**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI PT SELO ADIKARTO**

*The relationship between job satisfaction and psychological well-being for*

*Millennial employees at PT Selo Adikarto*

Irfan Hari Wijaya

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Irfanwijaya48@gmail.com

087738068443

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan generasi milenial di Pt Selo Adikarto. Hipotesis penelitian adalah terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejhateraan psikologis pada karyawan generasi milenial di Pt Selo Adikarto. Subjek dalam penelitian berjumlah 80 responden yang merupakan karyawan generasi milenial dan sudah bekerja lebih dari 1 tahun Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling* dengan menggunakan Skala Likert yaitu skala kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis.Data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan uji korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,910 dengan p = 0,000 (p < 0,050). Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Nilai koefisien determinan (R2) yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,828 pada variabel kepuasan kerja menunjukan kontribusi efektif sebesar 82,2% terhadap kesejahteraan psikologis.

**Kata kunci** : Kepuasan kerja, Kesejahteraan psikologis, Generasi Milenial.

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between**job satisfacation and psychological**well-being**in millennial generation employees at PT Selo Adikarto. The research hypothesis is that there is a positive relationship between job satisfaction with psychological well-being for millennial employees at PT Selo Adikarto. Subjects in this study amounted to 80 respondents who were millenial generetion employees and work more than 1 year. The sampling technique used is purposive sampling method using the likert scale that is job satisfacation scale and psychological well-being. The data that has been obtained were analyzed using the product moment correlation test. Based on the results of data analysis obtained a correlation coefficient (rxy) of 0.910 (p < 0.050). The results showed that there was a positive relationship between job satisfacation and psychological well-being. the coefficient of determination score (R?) obtained in this study is 0,828 . Job satisfacation variable shows an effective contribution of 82.2% to psychological well-being.*

***keywords*** *: Job satisfacation, Psychological well-being, Millennial employees.*

**PENDAHULUAN**

Indonesia sebagai negara yang mempunyai lebih dari 200 juta penduduk hal ini membuat Indonesia masuk menjadi salah satu negara berkembang terbesar di dunia ditambah dengan kondisi negara Indonesia yang terdiri dari banyak pulau sehingga menimbulkan beraneka ragam kultur dan budaya selain itu indonesia juga menjadi negara dengan jumlah penduduk terbanyak dan menepati urutan empat di dunia, hal ini membuat Indonesia menjadi negara dengan tenga kerja yang cukup melimpah (Badan pusat statistik, 2020). Menurut undang-undang RI No.13 tahun 2003 pasal 1 nomor 2, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk sendiri maupun untuk massyarakat. Tenaga kerja sendiri merupakan seseorang yang dalam usia kerja dan siap melakukan pekerjaan termasuk mereka yang sudah bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah dan mereka yang mengurus rumah tangga (Zenda, R., & Suparno, 2017).

Perkembangan teknologi dan informasi menjadikan ekonomi di negara indonesia menjadi meningkat, sehingga menimbulkan persaingan dalam bidang ekonomi yang semakin ketat, perusahaan kecil dan besar bersaing untuk menujukan mana yang terbaik dan mana yang unggul (Fahmiswari & Dharmadiaksa, 2013). Majunya teknologi yang terus menerus menuntut perusahaan untuk semakin berkembang, peranan penting dalam berkembangnya perusahaan ini adalah karyawan (Mahmud, 2010). Perusahaan terdapat karyawan yang berasal dari generasi yang berbeda, Salah satunya adalah generasi milenial. Generasi milenial adalah generasi yang lahir diantara tahun 1980 - 2000 saat teknologi mulai mengalami kemajuan yang pesat (Hidayatullah, S., dkk. 2018), generasi milenial juga termasuk generasi yang sangat menjunjung tinggi hak asasi manusia (Perdana, A. 2019), oleh karena itu dalam menjalankan peranan untuk memajukan perusahaan tuntutan atau beban kerja yang dimiliki karyawan juga akan semakin besar (Setiadi, G. 2019). Demi mencapai tujuan yang lebih baik dibutuhkan simbiosis mutualisme antara karyawan dengan persuahaan, dengan beban kerja yang semakin tinggi maka karyawan harus diperlakukan dengan baik oleh perusahaan agar terciptanya kesejahteraan psikologis pada karyawan, karena semakin baik perusaan memperlakukan karyawan maka kinerja karyawan akan semaikn baik dengan ini akan berdampak positif pada perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Ryff & Singer (1996) bahwa tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi pada karyawan menunjukan karyawan memiliki kepercayaan diri yang baik, memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan, dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain dan menunjukan bahwa karyawan memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam bekerjanya.

