

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Menurut UU No. 13 tahun 2003 bab I pasal 1 ayat 2, tenaga kerja (*human capital*) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. *Human capital* bukan sekedar sumber daya namun merupakan modal (*capital*) yang menghasilkan pengembalian (*return*) dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan investasi (Becker, 1975). Pada perusahaan dan industri organisasi sering menyebutnya dengan sebutan karyawan. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang saat ini dimiliki oleh banyak perusahaan, karyawan yang dulunya hanya menjadi sumber daya (*resources*) bagi industri dan organisasi, saat ini karyawan menjadi modal (*capital*) penting bagi sebuah industri dan organisasi, karyawan sendiri memiliki peran penting bagi perusahaan karena mereka yang menjalankan, mengembangkan, dan mencapai tujuan dari perusahaan untuk dapat mencapai hasil yang optimal.

Demi menghasilkan karyawan yang berkualitas dengan keunggulan kompetitif agar mampu menghadapi persaingan dalam era globalisasi, (Ivancevich Jhon M. 2010). Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan (Luthans, 2015). Untuk itu perusahaan atau

organisasi membentuk satuan kerja yang efektif bertujuan supaya meningkatkan kinerja karyawan dan nilai tambah di perusahaan tersebut. Untuk mencapai kualitas sumberdaya manusia yang kompetitif, Maka diperlukan faktor penunjang, berupa lingkungan kerja yang baik dan komitmen yang mempengaruhi perilaku individu bekerja dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja (*work engagement*) antara lain *job demands*, *job resources* dan *personal resources* (Schaufeli & Bakker dalam Bakker & Leiter, 2012). Salah satu bentuk *personal resources* adalah perilaku proaktif, yaitu inisiatif diri, tindakan antisipatif yang bertujuan untuk mengubah dan memperbaiki situasi atau diri sendiri.

Sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan dan organisasi Indonesia saat ini dikelompokkan pada beberapa generasi angkatan. Yaitu generasi *Baby Boomers*, generasi X, dan Generasi Y (Park & Gursoy, 2012). Seiring perkembangan zaman, saat ini juga telah terdapat generasi baru yaitu generasi Z (Putra, 2016). Pengelompokan generasi ini dibentuk berdasarkan kriteria tahun kelahiran (Twenge, 2006). (Lancaster dan Stillman 2010) mengemukakan bahwa adanya generasi terbentuk karena terdapat kesamaan pengalaman yang dialami pada tiap generasi (Luntungan, Vitalaya, Sunarti & Maulana 2014).

Mayoritas karyawan di Indonesia saat ini yakni karyawan generasi Y yang memiliki tahun kelahiran 1980-2000 (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2018). Generasi Y mempunyai peran besar dalam kontrol kendali pembangunan perekonomian di Indonesia (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2018) . Proporsi generasi Y lebih besar dibandingkan generasi sebelumnya yakni sebesar 50, 36%

jika melihat dari penduduk usia produktif (Badan Pusat Statistik, 2018). Karyawan generasi Y cenderung mempunyai keterikatan kerja yang paling rendah dibandingkan karyawan generasi lainnya. Dari hasil penelitian Nindyati (2017) lebih dari 60% karyawan generasi Y di Indonesia beralih dari pekerjaan minimal 2 kali. Beda halnya pada karyawan generasi X lebih dari 60% tidak beralih dari tempat kerjanya. (Dale Carnegie, 2018) melakukan survei mengenai keterikatan karyawan yang dilakukan pada 1.200 karyawan generasi Y di 6 kota besar yaitu Jakarta, Surabaya, Bandung, Makassar, Balikpapan dan Medan. Hasilnya menunjukkan bahwa hanya sejumlah 25% yang terikat pada pekerjaannya. Adapun hasil observasi dan wawancara pada karyawan generasi Y lokasi Hotel X Yogyakarta tanggal 01- April – 2022 diketahui bahwa beberapa karyawan generasi Y di Hotel X Yogyakarta mengajukan Resagn kerja dari hotel karna mendapatkan penawaran yang lebih nyaman dalam artian mempunyai pembagian jam kerja yang sesuai, serta penawaran Gaji yang lebih, dari tempat atau hotel lain.

Fenomenam – fenomana yang telah disebutkan dari penelitian penelitian lain di atas serta hasil observasi dan wawancara tersebut mempertegas bahwa karyawan di Indonesia terutama generasi Y kurang *engaged* (terikat) dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

