

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir di semua sektor kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap aset perusahaan terutama sumber daya manusia yang merupakan aset strategis, agar perusahaan tidak mengalami *collapse*. Maka dari itu, tidak jarang kita lihat banyak perusahaan baik besar maupun kecil tidak mampu mengimbangi kerasnya kompetensi bisnis karena tidak memiliki strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Putra, Bagia, & Suwendra, 2016).

Dalam hal ini, keberhasilan dalam mencapai pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan progresif dapat menjadi awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia semakin dianggap penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena kunci keberhasilan untuk memenangkan bisnis agar mampu berkembang berada pada sumber daya manusia selaku pelaku bisnis (Handoko, 2001).

Sekarang ini angkatan pada dunia kerja mengalami regenerasi, bibit-bibit baru generasi muda telah tumbuh untuk menghadapi persaingan dunia kerja (Anggraini, Astuti & Prasetya, 2016). Lebih dari 33% penduduk Indonesia di tahun 2015 adalah penduduk muda yang berusia 15-34 tahun, bahkan untuk 2 daerah perkotaan seperti DKI Jakarta penduduk mudanya bisa mencapai lebih dari 40% (Ali & Purwandi, 2016). Mereka inilah yang kemudian dikenal sebagai generasi milenial. Generasi milenial adalah generasi yang lahir antara tahun 1981-2000 (Ali & Purwandi, 2016). Di tahun 2020 generasi milenial berada pada rentang usia 20 tahun hingga 40 tahun, usia tersebut adalah usia produktif yang akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia usia 20 tahun hingga 40 tahun di tahun 2020 diduga berjumlah 83 juta jiwa atau 34 % dari total penduduk Indonesia yang mencapai 271 juta jiwa. Proporsi tersebut lebih besar dari proporsi generasi X yang sebesar 53 juta jiwa (20 %) maupun generasi baby boomer yang hanya tinggal 35 juta jiwa (13 %) saja (Ali & Purwandi, 2016).

Meningkatnya jumlah generasi milenial yang masuk ke dalam dunia kerja dengan keistimewaan yang cenderung berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya menjadi salah satu tantangan baru bagi dunia kerja. Generasi milenial disebutkan sebagai generasi yang bebas memilih apa yang sesuai dengan dirinya, termasuk bebas memilih pekerjaan (Ali & Purwandi, 2016). Selain dari karakteristiknya yang menarik, generasi milenial juga disebut-

sebut sebagai kontributor yang besar untuk perekonomian bangsa dalam jumlah yang benar-benar dipekerjakan dan berpotensi untuk menghasilkan kapasitas (Indriyana dalam Ali & Purwandi, 2016).

Generasi millennial merupakan generasi yang lahir pada tahun 1981 sampai 1999 (Wessner & Miller, 2008). Generasi millennial bahkan secara jumlah mulai menjadi mayoritas di berbagai organisasi. Di rentang usia yang masih sangat produktif tersebut mereka menjadi pegawai, manajer lini pertama, maupun menjadi manajer menengah. Banyaknya jumlah generasi milenial dan perbedaan karakter antara mereka dengan generasi yang lebih tua tentu menjadi perhatian tersendiri, salah satunya dalam menyusun struktur organisasi yang sesuai. Generasi millennial atau sering disebut generasi Y merupakan generasi yang menarik perhatian, baik bagi manajer maupun akademisi. Generasi ini merupakan generasi pertama yang menghabiskan seluruh hidup mereka pada lingkungan digital, yang tentu saja berimplikasi pada bagaimana cara mereka hidup dan bekerja (Wessner & Miller, 2008).

Karyawan yang melakukan pekerjaan pasti ada kalanya merasa jenuh ataupun bosan, namun kebosanan juga dapat ditimbulkan oleh hal-hal yang semula dianggap mengasyikkan (Anoraga, 2014). Salah satu akibat dari pekerjaan yang perlu mendapat perhatian adalah timbulnya rasa kebosanan kerja dan kelelahan kerja khususnya mereka yang bekerja pada pekerjaan - pekerjaan, berulang - ulang, kurang bervariasi, dan kurang tantangan (Sedarmayanti, 2001). Kebosanan kerja dapat ditimbulkan oleh pekerjaan

yang berulang-ulang dan senada, sehingga mengakibatkan minat karyawan dan energi berkerja menurun (Schultz, 1993). Anies (2005) menjelaskan bahwa kebosanan kerja telah menjadi masalah yang semakin penting, dan kecenderungan ini diduga akan terus meningkat pada masa yang akan datang.

