

GAMBARAN *WORKPLACE WELL-BEING* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI JAKARTA

*Khairuzahra Putri Nurramadhania*¹, *Medelin Denata*², *Danya Radiani*³,
*Zamralita*⁴, *Venesia*⁵

Email: *khairuzahra.705200150@stu.untar.ac.id*¹
Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara^{1,2,3,4,5}

Abstrak

Daerah Khusus Ibukota Jakarta memiliki populasi terbesar di Indonesia. Jumlah penduduknya terus bertambah setiap tahun karena urbanisasi dan banyaknya peluang pekerjaan. Angkatan kerja di Jakarta juga meningkat setiap tahunnya. Generasi milenial adalah generasi pertama yang tumbuh dengan perkembangan digital dan memiliki preferensi dalam penggunaan teknologi. Mereka menginginkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, pengakuan, keadilan, dan peluang pengembangan. *Workplace well-being*, termasuk kepuasan kerja, penghargaan organisasi terhadap karyawan, perhatian dari perusahaan, dan pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan pribadi merupakan faktor kunci dalam mencapai kesejahteraan karyawan. Penelitian ini berlangsung pada bulan Maret 2023, menggunakan metode survei *cross-sectional* dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data melibatkan 106 partisipan. Kuesioner yang digunakan adalah *Workplace Well-Being Questionnaire* (Parker & Hyet, 2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace well-being* karyawan generasi milenial di Jakarta berada di tingkat sedang dengan *mean* 2.86 dan dimensi *intrusion of work into private life* dengan nilai rata-rata rendah $M = 2.33$.

Kata Kunci: *Workplace well-being*, karyawan, generasi milenial, Jakarta

Abstract

Jakarta has the largest population in Indonesia. Its population continues to grow every year due to urbanization and numerous job opportunities. The workforce in Jakarta also increases annually. Millennials are the first generation to grow up with digital advancements and have preferences in using technology. They seek work-life balance, recognition, fairness, and development opportunities. Workplace well-being, including job satisfaction, organizational respect for the employees, employer care, and intrusion of work into private life is a key factor in achieving employee welfare. This research took place in March 2023, using a cross-sectional survey method with a questionnaire as the data collection tool involving 106 participants. The questionnaire used was the Workplace Well-Being Questionnaire (Parker & Hyet, 2011). The research results indicate that the workplace well-being of millennial employees in Jakarta is at a moderate level with a mean of 2.86, and the dimension of intrusion of work into private life has a low average score of $M = 2.33$.

Keywords: *Workplace well-being, employee, millennial generation, Jakarta*

PENDAHULUAN

Daerah Khusus Ibukota Jakarta merupakan kota dengan status setingkat provinsi yang memiliki jumlah penduduk tertinggi di Indonesia mencapai 10.748.230 jiwa per tahun 2022 (Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2022). Provinsi ini dikenal sebagai kota metropolitan karena memiliki luas

wilayah 66,1 km² dengan jumlah penduduk yang banyak serta segala aktivitas ekonomi dan sosial berpusat di Jakarta. Sebagai salah satu kota metropolitan yang berkembang, Jakarta pun memiliki indeks Pembangunan Manusia tertinggi di Indonesia sebesar 77,36 poin (Limas et al., 2014).

Dengan dikenalnya Jakarta sebagai kota metropolitan mengundang banyak penduduk yang rela melakukan urbanisasi ke Jakarta untuk mengembangkan potensi yang dimiliki dengan cara bekerja. Hal tersebut meningkatkan jumlah angkatan kerja di DKI Jakarta setiap tahunnya. Jumlah tersebut meningkat sebesar 1,45% setiap tahunnya berdasarkan penambahan usia angkatan kerja (Shaid, 2022).

