menjadi 44% dari tahun 2013-2015 Tingkat kepuasan kerja cenderung masih rendah. (Regional dkk,2020).

Hal ini diperkuat dengan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal

23 februari 2021 Terhadap 8 Karyawan milenial daerah di Yogyakarta, berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan adanya indikasi masalah kepuasaan kerja. Serta hasil survei melalui wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa ada 5 dari 8 orang karyawan generasi milenial di yogyakarta yang telah diwawancarai melalui menunjukan kurangnya kepuasaan kerja. dan mengacu pada aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan sekerja, kondisi kerja.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan

tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif. organisasi yang dilanda perasaan tidak puas dalam bekerja dari para pegawainya dapat membawa dampak negatif sehingga merugikan organisasi. Kerugian yang nyata dan langsung dirasakan adalah terjadinya penurunan moral kerja dan terganggunya layanan organisasi, baik internal maupun eksternal. Tindakan mogok kerja, mosi tidak percaya, dan berbagai jenis tindakan negatif lain yang merugikan mungkin timbul sehingga perlu antisipasi sebagai solusi organisasi. Keterlambatan dan kesalahan dalam menangani masalah internal akibat ketidakpuasan pegawai dalam bekerja, akan memperburuk situasi organisasi (Sunarta, 2019).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut yang pertama *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), bahwa kepuasan ditentukan sejauh mana karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya, ada empat pilihan teratas yang sangat penting untuk kepuasan kerja adalah kompensasi, tunjangan, rasa aman terhadap pekerjaan, keseimbangan pekerjaan/ kualitas kehidupan pegawai. Yang kedua *discrepancies* (perbedaan) bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan, yang ketiga *value attainment* (pencapaian nilai) bahwa kepuasan adalah hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting, yang empat *equity* (keadilan) bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja, yang kelima *dispositional/general components* (komponen genetik) bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik

Di dalam faktor *need fulfillment* disebutkan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh kompensasi, tunjangan, rasa aman terhadap pekerjaan, keseimbangan pekerjaan/kualitas kehidupan pegawai. Peneliti memilih *quality of work life* yang ada dalam faktor *need fulfilment* bahwa kepuasan karyawan dapat ditentukan sejauh mana karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya, karena seorang karyawan berhak mendapatkan apa yang seharusnya karyawan dapatkan dan sesuai dengan apa yang telah karyawan berikan untuk perusahaan. Karyawan adalah elemen penting bagi perusahaan dalam operasional keseluruhan akan sumber daya yang dikelolanya. Dari hal tersebut tentu diperlukan bagi sebuah perusahaan dalam mengembangkan cara-cara terbaru dalam pengelolaan sumber dayanya sehingga upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan dapat dimanfaatkan dengan baik. Salah satunya dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja bagi para karyawannya (Mаhаrаni, 2018) Hal ini didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Novitа (2017) pаdа guru SMP Negeri di seluruh kecаmаtаn Teluknаg, Tаngerаng dari аnаlisis dаtа dаlаm penelitiаnnyа menyimpulkаn bаhwа kuаlitаs kehidupаn kerjа memiliki pengaruh lаngsung terhаdаp kepuаsаn kerjа.

Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara antara peneliti dan karyawan generasi milenial dapat disimpulkan bahwa 5 dari 8 subjek mengalami permasalahan kurangnya kepuasaan kerja. 5 dari 8 orang karyawan generasi milenial di yogyakarta yang telah diwawancarai melalui menunjukan kurangnya kepuasaan. Kesimpulan tersebut mengacu pada aspek pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan sekerja, kondisi kerja. Hal tersebut ditunjukan dengan rendahnya kepuasaan terhadap pekerjaan terutama karena harus bekerja di masa pandemi adanya pemotongan gaji karyawan yang di PHK membuat para karyawan semakin merasa tidak nyaman dalam bekerja. maka dari itu kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan berdampak positif bagi organisasi, yang tentunya meningkatkan produktivitas bagi organisasi tersebut.