Menurut Gray, Javad, Power, & Sinclair (2001) kebosanan merupakan kelelahan psikologis ini mempunyai ciri-ciri antara lain hilangnya minat terhadap pekerjaan, menurunnya semangat kerja, adanya ketidakpuasan dalam bekerja dan keinginan untuk mencapai tujuan berkurang. Anoraga (2014) mendefinisikan kebosanan kerja sebagai ungkapan perasaan yang kurang menyenangkan, resah, dan lelah yang menguras seluruh minat, tenaga bahkan pekerjaannya dianggap tidak menarik. Menurut Gray, Javad, Power, & Sinclair (2001) kebosanan kerja terbagi menjadi empat aspek yaitu aspek hilangnya minat dan semangat kerja, Aspek lamban dalam bekerja, Aspek cenderung bercakap-cakap saat bekerja dan Aspek kesalahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Smith & Galbraith (2012) menunjukkan bahwa 22% dari karyawan milenial mengharapkan peluang promosi setiap 2-3 tahun dalam karir mereka yang berkelanjutan. Maka, 72% dari karyawan Millennial mengatakan bahwa generasi mereka akan mudah bosan, dan 75% cenderung mengubah karier, mencetak gol lebih tinggi dari generasi sebelumnya (Smith & Galbraith, 2012). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susihono (2014) bahwa dari 75 orang karyawan millennial, 35 perusahaan pada kawasan industri Tangerang pada tahun 2014. Hasil yang

didapatkan yaitu 70% karyawan mengaku mengalami kebosanan kerja karena aktivitas pekerjaan yang monoton. Survei tersebut diambil pada Februari hingga Maret 2016 terhadap 4.600 responden. Hasil survei menunjukkan sebanyak 2.500 pencari kerja, menjawab survei JobStreet yang menyatakan kebosanan terhadap pekerjaannya karena kurangnya variasi pekerjaan yang diberikan.

Menurut Susihono (2014) kebosanan merupakan awal dari kelelahan kerja, pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus dalam waktu yang relatif lama tanpa adanya variasi kerja akan memberikan dampak pada kebosanan kerja. Kebosanan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas atau kinerja karyawan yang pada akhirnya juga merupakan masalah bagi perusahaan, apabila tidak ditanggulangi dengan segera pada awalnya kebosanan dapat mengurangi produktivitas, tetapi jika dibiarkan saja dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Wyatt, Langdon, & Stock (2001) mengatakan bahwa seharusnya karyawan tidak mengalami kebosanan kerja ketika mengalami kebosanan kerja maka produktivitas kerjanya menurun.

Menurut Thackray (dalam Leksono & Pramesti, 2014) pekerjaan yang monoton merupakan efek samping yang tidak diinginkan karena kebosanan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang. Ketika otonomi yang rendah dan tugas yang monoton dan tidak menantang dapat berdampak kebosanan dalam bekerja pada setiap karyawan (Fisher, 1993). Salah satu penyebab seorang karyawan millennial yang memiliki kebosanan dicirikan

dengan keinginan rendah dan ketidakpuasan akibat kondisi kerja yang tidak dioptimalkan (Loukidou, Loan-Clarke, & Daniels, 2009).

Loukidou et al., (2009) berpendapat bahwa kebosanan dalam bekerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, variasi tugas, otonomi kerja, dan pemanfaatan keterampilan. Hal ini dikarenakan ketika karyawan milenial tidak mendapatkan posisi yang baik dan juga promosi setiap tahunnya maka mereka cenderung bosan dengan pekerjaan mereka sendiri (Smith & Galbraith, 2012). Setiap karyawan yang merasa bosan terhadap suatu pekerjaan yang rutin dan sederhana akan berakibat pada dirinya yang dapat melakukan kesalahan, lamban dalam berkeja, dan cenderung bercakap-cakap dalam bekerja (Porter dan Hackman, dalam Smith & Galbraith, 2012). Seorang karyawan yang merasa sangat bosan atau jenuh dengan pekerjaannya mungkin akan mengalami suatu ketegangan, rasa lemah, cepat marah, sulit berkonsentrasi maupun sulit bekerja secara efektif (Anoraga, 1998).

