

## **GAMBARAN SUBJECTIVE WELL BEING PADA TENAGA KERJA GENERASI Y**

Seta Aryawuri Wicaksana<sup>1</sup>  
Estu Pratiwi Novasari  
Nadhila Nunanisa Radian  
Aisyah Pia Asrunputri

[seta.wicaksana@univpancasila.ac.id](mailto:seta.wicaksana@univpancasila.ac.id)<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi  
Universitas Pancasila  
Jl. Srengseng Sawah - 12640  
Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta  
Indonesia

*Received Date* : 29 October 2019  
*Revised Date* : 26 December 2019  
*Accepted Date* : 30 December 2019

PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA  
BANDUNG

---

## ABSTRACT

*Subjective well-being (SWB) is individual's evaluation towards his life. SWB consists of three aspects: life satisfaction, positive affect and negative affect. A research conducted by Soto (2015) shows there is a reciprocal correlation between SWB and five personality dimensions (neuroticism, extraversion, openness, conscience and agreeableness). This research is consistent with a research by Diener that Subjective well-being is highly affected by personality (1999). A person with high SWB is high in extroversion, agreeableness, conscience and low in neuroticism. Objective of this research is to gain a picture of generation Y's SWB through their personality assessment. This research involved 1107 participants, range from 18 – 37 years old. Personality is measured by NEO PI by Costa Mc Crae. The result shows generation Y is low in extraversion and openness; very low in agreeableness and conscience; and average in neuroticism. Based on the result we can conclude that generation Y's SWB is tends to be low.*

**Keyword:** *Subjective Well-being, personality, Costa-McCrae, Generation Y*

## ABSTRAK

*Subjective well being (SWB) merupakan evaluasi individu terkait kehidupannya. SWB terdiri atas tiga aspek: kepuasan hidup, pengaruh positif dan negatif. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Soto (2015) menunjukkan bahwa terdapat korelasi timbal balik antara SWB dan lima dimensi kepribadian (neurotism, extraversion, openness, conscience dan agreeableness). Penelitian ini bersifat konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Diener yang dimana SWB dipengaruhi oleh kepribadian (1999). Seseorang dengan SWB yang tinggi memiliki *extroversion*, *agreeableness*, dan *conscience* yang tinggi. Sedangkan individu tersebut memiliki *neurotism* yang rendah. Objektif dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dari SWB generasi Y melalui asesmen kepribadian. Penelitian ini melibatkan 1107 partisipan, mulai dari umur 18-37 tahun. Kepribadian diukur oleh alat ukur yang bernama NEO PI yang diinisiasi oleh Costa Mc Crae. Hasil penelitian menunjukkan bahwa generasi Y memiliki tingkat *agreeableness* dan *conscience* yang rendah; serta nilai rata-rata di *neuroticism*. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa SWB dari generasi Y cenderung rendah.*

**Kata kunci:** *Subjective Well Being, Kepribadian, Costa McCree, Generasi Y*

## PENDAHULUAN

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut De Meuse, Mlodzik, dan Korn, (2010) terdapat empat generasi angkatan kerja dalam perusahaan, yakni (1) matures, lahir antara tahun 1920 hingga 1939; (2) Boomers, lahir tahun 1940 hingga 1959; (3) Xers, lahir tahun 1960 hingga 1979; dan (4) Generation Y atau mellenials yang lahir tahun 1980 hingga akhir tahun 2000.

Menurut Badan Pusat Statistik (2016), saat ini usia angkatan kerja di Indonesia didominasi oleh golongan umur mulai dari 20-24 tahun hingga yang 30-34 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja Indonesia saat ini sebagian besar adalah generasi Y. Karena menurut Meier, Austin dan Crocker (2010) generasi Y merupakan generasi yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000, yaitu mereka yang berusia sekitaran 17 – 37 tahun. Generasi Y atau generasi milennial

---

merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kelompok individu yang lahir setelah generasi X. Generasi yang dianggap sebagai generasi yang paling tanggap dengan teknologi masa kini (*PricewaterhouseCoopers International Limited*, 2011).