Jumlah angkatan kerja DKI Jakarta pada Agustus 2022 mencapai 5.252.396 jiwa (Shaid, 2022). Angkatan kerja adalah penduduk yang memiliki usia produktif untuk bekerja. Usia produktif pada saat ini meliputi beberapa generasi seperti generasi *baby boomer*, generasi X, generasi milenial, dan generasi Z. Di antara generasi-generasi tersebut, generasi X, generasi milenial, dan generasi Z merupakan tiga generasi dengan penduduk tertinggi di Jakarta. Generasi X merupakan kelompok individu yang lahir pada tahun 1965 – 1980 (Badan Pusat Statistik, 2021). Generasi X menjadi generasi dengan penduduk tertinggi ketiga sebanyak 2,49 juta jiwa di Jakarta dan mengalahkan generasi sebelumnya, yaitu generasi *baby boomer*. Generasi X di dunia kerja memiliki beberapa karakteristik, yaitu mandiri, menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memiliki

semangat wirausaha (Herrity, 2023). Selain itu, Rampton (2017) menjelaskan bahwa generasi X menghargai kesempatan untuk berkembang dan membuat pilihan. Berbeda halnya dengan generasi selanjut, yaitu generasi Z yang memiliki karakteristik realistis dan analitis dalam pengambilan keputusan (Sakitri, 2018). Setelah generasi X, berkembanglah generasi Z.

Generasi Z merupakan individu yang lahir antara tahun 1997 – 2012. Karakteristik generasi Z dalam melakukan pekerjaannya adalah kebebasan dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Deloitte, 2020) dan penggunaan teknologi yang mempermudah pekerjaan mereka (PricewaterhouseCoopers, 2011). Generasi Z merupakan generasi terbanyak kedua di Jakarta dengan persentase mencapai 25,65% dari penduduk, yakni sebanyak 2,7 juta jiwa (Badan Pusat Statistik, 2020).

Generasi milenial adalah individu yang lahir pada tahun 1981 – 1996 (Badan Pusat Statistik, 2021). Penduduk Jakarta didominasi oleh generasi milenial dengan menduduki peringkat pertama dengan jumlah penduduk mencapai 26,78% dari penduduk, yakni sebanyak 2,82 juta jiwa tahun 2020 (Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan

Pengendalian Penduduk Provinsi DKI Jakarta, 2022). Berdasarkan Badan Pusat Statistik, penduduk usia kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun atau lebih. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa individu yang lahir antara tahun 1981 - 1996 sepenuhnya masuk ke dalam angkatan kerja. Jika pada tahun 2020 total penduduk generasi milenial di Jakarta sebanyak 2,82 juta jiwa, dan generasi tersebut sepenuhnya masuk ke dalam usia angkatan kerja, maka dapat diasumsikan bahwa jumlah angkatan kerja generasi milenial di Jakarta sebanyak 2,82 juta jiwa.

Generasi milenial merupakan generasi pertama yang tumbuh dengan internet, ponsel, dan komunikasi digital. Individu yang lahir pada tahun 1981 - 1996 diberikan julukan sebagai '*Digital Natives*' karena lahir di era perkembangan digital (Herrity, 2023). Dengan lahir pada era digital, memungkinkan generasi milenial lebih memilih untuk bekerja di organisasi yang menggunakan teknologi di tempat kerja (Karefalk, Petterssen & Zhu, 2007). Meskipun generasi milenial dan generasi Z memiliki karakteristik yang sama dalam menggunakan teknologi, namun terdapat perbedaan dalam cara pandang penggunaan teknologi. Generasi milenial lebih nyaman menggunakan aplikasi yang memiliki instruksi untuk

membantu dalam mendapatkan informasi yang detail dan relevan. Generasi Z memiliki kemahiran yang jauh lebih unggul dalam penggunaan teknologi karena mereka tumbuh dan berkembang seiring dengan perkembangan internet. (Prahsia, 2022).

Selain generasi milenial memiliki karakteristik dalam menggunakan teknologi, generasi milenial juga memiliki karakteristik kompetitif. Purdue Global (Purdue Global, 2023) menjelaskan bahwa generasi milenial memiliki karakteristik yang kompetitif, memiliki jiwa kewarganegaraan yang kuat, terbuka terhadap keragaman, serta berorientasi pada prestasi. Generasi ini sangat menghargai pekerjaan yang fleksibel. Hal ini dikarenakan generasi milenial menginginkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Harrity, 2023). Selain itu, tingkat kepuasan kerja generasi milenial tidak hanya ditentukan oleh gaji, tetapi faktor lain seperti pengakuan, keadilan, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Pernyataan ini diperkuat oleh Twenge et al. (2010) bahwa generasi ini merasa adanya kebutuhan lain yang lebih penting untuk mereka dapatkan ketimbang mendapatkan gaji yang lebih tinggi.