Menurut Van Laar dan Easton (2012) adalah *general well-being* (kesejahteraan secara umum)**,** kesejahteraan dikonsepkan sebagai konsep yang dibangun secara global dan dioperasikan dengan memasukan kepuasan kerja karyawan, kepuasan keluarga dan kesejahteraan fisik maupun kesejahteraan secara psikologi *home-work interface* (pekerjaan rumah antarmuka) kerjasama antar pegawai dalam bekerja dapat mendukung keberhasilan kerja pegawai yang bekerja dalam suasana keakraban dan saling membutuhkan satu sama lain akan melengkapi perasaan senang dan puas dalam bekerja, *job career satisfaction* (kepuasan kerja), Menilai sejauh mana individu merasa puas dengan apa yang dilakukannya dalam pekerjaan untuk organisasi, *control at work* (kontrol kerja) Sejauh mana individu merasa terlibat dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi organisasi tempatnya kerja dan individu, *working conditions* (kondisi kerja) Sejauh mana individu merasa puas dengan kondisi tempatnya bekerja, baik itu dalam hal lingkungan sosial, keamanan, kebersihan dan *stress at work* (stres kerja) Sejauh mana individu mengalami stres kerja di tempatnya bekerja. Adapun pengertian stres kerja yaitu respon fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika pencapaian target kerja tidak sesuai

Karyawan adalah elemen penting bagi perusahaan dalam operasional keseluruhan akan sumber daya yang dikelolanya. Dari hal tersebut tentu diperlukan bagi sebuah perusahaan dalam mengembangkan cara-cara terbaru dalam pengelolaan sumber dayanya sehingga upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan dapat dimanfaatkan dengan baik. Salah satunya dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja bagi para karyawannya (Mаhаrаni, 2018) Penelitian yang dilakukan Rokhman (2012) menyatakan bahwa

quality of work life berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusuma, Rahardjo dan Prasetya (2015) menunjukan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika perusahaan memiliki *quality of work life* yang baik maka tingkat kepuasan kerja di dalam perusahaan akan tinggi dan sebaliknya jika perusahaan memiliki *quality of work life* buruk maka tingkat kepuasan kerjanya rendah

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi k, H. (2014) Kualitas kehidupan kerja ditinjau dari kepuasaan kerja dan presepsi terhadap kinerja memiliki perbedaan dengan penelitian ini . Penelitian tersebut menggunakan subjek Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pemerintah Kabupaten Bantul, sedangkan penelitian ini menggunakan karyawan generasi milenial, sehingga memiliki karakteristik yang berbeda pula. Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti ingin mengajukan rumusan masalah dalam penelitian ini, apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasaan kerja pada karyawan milineal.

Dari uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasaan kerja pada karyawan milineal perusahaan *dazzle* yogyakarta. Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan pada ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi mengenai kualitas kehidupan kerja dengan kepuasaan kerja pada karyawan milineal. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat mengetahui tingkat kepuasaan kerja dan dapat mengelola kualitas kehidupan kerja pada generasi milineal

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 60 rang subjek. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling. Purposive sampling* merupakan penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti dengan memilih subkel berdasarkan sifat-sifat atau ciri-ciri tertentu (Hadi, 2015). Pada penelitian ini peneliti mengambil subjek berdasarkan dengan pememenuhan karakteristik-karakteristik sebagai berikut: yaitu masa kerja minimal 3 bulan, berusia 21-41 tahun. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yang terdiri Skala yang kepuasaan kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans

(2011) yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, dimensi pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja dan Skala kualitas kehidupan keja, Van Laar dan Easton (2012), pada aspek general well-being (kesejahteraan secara umum), home-work interface (pekerjaan rumah antarmuka), job career satisfaction (kepuasan kerja), control at work (kontrol kerja), working conditions (kondisi kerja), dan stress at work (stres kerja).