Menurut *Pricewaterhouse Coopers International Limited* (2011), keberadaan generasi Y patut menjadi perhatian khusus karena merupakan generasi yang jumlahnya paling banyak dari generasi lainnya dan pada tahun 2020 generasi Y akan membentuk 60% angkatan kerja secara global. Semakin banyaknya generasi Y yang memasuki angkatan kerja saat ini memberikan tantangan tersendiri bagi organisasi.. Hal tersebut salah satunya dipengaruhi oleh gaya manajemen generasi Y dalam organisasi yang cenderung membutuhkan dorongan dan menghindari organisasi yang terlalu ketat budaya dan etikanya (Sarwono, 2012). Sehingga para atasan mereka di perusahaan dituntut untuk terus melatih dan memotivasi kekuatan yang dimiliki oleh mereka sehingga dapat menjadi kekuatan dan keuntungan bagi perusahaan (Khalid, Nor, & Ismail, 2013) dan menurut Gargiulo (2012) generasi Y kini tengah dianggap menjadi angkatan kerja yang paling produktif.

Hal-hal yang menunjang produktivitas dan kreatifitas karyawan adalah suasana kerja yang positif, karena karyawan akan lebih kreatif pada saat mereka dalam suasana hati yang positif. Pekerja yang bahagia menciptakan loyalitas pelanggan yang lebih besar, dan merupakan warga organisasi yang lebih baik (Diener, Kanazawa, Suh, & Oishi, 2015). Menurut Nofitri (2009) pekerjaan merupakan salah satu yang mempengaruhi *subjective well-being* seseorang. Semakin tinggi *Subjective Well Being* pekerja maka semakin tinggi kesediaan untuk membantu orang lain yang mengalami *overload* pekerjaannya, kesediaan untuk bertukar hari libur, sikap sportif dan saling menghormati, serta sikap-sikap positif lainnya (Purwito, Nurtjahjanti, & Ariati, 2012) dan menurut Junaidy dan Surjaningrum (2014) individu yang bekerja memiliki kepuasan hidup yang lebih baik dibandingkan individu yang tidak bekerja.

*Subjective Well-Being* dapat didefinisikan sebagai evaluasi secara kognitif dan afektif yang dilakukan seseorang terhadap hidupnya (Diener, Lucas, Oishi, 2005). Aspek afektif yang diharapkan untuk meraih *Subjective Well-Being* adalah perasaan bahagia akan hidupnya, sedangkan aspek kognitif yang diharapkan adalah individu mempunyai pemikiran bahwa berbagai aspek kehidupannya terpenuhi/ kepuasan hidup (Diener, 2000). Seseorang dideskripsikan mempunyai *Subjective Well-Being* yang tinggi apabila ia menilai kepuasan hidupnya tinggi, dan merasakan afek positif lebih sering dibandingkan afek negatif (Diener & Lucas, Oishi, 2005).

Pada awalnya *Subjective Well-Being* dianggap sebagai *trait* yang stabil, akan tetapi ternyata ada faktor-faktor yang mampu mempengaruhi peningkatan dan penurunan *Subjective Well-Being*, seperti status pernikahan, pekerjaan dan kepribadian (Diener, Lucas & Oishi, 2005). Penelitian lainnya menemukan bahwa kemunculan *Subjective Well-Being* cukup kuat hubungannya dengan karakteristik (*trait*) kepribadian yang dibawa (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). Dua *traits* kepribadian yang ditemukan paling berhubungan dengan *Subjective Well-Being* adalah *extraversion* dan *neuroticism*. *Extraversion* mempengaruhi afek positif, sedangkan *neuroticism* mempengaruhi afek negatif (Soto, 2015). Sedangkan *openness to experience* dan *conscientiousness* secara langsung memprediksi meningkatkan kepuasan hidup dan mengurangi dampak dari afek negatif (Albuquerque, Lima, Matos, & Figueiredo, 2012). Kemudian *agreeableness* memiliki hubungan yang lemah dengan kepuasan hidup dan kebahagiaan (Quevedo & Abella, 2011). Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran *subjective well-being* tenaga kerja generasi Y di Indonesia. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa gambaran *subjective well-being* tenaga kerja generasi Y di Indonesia.

---

## TINJAUAN PUSTAKA

Diener (2000) mendefinisikan *Subjective Well-Being* adalah suatu keadaan yang didapatkan dari menggabungkan antara aspek afektif dan kognitif. Aspek afektif yang diharapkan untuk meraih *Subjective Well-Being* adalah perasaan bahagia akan hidupnya, sedangkan aspek kognitif yang diharapkan adalah individu mempunyai pemikiran bahwa berbagai aspek kehidupannya terpenuhi.

