# HUBUNGAN ANTARA *SUBJECTIVE WELL-BEING* DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI EKSPEDISI JNE KABUPATEN SUBANG

***THE RELATIONSHIP BETWEEN SUBJECTIVE WELL-BEING AND JOB SATISFACTION AMONG MILENIAL GENERATION EMPLOYEES IN JNE EXPEDITIONS, SUBANG REGENCY***

**Novendra Sugiharto**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta novendrasugiharto6@gmail.com

085722580771

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *subjective well being* terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di ekspedisi JNE Kabupaten Subang. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara *subjective well being* terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di di ekspedisi JNE Kabupaten Subang. Subjek penelitian ini berjumlah 102 karyawan generasi milenial posisi kurir di ekspedisi JNE Kabupaten Subang. Metode pengumpulan data menggunakan Skala kepuasan kerja dan Skala *Subjective well being*. Teknik analisis yang digunakan untuk uji hipotesis adalah korelasi *Product Moment* (*pearson correlation*). Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisisn (rxy) = 0,369 dengan taraf signifikansi 0,000 (p < 0,050). Hasil uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *subjective well being* terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di ekspedisi JNE Kabupaten Subang. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,369 yang menunjukkan bahwa sumbangan *subjective well-being* terhadap kepuasan kerja sebesar 35,9%, sementara sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci**: kepuasan kerja, *subjective well being*, Karyawan generasi Milenial

***ABSTRACT***

***This study aims to determine the relationship between subjective well-being and job satisfaction among millennial generation employees in JNE expedition, Subang Regency. The hypothesis put forward is that there is a positive relationship between subjective well-being and job satisfaction in millennial generation employees at the JNE expedition, Subang Regency. The subjects of this study were 102 millennial generation employees in courier positions at the JNE expedition in Subang Regency. Methods of data collection using the scale of job satisfaction and subjective well being scale. The analysis technique used to test the hypothesis is Product Moment correlation (pearson correlation). Based on the results of the analysis, the coefficient (rxy) = 0.369 was obtained with a significance level of 0.000 (p***

***<0.050). The results of the hypothesis test indicate that there is a relationship between subjective well- being and job satisfaction in millennial generation employees at the JNE expedition, Subang Regency. Acceptance of the hypothesis in this study shows a coefficient of determination (R2) of 0.369 which indicates that the contribution of subjective well-being to job satisfaction is 36,9%, while the remaining 63,1% is influenced by other factors not examined in this study.***

*Keywords:* ***job satisfaction, subjective well being, Millennial generation employees***

 **PENDAHULUAN**

Salah satu kebutuhan hidup yang tak kalah penting di periode globalisasi ini adalah kebutuhan akan jasa pengiriman barang. Banyaknya penduduk yang saling mengirim barang dari tempat yang jauh membuat jasa ini menjadi sangat penting. Saat ini perusahaan jasa penggiriman jalur darat jumlahnya cukup banyak dari perusahaan kecil yang bersekala kecil sampai perusahaan asing berskala besar yang memiliki kantor cabang di mancanegara (Ariani, 2009)

Perusahaan pengiriman jasa bersaing untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Layanan yang ditawarkan perusahaan pengiriman bervariasi. Ada yang menawarkan tujuan pengiriman ke luar kota di Indonesia dan berbagai negara di dunia, tetapi ada juga yang hanya menawarkan pengiriman ke tujuan- tujuan tertentu. Hal ini menjadikan daya saing antar perusahaan semakin ketat, sehingga di butuhkan strategi untuk mengatasi persaingan tersebut agar menjadi pilihan utama pelanggan. Pelanggan merupakan seseorang yang terus menerus dan berulang kali datang ke suatu tempat yang sama untuk memuaskan keinginannya dengan memiliki suatu produk atau mendapatkan suatu jasa dan membayar produk atau jasa tersebut (Ariani, 2009)

Salah satu jasa pengiriman barang yang mungkin sudah sangat dikenal adalah titipan kilat JNE. Dengan cabangnya yang ada diseluruh penjuru tanah discuss, menjadikan JNE sebagai salah satu perusahaan jasa pengiriman barang terbesar yang ada di Indonesia. PT yang merupakan singkatan dari PT Jalur Nugraha Ekakurir adalah salah satu perusahaan jasa pengiriman barang terbesar dan dengan jaringan terluas di Indonesia saat ini. Bermula dari beberapa orang personel dan modular usaha sebesar 100 juta rupiah, JNE mulai berkembang menjadi penyedia jasa pengiriman barang internasional pada waktu itu. Pada tahun 1991, JNE mulai melebarkan sayapnya saat bergabung dengan asosiasi yang menaungi perusahaan kurir di Asia ACCA yang berpusat di Hongkong.