Skala kepuasaan kerja terdiri dari 28 aitem yang memenuhi kriteria koefisien dengan daya beda aitem bergerak dari rentang 0.175 – 0.734 koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,927. Dengan demikian Skala kepuasaan kerja merupakan pengukuran yang reliable. Skala kualitas kehidupan kerja terdiri dari 31 aitem yang memenuhi koefsien dengan beda aitem daya beda aitem bergerak dari rentang bergerak dari rentang 0.366 – 0.743. Skala kualitas kehidupan kerja didapatkan koefisien reliabilitas *alpha* sebesar 0,929 Dengan demikian Skala kualitas kehidupan kerja merupakan pengukuran yang reliabel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil analisis product moment (pearson correlation) diperoleh koefisien korelasi (rxy) hipotesis = 0.998 dengan p = 0.000 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasaan kerja pada karyawan Perusahaan Dazzle. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai koefisien korelasi (rxy) = 0.997 yang artinya antara variabel kualitas kehidupan kerja dengan kepuasaan memang terdapat korelasi. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.997 yang menunjukkan bahwa variable kualitas kehidupan kerja menunjukkan kontribusi 99.7

% terhadap kepuasaan kerja dan sisanya 0.03 % dipengaruhi oleh faktor lain dari *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *discrepancies* (perbedaan), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), *dispositional / general components* (komponen genetik).

Dari hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasaan kerja dengan nilai korelasi (rxy) sebesar r = 0,998 dan p = 0,000. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai peran penting terhadap kepuasaan kerja pada karyawan Perusahaan Dazzle. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka akan semakin tinggi kepuasaan

kerja. Sebaliknya semakin rendah kualitas kehidupan kerja maka semakin rendah pula kepuasaan kerja pada karyawan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan satu variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap kepuasaan kerja Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusuma, Rahardjo dan Prasetya (2015) menunjukan bahwa quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya jika perusahaan memiliki quality of work life yang baik maka tingkat kepuasan kerja di dalam perusahaan akan tinggi dan sebaliknya jika perusahaan memiliki quality of work life buruk maka tingkat kepuasan kerjanya rendah. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut yang pertama need fulfillment (pemenuhan kebutuhan), bahwa kepuasan ditentukan sejauh mana karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya, menanya ada empat pilihan teratas yang sangat penting untuk kepuasan kerja adalah kompensasi, tunjangan, rasa aman terhadap pekerjaan, keseimbangan pekerjaan/kualitas kehidupan pegawai..

Menurut Cascio (2010) *quality of work life* merupakan aktifitas yang ada dalam perusahaan yang di arahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang mampu membangkitkan semangat kerja dalam tugas mencapai sasaran perusahaan. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini dengan diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,997 yang menunjukan bhahwa variabel kualitas kehidupan kerja pada karyawan milineal memiliki kontribusi sebesar (99,7%) terhadap kepuasaan kerja dan sisanya (0,3%) dipengaruhi oleh faktor *need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *discrepancies* (perbedaan), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), *dispositional / general components* (komponen genetik). Sedangkan hasil kategorisasi kepuasaan kerja menunjukkan kategorisasi tinggi sebesar 0,0% (0 subjek) kategorisasi sedang sebesar 76,7% (46 subjek) dan kategorisasi rendah sebesar 23,3% (14 subjek). Pada kategorisasi variabel kualitas kehidupan kerja yaitu kategori tinggi sebesar 31,7% (19 subjek), kategori sedang sebesar 68,3% (41 subjek) dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan milineal kepuasaan kerja dan kualitas kehidupan kerja yang cenderung sedang.