Berbeda dari yang diharapkan oleh perusahaan Sumber Daya Manusia yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi yaitu karyawan yang bisa dan mau terikat terhadap pekerjaannya memberikan usaha dan waktu yang lebih terhadap perusahaan atau organisasi (*work engagement*) (Putra & Marynta, 2019). Semua pegawai yang ada di dalam organisasi diharapkan memiliki rasa keterikatan dengan

pekerjaan dan juga dengan organisasinya (Pratiwi et al., 2021). *Work engagement* karyawan merupakan sikap yang positif yang dimiliki karyawan dengan penuh makna, dan energi motivasi yang tinggi, resiliensi dan keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan dengan menunjukkan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas yang disesuaikan dengan nilai dan tujuan organisasi. *Work engagement* juga merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu adanya keberhasilan dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu (McLeod, 2012). (Schaufeli et al., 2012) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan positif, pemenuhan, visi kondisi kerja yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang, dan *absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih faktor *mindfulness* yang dapat mempengaruhi *Work engagement*. menurut (Wiroko & Evanytha, 2019) yaitu *mindfulness* dapat mempengaruhi *work engagement*. *Mindfulness* dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana individu memiliki perhatian penuh terhadap setiap momen (Istiqomah & Salma, 2020). *Mindfulness* adalah suatu sikap kesadaran penuh dengan memberikan perhatian secara sengaja, dengan cara tertentu, pada momen saat ini, tanpa menghakimi, dan tanpa penilaian terhadap berbagai pengalaman. Individu atau karyawan yang *mindful* menunjukkan kemampuan lebih

baik dalam menghadapi stres kerja, kemampuan menyelesaikan masalah lebih baik dan juga kapasitas menilai dan kinerja yang meningkat (Brown & Ryan, 2003). Saat ini *mindfulness* mendapat perhatian besar baik dalam dunia riset maupun profesional. Banyak perusahaan mengimplementasikan program intervensi berbasis *mindfulness* dikarenakan program tersebut memiliki banyak manfaat (Anindita & Etikariena, 2020).

Dapat dilihat dari *Mindfulness* mempengaruhi seseorang untuk menginterpretasikan ulang apa yang terjadi. Melalui pola kognitif, yaitu individu bisa menyadari bahwa mereka bukanlah rasa putus asa dan rasa sedih yang mereka rasakan. Namun memisahkan emosi dan tragedi yang mereka alami. Dengan demikian individu mampu mengamati perasaannya tanpa harus merasa terikat dengan perasaan tersebut (Montani, Dagenais Desmarais, Giorgi, & Grégoire, 2016). Dengan menyimpulkan ulang kejadian kejadian negatif yang terjadi, kejadian tersebut dapat disimpulkan kearah pandangan persepsi yang lebih positif dan bermakna, supaya individu dapat lebih merasa berharap dan tertantang (Montani dkk, 2016; Garland, Gaylord, & Park, 2009). Dengan ini bisa menunjukkan dampak baik terhadap dimensi *dedication* dari keterikatan kerja yang memperlihatkan sikap antusiasme, perasaan positif, dan tertantang terhadap pekerjaannya.

*Mindfulness* juga dapat memberikan dampak pada hasil kerja karena karyawan fokus yang berdampak pada perilakunya dalam mengambil keputusan dan mengambil resiko (Kotzé, 2017). (Leroy et al., 2013) serta (Malinowski & Lim 2015) menemukan bahwa *mindfulness* memiliki korelasi positif dengan *work*

*engagement*, karena dirinya dapat meningkatkan keterlibatan dan menguatkan *personal resources*. Selanjutnya Depenbrock (2014) menyatakan bahwa *mindfulness* berhubungan positif dengan *work engagement* karena memungkinkan karyawan untuk mengelola sumber daya yang dibutuhkan dalam pekerjaan, sehingga karyawan menjadi lebih aktif dan juga terlibat dalam pekerjaannya. Selain itu *mindfulness* juga memungkinkan karyawan untuk memberikan atensi kepada informasi-informasi yang belum disadari sebelumnya dan menggunakan informasi tersebut sebagai sumber kerja (Montani, Vandenberghe, Khedhaouria, & Courcy, 2019).

Penelitian ini juga memilih faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *Work engagement* karyawan yaitu faktor *psychological wellbeing* (Fachrian, 2020; Utami, 2020; Paramitta *et al.*, 2020; Sianturi *et al.*, 2019). (Menurut Ryff 1989), *psychological well being* merujuk pada perasaan seseorang mengenai aktifitas hidup sehari-hari dimana dalam proses tersebut kemungkinan mengalami fluktuasi perasaan yang dimulai dari kondisi mental negatif sampai pada kondisi mental positif. Kesejahteraan psikologis merupakan kemampuan individu untuk dapat menerima diri apa adanya, menjalin relasi dengan orang lain, mengendalikan diri, mampu menghadapi tekanan sosial, serta mampu merealisasikan potensi yang dimiliki, sehingga dapat memiliki arti dalam hidupnya (Ryff & Keyes, 1995).