Kesejahteraan psikologis sangat mempengaruhi kondisi karyawan saat bekerja dimana karyawan bisa bekerja dengan perasaan bahagia, kesejahteraan psikologis penting bagi seorang karyawan karena ketika mereka bekerja dengan perasaan yang bahagia dan tanpa tekanan mereka akan lebih fokus bekerja sehingga mampu menjelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target sehingga ini juga menjadi keuntungan bagi perushaan karena karyawan dapat juga membantu untuk meningkatkan produktifitas perusahaan (Huppert, F. 2009). Ryff & Keyes (1995) menjelaskan kesejahteraan psikologis adalah kondisi seseorang yang bukan hanya bebas dari tekanan atau masalah mental saja, tetapi kondisi mental yang dianggap sehat dan berfungsi. Ryff (1989) mengungakpan bahwa kesejahteraan psikologismerupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif. Misero, P., & Hawadi, L. (2012) Setiap perusahaan pasti punya cara bagaimana untuk menciptakan kesejahteraan psikologis untuk karyawan, salah satu diantaranya dengan memberikan apa yang karyawan generasi milenial butuhkan sesuai dengan karakteristik generasai milenial yang mempunyai sisi idealis tinggi keterbukaan ketika interview sangat diperlukan*,*namun menurut hasil wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 11 november 2021 dengan 11 karyawan generasi milenial yang bekerja di perushaan ada beberapa masalah yang dialami oleh karyawan generasi mileial dalam perusahaan seperti kurangnya karyawan mendapatkan kebebasan dalam memilih tugas dan juga hasil yang akan karyawan dapatkan, kurangnya kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan generasi melinial untuk mengembangkan diri, persaingan antar karyawan yang masih kurang sehat sehingga kurangnya rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain, tidak ada kesempatan untuk promosi yang diberikan kepada karyawan generasi milenial, promosi biasanya diberikan kepada karyawan yang memang sudah lebih tua secara umur di perusahaan sehingga minimbulkan kesejangan karena yang muda akan selalu jadi bawahan. Ryff & Keyes (1995) Membagi kesejahteraan psikologis ke dalam enam aspek yaitu, sejauh mana individu memiliki hubungan positif dengan orang lain, kemampuan indnividu menerima dirinya sendiri, memiliki tujuan hidup, mampu tumbuh secara personal, mampu mengendalikan lingkungan secara efektif, dan menjadi pribadi yang mandiri, selain aspek ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seperti status sosial ekonomi, usia, jenis kelamin, budaya, dukungan sosial, Huppert, F. (2009) juga menambahkan beberapa faktor diantaranya seperti faktor sosial dan perkembangan otak, genetik, kepribadian, demografis, sosial ekonomi, serta faktor lain yang dapat mengembangkan intervensi dan mampu mengubah pikiran serta perilaku sebagai suatu metode yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis. Faktor yang bisa dikatakan berpengaruh adalah faktor lain, dimana faktor lain terdapat banyak variabel yang dapat berpengaruh pada kesejahteraan psikologis, salah satunya diantaranya adalah kepuasan kerja.