Dalam survei yang dilakukan PriceWaterhouseCoopers (PWC, 2011),

motivasi generasi milenial untuk bekerja adalah untuk terus belajar dan bergerak cepat dikarenakan ambisinya yang tinggi. Generasi ini berharap dengan memasuki dunia kerja, mereka mendapatkan pengalaman baru dan menyerap informasi tersebut sehingga bisa berkembang. Walaupun generasi milenial memiliki kesamaan dengan generasi X karena ambisinya yang tinggi, generasi milenial cenderung berpindah perusahaan apabila perusahaan tidak memberikan apa yang mereka harapkan. Hal ini diperkuat oleh Berger (2020), yang menjelaskan bahwa generasi milenial bukan merupakan orang yang mudah terikat. Oleh karena itu, tidak akan sulit bagi individu tersebut untuk berpindah tempat menjadi karyawan di perusahaan lain apabila tidak mendapatkan apa yang mereka inginkan.

Generasi milenial cenderung lebih terbuka terhadap perubahan dan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap pengalaman kerja yang memuaskan (Juditha, 2018). Generasi milenial ingin merasa terlibat dan memiliki kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional. Selain itu, generasi milenial mengharapkan perlakuan yang adil dan inklusif dari organisasi tempat mereka bekerja.

Generasi milenial menginginkan lingkungan kerja yang menghargai adanya

keberagaman dan kesempatan yang sama bagi semua individu tanpa memandang latar belakang atau identitas. Jika di perusahaan menjunjung tinggi penghargaan terhadap keberagaman, maka generasi milenial akan meyakini bahwa adanya keadilan dan inklusivitas akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (Rakhim, 2020). Dengan adanya lingkungan kerja yang positif, generasi milenial dapat menjadi kekuatan yang besar dalam mencapai kesuksesan organisasi. Namun, generasi milenial sering menghadapi tantangan dalam memisahkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi.

Generasi milenial memiliki keterhubungan digital yang cukup intens sehingga memiliki tantangan dalam memisahkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Meskipun memiliki keterampilan yang baik dan motivasi yang tinggi, generasi milenial sering mengalami gangguan terhadap urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Tantangan ini dapat mengakibatkan ketidakseimbangan dalam kehidupan pekerjaan. Dampak dari ketidakseimbangan dalam kehidupan pekerjaan salah satunya adalah stres dan kelelahan akibat beban kerja yang berat, *deadline* yang ketat, dan tuntutan untuk mencapai kesuksesan. Oleh karena itu,

penting bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja serta budaya kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Salah satu caranya dengan menyediakan fleksibilitas dalam jadwal kerja serta mengedepankan kesejahteraan karyawan generasi milenial (Faiza & Firda, 2020).

Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat mempertahankan generasi milenial yang berkontribusi secara positif dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Generasi milenial menghargai adanya perhatian dari organisasi seperti dukungan dalam mencapai tujuan karier dan pengembangan pribadi (Sukoco et al., 2021). Perhatian yang diberikan bisa berupa komunikasi terbuka, umpan balik konstruktif, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

Untuk mengelola kesejahteraan karyawan, perusahaan perlu meningkatkan *workplace well-being* yang baik di dalam lingkungan kerja. Pengelolaan *workplace well-being* yang efektif menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kinerja bisnis. *Workplace well-being* didefinisikan sebagai perasaan kebahagiaan, kepuasan, dan realisasi diri pribadi untuk keseluruhan lingkungan kerja (Parker & Hyet, 2011). Tingkat kesejahteraan yang

tinggi di lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan perubahan positif dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini mempengaruhi proses setiap individu agar dapat bekerja secara efektif sehingga individu dapat mengembangkan potensi secara optimal.

