

***THE ROLE OF SUBJECTIVE WELL-BEING ON ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT IN MILLENNIALS***

Jonathan Christian Dwipoetra<sup>1</sup> Noor Siti Rahmani<sup>2</sup>

*Faculty of Psychology Gadjah Mada University*

**ABSTRACT**

*Every organization wants to have employees who have high loyalty or commitment to the organization. But nowadays, many employees from the millennial generation are known as “kutu loncat” because millennials like to change jobs. According to Triputra (2019), the average turnover rate in the industry is now above 10%. There are many things that can be done by organizations to increase commitment to the organization, like giving an attractive-benefits such as supporting facilities, creating a conducive work environment, high salaries, and so on. Providing attractive benefits can increase employee subjective well-being (SWB). This research was conducted to find out the the role of swb on organizational commitment in millennial generation. This research can be taken into consideration for organization that’s going to or will make changes to adapt to milenial generation. Things that made this research diffrent from other research is the subject, because there is still a few only research about SWB role to organizational commitment in DKI Jakarta. The method used in this study is a quantitative method by analyzing secondary data using 3 scales, 1 scale for organizational commitment and 2 scales for SWB. The research subjects consisted of 100 people (N = 100) who were millennials with a minimum work period of 1 year. The research data were analyzed using bivariate regression. The results showed a significance level of  $0,00 < 0.001$  and correlation score is  $6,269 > t$  tabel score(3,1), which means that there is a significant role of SWB in organizational commitment. These results indicate that the hypothesis proposed by the researcher is accepted.*

**Keyword:** *Subjective well-being (SWB), Organizational Commitment, millennials*

## **PERAN *SUBJECTIVE WELL-BEING* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA GENERASI MILENIAL**

Jonathan Christian Dwipoetra<sup>1</sup> Noor Siti Rahmani<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

### **ABSTRAK**

Setiap organisasi pasti ingin memiliki karyawan yang memiliki loyalitas atau komitmen yang tinggi teradap organisasi. Namun saat ini, banyak karyawan dari generasi milenial yang dikenal memiliki karakteristik “kutu loncat” dikarenakan milenial suka berpindah-pindah pekerjaan. Menurut Triputra (2019), rata-rata tingkat *turnover* dalam industri sekarang diatas 10%. Banyak yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi salah satunya adalah pemberian *benefit* yang menarik seperti fasilitas yang mendukung, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, gaji yang tinggi, dan lain-lain. Pemberian *benefit* yang menarik dapat meningkatkan *subjective well-being* (SWB) karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu peran SWB terhadap komitmen organisasi pada generasi milenial. Penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk organisasi yang sedang atau akan melakukan perubahan untuk beradaptasi dengan generasi milenial. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelum-sebelumnya adalah subjek yang digunakan merupakan generasi milenial di DKI Jakarta dimana penelitian SWB dengan komitmen organisasi masih sangat sedikit di DKI Jakarta. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis data sekunder dengan menggunakan 3 skala, 1 skala untuk komitmen terhadap organisasi dan 2 skala untuk SWB. Subjek penelitian terdiri dari 100 orang (N=100) yang merupakan generasi milenial dengan masa kerja minimal 1 tahun. Data penelitian dianalisis menggunakan uji regresi bivariat. Hasil penelitian menunjukkan SWB memiliki peran terhadap komitmen organisasi, dimana semakin tinggi SWB maka semakin tinggi pula komitmen terhadap organisasi seseorang. Hasil menunjukkan signifikansi yang didapat adalah 0,000 dimana hasil ini  $< 0,01$  yang merupakan taraf signifikansi. Selain itu nilai t yang didapat sebesar 6.269 dimana nilai t ini diatas nilai tabel t yaitu 3.1. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima.

**Kata Kunci:** *Subjective well-being (SWB), komitmen terhadap organisasi, generasi milenial.*