Berdasarkan pengertian *Subjective Well-Being* yang dijelaskan, peneliti menyimpulkan bahwa *Subjective Well-Being* merupakan persepsi individu terkait dengan pengalaman kehidupannya yang menyangkut dua komponen yakni komponen kognitif yang berkaitan dengan kepuasan hidup dan komponen afektif yang berkaitan dengan kebahagiaan dan dicirikan dengan tingginya tingkat kepuasan terhadap hidup, tingginya tingkat emosi positif dan rendahnya tingkat emosi negatif.

Diener, Suh, Lucas, & Smith (1999) menyebutkan ada tiga komponen yang menyertai *Subjective Well-Being* individu, yaitu kepuasan hidup, afek positif, dan afek negatif. Ketiga komponen utama ini memiliki korelasi dan keterikatan satu sama lainnya. Akan tetapi, tiap-tiap komponen menyediakan informasi unik mengenai kualitas subjektif kehidupan seseorang (Diener, Scollon, & Lucas, 2003). Afek positif dan afek negatif tergolong ke dalam komponen afektif, sedangkan kepuasan hidup tergolong ke dalam komponen kognitif.

Banyak ahli berpendapat bahwa penilaian afektif harus menjadi dasar penilaian *Subjective Well-Being* karena melalui informasi reaksi emosi yang ditampilkan seseorang individu maka peneliti akan memahami cara seorang individu berespon terhadap kondisi ataupun peristiwa yang terjadi di dalam kehidupannya (Diener, Scollon, & Lucas, 2003).

Efek positif mempresentasikan *mood* dan emosi yang menyenangkan. Emosi positif atau menyenangkan adalah bagian dari *Subjective Well-Being* karena emosi-emosi tersebut merefleksikan reaksi seseorang terhadap peristiwa-peristiwa yang menunjukkan bahwa hidup berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan (Diener, 2006). Watson dan Tellegen (dalam Diener, 2006) mengatakan bahwa afek positif adalah kombinasi dari hal yang sifatnya membangkitkan (*arousal*) dan hal yang bersifat menyenangkan. Sementara efek negatif merepresentasikan *mood* dan emosi yang tidak menyenangkan, dan merefleksikan respon negatif yang dialami seseorang sebagai reaksinya terhadap kehidupan, kesehatan, keadaan, dan peristiwa yang mereka alami (Diener, 2006). Watson dan Tellegen (dalam Diener, 2006) mengatakan bahwa afek negatif adalah kombinasi dari hal yang sifatnya membangkitkan (*arousal*) dan hal yang bersifat tidak menyenangkan.

Kepuasan hidup didefinisikan sebagai penilaian seseorang individu bahwa kehidupannya telah berjalan dengan baik (Diener, Scollon, & Lucas, 2003). Kepuasan hidup merupakan komponen kognitif karena melibatkan proses kognitif untuk mengevaluasi kejadian-kejadian dalam hidup. Setiap individu dapat menelaah kondisi kehidupannya sendiri, menimbang pentingnya kondisi-kondisi tersebut, dan mengevaluasi kehidupannya ke dalam skala memuaskan dan tidak memuaskan. Penilaian ini berbeda-beda pada setiap individu sehingga walaupun dipengaruhi oleh standar kebudayaan yang berbeda namun tetap berasal dari evaluasi subyektif seseorang terhadap hidupnya.

Didalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada komponen evaluasi terhadap kepuasan hidup secara global, afek positif dan afek negatif. Berdasarkan pemaparan diatas peneliti ingin melihat gambaran *subjective well-being* para tenaga kerja di Indonesia khususnya angkatan kerja generasi Y karena pada tahun 2020 generasi Y akan membentuk 60% angkatan kerja secara global di Indonesia.

---

## METODE PENELITIAN

Responden Penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah generasi Y yang sudah bekerja di Indonesia. Batasan usia yang digunakan adalah generasi yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000 yaitu mereka yang rentang usianya adalah 17 – 37 tahun ( Meier, Austin & Crocker, 2010). Menurut Sugiyono (2014) dalam menentukan besarnya sampel yaitu menggunakan tabel *Krejcie*. *Krejcie* dalam melakukan perhitungan ukuran sampel didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi. Maka pengambilan jumlah sampel mengacu berdasarkan pada tabel *Krejcie*, yaitu dengan jumlah populasi antara 1 juta sampai tak terhitung maka sampel yang diperlukan minimal sebanyak 349 orang. Sampel pada penelitian ini adalah 1107 generasi Y di Indonesia yang sudah bekerja.

Teknik Pengambilan Sampel. Teknik sampling pada penelitian ini adalah *non-probability sampling*, teknik ini tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2014). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *Accidental Sampling*. *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2014).