Menurut Parker et al. (2011) ada 4 dimensi dalam *workplace well-being*, yaitu *work satisfaction*, *organizational respect for the employee*, *employer care*, dan *intrusion of work into private life*. Dimensi pertama, kepuasan kerja (*work satisfaction*) merupakan perilaku karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki berhubungan dengan hal-hal yang menyangkut psikologis dan fisik karyawan (Sutrisno, 2016). Apabila karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja, maka karyawan dapat mencapai hasil terbaik untuk keberhasilan suatu perusahaan. Maka dari itu, penting untuk perusahaan dalam menjaga kepuasan kerja karyawannya. Dimensi kedua, *organizational respect for the employee* merupakan rasa hormat yang disepakati oleh anggota dan mengenali apa yang dimaksud hormat dalam organisasi mereka (Ramarajan et al., 2008). Terkadang seseorang yang dihormati dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan seseorang yang memiliki status tinggi dalam organisasi (Ramarajan

et al., 2008). Hal tersebut memicu perasaan tidak dihargai bagi karyawan yang tidak memiliki status tinggi dalam perusahaan sehingga karyawan tersebut memiliki pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.

Pada dimensi ketiga, *employer care* menjelaskan terkait kepedulian dari perusahaan yang bertujuan untuk membina kesejahteraan karyawan (Poskiene et al., 2020). Menurut Poskiene et al. (2020), *employer care* dapat ditunjukkan melalui dukungan dari organisasi, kepedulian organisasi, terciptanya budaya peduli antar sesama, dan pemimpin yang peduli. Dengan adanya *employer care*, peningkatan terhadap produktivitas dan *job fulfillment* akan terjadi saat individu merasa memiliki lingkungan organisasi yang positif dan peduli dengan kesejahteraan pekerja. Dimensi terakhir yaitu *intrusion of work into private life*, mengacu kepada sejauh mana pekerjaan yang diberikan perusahaan mengganggu kehidupan pribadi karyawan. Terdapat dua pemicu terjadinya gangguan kerja, yaitu eksternal melalui teknologi seperti gangguan dari pemberitahuan email atau internal melalui individu yang terganggu oleh pemikirannya sendiri karena memikirkan pekerjaan secara terus-menerus (Grotto, 2013). Apabila karyawan merasa kesulitan

dalam memisahkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga berdampak negatif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami kondisi karyawan untuk menjaga kesejahteraan karyawannya di tempat kerja. Dapat dikatakan bahwa apabila karyawan merasa bahagia dan nyaman dalam lingkungan kerja, akan terjadi peningkatan produktivitas kerja serta kurangnya perasaan ingin meninggalkan perusahaannya (Marpaung & Simarmata, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya, terutama generasi milenial yang saat ini memiliki persentase jumlah penduduk tertinggi di Jakarta dibandingkan generasi lainnya. Dengan mengelola kesejahteraan karyawannya, perusahaan mampu meningkatkan kesejahteraan di lingkungan tempat kerja yang baik dan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan *workplace well-being* setiap karyawan. Pada penelitian ini, penulis ingin melihat gambaran *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial di Jakarta.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian data ini menggunakan metode survei untuk mengetahui gambaran *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial di Jakarta. Metode survei yang digunakan adalah *cross-sectional* dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini bertujuan melihat gambaran *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial di Jakarta. Penelitian menggunakan *Workplace Well-Being Questionnaire* yang dikembangkan oleh Parker dan Hyatt (2011) yang terdiri dari 31 item diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia. Skala ini memiliki 4 dimensi, antara lain *work satisfaction*, *organizational respect for the employee*, *employer care*, dan *intrusion of work into private life*. Alat ukur ini menggunakan 4-point scale yang terdiri dari 1, sangat tidak sesuai; 2, tidak sesuai; 3, sesuai; 4, sangat sesuai.

Salah satu *item* dalam dimensi *work satisfaction* adalah ‘Anda merasa pekerjaan Anda saat ini cukup memuaskan’. Salah satu *item* dalam dimensi *organizational respect for the employee* ‘Anda merasa bahwa perusahaan cukup menghormati karyawan’. Salah satu *item* dalam dimensi *employer care* ‘menurut Anda atasan Anda peduli dengan Anda’, dan salah satu *item* dalam dimensi *intrusion of work into*

private life ‘setelah waktu kerja selesai, Anda merasa sulit untuk bersantai’.