Kantor JNE Subang ini berlokasi di Jalan Pejuang 45, Subang, Jawa Barat, Indonesia. Melalui kantor ini, JNE melayani pelanggannya untuk melakukan pengiriman barang, paket, dokumen, baju dan lainnya. Selain itu, kantor JNE Kabupaten Subang ini juga melayani cek resi JNE, cek no resi jne, cek pengiriman jne / lacak kiriman, dan lainnya. Terdapat beberapa pilihan paket pengiriman JNE yang tersedia di JNE Subang seperti JNE YES (yakin esok sampai / 1 hari sampai), JNE Reg (reguler / 3-6 hari tergantung jarak

pengiriman), dan JNE OKE (pengiriman barang atau paket ukuran besar dan berat). Ongkos kirim atau ongkir yang dikenakan setiap pengriman barang tergantung pada paket pengiriman yang dipilih dan berat/besarnya barang. Tarif JNE tersebut juga dipengaruhi jarak pengiriman. Keunggulan JNE lainnya adalah telah mendukung sistem online sehingga following paket JNE dapat dilakukan melalui aplikasi atau site resminya dengan memasukkan nomor resi JNE pada pengriman pengguna. Pada generasi milenial saat kini tentunya banyak sekali individu yang sudah mengerti mengenai sosial media, terutama pada generasi milenial yang sudah memiliki bisnisnya dimasa mudanya banyak anak-anak milenial yang paham mengenai ekspedisi/pengiriman barang dari dalam negeri hingga luar negeri demi kelancaran bisnisnya.

Generasi dapat dipahami sebagai sekelompok orang dengan karakter yang berbeda, perbedaan utamanya adalah tahun kelahiran. Manheim (dalam Putra, 2016) mendefinisikan bahwa seseorang yang merupakan bagian dari suatu generasi yaitu seseorang yang mempunyai tahun lahir yang sama dan dimensi sosial dan sejarah yang sama kurang lebih 20 tahun. Parry dan Urwin (2011) mendefinisikan bahwa peristiwa yang sering digunakan sebagai dasar untuk studi dan penelitian tentang perbedaan dan periodisasi generasi. Berbicara tentang perbedaan atau periodisasi generasi, angkatan kerja di Indonesia berusia di atas 50 tahun dan di bawah 30 tahun di era saat ini, menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2017). Tenaga kerja yang disebutkan dalam data termasuk karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di Indonesia termasuk dalam klasifikasi Generasi Y, atau umumnya disebut sebagai Generasi Milenial. Data yang akan saya pakai merupakan angkatan generasi milenial di Indonesia yang berusia 20 tahun sampai usia 30 tahun Beekman (2011) mengemukakan bahwa seseorang yang lahir antara tahun 1980 dan 2000 termasuk generasi milenial.

Smith dan Nichols (2015) mendefinisikan bahwa efek dari kemajuan teknologi pada generasi milenial menjadi generasi yang fokus pada pencapaian atau penghargaan. Sedangkan menurut Putra (2016) mendefinisikan bahwa Generasi milenial merupakan generasi yang sangat concern terhadap kekayaan. Kekayaan di sini berarti kekayaan yang tetapi bukan hanya kekayaan materi.

Hubungan keluarga yang baik dan hubungan interpersonal dengan karyawan juga merupakan kekayaan yang diharapkan dari generasi milenial. Berdasarkan uraian karakter

generasi milenial diatas, dapat disimpulkan bahwa generasi milenial saat ini jika memiliki pekerjaan yang jam kerjanya teratur,jenjang karir dan asuransi yang jelas maka generasi milenial ini akan ada dampak positif terhadap kinerja generasi milenial saat ini, selain itu generasi milenial saat ini tentunya memilih pekerjaan yang interpersonalnya merasa nyaman bagi dirinya. Tujuan untuk mengetahui dampak kepuasan kerja terhadap karyawan ekspedisi JNE. Kepentingan para manager terhadap kepuasan kerja lebih berpusat pada efeknya terhadap karyawan ekspedisi JNE. Para peneliti menyadari pentingnya hal ini, dan ada banyak penelitian yang menyelidiki dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran, dan pergantian (Robbins, 2003).

Berdasarkan survei secara online yang dilakukan oleh peneliti pada hari selasa 16 mei 2023 sampai hari rabu, 17 mei 2023 untuk mengetahui masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja di ekspedisi JNE Kabupaten Subang. Pada subjek dengan kriteria terhadap generasi milenial berusia 20-30 tahun dan berdomisili disubang terdapat 102 responden yang sesuai dengan kriteria subjek. Berdasarkan hasil survei online tersebut dapat dilihat bahwa generasi milenial di Subang mempunyai masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja, misalnya terdapat tugas yang menantang dalam bekerja, tugas yang sulit, membuat saya tertantang untuk segera saya selesaikan dengan sebaik mungkin, merasa tertantang setiap kali diberikan tanggung jawab untuk mengerjakan tugas-tugas yang sulit.