Robertson dan Cooper (2010) mengatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Dapat dilihat dari *Psychological well-being* memberikan dampak pada ketenagakerjaan. Yaitu Tenaga kerja yang dapat memenuhi kebutuhan psikologisnya serta mencapai

*psychological well-being* dapat memberikan performansi kerja yang baik. Bila dihubungkan dengan pekerjaan, *psychological well being* merupakan faktor yang mempengaruhi performa dan sikap karyawan, dimana karyawan yang mampu menyadari potensi dirinya dan merealisasikan potensi tersebut dengan maksimal dan total dalam pekerjaannya, akan dapat menunjukkan performa yang baik dengan sikap antusias dikarenakan individu merasa dirinya memiliki potensi dalam dirinya (Kimberly & Utoyo, 2013). Hal tersebut berkaitan dengan dimensi dedikasi melibatkan sikap antusias terhadap potensi yang dimiliki individu, dan penghayatan yang melibatkan sikap merealisasikan potensi diri individu dengan total dipekerjanya.

*Psychological well being* berperan penting bagi individu dalam menjalankan tugas-tugas perkembangannya. Pada masa awal ini menurut (Berk 2013), individu memiliki tugas mulai dari meninggalkan rumah, menyelesaikan pendidikan, memulai kerja penuh-waktu, mandiri secara ekonomi, menjalin hubungan emosional dalam jangka panjang dan memulai sebuah keluarga. (Ryff & Singer, 1998) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis memberikan pandangan baru bahwa mental yang sehat tidak hanya berdasarkan dari tidak munculnya penyakit namun juga munculnya sesuatu yang positif dalam diri seseorang. Adanya kesejahteraan psikologis akan membuat seseorang menyadari akan potensi yang dimiliki, meningkatkan kualitas hubungan interpersonal yang baik, dan tujuan dalam hidup (Ryff, 1989). Hal ini akan mendorong seseorang tidak hanya mendapatkan kebahagiaan semata namun juga berusaha untuk mencapai kesempurnaan terhadap potensi diri yang dimiliki (Ryff & Singer, 1998). Individu

yang memiliki skor kesejahteraan psikologis yang tinggi digambarkan sebagai individu yang memiliki perasaan bahagia, merasa berguna, puas terhadap kehidupannya, dan mendapat dukungan dari orang-orang di sekitar (Winefield *et al.*, 2012). Hal ini berkaitan dengan dimensi vigour dari keterikatan kerja, yang dicirikan dengan tingginya energi individu.

(Frederickson, 1998) menyebutkan bahwa tenaga kerja yang kreatif dan eksploratif dapat ditemukan pada tenaga kerja yang *engaged* atau terikat dengan pekerjaannya. Tidak terkecuali pada karyawan yang berperan sebagai tenaga kerja utama di organisasi (perusahaan). Karyawan yang memiliki *work engagement* atau keterikatan kerja yang tinggi diasumsikan dapat bekerja dengan kreatif dan inovatif. (Robertson dan Cooper 2010) telah melakukan penelitian mengenai kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, dimana karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dengan tinggi pula. Interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* pada karyawan dapat mengarah terciptanya kondisi *full engagement*, sehingga kondisi psikologis karyawan yang sehat sekaligus tingkat *engagement* tinggi yang dapat berlangsung lama. Dengan demikian, Robertson dan Cooper (2010) mengatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*.

Penelitian berkembang untuk mengukur faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement*. (Endro Puspo Wiroko & Evanytha, 2019) meneliti tentang Mindfulness And Work Engagement Among Generation Y menyebutkan bahwa *mindfulness* berkontribusi 2 persen untuk *Work Engagement*. *Mindfulness*



ditemukan berhubungan positif dengan *work engagement*. Penelitian (Erpiana, A. & Fourianalistyawati, E, 2018) menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara *mindfulness* dan *psychological well-being*, sehingga semakin tinggi *mindfulness*, maka akan semakin tinggi pula *psychological well-being* dan sebaliknya, selanjutnya penelitian (Larasati Putri Utami 2020) yang meneliti tentang Pengaruh *Psychological Well-being* terhadap *Work Engagement* Karyawan menunjukkan bahwa *psychological well-being* pada dimensi *self-acceptance*, *purpose of life*, dan *personal growth* memberikan pengaruh terhadap *work engagement*, sementara dimensi *positive relation with others*, *autonomy*, dan *environmental mastery* tidak memberikan pengaruh terhadap *work engagement*.

Hal tersebut yang melatarbelakangi penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai “**Hubungan antara *Mindfulness* dan *Psychological Wellbeing* dengan *Work Engagement* pada Karyawan Generasi Y**”.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan *mindfulness* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Y Hotel Grand Serela Yogyakarta. Serta bertujuan untuk Mengetahui hubungan *psychological Wellbeing* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Y Hotel Grand Serela Yogyakarta.

### **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat antara lain:

a) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk menambah referensi dan menambah pengetahuan tentang *work engagement* dalam bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi tentang hubungan *mindfulness*, *psychological Wellbeing*, pada karyawan generasi Y di Yogyakarta.

b) Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan informasi kepada subjek penelitian, sehingga subjek penelitian memiliki *mindfulness* dan *psychological Wellbeing* yang dapat meningkatkan *work engagement* karyawan generasi Y Hotel Grand Serela Yogyakarta.