Reliabilitas setiap butir yang ada pada setiap dimensi memiliki besaran *work satisfaction* (Cronbach’s $\alpha = 0.930$), *organizational respect for the employee* (Cronbach’s $\alpha = 0.908$), *employer care* (Cronbach’s $\alpha = 0.920$), dan *intrusion of work into private life* (Cronbach’s $\alpha = 0.718$). Penelitian ini diolah menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 25.0*.

Adapun karakteristik partisipan yang dibutuhkan dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di DKI Jakarta berusia 28 – 42 tahun dengan minimal pendidikan Diploma-III (D3).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipan dalam penelitian ini sebanyak 106 orang, yang terdiri dari 49 partisipan laki-laki dan 57 partisipan perempuan. Rentang usia partisipan penelitian antara 28 - 42 tahun. Dalam hal usia, mayoritas partisipan berusia 28 - 31 tahun dengan persentase 58.5%. Sebanyak 50% partisipan belum menikah. Sesuai dengan karakteristik penelitian, karyawan yang mengisi kuesioner ini adalah karyawan generasi milenial yang bekerja di Jakarta. Sebanyak 65.1% partisipan berasal dari perusahaan swasta dengan mayoritas jabatan 49.1% *staff*. Sistem kerja yang dilakukan dalam tempat kerja

partisipan mayoritas adalah Work From Office (WFO) sebanyak 72.6%.

Tabel 1. Gambaran Umum *workplace well-being*

	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Workplace well-being</i>	2.87	0.44	Sedang

Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan $p < 0,05$. Berdasarkan hasil uji normalitas, data dikatakan tidak terdistribusi normal. Hasil perhitungan *mean* dari *workplace well-being* adalah $M = 2.87$ hasil tersebut masuk ke dalam kategori sedang.

Berdasarkan kategorisasi data hasil penelitian dapat diketahui bahwa pada variabel *workplace well-being*, dari 106 partisipan terdapat 19 orang (17.9%) berada dalam kategori rendah. 76 orang (71.7%) berada dalam kategori sedang dan 11 orang (10.4%) berada dalam kategori tinggi.

Tabel 2. *Mean* Dimensi dari Variabel *workplace well-being*

No.	Dimensi	<i>Mean</i>	<i>Keterangan</i>
1	<i>work satisfaction</i>	3.08	Sedang
2	<i>organizational respect for the employee</i>	2.96	Sedang
3	<i>employer care</i>	3.01	Sedang
4	<i>intrusion of work into</i>	2.33	Rendah

private life

Berdasarkan hasil perhitungan skala dari 4 dimensi dalam penelitian ini menunjukkan adanya tiga dimensi dengan skor *mean* sedang yaitu dimensi *work satisfaction* yang memiliki nilai $M = 3.08$ dengan kategori sedang, dimensi *organizational respect for the employee* yang memiliki nilai $M = 2.96$ dengan kategori sedang, dan *employer care* memiliki nilai $M = 3.01$ dengan kategori sedang. Lalu, dimensi *intrusion of work into private life* memiliki nilai $M = 2.33$ dengan kategori rendah.

Tabel 3. Uji Beda Tingkat *workplace well-being* pada Kelompok Responden berdasarkan Demografi

Kelompok	Uji Beda		Simpulan
	<i>Mean</i>	<i>p-value</i>	
Usia		0,011	
28 – 31	2.77		Berbeda secara signifikan
32 – 35	2.94		
36 – 38	3.08		
39 – 42	3.01		
Jenis Kelamin		0,421	
Laki-laki	2.93		Tidak berbeda secara signifikan
Perempuan	2.81		
Masa Kerja		0,000	
> 1	2.53		Berbeda secara signifikan
1 – 5	2.88		
6 – 10	2.94		
< 10	3.14		

Terdapat satu data demografi partisipan yang memiliki hasil tidak berbeda secara signifikan, yaitu jenis kelamin dengan $p\text{-value} = 0,421$. Sedangkan pada data demografi usia dan masa kerja berbeda secara signifikan dengan $p\text{-value}$ usia = 0,011 dan $p\text{-value}$ masa kerja = 0,000.