Dari data observasi yang telah dipaparkan diatas maka, masih kurangnya kepuasan kerja pada karyawan milenial di perusahaan yang dapat dilihat dari setiap aspek yaitu: pekerjaan, gaji, pimpinan, rekan kerja,promosi,kondisi kerja yang masih terdapat masalah. Dengan adanya berbagai perubahan tersebut karyawan memiliki berbagai tanggapan yang berbeda-beda seperti merasa kurang nyaman dalam bekerja. Adanya berbagai masalah disetiap aspek terkait kepuasan kerja dikarenakan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya level kesiapan untuk berubah (Luthans, 2006)

Adapun menurut As’ad (2004) mengemukakan aspek-aspek kepuasan kerja sebagai berikut : Aspek Psikologi, Aspek sosial, Aspek Fisik, Aspek Finansial. Berdasarkan aspek- aspek kepuasan kerja tersebut, disimpulkan bahwa kepuasan kerja sepuluh aspek yang meliputi pekerjaan, gaji, pimpinan, rekan kerja, promosi, kondisi kerja, aspek psikologi, aspek sosial, aspek fisik, dan aspek finansial. Peneliti menggunakan aspek-aspek yang dimiliki oleh Luthans (2006) sebagai indikator penelitian ini karena aspek-aspek yang

dijelaskan lebih lengkap dan lebih mengungkap terkait kepuasan kerja serta sudah ada skala yang lebih jelas dan pernah digunakan untuk meneliti terkait penelitian kepuasan kerja yang sebelumnya sehingga ketika nanti peneliti mengerjakan proses pembuatan skala pun lebih mudah karena jelas dan penggunaan aspek untuk pengukuran kepuasan kerja bisa lebih mudah dan pasti untuk digunakan dan diturunkan menjadi beberapa indikator terkait penelitian kepuasan kerja yang peneliti sedang lakukan.

Menurut Moh. As’ad (2004:115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: Faktor psikologis, faktor fisik, faktor finansial, faktor sosial. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, diambil kesimpulan bahwa diantara faktor - faktor tentang kepuasan kerja, yang di temukan oleh Moch. As’ad adalah yang paling penting yang dapat diambil untuk dijadikan penelitian. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karywan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Menurut robbins (2001) kepuasan kerja adalah suatu penyesuaian umum seseorang terhadap pekerjaanya. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah seperangkat sikap yang dimiliki karyawan terhadap hal-hal yang berbeda di lingkungan kerjanya (Agusta & Bachtiar, 2007). Kepuasan kerja juga mencerminkan sikap kerja yang positif dan sikap kerja karyawan terhadap situasi kerja dan kerjasama antara manajer dan karyawan (As’ad, 1980). Kepuasan juga berarti hasil dari perbandingan antara apa yang dibutuhkan seseorang dan apa yang diterima begitu saja (jewell & siegall, 1998). Kepuasan juga berarti hasil dari perbandingan antara apa yang dibutuhkan seseorang dan apa yang diterima begitu saja.

Menurut robbins (2017) kepuasan kerja yaitu yang mengarah kearah positif tentang suatu pekerjaan yang brarti membuahkan hasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Pernyataan tersebut bisa diarahkan ke dalam sikap yang positif dan bisa juga diarahkan ke

sikap negatif tentang pekerjaan yang menyangkut paut pada pemenuhan kebutuhan individu yang membawa tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja.

Setiap orang, termasuk kaum milenial, memiliki kesejahteraan subjektif yang berbeda-beda. Tujuan hidup generasi milenial dan generasi sebelumnya tentu berbeda karena hidup di jaman yang berbeda. Kesejahteraan subjektif adalah persepsi tentang pengalaman hidup, yang terdiri dari penilaian kognitif dan emosional tentang kehidupan, yang mewakili kesejahteraan psikologis.

Terdapat dua pendekataan mengenai teori yang digunakan dalam kesejahteraan subjektif yaitu: Bottom up theories: Teori mengasumsikan bahwa kesejahteraan dan kepuasan hidup yang dirasakan dan dialami seseorang tergantung pada jumlah keberuntungan kecil dan kumpulan peristiwa bahagia. Secara khusus, kesejahteraan subjektif adalah total dari pengalaman positif yang terjadi dalam kehidupan seseorang. Semakin menyenangkan acara tersebut, semakin bahagia dan memuaskan individu tersebut. Untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif, teori ini mengandaikan kebutuhan untuk mengubah lingkungan dan keadaan yang mempengaruhi pengalaman individu. Misalnya pekerjaan yang layak, lingkungan rumah yang aman, pekerjaan/gaji yang layak. Top down theories: Kesejahteraan subjektif yang dialami tergantung pada bagaimana mengevaluasi dan menginterpretasikan peristiwa/peristiwa dari perspektif yang positif.