Variabel Penelitian. Variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini adalah *Subjective Well Being*. *Subjective Well-Being* adalah tinggi rendahnya penilaian individu terhadap kehidupannya yang dilihat dari skor tinggi rendahnya lima tipe *trait* kepribadian dari Costa dan McCrae. Karena menurut Diener, Suh, Lucas, dan Smith, (1999) kemunculan *Subjective Well-Being* tetap stabil sepanjang waktu dan itu cukup kuat hubungannya dengan karakteristik (*trait*) kepribadian yang dibawa. Variabel data kontrol pada penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan jenis pekerjaan.

Instrumen Penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabannya (Sugiyono, 2014). Jenis kuesioner dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertutup (*close-ended*) dengan memilih satu dari beberapa pilihan yang telah ditetapkan dan berkaitan dengan masalah yang disusun secara sistematis.

*Subjective Well Being* dalam penelitian ini dilihat dengan menggunakan kuesioner NEO-PI-R yang dibuat awalnya dibuat oleh Costa dan McCrae pada tahun 1992 dan telah diadaptasi oleh Humanika Consulting. Jumlah item keseluruhannya adalah 240 item terdiri dari 5 dimensi. Menurut Howard dan Miriam (dalam Cervone & Lawrance, 2012) mengemukakan lima dimensi *Big Five Personality* adalah *neuroticism (N)* yang berkaitan dengan *trait* negatif. Orang yang tinggi pada dimensi *neuroticism* cenderung gugup, sensitif, tegang, dan mudah cemas. Orang yang rendah dalam dimensi ini cenderung tenang dan santai. *Extraversion (E)*, orang yang tinggi pada dimensi ini cenderung penuh semangat, antusias, dominan, ramah, dan komunikatif. Orang yang sebaliknya akan cenderung pemalu, tidak percaya diri, submisif, dan pendiam. *Openness to experience (O)*, orang yang tinggi pada dimensi ini umumnya terlihat imajinatif, menyenangkan, kreatif, dan artistik. Orang yang rendah dalam dimensi ini umumnya dangkal, membosankan atau sederhana. *Agreeableness (A)*, orang yang tinggi pada dimensi ini cenderung ramah, kooperatif, mudah percaya, dan hangat. Orang yang rendah dalam dimensi ini cenderung dingin, konfrontatif dan kejam. *Conscientiousness (C)*, orang yang tinggi pada dimensi ini umumnya berhati-hati, dapat diandalkan, teratur, dan bertanggung jawab. Orang yang rendah pada dimensi ini cenderung ceroboh, berantakan, dan tidak dapat diandalkan.

Format skala sikap dalam *item-item* yang terdapat pada alat ukur ini merupakan skala Likert. Skala Likert memakai pendekatan “respon” artinya stimulusnya hanya bersifat positif atau negatif. Partisipan berespon dalam derajat kesetujuan atau ketidaksetujuan dalam segi intensitas (Kerlinger & Lee, 2000). Kuesioner NEO-PI-R terdiri dari *item favorable* dan *unfavorable*. Respon

jawabannya menggunakan skala likert yang memiliki rentang 1 sampai dengan 5, dari sangat tidak sesuai hingga sangat sesuai. Cara pemberian skor pada *item favorable* yaitu 1 untuk sangat tidak sesuai, 2 untuk tidak sesuai, 3 untuk netral, 4 untuk sesuai, 5 untuk sangat sesuai. Sementara itu, untuk *item unfavorable* pemberian skor dilakukan secara terbalik (*reverse score*), 5 untuk sangat tidak sesuai, 4 untuk tidak sesuai, 3 untuk netral, 2 untuk sesuai, 1 untuk sangat sesuai.

Teknik Pengolahan Data. Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah perhitungan frekuensi, rerata, median, modus dan simpangan baku untuk mendapatkan gambaran perbedaan individu generasi Y dalam keterbukaan.

Prosedur Penelitian. Penelitian ini berawal dari tersedianya data di sistem asesmen digital Humanika. Kemudian peneliti melihat bahwa data tersebut terdiri dari orang-orang yang masuk dalam kategori generasi Y dan dapat diolah menjadi informasi baru tentang generasi Y. Selanjutnya peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti. Kemudian mengadakan studi pustaka untuk melihat masalah tersebut dari sudut pandang teoritis. Setelah mendapatkan teori secara lengkap kemudian memilih dan menyiapkan alat ukur yang sebelumnya sudah diadaptasi oleh Humanika Consulting untuk digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap skala yang digunakan.