Dalam data demografi usia dari usia 28 – 42 tahun masuk ke dalam kategori sedang. Usia 28 – 31 tahun memiliki $M = 2.77$, usia 32 – 35 tahun memiliki $M = 2.94$, usia 36 – 38 tahun memiliki $M = 3.08$, dan usia 39 – 42 tahun memiliki $M = 3.01$. Selain itu, data demografi jenis kelamin masuk ke dalam kategori sedang. Jenis kelamin laki-laki memiliki $M = 2.93$ dan jenis kelamin perempuan memiliki $M = 2.81$.

Data demografi terakhir, yaitu masa kerja masuk ke dalam kategori sedang. Masa kerja > 1 tahun memiliki $M = 2.53$, masa kerja 1 - 5 tahun memiliki $M = 2.88$, masa kerja 6 - 10 tahun memiliki $M = 2.94$, dan masa kerja < 10 tahun memiliki $M = 3.14$.

PENUTUP

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui gambaran *workplace well-being* pada karyawan generasi milenial di Jakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace well-being* karyawan generasi milenial berada

pada level sedang. *Workplace well-being* tergolong sedang mengandung makna bahwa karyawan generasi milenial di Jakarta dalam bekerja merasa nyaman dan memiliki perasaan yang positif (Marpaung & Simarmata, 2020).

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa *intrusion of work into private life* merupakan dimensi terendah. *Intrusion of work into private life* merupakan seberapa jauh pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan itu mengganggu kehidupan pribadi karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan tidak merasakan gangguan pekerjaan dalam kehidupan pribadi karyawan.

Karyawan yang merasa tidak tertekan dalam melakukan tugas yang ditetapkan perusahaan, membuat mereka tidak perlu memikirkan pekerjaannya di luar dari jam kerja. Hal ini tentu tidak merugikan karyawan karena beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kapasitas dari setiap karyawan yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Kriswara (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa beban kerja yang sesuai diberikan oleh perusahaan kepada

karyawan akan memberikan dampak positif namun sebaliknya apabila beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan maka *workplace well-being* karyawan terganggu.

Dimensi terendah kedua adalah *organizational respect for the employee*. *Organizational respect for the employee* mengacu pada sejauh mana organisasi dapat menghormati karyawannya. *Organizational respect for the employee* mengacu pada sejauh mana organisasi dapat menghormati karyawannya. Karyawan dengan *organizational respect for employee* yang rendah merasakan kurangnya komunikasi, kebijakan yang tidak adil, atau perlakuan organisasi yang tidak menghargai karyawan. Karyawan yang merasa tidak dihargai di tempat kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dan kurang termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka (Prabu & Wijayanti, 2016). Oleh karena itu, perasaan dihargai sangat penting dan perlu menjadi perhatian.

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan generasi milenial di Jakarta mengalami *workplace well-being* yang sedang. Selain itu, dari hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat tiga dimensi yang memiliki hasil sedang, yaitu *work satisfaction*, *organizational respect for the*

employee, dan *employer care*. Penghargaan dan motivasi kerja yang diterima oleh karyawan dapat berdampak positif pada kinerja mereka di tempat kerja (Prabu & Wijayanti, 2016). Selain itu, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas mereka juga berkorelasi positif dengan kinerja mereka. Dengan mempertimbangkan hal-hal seperti kepuasan kerja, perhatian perusahaan, penghargaan, dan keadilan organisasi, perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai panduan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Beberapa saran yang dapat penulis sampaikan untuk penelitian berikutnya adalah mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat *workplace well-being* yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini, *workplace well-being* memiliki skor sedang dengan *mean* 2.86. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Penelitian berikutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan karyawan dari berbagai industri dan lokasi geografis. Penelitian yang melibatkan sampel yang lebih luas

dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh generasi milenial terhadap *workplace well-being* dan bagaimana faktor-faktor tersebut bervariasi di berbagai konteks organisasi dan budaya.