Pandangan teori ini mengandaikan bahwa peristiwa yang dialami individu menentukan atau berperan dalam membawa kesejahteraan psikologisnya. Pendekatan ini mempertimbangkan tipe kepribadian, sikap, dan cara menginterpretasikan peristiwa menggunakan. Oleh karena itu, meningkatkan kesejahteraan subjektif memerlukan upaya yang difokuskan pada perubahan persepsi, keyakinan, dan sifat kepribadian seseorang. Diener (2000) memperkenalkan teori evaluasi. Dalam teori ini, kesejahteraan subjektif tergantung pada bagaimana individu mengevaluasi informasi atau peristiwa yang dialami. ini berisi proses kognitif aktif karena menentukan bagaimana informasi diatur. Cara suatu peristiwa dievaluasi juga dipengaruhi oleh temperamen, kriteria pribadi, suasana hati, situasi, pengalaman, dan pengaruh budaya pada waktu itu. Dengan kata lain, kesejahteraan subjektif mencakup penilaian kognitif dan emosional.

Penilaian Kognitif adalah ketika seseorang membuat penilaian sadar dan menilai kepuasan dengan seluruh hidup, atau penilaian dari aspek kehidupan tertentu seperti

kepuasan kerja, minat, hubungan. Ketika dijalankan. tanggapan emosional dalam kesejahteraan subjektif (SWB), menunjukkan tanggapan individu terhadap peristiwa dalam hidup. Ini terdiri dari emosi bahagia dan emosi tidak menyenangkan.

Pada penelitian ini variabel subjective well-being dengan kepuasan kerja terinspirasi dari penelitian Lestari, Mujiasih. Subjective well being terdapat hubungan dengan kepuasan kerja yaitu sebagai perbincangan yang paling sering dalam psikologi industri. Subjective well being seorang karyawan bisa meningkatkan keadaan terhadap kecerdasan emosional. Kreativitas seorang karyawan bisa meningkat apabila seorang karyawan tersebut memiliki kesejahteraan yang memadai dalam pekerjaannya. perusahaan yang dapat memiliki kesejahteraan dan support dari dalam lingkungan pekerjaan agar karyawan memiliki kesejahteraan dalam bekerja Kepuasan kerja yaitu bagian yang sangat penting bagi para karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dan suatu organisasi. Beraneka ragam faktor yang berhubungan dengan seseorang karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja. seorang karyawan menghadapi kepuasan dalam bekerja, dan makna hidup yang dijalani oleh seorang karyawan pada perusahaan.

Hipotesis yang dapat diajukan terdapat hubungan yang positif antara subjective well- being dengan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di ekspedisi JNE Subang Utara. Semakin tinggi Subjective well-being maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan. Semakin rendah Subjective well-being maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan.

# METODE

Teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik non- probability sampling yaitu snowball sampling. Menurut sugiyono (2014) snowball sampling yaitu teknik penentuan untuk sampel yang jumlahnya kecil, kemudian meluas menjadi lebih besar dikarenakan terdapat tambahan sampel dengan kriteria yang sama. Jumlah subjek pada penelitian ini yaitu 102 Karyawan yang berusia 20-30 tahun di bagian kutit pada PT Jalur Nugraha Ekakurir.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala likert yang memiliki rentangan yang berbeda-beda sesuai dengan skala yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya. Pengukuran variabel-variabel menggunakan instrument berbentuk pernyataan tertutup. Instrumen

berjumlah 39 butir pernyataan yang berhubungan dengan variabel subjective well-being, dan kepuasan kerja yang diteliti serta diukur menggunakan Skala Likert dari 1 sampai 4. Responden diminta memberikan pendapat setiap butir pernyataan, dimula dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Model skala dalam penelitian ini menggunakan format Skala Likert dimana setiap item terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS),Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pada item positif jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan pada pernyataan yang bersifat negatif penilaian yang diberikan adalah jawaban Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban Setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4

Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment (pearson correlation) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,369 dengan p = 0,000 yang berarti terdapat hubungan yang positif antara subjective well-being dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi subjective well-being maka semakin rendah kepuasan kerja begitu juga sebaliknya, semakin rendah subjective well-being maka semakin tinggi juga kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Selain itu, hasil analisis data juga menunjukkan koefisien determinasi atau (R²) sebesar 0,369 yang menunjukkan bahwa sumbangan subjective well-being terhadap kepuasan kerja sebesar 36,9%, sementara sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keseluruhan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS v.23 *(Statistical Product and Service Solution version 23)*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Deskripsi subjek penelitian dan data penelitian