Langkah berikutnya adalah Uji validitas dilakukan dengan mengukur korelasi *Pearson's Product Moment* antara variabel atau indikator dengan skor total variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*. Apabila lebih besar dari 0,2 maka dianggap bahwa indikator yang digunakan pada penelitian ini valid. Kemudian Uji Reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* melalui program komputer *IBM SPSS Statistic 23*. Didapati hasil koefisien Alpha NEO-PI-R versi Humanika Consulting sebesar 0,58 – 0,83. Menurut Nunnally (dalam Kerlinger & Lee, 2000), mengatakan bahwa koefisien reliabilitas sebesar 0,5 sampai 0,6 dapat diterima.

Peneliti melanjutkan ke tahap pengambilan data. Pengambilan data dilakukan sejak bulan Desember 2015 sampai Juni 2017, peneliti mendapatkan data tersebut dari hasil Psikotes Online yang dilakukan Humanika Consulting.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian, didapat gambaran umum dari partisipan. Gambaran yang dipaparkan didasari pola modus dari partisipan. Dari 1107 partisipan, perbandingan jumlah partisipan berdasarkan jenis kelamin adalah 76,7 % laki-laki dan perempuan 23,3 %. Umumnya usia dari partisipan adalah 24 – 30 tahun sebanyak 44.2 % dari 1107 partisipan. Pekerjaan dari para partisipan umumnya adalah security, dengan jumlah 359 partisipan (32.4%). Sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 1.

**Tabel 1. Gambaran Kepribadian Tenaga Kerja Generasi Y**

	Sangat Rendah		Rendah		Rata-rata		Tinggi		Sangat Tinggi	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
N	98	8.9	377	34.1	519	46.9	83	7.5	30	2.7
E	524	47.3	382	34.5	168	15.2	30	2.7	3	0.3
O	297	26.8	403	36.4	262	23.7	111	10.0	34	3.1
A	779	70.4	198	17.9	96	8.7	29	2.6	5	0.5
C	555	50.1	267	24.1	180	16.3	76	6.9	29	2.6

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa tipe kepribadian *neuroticism* yang mayoritas tenaga kerja berada pada kategori rata-rata yaitu 519 orang (46,9%), sedangkan minoritas tenaga kerja memiliki *neuroticism* yang berada pada kategori sangat tinggi yakni 30 orang (2,7%). Menurut Soto (2015) semakin tinggi tingkat *neuroticism*, akan semakin sering individu tersebut merasakan afek negatif. Semakin sering seseorang merasakan afek negatif, berarti individu tersebut memiliki *subjective well-being* yang rendah. Sebaliknya jika individu memiliki tingkat *neuroticism* yang rendah akan semakin jarang individu tersebut merasakan afek negatif, berarti orang tersebut memiliki *subjective well-being* yang tinggi. Jika dilihat dari tipe kepribadian *neuroticism* generasi Y pada penelitian ini, berarti generasi Y termasuk memiliki tingkat *subjective well-being* yang rata-rata.

*Extraversion* tenaga kerja dalam penelitian ini sebagian besar berada pada kategori sangat rendah sebanyak 524 orang (47,3%) dan pada kategori sangat tinggi yaitu hanya sebanyak 3 orang (0,3%). Menurut Soto (2015) semakin tinggi tingkat *extraversion*, akan semakin sering individu tersebut merasakan afek positif. Semakin sering individu merasakan afek positif, berarti individu tersebut memiliki *subjective well-being* yang tinggi. Sebaliknya jika individu memiliki tingkat *extraversion* yang rendah akan semakin sering seorang individu merasakan afek negatif, berarti orang tersebut memiliki *subjective well-being* yang rendah. Jika dilihat dari tipe kepribadian *extraversion* generasi Y pada penelitian ini, berarti generasi Y termasuk memiliki tingkat *subjective well-being* yang rendah.

Jika dilihat dari tipe kepribadian *openness to experience* tenaga kerja dalam penelitian ini paling banyak berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 403 orang (36,4%) dan paling sedikit pada kategori sangat tinggi yaitu 34 orang (3,1%). Menurut Albuquerque, Lima, Matos, dan Figueiredo (2012) *openness to experience* secara langsung memprediksi meningkatkan kepuasan hidup dan mengurangi dampak dari afek negatif. Semakin tinggi *openness to experience* individu, akan semakin meningkatkan kepuasan hidupnya dan mengurangi intensitas merasakan afek negatif. Sedangkan jika individu memiliki *openness to experience* yang rendah akan menurunkan kepuasan hidupnya dan meningkatkan intensitas merasakan afek negatif. Pada penelitian ini mayoritas generasi Y memiliki *openness to experience* yang rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa generasi Y memiliki tingkat *subjective well-being* yang rendah, karena generasi Y cenderung merasa kurang puas dengan kehidupannya dan cenderung sering merasakan dampak dari afek negatif.