Keterkaitan antara kedua variabel tersebut dapat dilihat dari aspek yang pertama *general well-being* (kesejahteraan secara umum) Menurut Diener (2000) dalam melihat Kesejahteraan Karyawan (*employee well-being*), kesejahteraan dikonsepkan sebagai

konsep yang dibangun secara global dan dioperasikan dengan memasukan kepuasan kerja karyawan, kepuasan keluarga dan kesejahteraan fisik maupun kesejahteraan secara psikologi. Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasar-kan kebijaksanaan (Hasibuan, 2012). Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja Hal ini diperkuat dengan keadaan lapangan bahwa responden merasa bahagia dengan apa yang sudah dicapai sekarang yang artinya *general well-being* (kesejahteraan secara umum) sudah tercapai dalam hidup mereka.

Aspek kedua *Home-Work Interface* (Pekerjaan Rumah Antarmuka) Kerjasama antar pegawai dalam bekerja dapat mendukung keberhasilan kerja. Pegawai yang bekerja dalam suasana keakraban dan saling membutuhkan satu sama lain, akan melengkapi perasaan senang dan puas dalam bekerja. Teman kerja pada dasarnya adalah seperti keluarga dalam arti terbatas pada hal-hal yang bersinggungan dengan pekerjaan di tempat kerja. Sikap ramah, persahabatan, kehangatan, dan perhatian yang diterima/dirasakan oleh para pegawai dari para atasan/pimpinan sebenarnya bisa membangkitkan perasaan puas terhadap hasil kerja yang dilakukan (Robin & Judge, 2013). Hal ini diperkuat dengan pernyataan subjek bahwa jam kerja sudah sesuai dengan kemampuan mereka sehingga mereka tidak merasa terbebani dengan jam kerja yang berlebihan.

Aspek *job career satisfaction* (kepuasan kerja) Murtiningrum (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah bagaimana orang melaksanakan pekerjaan dan aspek-aspeknya (Arifin, 2012) Hal ini diperkuat dengan pernyataan subjek bahwa mereka telah puas dengan kesempatan serta peluang karir yang diberikan sehingga subjek merasa bahwa bekerja diperusahaan tersebut dapat berkembang menjadi lebih baik serta meningkatkan jabatan.

Aspek *control at work* (kontrol kerja) Mathis (2008) menyatakan bahwa keterlibatan dan partisipasi karyawan sebagai sebuah tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Dengan adanya partisipasi karyawan dalam proses kegiatan organisasi, hal ini akan meningkatkan kesadaran karyawan akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan (Arrizqi, Utami Prasetya, 2015). Hal ini diperkuat

dengan pernyataan subjek bahwa pendapat mereka serta gagasan sering didengarkan atasan bahkan subjek juga bebas dalam berpendapat dalam hal apapun subjek juga mudah dalam memutuskan suatu hal didalam pekerjaan.

Aspek *working conditions* (kondisi kerja) Dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui penyediaan peralatan kerja, fasilitas ibadah, kantin, ruang kerja yang terang, bersih, sejuk, dan sistem ventilasi udara yang baik dapat mendukung terciptanya perasaan senang dan puas para pegawai dalam bekerja (Robin & Judge, 2013). Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi dimana peningkatan Quality of Work Life dapat memiliki dampak positif pada kepuasan kerja (Paseki, 2013). Hal ini sesuai dengan pernyataan subjek bahwa subjek bekerja dilingkungan aman serta fasilitas yang mendukung perusahaan hal ini membuat subjek merasa nyaman serta aman dalam lingkungan kerjanya.

Aspek *stress at work* (stres kerja) Stress kerja Sopiah (2008) dan Robbins (2007) mengungkapkan kinerja dapat ditingkatkan apabila stres kerja dapat dikelola dengan baik sehingga dampak negatif yang ditimbulkan dari adanya stres kerja yaitu munculnya ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan dapat segera diatasi . Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menjadi pemicu menurunnya kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan subjek bahwa mereka masih dapat mengelola tingkat stress akibat pekerjaan yang menumpuk sehingga kinerja subjek tidak menurun.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasaan kerja pada karyawan milineal perusahaan *dazzle* yogyakarta

**SARAN**

Subjek pada umumnya memiliki kepuasaan kerja dalam kategori tinggi dan sedang. Berdasarkan hasil tersebut diharapkan subjek yang menjadi bagian dalam penelitian ini yaitu karyawan Perusahaan Daazzle untuk mempertahankan kepuasaan kerja yang telah dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang berupa dukungan dari orangtua, keluarga, teman, pasangan, rekan kerja dan atasan sehingga tercipta suatu motivasi dan kinerja yang optimal bagi karyawan Perusahaan Dazzle.