# Table 1 Deskripsi Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Laki Laki | 102 | 100% |
| Perempuan | 0 | 0 |
| **Total** | **102** | **100%** |

Berdasarkan pada kategorisasi subjek penelitian diatas, diketahui bahwa terdapat total 102 subjek berjenis kelamin laki laki dengan presentasi 100% dan subjek dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 0 dengan presentasi 0%. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan karyawan dari PT. Jalur Nugraha Ekakurir Subang ialah berjenis kelamin laki laki.

# Table 2 Deskrpsi Data

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Jumlah** | **Presentase** |
| 20 – 30 | 102 | 100% |
| **Total** | **102** | **100%** |

Berdasarkan data tabel diatas dpat diketahui bahwa rentang usia subjek dari 20-30 tahun berjumlah 102 subjek (100%). Artinya subjek dalam peneltian ini didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang sesuai dengan kriteria pada penelitian ini.

# Table 3 Deskripsi Jabatan/Posisi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jabatan/ Posisi** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Kurir | 102 | 100% |
| **Total** | **102** | **100%** |

Pada tabel diatas terkait dengan jabatan/posisi dalam perusahaan PT Jalur Nugraha Ekakurir yang berada di kota Subang dapat dilihat berdasarkan data, karyawan dengan jabatan/posisi sebagai karyawan kurir berjumlah 102 dengan persentase 100%.

1. Kategorisasi Skor

# Table 4 Kategorisasi Subjective Well Being

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategorisasi** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Presentase** |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 36 | 0 | 0% |
| Sedang | (µ - 1σ) ≤ X <(µ + 1σ) | 24 ≤ X < 36 | 102 | 100% |
| Rendah | X < (µ - 1σ) | X < 24 | 0 | 0% |
| **Jumlah** |  |  |  | **100%** |

**Keterangan:**

X = X - Skor subjek

µ = Mean atau rata-rata hipotetik σ = Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan pada kategori ditabel 9, dapat diketahui bahwa subjective well being yang masuk kedalam kategori tinggi sebanyak 0 subjek (0%), kategori

sedang sebanyak 102 subjek (100%) dan kategori rendah sebanyak 0 subjek (0%). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian mayoritas memiliki subjective well-being pada kategori sedang, pada diri subjek memiliki subjective well-being/kesejahteraan yang cukup baik.

# Table 5 Kategorisasi Kepuasan Kerja

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategorisasi** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Presentase** |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 57 | 0 | 0% |
| Sedang | (µ - 1σ) ≤ X <(µ + 1σ) | 38 ≤ X < 57 | 0 | 0% |
| Rendah | X < (µ - 1σ) | X < 38 | 102 | 100% |
| **Jumlah** |  |  |  | **100%** |

**Keterangan:**

X = X - Skor subjek

µ = Mean atau rata-rata hipotetik σ = Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan pada kategori ditabel 10, dapat diketahui bahwa subjek yang memiliki kepuasan kerja yang masuk kedalam kategori tinggi sebanyak 0 subjek (0%), kategori sedang sebanyak 0 subjek (0%) dan kategori rendah sebanyak 102 subjek (100%). Hal ini menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian mayoritas memiliki kepuasan kerja pada kategori sedang, pada diri subjek memiliki kepuasan kerja yang cukup baik.

1. Uji Asumsi
	1. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Unstandardized Residual |
| N |  | 102 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
|  | Std. Deviation | 3.33653063 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .059 |
|  | Positive | .048 |
|  | Negative | -.059 |
| Test Statistic |  | .059 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) |  | .200c,d |

* + 1. Test distribution is Normal.
		2. Calculated from data.
		3. Lilliefors Significance Correction.
		4. This is a lower bound of the true significance.

hasil uji normalitas terhadap residual persamaan regresi memberikan nilai asymp signifikansi 0.200 > 0.05, maka dapat disimpulkan hal ini data berdistribusi secara normal karena nilai p-value yang didapat lebih besar dari

0.05. artinya sesuai dengan pedoman uji normalitas (p > 0.050).

* 1. Uji Linearitas

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas

Variabel F Sig Kesimpulan

*Subjective Well being*

Kepuasan Kerja

55. 105 0. 000 Linier

Berdasarkan hasil dari analisis yang dilakukan terhadap variabel subjective well being diperoleh F = 55.105 dengan p = 0,000 berarti hubungan antara subjective well-being dengan kepuasan kerja merupakan hubungan yang linear.

1. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis korelasi product moment (pearson correlation) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,369 dengan p = 0,000 yang berarti terdapat hubungan yang positif antara subjective well-being dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi subjective well-being maka semakin rendah kepuasan kerja begitu juga sebaliknya, semakin rendah subjective well-being maka semakin tinggi juga kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Selain itu, hasil analisis data juga menunjukkan koefisien determinasi atau (R²) sebesar 0,369 yang menunjukkan bahwa sumbangan subjective well-being terhadap kepuasan kerja sebesar 36,9%, sementara sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Pembahasan

Penelitian ini melibatkan karyawan yang tergolong generasi milenial dan bekerja di PT Jalur Nugraha Ekakurir sebagai kurir dan diikuti oleh 102 karyawan, generasi milenial merupakan generasi yang sangat concern terhadap kekayaan. Kekayaan di sini berarti kekayaan yang bukan hanya kekayaan materi. Hubungan keluarga yang baik dan

hubungan interpersonal dengan karyawan juga merupakan kekayaan yang diharapkan dari generasi milenial. Tujuan untuk mengetahui dampak kepuasan kerja terhadap karyawan ekspedisi JNE. Kepentingan para manager terhadap kepuasan kerja lebih berpusat pada efeknya terhadap karyawan ekspedisi JNE. Para peneliti menyadari pentingnya hal ini, dan ada banyak penelitian yang menyelidiki dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidak hadiran, dan pergantian. kaum milenial, memiliki subjective well-being yang berbeda-beda. Tujuan hidup generasi milenial dan generasi sebelumnya tentu berbeda karena hidup di jaman yang berbeda. Subjective well- being adalah persepsi seseorang tentang pengalaman hidup, yang terdiri dari penilaian kognitif dan emosional tentang kehidupan, yang mewakili kesejahteraan psikologis.

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara subjective well- being dengan kepuasan kerja karyawan generasi milenial diekspedisi Jalur Nugraha Ekakurir Kabupaten Subang. Hasil analisis yang dilakukan menggunakan metode korelasi product moment (pearson correlation) dengan koefisien sebesar rxy: = 0,369 dengan p = 0,000 (p < 0,050) hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara subjective well-being dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi subjective well-being maka semakin rendah kepuasan kerja begitu juga sebaliknya, semakin rendah subjective well- being maka semakin tinggi juga kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil hipotesis pada penelitian ini mengungkapkan bahwa subjective well being menjadi faktor yang berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan pada penelitiannya bahwa subjective well being memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, yang dapat diartikan semakin tinggi subjective well being maka semakin rendah kepuasan kerja dan begitupun sebaliknya semakin rendah subjective well being maka semakin tinggi kepuasan kerja (Joy Krismarwaty Tasema, 2018).

Subjective well being merupakan salah satu variabel yang berhungan dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial, hal ini didukung oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2007). Subjective well being pada individu generasi milenial membantu dalam mengembangkan individu generasi milenial sehingga penelitian ini mendapatkan hasil yang positif pada kepuasan kerja.

Subjective well being terdapat hubungan dengan kepuasan kerja yaitu sebagai perbincangan yang paling sering dalam psikologi industri. Subjective well being seorang karyawan bisa meningkatkan keadaan terhadap kecerdasan emosional. Kreativitas seorang karyawan bisa meningkat apabila seorang karyawan tersebut memiliki kesejahteraan yang memadai dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pengambilan data pada penelitian ini di lapangan, hasil pada penelitian ini menunjukan bahwa tingkat kategorisasi skala kepuasan kerja pada subjek yang berada dalam kategori tinggi dengan skor sebesar 86,1% (84 subjek), kategori sedang sebesar 13,9% (18 subjek), dan kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Subjective well being menunjukan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 90% (92 subjek), kategori sedang sebesar 10% (10 subjek), dan kategori rendah

sebesar 0% (0 subjek).

Hal ini menjelaskan bahwa karyawan generasi milenial bagian kurir di PT Jalur Nugraha Ekakurir dapat dilihat bahwa jumlah mayoritas yang berada pada kategori tinggi untuk Subjective well being dan kepuasan kerja yang mayoritas pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat bahwa perilaku yang dihasilkan pada karyawan generasi milenial dalam Subjective well being seorang karyawan bisa meningkatkan keadaan terhadap kecerdasan emosional, Aspek emosional yang diharapkan untuk mencapai subjective well being yaitu merasa bahagia dalam hidup seseorang, karyawan generasi milenial mampu untuk melakukan tugas- tugas yang diberikan, merasa memiliki dukungan dari perusahaan untuk mendapatkan hal penting yang diinginkan dalam hidupnya, dan merasa perubahan dalam hidup yang diterapkan akan menguntungkan dirinya sehingga, karyawan tersebut secara umum dianggap mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.

Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,369 sehingga, hal tersebut menunjukan bahwa variabel subjective well being memberikan sumbangan efektif sebesar 36,9% terhadap variabel kepuasan kerja dan sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Terdapat variabel lain yang mempengaruhi seperti, terdadap faktor eksternal dari luar individu yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja meliputi organisasi perusahaan, kepemimpinan pada perusahaan, serta faktor-faktor lainnya.

# KESIMPULAN

Dari hasil analisis korelasi product moment (pearson correlation) diperoleh koefisien (rxy) = 0,369 dengan p = 0,000. Hal ini yang berarti menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara subjective well being dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi subjective well-being maka semakin rendah kepuasan kerja begitu juga sebaliknya, semakin rendah subjective well-being maka semakin tinggi juga kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil analisis data juga menunjukkan koefisien determinasi atau (R²) sebesar 0,369 yang menunjukkan bahwa sumbangan subjective well-being terhadap kepuasan kerja sebesar 36,9%, sementara sisanya 63,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada penelitian ini telah menjawab rumusan masalah dan juga telah membuktikan hipotesis yang dibuat pada penelitian ini.

# SARAN

Berdasarkan penelitian ini tentang hubungan antara subjective well being dengan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di ekspedisi JNE Kabupaten Subang yang telah dilakukan dan hasil penelitian yang diperoleh sebagai salah satu wujud untuk mengembangkan pengetahuan dan keilmuan untuk para karyawan dalam kepribadiannya. Usaha dalam hasil penelitian ini tetap perlu untuk terus dikembangkan agar dapat memperbaiki kekurangan yang ada pada penelitian-penelitian sebelumnya, maka dapat disarankan :

1. Bagi Organisasi Terkait.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara subjective well being dengan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di ekspedisi JNE Kabupaten Subang sehingga dapat disimpulkan bahwa pentingnya kepuasan kerja, karyawan merasa mampu untuk menerima tanggung jawab dari pekerjaan yang dibebankan dan karyawan juga merasa yakin bahwa pekerjaannya merupakan bakat dan keterampilannya maka karyawan akan sangat mudah untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan merasa puas atas pekerjaanya tersebut.

Gaji juga berperan dalam menyediakan kepuasan kebutuhan tingkat atas. meningkatkan kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan bantuan secara teknis dan dukungan dalam bentuk perilaku untuk mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja. mampu menyikapi perbedaan pendapat atau argumentasi dengan saling menghargai dan lebih mementingkan kepentingan bersama agar tercapainya keputusan yang solutif terkait pekerjaan. karyawan yang dipromosikan atas dasar senioritas mengalami kepuasan kerja tetapi tidak sebanyak karyawan yang dipromosikan atas dasar kinerja. dan lingkungan yang menarik dapat membuat suasana hati karyawan menjadi baik sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan Kondisi kerja seperti fasilitas yang memadai juga turut membuat karyawan merasa puas.

1. Bagi subjek penelitian

Saran yang peneliti berikan kepada subjek sebagai generasi milenial saat kini tentunya banyak sekali individu yang sudah mengerti mengenai sosial media, terutama pada generasi milenial yang sudah memiliki bisnisnya dimasa mudanya banyak anak-anak milenial yang paham mengenai ekspedisi/ pengiriman barang dari dalam negeri hingga luar negeri demi kelancaran bisnisnya. Generasi dapat dipahami sebagai sekelompok orang dengan karakter yang berbeda, perbedaan utamanya adalah tahun kelahiran. Hal ini dapat dilihat bahwa perilaku yang dihasilkan pada karyawan generasi milenial dalam Subjective well being seorang karyawan bisa meningkatkan keadaan terhadap kecerdasan emosional, Aspek emosional yang diharapkan untuk mencapai subjective well being yaitu merasa bahagia dalam hidup seseorang, karyawan generasi milenial mampu untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan, merasa memiliki dukungan dari perusahaan untuk mendapatkan hal penting yang diinginkan dalam hidupnya, dan merasa perubahan dalam hidup yang diterapkan akan menguntungkan dirinya sehingga, karyawan tersebut secara umum dianggap mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Keterbatasan yang ada pada penelitian ini bisa menjadi perbaikan pada peneliti yang sejenis di penelitian mendatang. Penelitian selanjutnya bisa lebih memperluas

lagi untuk sampel yang akan diambil dalam penelitiannya dan mengikuti perkembangan jaman.

# DAFTAR PUSTAKA

(Compton, W.C. (2005.). *Introduction to Positive Psychology*. New York: Thomson Wodsworth.).