Pada tipe kepribadian *agreeableness*, sebagian besar tenaga kerja berada pada kategori sangat rendah yakni 779 orang (70,4%), dan minoritas berada pada kategori sangat tinggi yaitu 5 orang (0,5%). Menurut Quevedo & Abella (2011) *agreeableness* memiliki hubungan yang lemah dengan kepuasan hidup dan kebahagiaan. Semakin tinggi *agreeableness* individu, akan semakin meningkatkan kepuasan hidupnya dan cenderung merasa bahagia walaupun hubungannya lemah. Sedangkan jika individu memiliki *agreeableness* yang rendah akan menurunkan kepuasan hidup dan kebahagiaannya. Pada penelitian ini mayoritas generasi Y memiliki *agreeableness* yang sangat rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa generasi Y memiliki tingkat *subjective well-being* yang rendah, karena generasi Y cenderung merasa kurang puas dengan kehidupannya dan cenderung merasa kurang bahagia.

*Conscientiousness* pada tenaga kerja sebagian besar berada pada kategori sangat rendah yaitu sebanyak 555 orang (50,1%) dan paling sedikit pada kategori sangat tinggi sebanyak 29 orang (2,6 %). Menurut Albuquerque, Lima, Matos, dan Figueiredo (2012) *conscientiousness* secara langsung memprediksi meningkatkan kepuasan hidup dan mengurangi dampak dari afek negatif. Semakin tinggi *conscientiousness* individu, akan semakin meningkatkan kepuasan hidupnya dan mengurangi intensitas merasakan afek negatif. Sedangkan jika individu memiliki *conscientiousness* yang rendah akan menurunkan kepuasan hidupnya dan meningkatkan intensitas merasakan afek negatif. Pada penelitian ini mayoritas generasi Y memiliki *conscientiousness* yang sangat rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa generasi Y memiliki

tingkat *subjective well-being* yang rendah, karena generasi Y cenderung merasa kurang puas dengan kehidupannya dan cenderung sering merasakan dampak dari afek negatif.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran *subjective well-being* para tenaga kerja di Indonesia khususnya angkatan kerja generasi Y karena pada tahun 2020 generasi Y akan membentuk 60% angkatan kerja secara global di Indonesia (*Pricewaterhouse Coopers International Limited, 2011*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *subjective well-being* generasi Y cenderung rendah. Menurut Diener & Lucas, Oishi (2005) seseorang dideskripsikan mempunyai *Subjective Well-Being* yang tinggi apabila ia menilai kepuasan hidupnya tinggi, dan merasakan afek positif lebih sering dibandingkan afek negatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja generasi Y cenderung menilai kepuasan hidupnya rendah, dan merasakan afek negatif lebih sering dibandingkan afek positif.

Menurut Martin (2005) generasi Y mudah sekali merasa bosan dan mereka kurang pintar dalam mengatur waktunya. Cepat merasa bosan merupakan salah satu dari afek negatif yang sering dirasakan oleh generasi Y. Hal ini akan menimbulkan dampak yang tidak baik sesama rekan kerja dan perusahaan. Bagi mereka untuk saling peduli dan memiliki waktu sharing kepada sesama rekan kerja adalah hal yang tidak terlalu penting. Sehingga generasi ini dinilai tidak sabaran dan tidak mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Diener dan Diener (2008) *subjective well-being* merupakan bagian dari *happiness*, istilah *happiness* dan *subjective well-being* ini juga sering digunakan bergantian. Dalam penelitian Septiani (2017) menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi *happiness* generasi Y di tempat kerja antara lain antara lain relasi yang baik antara atasan dengan bawahan, prosedur kerja yang jelas, adanya pelatihan untuk pengembangan diri karyawan, pendapatan dan *benefit*, perasaan dihargai dan pengakuan, serta atasan yang mendukung. Berdasarkan penelitian tersebut memungkinkan bahwa generasi Y yang menjadi sampel pada penelitian ini memiliki tingkat *subjective well-being* yang rendah karena faktor-faktor yang mempengaruhi *happiness* mereka, tidak mereka dapatkan dilingkungan pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* generasi Y adalah ketika ekspektasi mereka tidak tercapai didalam lingkungan pekerjaannya. Menurut Luntungan, Hubeis, Sunarti, dan Mulyana (2014) generasi Y menghendaki lingkungan pekerjaan yang dapat memenuhi ekspektasi mereka, antara lain fleksibilitas dalam penggunaan waktu karena mementingkan hasil (*result oriented*) daripada sekedar proses/time-line, lingkungan kerja yang bersahabat yang dapat memberikan kenyamanan dalam diskusi dan kebebasan berpendapat (frontal/tidak tersinggung) dan adanya tantangan dalam pekerjaan untuk mencegah suasana kerja yang monoton dan sebagai sarana pembuktian diri. Sedangkan menurut Oktariani, Hubeis, dan Sukandar (2017) generasi Y akan merasa dan tidak nyaman dan tidak puas, apabila perusahaan tempat dimana generasi Y bekerja tidak bisa memberikan wadah yang tepat bagi mereka yang cenderung memiliki ide-ide kreatif dan *out of the box*.

## KESIMPUNAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil deskriptif telah telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti membuat kesimpulan bahwa secara umum tingkat *subjective well-being* generasi Y cenderung rendah. Hal tersebut terjadi karena dari kelima tipe kepribadian yang di ukur, mayoritas masuk dalam kategori rendah. Sedangkan hanya ada satu tipe yang masuk dalam kategori rata-rata, yaitu *neuroticism*.

Saran untuk penyedia lapangan pekerjaan untuk generasi Y adalah memerhatikan ekspektasi generasi Y terhadap pekerjaannya, memberikan umpan balik yang sering dan jujur tentang kinerja pekerjaan mereka, praktisi juga bisa membuat program insentif yang sering untuk memberi penghargaan atas kinerja mereka, dan organisasi perlu melatih mereka bagaimana

---

menangani tugas dan tanggung jawab sehari-hari di tengah gangguan sehari-hari. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menggunakan alat ukur tambahan seperti *Subjective Well-Being Life Scale (SLWS)* yang digunakan untuk mengukur secara langsung tingkat *subjective well-being* seseorang, melakukan perbandingan dengan generasi-generasi lainnya dan diperkuat dengan metode wawancara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albuquerque, I., Lima, M. P., Matos, M., & Figueiredo, C. 2012. The Interplay Among Levels of Personality: The Mediator Effect of Personal Projects Between the Big Five and Subjective Well-Being. *Springer*, 1-16.
- Ashton, M. C. 2017. *Individual Differences and Personality*. United Kingdom: Nikki Levy.
- Badan Pusat Statistik. 2016, April Kamis. *Penduduk berumur 15 tahun keatas menurut golongan umur dan jenis kegiatan selama seminggu yang lalu*. Retrieved from [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id) : <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/974>
- Cervone, D., & Lawrance, A. P. 2012. *Kepribadian: Teori dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. 1992. Normal Personality Assessment in Clinical Practice; The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 5-13.
- De Meuse, K. P., Mlodzik, K. J., & Korn. 2010. A second look at generational differences in the workforce: implication for HR and talent management. *People and Strategy*, 50-58.
- Diener, E. 2000. Subjective Well-Being: The science of happiness, and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 34-43.
- Diener, E. 2006. Guidelines for National Indicators of Subjective Well-Being and Ill-Being. *Applied Research in Quality of Life*, 151-157.
- Diener, E., & Diener, R. B. 2008. *Unlocking the mysteries of Psychological Wealth*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Diener, E., Kanazawa, S., Suh, E. M., & Oishi, S. 2015. Why People Are in a Generally Good Mood. *Personality and Social Psychology Review*, 235-256.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. 2005. Subjective well being; The science of happiness and life satisfaction. In *Handbook of Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. 2003. The evolving concept of Subjective Well-Being: The multifaceted nature of happiness. *Elsevier*, 187-220.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. 1999. Subjective Well-Being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 276-302.
- Diener, E., & Tay, L. 2013. Rising Income and the Subjective Well-Being of Nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1-5.