Menurut Robbins Kepuasan kerja adalah ketika dimana sesorang tertarik dan merasa bangga dengan pekerjaannya, mau dan atusias ikut serta didalamnya dan menganggap keikutsertaanya penting bagi harga diri (Tegal, C. 2014). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dialami seorang karyawan karena dapat memenuhi keinginan dan kebutuhannya dengan bekerja dan menjadi titik temu antara nilai balas yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Supatmi, 2016). Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat memberi kepuasan kerja bagi seseorang yang bekerja ( Bahri, S., & Nisa, Y. 2017). Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau baik seorang karyawan bekerja namun seberapa jauh seorang karyawan menyukai pekerjaan yang sedang dikerjakan saat ini (Nabawi, R. 2019).

Luthans, F. (2005) membagi kepuasan kerja menjadi lima aspek diantaranya kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap upah dan kesejahteraan, Kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap promosi. Salah satu aspek kepuasan kerja yang sangat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan ada pada kepuasan terhadap upah dan kesejahteraan dimana aspek ini berhubungan langsung ketika kepuasan kerja pada karyawan terpenuhi maka kesejahteraan psikologisnya juga akan terpenuhi, Tanujaya, W. (2014) dalam penelitiannya yang membahas hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis menyatakan semakin karyawan memiliki rasa kepuasan dengan pekerjaan maka kesejahteraan psikologisnya akan semakin tinggi, begitu pula dengan sebaliknya semakin karyawan merasakan tidak puas terhadap pekerjaanya maka kesejahteraan psikologisnya akan semakin rendah.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan ada hal yang menarik untuk untuk diteliti yaitu tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan generasi milenial yang bekerja dikarenakan terdapat hubungan positif diantara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis, sehingga dapat diartikan semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kesejahteraan psikologisnya (Tenggara, H., & Suyasa, P. 2014). Hubungan yang baik antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan sangat berpengaruh untuk keberlangsungan hidup karyawan disuatu perusahaan tempat karaywan bekerja.

**METODE**

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala sendiri adalah sebuah persetujuan diantara dua belah pihak yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang atau pendek interval yang di dalam sebuah alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika akan digunakan dalam pengukuran menghasilkan data kuantitatif (Sugiono, 2015). Skala yang akan digunakan sebagai alat ukur psikologis memiliki beberapa karakteristik yaitu (1) Stimulus atau aitem skala yang berupa sebuah pernyataan yang tidak langsung menunjukan atribut yang bersangkutan (2) Jawaban dari subjek terhadap satu aitem baru merupakan sebagian dari banyaknya indikasi mengenai atribut yang akan diukur, sedangkan kesimpulan untuk hasil akhir diperoleh berdasarkan respon terhadap semua total aitem (3) Jawaban dari subjek tidak merujuk pada jawaban yang benar atau salah, semua jawaban dapat diterima agar subjek menjawab secara apa adanya dan sungguh-sungguh (Azwar, 2016).

Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*, yaitu skala sikap yang disusun untuk mengungkapkan sikap positif atau negatif, setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek sosial (Azwar, 20016). Sugiono (2015) menyatakan bahwa skala *Likert* dapat digunakan untuk mengukur sebuah sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *Likert* pada penelitian ini ditunjukan dengan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Menurut Azwar (2016) digunakannya 4 alternatif jawaban dengan tujuan agar subjek berpendapat dan tidak memilih jawaban netral, apabila pilihan tengah atau netral disediakan maka kebanyakan subjek akan cenderung untuk menempatkannya dikategori tengah atau netral tersebut, sehingga data untuk mengukur perbedaan di antara responden menjadi tidak pasti. Penggunaan istilah sesuai karena dapat mengukur keadaan diri subjek sendiri hingga dalam merespon aitem subjek lebih dahulu menimbang sejauh mana isi pernyataan yang merupakan gambaran mengenai keadaan dirinya atau perilakunya.