(Diener, E. d. (1999.). *Subjective Well Being: Three Decades of Progress. .Psychological Bulletin*,2: , 276-302.).

(n.d.). Retrieved from https://idalamat.com/alamat/105070/jne-subang-subang- jawa-barat.

Agusta, LH. & Bachtiar,M. . (2013). Hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai dinas perhubungan kabupaten magelang. retrieved on october 10,2013 from.

Ariani, W. (2009). Manajemen Operasi Jasa . Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009 , 11. As’ad, M. (2004). Psikologi Industri: . Yogyakarta Liberty.

As'ad, M. (1980). Psikologi industri. Edisi revisi yogyakarta: Liberty. Azwar, S. (2012). Penyusunan skala psikologi. edisi 2. Yogyakarta.

Azwar, Saifuddin. (2009.). Metode Penelitian. Yogyakarta:. Pustaka Pelajar. Azwar,S. (1997.). Reliabilitas dan Validitas. Edisi ke 3. Yogyakarta:. Pustaka Pelajar. Azwar. (2015.). Reliabilitas dan validitas edisi keempat. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Beekman, T. (2011). Fill in the generation gap. Strategic Finance, 93(3), 15–17.

Brayfield, A.H& Rothe, H.F. ((1951).). *An Index of Job Satisfaction. American Psychological Association*,35(1, 307.

Diener, E. (2000). *Subjective Well-Being: The science of happiness, and a proposal for a national index*. . American Psychologist,, 34-43.

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2005.). Diener, E., Luca *Subjective well being; The science of happiness and life satisfaction. In Handbook of Positive Psychology. Oxford*:. Oxford University Press.

Diener, F. ((2009).). *The science of subjective well-being*: The collected works of Ed Diener.

Illinois, IL:. Springer.

Ghozali. (2011). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19 .semarang badan penerbit universitas diponegoro.

Ghozali. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS semarang. badan penerbit universitas diponegoro .

Hasibuan, Malayu. S. P. (2012). Manajeman Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Howel, W.C& Robert, L. D. ((1986).). *Essential of Industrial and Organizational Psychology*.

.3rd ed. Chicago Illinois: Dorsey Press.

Jewel, L.N., & Siegal, M. (1998). Psikologi industri / organisasi modern . jakarta: penerbit arcan. kbbi. (n.d.). Retrieved from <https://kbbi.lektur.id/karyawan>.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. (2006). Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., NorPsychological capital development: toward a micro- intervention. Luthans, F., Avey,

J. B., Avolio, B. J., Norman, S. MJournal of Organizational Behavior, 27, 387-393., 387- 393.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. . (2007). Luthans, F., *Psychological capital: Developing the human competitive edge. New York*: Oxford University Press.

Parry, E., & Urwin, P. (2011). *Generational differences in work values: A review of theory and evidence. International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79–96.

Putra, Y. S. (2016). Theoritical review : Teori perbedaan generasi. Jurnal Ilmiah Among Makarti, 9(18),, 123–134.

Robbin, S. (2001). Perilaku organisasi: Konsep-kontroversi-aplikasi edisi bahasa indonesia. Jilid 1, jakarta prehallindo, jilid 1.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. ((2017)). Organizational behavior (Seventeenth edition). London: Pearson Education Limited.

Robbins, S.P. ((2003)). Robbins, S.P.(2003). Perilaku Organisasi. Index. Jakarta.

Robbins, Stephen P. . (1996.). Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo. Russell, J.E.A. (2008). Promoting Subjective Well-Being at Work. Journal of Career

Assessment, 16:, 118-132.

Setiawan, S.R.D. ((2017).). Lingkungan kerja seperti ini yang diinginkan generasi milenial. Smith, J.T., & Nichols, T. (2015). Understanding the millennial generation. Journal of Business

Diversity, 15(1),, 39-47.

Statistik, B. P. (2017, Agustus -). Keadaan angkatan kerja di Indonesia Agustus 2017. Retrieved from https://[www.bps.go.id/](http://www.bps.go.id/) publication/2017/11/30/0 daa04d8d9e8e30e43a55d1a/

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d. Bandung : .Alfabeta.

Tasema, Joy Krismarwaty. (2018). HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL WELL BEING DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI KANTOR. JURNAL MANEKSI VOL 7, NO. 1, JUNI 2018 p-ISSN: 2302-9560/e-ISSN:, 2597-4599 39.

Yasin, M., & Priyono, J. . ((2016)). Analisis faktor usia, gaji dan beban tanggungan terhadap produksi home industri sepatu di Sidoarjo (Studi kasus di Kecamatan Krian). Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis faktor usia, gaji dan beban tanggungan terhadap produ Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 1(1),, 95-120.