- 
- Durayappah, A. 2010. The 3P Model: A General Theory of Subjective Well-Being. *Springer Science*, 4-8.
- Gargiulo, S. 2012, July Senin. *Generation Y set to transform office line*. Retrieved from CNN: <http://www.cnn.com/2012/08/20/business/generation-y-globaloffice-culture/>
- Hurd, M., D., Rohwedder, S. & Tassot, C. 2014. The Impact of Employment Transitions on Subjective Well-Being. *RAND Labor & Population*, 2-10.
- Jalali, Z. & Heidari, A. 2016. The Relationship between Happiness, Subjective Well-Being, Creativity and Job Performance of Primary School Teachers in Ramhormoz City. *International Education Studies*, 45-50.
- Junaidy, D., & Surjaningrum, E. R. 2014. Perbedaan Kualitas Hidup pada Dewasa Awal yang Bekerja dan yang Tidak Bekerja. *Psikologi Industri dan Organisasi*, 102 - 107.
- Joshanloo, M. 2019. Investigating the Relationships Between Subjective Well-Being and Psychological Well-Being Over Two Decades. *American Psychological Association*, 183-185.
- Kahneman, D. & Krueger, A., B. 2006. Developments in the measurement of Subjective Well-Being. *Journal of Economic Perspectives*, 3-13.
- Kerlinger, & Lee. 2000. *Foundation of Behavioral Research (4th Ed)*. USA: Thomson Learning.
- Khalid, S. A., Nor, M. N., & Ismail, M. 2013. Organizational citizenship and generation y turnover intention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 132-141.
- Kulaksizoglu, A., & Topuz, C. 2014. Subjective Well-Being Levels of University Students. *Journal Of Educational and Instructional Studies*, 25-29.
- Lu, L. 2014. The Relationship Between Subjective Well-Being and Psychosocial Variables in Taiwan. *The Journal of Social Psychology*, 351-354.
- Luntungan, I., Hubeis, A. V., Sunarti, E., & Mulyana, A. 2014. Strategi Pengelolaan Generasi Y di Industri Perbankan. *Vol. 13 No. 2*, pp. 219-240.
- Martin, C. A. 2005. From high maintenance to high productivity What managers need to know about Generation Y. *Emerald Group Publishing Limited*, 39-44.
- Meier, J., Austin, S. F., & Crocker, M. 2010. Generation Y in the Workforce: Managerial Challenges. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 68-78.
- Nicola, P., Bravo, M., O. & Sarmiento, J., S. 2018. The Determinants of Subjective Well-Being in a Developing Country: The Ecuadorian Case. *European Commisision*, 2-7.
- Nofitri, N. F. 2009. Gambaran Kualitas Hidup Penduduk Dewasa di Jakarta. *Skripsi*, p. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
-

- 
- Oktariani, D., Hubeis, A. V., & Sukandar, D. 2017. Kepuasan Kerja Generasi Y dan Generasi X. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 12-22.
- PricewaterhouseCoopers International Limited . 2011, April. *Millennials at work: Reshaping the workplace*. Retrieved from PwC: <http://pwc.to/1QilHGJ>
- Purwito, S., Nurtjahjanti, H., & Ariati, J. 2012. Hubungan Antara Subjective Well-Being dan Organizational Citizenship Behavior Pada Petugas Customer Service di Plasa Telkom Regional Division IV. *Jurnal Psikologi Undip*, 183-192.
- Quevedo , R. J., & Abella, M. C. 2011. Well-being and personality: Facet-level analyses. *Personality and Individual Differences*, 206-211.
- Salgado, J., F., Blanco, S. & Moscoso, S. 2019. Subjective Well-Being and Job Performance: Testing of a Suppressor Effect. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 93-98.
- Samman, E. 2007. Psychological and Subjective Well-Being: A Proposal for Internationally Comparable Indicators. *Oxford Department of International Development*, 4-10.
- Sarwono, S. W. 2012. Y Generation At Work. *5th Psychology For Non Psychologist Conferences*. Bandung.
- Septiani, E. D. 2017. Faktor-faktor yang membentuk happiness pada generasi Y di tempat kerja. *Undergraduate Thesis*, p. Surabaya: Widya Mandala Catholic University.
- Soto, C. J. 2015, February. Is Happiness Good for Your Personality? Concurrent and Prospective Relations of the Big Five With Subjective Well-Being. *Wiley Periodicals*, pp. 45-55.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Xi, X., Wang, Y. & Jia, B. 2017. The Effect of Social Support on Subjective Well-Being: Mediator Roles of Self-Esteem and Self-Efficacy. *Atlantis Press*, 493-497.
- Zotova, O., Y. & Karapetyan, L., V. 2015. Occupation as a Factor of Personality Subjective Well-Being. *Russian Psychological Society*, 126-130.