Pada penelitian ini akan ada 2 skala yang digunakan peneliti untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Skala yang digunakan adalah skalakesejahteraan psikologis dan skala kepuasan kerja.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum dilakukannya uji hipotesis yang menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi terlebih dahulu, yaitu melakukan uji normalitas dan uji linieritas (Hadi, 2015).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang diukur apakah memiliki sebaran data normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model *one sample* Kolmogorov-smirnov (KS-Z). Pedoman untuk uji normalitas adalah apabila nilai signifikan >0,050 maka sebaran data merupakan sebaran data yang normal. Sedangkan apabila nilai signifikan <0,050 maka sebaran data tidak mengikuti sebaran data yang normal.

Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel kesejahteran psikologis diperoleh KS-Z = 0,008 ( p>0,050 ) maka sebaran data variabel kesejahteraan psikologi mengikuti sebaran data yang normal. Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel kepuasan kerja diperoleh KS-Z = 0.000 (p<0.05) maka sebaran data variabel kepuasan kerja tidak mengikuti distribusi normal. Menurut Hadi (2015) jika data dalam jumlah besar atau lebih tepatnya (≥ 30 subjek) maka distribusi data dianggap normal atau mendekati sangat normal. Gani dan Amalia (2015) mengungkapkan pendapat yang sama apabila jumlah subjek diatas 30 (N ≥ 30) maka data tetap dinilai memiliki distribusi normal karena normal atau tidaknya suatu data tidak mempengaruhi hasil akhir.

1. Uji Linieritas

Setelah uji normalitas dilakukan, peneliti menguji linieritas untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi p ≤ 0,050 maka hubungan antara variabel bebas dan terikat merupakan hubungan yang linier. Apabila nilai signifikansi p ≥ 0,050 maka hubungan antara variabel bebas dan terikat bukan merupakan hubungan yang linier. Berdasarkan hasil pengujian linieritas untuk hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologisdiperoleh F = 686,385 dengan nilai signifikansi (p < 0,050). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan PsikoilogisAsumsi linieritas terpenuhi dan analisi data dapat diteruskan pada tahap uji hipotetsis.

Dilakukannya uji hipotesis dalam penelitian dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*  *(pearson correlation)* yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2014). Teknik *pearson correlation* digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Jika diperoleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Kaidah untuk uji korelasi adalah apabila p < 0,050 berarti ada korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika p ≥ 0,050 berarti tidak ada korelasi antara kedua variabel. Perhitungan untuk pengujian hipotesis menggunakan bantuan program SPSS. Hasil uji korelasi *product moment* Kepuasan Kerja dengan Kesejahteran psikologismenunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar (rxy) = 0,910 (positif) dengan signifikansi 0,000 (p < 0,01).

Menurut (Sugiyono, 2014) terdapat pedoman interpretasi koefisien korelasi untuk menunjukkan derajat kekuatan hubungan yang diindikasikan dengan ukuran koefisien berkisar antara angka desimal dari +1.00 hingga -1.00, angka tersebut menunjukka berbagai tingkatan derajat hubungan dari sangat lemah sampai sengat kuat. Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan koefisien korelasi rxy = 0,910 dengan taraf signifikansi p < 0,01, berarti derajat koefisien korelasi uji hipotesis variabel kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis masuk dalam interval koefisien yang sedang. Hal ini menunjukkan aadanya hubungan positif diantara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis*.* Dimana tingginya kepuasan kerja akan diikuti juga dengan tingginya kesejahteraan psikologisyang dimiliki karyawan begitupun sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka kesejahteraan psikologiskaryawan akan cenderung semakin rendah. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinan (R2) yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,828. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 82,2% terhada kesejahteraan psikologisdan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini melibatkan semua generesai milenial yang bekerja di Pt Selo Adikarto dengan minimal masa kerja 1 tahun. dari skala yang disebar didapati total 87 subjek, namum digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 subjek 7 subjek lainnya tidak dimasukkan karena tidak sesuai dengan karateristik subjek penelitian. Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis dengan nilai korelasi (rxy) sebesar r = 0,910 dan p = 0,000. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja memeiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan generasi milenial di Pt Selo Adikarto. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendaj kesejahteraan psikologisnya.