Saran-saran di atas diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi penelitian selanjutnya dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. *Jumlah penduduk Provinsi DKI Jakarta menurut kelompok umur dan jenis kelamin 2020-2022*. Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. <https://jakarta.bps.go.id/indicator/12/111/1/jumlah-penduduk-provinsi-dki-jakarta-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin.html>
- Berger, L. (2020, Februari 13). *Managing millennials in the workplace*. Forbes. Managing Millennials In The Workplace (forbes.com)
- Deloitte. (2020). *The Deloitte millennial survey 2020*.
- Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk. (2022, Juli 12). *Jakarta maju dan bahagia melalui ketahanan demografi*.
- Faiza, A., & Firda, S. J. (2018). *Arus metamorfosa milenial*. Penerbit Ernest.
- Herrity, J. (2023, Maret 10). 8 *Characteristics of Generation Y in the Workplace*. Indeed.
- Herrity, J. (2023, Februari 3). *Gen Xers: A Guide to Generation X in the Workforce*. Indeed.
- Juditha, C., & Darmawan, J. J. (2018). Use of digital media and political participation milenial generation-penggunaan media digital dan partisipasi politik generasi milenial. *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Opini Publik*, 22(2), 272787.
- Karefalk, A., Pettersson, M., & Zhu, Y. (2007). *How to motivate generation Y with different cultural backgrounds: A cross-cultural comparison between China and Sweden*. Doctoral dissertation, Kristianstad University.
- Limas, A. V., Perdana, A., W, N., & Tannady, H. (2014). *Pembahasan mengenai efek urban heat island dan solusi alternatif bagi kota Jakarta*. J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri, 9(1). <https://doi.org/10.12777/jati.9.1.29-34>
- Pew Research Center. (2018). *How Millennials today compare with their grandparents 50 years ago*.
- Marpaung, J., & Simarmata, N. I. P. (2020). *Gambaran workplace well-being di PT.X Medan*. Jurnal Psychomutiara, 3(2). <https://doi.org/10.51544/psikologi.v3i2.1530>
- Prabu, A. D., & Wijayanti, D. T. (2016). *Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, 5(2). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JJ/article/download/17144/14635>

- PriceWaterhouseCoopers (PwC). (2011). *Millennials at work reshaping the workplace*. PriceWaterhouseCoopers (PwC).
- Prahsia, A. L. (2022, Maret 28). Perbedaan generasi millennial dan generasi Z dalam dunia kerja. matchreruitment.com
- Purdue Global (diakses pada tanggal 25 Mei, 2023). *Generational Differences in the Workplace [Infographic]*. PurdueGlobal.com
- Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). *Measurement of well-being in the workplace*. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(6), 394-397. doi:10.1097/nmd.0b013e31821cd3.
- Rakhim, A. F. (2020). Factors that cause work engagement in the millennial performance in bumh. *Proceedings of The ICECRS*, 8.
- Rampton, J. (2017, Oktober 17). *Different Motivations for Different Generations of Workers: Boomers, Gen-X, Millennials, and Gen-Z. An honest day's pay for an honest day's work isn't always the case*. Inc.
- Sakitri, G. (2018). *Selamat datang gen Z, sang penggerak inovasi*. Universitas Prasetiya Mulya. <https://journal.prasetiyamulya.ac.id/journal/index.php/FM/article/download/596/393/>
- Suaidah, S., & Sidni, I. (2018). *Perancangan monitoring prestasi akademik dan aktivitas siswa menggunakan pendekatan key performance indicator (studi kasus SMA N 1 Kalirejo)*. *Jurnal Tekno Kompak*, 12(2), 62-67.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work engagement karyawan generasi milenial pada pt. x bandung. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263-281.
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Shaid, D. L. (2022, November 21). *Ketenagakerjaan di DKI Jakarta berjalan ke arah positif*. *Statistik Sektoral Provinsi DKI Jakarta*.
- Twenge, J. M., Freeman, E. C., Campbell, S. M. & Lance, C. E. (2010). *Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing*. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142. doi: 10.1177/0149206309352246.