Seorang karyawan millennial yang merasa sangat bosan atau jenuh dengan pekerjaannya mungkin akan mengalami suatu ketegangan, rasa lemah, cepat marah, sulit berkonsentrasi maupun sulit bekerja secara efektif (Anitawidanti, dalam Anoraga, 1998). Suatu pekerjaan agar tidak menimbulkan kebosanan, tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pekerja atau karyawan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh penguasaan prosedur kerja, uraian kerja yang jelas,

persyaratan jabatan yang jelas untuk mendukung uraian jabatan tersebut, peralatan kerja yang tepat atau sesuai lingkungan kerja, dan sebagainya. Dalam hal ini, karyawan millennial yang memiliki kebosanan dalam bekerja akan berdampak terhadap kinerjanya, yang pada akhirnya juga merupakan masalah bagi perusahaan ataupun organisasi. Kebosanan berhubungan dengan ketidaknyamanan kerja dan tugas rutin.

Maka dari itu, kebosanan pada karyawan millennial dapat terjadi pada dirinya sendiri (Drory, 1982). Ketika karyawan millennial memiliki kebosanan yang tinggi maka dapat berdampak buruk pada tugas dan juga kinerjanya tidak berkesinambungan (Malkovsky, Merrifield, Goldberg, & Danckert, 2012). Karyawan yang mengalami kebosanan merasa mereka kurang bekerja, menerima dukungan organisasi kurang, dan kurang memuaskan, menerima peringkat kinerja yang lebih rendah (Watt & Hargis, 2010).

Untuk memperkuat teori diatas, peneliti juga melakukan *preliminary* dengan mewawancarai subjek yang sesuai dengan kriteria dalam penelitian ini. Berdasarkan data studi pendahulu yang dilakukan oleh peneliti pada bulan juni 2020 dengan subjek AP seorang karyawan millennial pada PT A yang merupakan posisi kerja sebagai marketing. PT A merupakan tempat kerja yang sudah di incar oleh AP yang dimana PT A merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri alat berat terbesar dan memiliki *Track Record* yang baik. Subjek AP mengikuti seleksi kerja dengan posisi marketing. Pada akhirnya, AP diterima kerja di PT A dan dia langsung senang karena dirinya

bisa bekerja di perusahaan yang bagus dan terpercaya. Walaupun begitu, seiring berjalannya waktu, AP merasakan kebosanan pada saat bekerja. AP merasa bahwa tidak ada perkembangan di dalam dirinya dan juga tidak ada semangat bekerja. Hal ini dikarenakan AP diberi tugas pekerjaan yang sangat mudah sehingga tidak membuat dirinya merasa tertantang. Hal ini membuat dirinya merasa bosan dengan posisi kerjanya. Pada waktu itu, AP pernah melakukan suatu kesalahan dan itu mengalami kerusakan didalam suatu pekerjaan. Kesalahan dari AP tersebut membuat dirinya bosan dan juga jenuh dalam bekerja. Hal ini membuatnya merasa bosan saat dalam melakukan suatu bekerja karena AP tersebut terus mengingat akan kesalahannya sehingga dapat membawa dampak buruk baginya. Dalam hal ini, solusi HP dalam menghadapi kebosannya adalah dengan bercakap-cakap dengan rekan sekerjanya agar dapat mengurangi kebosanan dalam dirinya saat bekerja. Penyebab AP mengalami kebosanan dalam bekerja dikarenakan pekerjaannya yang monoton dan juga kurangnya AP terlibat dalam proses pengembangan perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan wawancara *preliminary* diatas bahwa AP mengalami kebosanan didalam bekerja karena tidak ada perkembangan didalam dirinya saat bekerja dan tugas diberikan begitu mudah sehingga tidak membuat dirinya merasa tertantang. Maka dari itu, dapat menimbulkan rasa keingintahuan peneliti dalam mengangkat penelitian ini agar nantinya diharapkan hasil penelitian dapat menjadi acuan dan menyumbangkan

kontribusi bagi karyawan millennial yang mengalami hal serupa dalam menghadapi kebosanan saat bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian “Faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi kebosanan kerja pada karyawan millennial?”.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor penyebab kebosanan kerja pada karyawan millennial.

2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman psikologis mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebosanan kerja pada karyawan millennial. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam perkembangan ilmu psikologi dan ilmu khususnya dibidang psikologi organisasi yang menjelaskan tentang kebosanan kerja pada karyawan millennial.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kebosanan kerja pada karyawan millennial maka dapat menjadi pelajaran serta menjadi pemyemangat bagi pembaca dengan kondisi dan keadaan kurang lebih sama.

b. Bagi Subjek

Penelitian ini diharapkan dapat menghadapi kebosanan dalam bekerja pada karyawan millineal ataupun karyawan lainnya. Selain itu juga diharapkan dapat menambah wawasan dan tambahan informasi mengenai kebosanan kerja yang khususnya pada karyawan millennial