Kepuasan kerja merupakan satu variabel yang memiliki hubungan yang positif dengan kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) yang menunjukan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis, semakin karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka kesejahteraan psikologis semakin tinggi, begitu pula dengan sebaliknya semakin karyawan merasakan ketidakpuasan dalam kerja maka kesejahteraan psikologis semakin rendah. Adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis berarti setiap aspek dari kepuasan kerja membrikan sumbangan terhadap kesejahteraan psikologis.

Menurut Indy & Handoyo (2013), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini dengan koefisien determinan (R2) 0,828 yang menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 82,2% terhada kesejahteraan psikologisdan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini dilakuakn kategorisasi kedua variabel dengan hasil dari kategorisasi kesejahteraan psikologis yaitu kategorisasi tinggi sebesar 91,3% dengan jumlah 73 Subjek, kategori sedang sebesar 8,8% dengan jumlah 7 subjek dan kategori rendah sebesar 0% dengan jumlah 0 subjek. Pada kategorisasi kepuasan kerja berada pada kategorisasi baik sebesar 90,0% dengan jumlah 72 subjek, kategori kaurang baik sebesar 10,0% dengan jumlah 8 subjek dan kategori buruk sebesar 0% dengan jumlah 0 subjek.

Terdapat lima aspek dari kepuasan kerja menurut Luthans (2005) aspek- aspek kepuasan kerja diantaranya kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap upah dan kesejahteraan, Kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap promosi. Pada aspek kepuasan terhadap pekerjaan akan menggambarkan sikap positif seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, hal ini bisa terjadi jika perusahaan mampu memberikan tantangan dalam bekerja serta menjamin perkembangan karier seorang karyawan (Luthans, 2005). Perdana (2019) menyatakan generasi milenial membutuhkan peluang untuk dapat berkembang baik secara karier ataupun pekerjaannya, penelitian yang dilakukan oleh Marcheline & Adiati (2021) menunjukan hubungan antara kepuasan terhadap pekerjaan dengan kesejahteraan psikologis, Apabila karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya maka karyawan akan mendapatkan ksejahteraan psikologis.

Pada aspek kepuasan terhadap upah dan kesejahteraan akan menggambarkan hal yang berhubungan dengan upah karyawan yang diberikan oleh perusahaan dimana tempat karyawan bekerja, kebebasan dalam memilih upah yang mereka sukai dalam bentuk apapun akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja (Luthans, F. 2005). Kondisi kerja yang seimbang antara beban kerja yang diberikan serta hasil yang didapatkan sangat mempengaruhi kondisi karyawan generasi milenial yang bekerja di suatu perusahaan (Perdana, A. 2019). Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Simarmata (2015) yang memunjukan hubungan antara upah yang diberikan perusahaan pada karyawan dengan kesejahteraan psikologis karyawan yang bekerja dikarenakan upah merupakan komponen yang penting untuk menunjang kepuasan, ketika karyawan mendapatkan upah yang sepadan dengan beban kerja yang diberikan maka karyawan akan merasakan kesejahteraan psikologis.

Pada aspek kepuasan terhadap pengawasan menggambarkan dukungan antara pengawas atau supervisi dengan karyawan, supervisi sendiri adalah seorang pemimpin yang terampil dalam bidangnya dan memiliki sikap serta jiwa kepemimpinan yang baik, kepedulian kepada karyawan merupakan hal yang penting dimiliki oleh supervisi hubungan yang baik antara karayawan dengan pimpinannya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Luthans, F. 2005). Generasi milenial merupakan generasi yang peka dengan ketidakadilan dan ketimpangan, supervisi yang adil serta humanis sangat berpengaruh dengan kelangsungan hidup karyawan generasi milenial di perusahaan (Perdana, A. 2019). Hubungan yang baik antara karyawan dengan supervisi atau pengawas mempengaruhi kesejahteraan psikologisnya.

Pada aspek kepuasan pada rekan kerja menunjukan hubungan antara seorang karyawan dengan rekan atau teman kerjanya disuatu perusahaan, rekan kerja merupakan salah satu sumber utama dukungan, kenyamanan, tempat bercerita atau membagi cerita selama bekerja di perusahaan, kedekatan antara seorang karyawan dengan rekan kerjannya akan menjadikan mereka menjadi kelompok kerja dimana satu sama lain akan membantu unuk mencari solusi mengenai masalah yang sedang dialami seorang karyawan di perusahaan (Luthans, F. 2005). Dengan karakteristik generasi milenial yang sensitif atau lebih peka dengan lingkungannya bekerja maka kondisi lingkungan yang mendukung antar karyawan sangat penting karena generasi milenial merupakan generasi yang lebih suka membagi atau bercerita tentang pekerjaanya kepada rekan kerja (Perdana, A. 2019). Ini sejalan dengan penelitian Munandar (2008) yang mengatakan bahwa rekan kerja mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan, dimana semakin banyak seorang karyawan memiliki rekan kerja maka semakin tinggi juga kesejahteraan psikologisnya.

Pada aspek kepuasan terhadap promosi mengambarkan seberapa besar kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi di sebuah perusahaan dimana semakin baik karyawan bekerja maka akan mempunyai kesempatan untuk meningkatkan posisi dalam perusahaan hal ini juga akan mempengaruhi kesenjangan yang dialami oleh karyawan lama dan yang baru, jika tidak ada promosi karyawan baru akan merasakan iri kepada yang tua karena akan selalu menjadi dibawah dan tidak ada kenaikan gaji (Luthans, F. 2005). Genarasi milenial juga memerlukan peluang untuk meningkatkan kapasitas dirinya mengembangkan potensi yang ada pada dalam diri seorang karyawan generasi milenial, dimana jika potensi yang ada itu dapat berkembang maka akan berhubungan dengan peningkatan posisi karyawan generasi milenial diperusahaan (Perdana, A. 2019). Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan locke dalam (Munandar, A. 2008) tidak adanya kesenjangan diantara karyawan antara harapan dan kenyataan akan mempengaruhi kepuasan kerja, maka semakin baik kepuasan promosi terhadap karyawan disuatu perusahaan akan semakin baik juga kesejahteraan psikologisnya.

Kepuasan kerja ada pada salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kesejahteraan psikologis lebih tepatnya berada di faktor lain, menurut Huppert (2009) faktor lain mampu mengubah pikiran, motivasi, dan juga perilaku sebagai metode untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis. Sehingga kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli yang menunjukan bahwa kepuasan kerja memiliki pernan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan, karena pekerjaan merupakan sesuatu yang penting di dalam kehidupan banyak sekali orang yang menghabiskan lebih dari separuh waktunya untuk bekerja dengan berbagai macam alasan dari untuk memenuhi kebutuhan hidup atau mengisi waktu luang (Simarmata, N. 2015). Penelitian yang dilakukan Simarmata (2015) yang meneliti tentang hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan karyawan menunjukan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan karyawan, dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kesejahteraan karyawan, ini sejalan dengan penelitian Tenggara & Suyasa (2014) yang meneliti tentang kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis dimana ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerjapada karyawan generasi milenial yang bekerja di Pt Selo Adikarto. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka kesejahteraan psikologis semakin tinggi, begitu pula dengan sebaliknya semakin karyawan merasakan ketidakpuasan dalam kerja maka kesejahteraan psikologis semakin rendah. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Pt Selo Adikarto memiliki kepuasan kerja yang baik dan kesejahteraan psikologis yang tinggi. Hasil penelitian ini memperoleh determinasi yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja menunjukkan kontribusi lebih tinggi terhadap kesejahteraan psikologis dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti mengajukan beberapa saran terkait hasil yang diperoleh dari penelitian ini, antara lain :

1. Bagi Subjek Penelitian

Karyawan pada umumnya telah memiliki kesejahteraan psikologis cukup baik. Berdasarkan hal tersebut diharapkan karyawan yang menjadi bagian dari penelitian ini dapat tetap mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis yang telah dimiliki. Salah satunya dengan memepertahankan dan memingkatkan kepuasan kerja di tempat bekerja secara baik dengan berhubungan baik antara rekan kerja dan pimpinan, saling membantu satu dengan yang lain, dan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan.

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil dari penelitian, disarankan untuk perusahaan tetap memberikan kepuasan kerja kepada karyawan yang bekerja sehingga dapat memunculkan kesejahteraan psikologis bagi karyawan dengan cara memberikan promosi terhadap karyawan yang berprstasi, mengontrol bagaimana dukungan antar rekan kerja, dukungan dari pimpinan terhadap karyawan juga penting untuk memberikan kesejahteraan psikologis bagi karyawaan agar karyawan tertarik untuk bertahan bekerja di perusahaan.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki minat penelitian dengan variabel yang sama disarankan agar dapat menggali informasi lebih banyak atau menggali informasi lain terkait bentuk – bentuk, aspek atau faktor lain yang dapat digunakan dari kedua variabel penelitian. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat dengan koefisien determinan (R2) 0,828 jika di masukan kedalam hirungan persen maka variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 82,2% terhadap kesejahteraan psikologis serta 17,8% diantaranya dipengaruhi dengan faktor lain dan dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk diteliti lebih lanjut. Kekurangan dalam penelitian ini ada pada penyebaran skala penelitian peneliti membutuhkan waktu yang lama karena dalam penyebaran hanya menggunakan *google form* yang pendistribusiannya hanya menggunakan media social, sehingga terkadang responden yang akan merasa malas untuk mengisi skala tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aamodt, M. G. (2009). *Industrial Organizational Psychology. An Applied Approach*.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka belajar.

Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 9–15.

Fahmiswari.K, A. . I. W., & Dharmadiaksa, I. B. (2013). Pengaruh Kinerja Individual Karyawan Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi. *Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*, *3*, 1–17.

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Pustaka Pelajar.

Hadi, S. (2017). *Statistik* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.

Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *6*(2), 240–249.

Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *1*(2), 137–164.

Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, *16*(4), 391.

Lakoy, F. S. (2009). Psychological Well-Being Perempuan Bekerja dengan Status Menikah dan Belum Menikah. *Jurnal Psikologi*, *7*(2), 71–80.

Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Penerbit ANDI.

Mamik Eko Supatmi. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Profit*, *7*(1), 25–37.

Marcheline, A. R., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan yang Mengalami Job Mismatch. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, *1*(2), 1319.

Misero, P. S., & Hawadi, L. F. (2012). Adjustment Problems dan Psychological Well-Being pada Siswa Akseleran ( Studi Korelasional pada SMPN 19 Jakarta dan SMP Labschool Kebayoran Baru ). *Jurnal Psikologi Pitutur*, *1*(1), 68–80.

Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. UI-Press.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 170–183.

Perdana, A. K. (2019). *Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital*. *8*, 75–80.

Rohandi, Mochamad Malik , Yastin, R. A. (2021). *Jurnal Manajemen dan Bisnis: Performa Vol. 18, No. 1 Maret 2021*. *18*(1), 71–86.

Setiadi, G. V. (2019). *Review : Perkembangan Ekonomi Digital di Indonesia*. https://doi.org/10.31227/osf.io/d89jm

Simarmata, N. I. P. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Well-being Karyawan in Pt. Intan Havea Industry, Medan*. *September*, 1–23.

Tegal, C. A. (2014). *Bambang Riyadi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang*. *29*(2), 152–165.

Tenggara, H., & Suyasa, P. T. Y. S. (2014). Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi*, *10*(1), 96–115.

Zenda, R. H., & Suparno. (2017). Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *2*(1), 371–384.