# DAFTAR PUSTAKA

Arifin, N. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. Journal Economia. Volume 8 No. 1. Hal 11-21. Jepara: STIENU Jepara.

Cascio,Wayne F. (2006). Managing human resources. Productivity, quality of work life, Profit. New York: Mcgraw Hill International.

De Meuse, Kenneth P, Mlodzik, Kevin J. 2010. A second look at generational differences in the workforce: implication for HR and talent management. Korn/Ferry Leadership and Talent Consulting 33(2): 51–58.

Gobel, R. (2010, 19 Maret). Meningkatkan Daya Saing Industri Nasional Menghadapi Persaingan Global.[on-line]. Diakses pada tanggal 13 Maret 2021 dari <http://inspirasitabloid.wordpress.com/>

Hasibuan, Malayu S.P.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Jannatin, M. K., & Hadi, C. (2012). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja ( Quality of Work Life ) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, *1*(03), 134–138.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational behavioral-Ed.*

*5.Boston: McGraw-Hill*

Kusuma, Pc., Kusdi Rahardjo Dan Arik Prasetya. 2015. Pengaruh stress kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan studi kasus pada karyawan non medis RSU dibnusina gresik. Jurnal *Administrasi Bisnis.* 1(1): 1-9

Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior*: An Evidence-Based Approach..New York: Mcgraw Hill/ Irwin.

Maharani, R. D. (2018). Jurnal Bisnis Dan Manajemen. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 2(31), 130

Mathis, Robert L. 2008. Human Resource Management. USA: South Western College

Murtinigrum, D. 2011. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank OCBC NISP Tbk. Thesis. Magister Manajemen Universitas Sumatra Utara.

Novita, N. R. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri Se-Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Jurnal Manajemen Pendidikan, 8(1), 162. [*https://doi.org/10.21009/jmp.08115*](https://doi.org/10.21009/jmp.08115)

Nugroho, A. H. (2006). Pengaruh Konflik Peran dan Perilaku Anggota Organisasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Kepolisian Republik Indonesia Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro. Tesis, tidak diterbitkan

Paseki, F. M. (2013). Kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir pada kanwil direktorat jendral kekayaan negara suluttenggo malut di Manado. Jurnal EMBA, 1(4), 1240±1249.

Pratiwi, K. Himam,F. Kualitas Hubungan Kerja Dengan Kepuasaan Kerja Dan Presepsi Kinerja Kerja Jurnal Psikologi Undip Vol.13 No.1 April 2014, 42-49

Regional, T., Jateng, I. V, Nofita, I., Lestari, F., & Mujiasih, E. (2020). Hubungan Antara Subjective Well-being Dengan Kepuasaan Kerja Karyawan Generasi Milineal Di. PT Telkom Regional IV Jateng & DIY. EMPATI, 9(Nomor 3), 224-233.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas. Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat

Rokhman, Wahibur.2012. Pengaruh qwl terhadap kepuasankerja, komitmen organisasi, turover intention dan stress kerja: Studi pada Bmt di kabupaten kudus. Sekolah tinggi agama islam negeri (stain) kudus. Jawa timur.*Conference In Business, Accounting And Management*. 1(1):1135- 1145.

Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.

Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, *16*(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>

Van Laar, D. L., & Easton, S. A. (2012). *User Manual the Work-Related Quality of Life (WRQoL): A Measure of Quality of Working Life. United Kingdom:* University of Portsmouth

Yukl, G.A. (2009). Kepemimpinan dalam organisasi. Penerjemah: Budi Suprianto. Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks