

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan kerja, individu dikelompokkan ke dalam generasi tertentu. Konsep mengenai generasi ini terus mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) generasi merupakan sekalian orang yang kira-kira sama waktu hidupnya; angkatan; turunan atau masa orang-orang satu angkatan hidup. Teori generasi pertama kali diungkapkan oleh seorang sosiolog asal Hungaria bernama Karl Mannheim dalam esainya yang berjudul *The Problem of Generation* pada tahun 1923.

Teori perbedaan generasi kemudian mulai populer pada tahun 1991. Howe & Strauss (2000) mengelompokkan generasi menurut kesamaan rentang waktu kelahiran dan kesamaan kejadian-kejadian historis, diantaranya Silent Generation (1925-1942), Baby Boom Generation (1943-1960), Generation X (1961-1981), Millennial Generation (1982-2000). Terdapat beberapa perbedaan teori penelitian lain mengenai batas untuk generasi. Misalnya, menurut Martin & Tulgan (2002) Generasi milenial merupakan generasi yang lahir kisaran tahun 1978. Selain itu, menurut Ali & Purwandi (2017) generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 sampai tahun 2000.

Untuk populasi generasi milenial di Indonesia menurut hasil sensus penduduk pada September 2020 mencatat total populasi Indonesia mencapai 270,20 juta jiwa, jumlah tersebut naik sebanyak 32,56 juta jiwa dibandingkan dengan tahun 2010. Komposisi penduduk berdasarkan generasi dengan sumber pengklasifikasian

William H. Frey yaitu Pre-Boomer sebanyak 1,87% dengan 5,03 juta jiwa, Baby Boomer sebanyak 11,56% dengan 31,01 juta jiwa, Gen X sebanyak 21,88% dengan 58,65 juta jiwa, Milenial sebanyak 25% sebanyak 69,38 juta jiwa, Gen Z sebanyak 27,94% dengan 74,93 juta jiwa, dan Post Gen Z sebanyak 10,88% dengan 29,17 juta jiwa (Badan Pusat Statistik, 2020). Artinya, penduduk Indonesia didominasi oleh generasi Z dan generasi milenial.

Dari sisi demografi, generasi X dan generasi milenial adalah penduduk yang berada pada kelompok usia produktif 2020 sedangkan generasi Z terdiri dari penduduk usia belum produktif dan produktif (Badan Pusat Statistik, 2020). Sejalan dengan itu, pada tahun 2017 Kementerian PPN/Bappenas dalam siaran pers-nya mengatakan bahwa pada tahun 2020-2040, Indonesia diprediksi akan mengalami masa bonus demografi, di mana jumlah penduduk dengan usia produktif (15 sampai 64 tahun) lebih tinggi dibandingkan dengan penduduk usia tidak produktif (dibawah 15 tahun dan diatas 64 tahun). Penduduk usia produktif pada periode tersebut diprediksi mencapai 64% dari total jumlah penduduk yang diperkirakan sebesar 297 juta jiwa.

Menurut Ali dan Purwandi (2017) bonus demografi dapat memberi dampak yang positif maupun negatif. Dampak positif tersebut dapat terjadi jika bisa dikelola dengan baik. Bonus demografi ini akan mengangkat dan mempercepat pertumbuhan ekonomi Indonesia karena jumlah angkatan kerja yang cukup besar dan juga akan meningkatkan konsumsi masyarakat sehingga roda perekonomian akan berputar cepat. Selain itu, dapat mendatangkan investasi karena ketersediaan tenaga kerja yang cukup besar pula. Dampak negatif dapat terjadi jika bonus

demografi tersebut tidak dipersiapkan sebagaimana mestinya. Jika negara tidak dapat mengelolanya, maka pengangguran akan banyak terjadi karena ketidakseimbangan *demand and supply* tenaga kerja. Pengangguran akan menyebabkan masalah baru, seperti peningkatan kejahatan, kriminalitas, dan kemiskinan (Ali & Purwandi, 2017). Untuk itu, melihat komposisi usia produktif pada 2020-2030 dapat disimpulkan bahwa selama kurun waktu tersebut, kunci untuk menghadapi bonus demografi agar memberi dampak positif adalah mempersiapkan generasi milenial.

Generasi milenial lahir pada saat di mana teknologi informasi mengalami perkembangan yang pesat dan juga adanya dampak dari globalisasi. Hal tersebut membuat arus informasi di seluruh dunia mudah didapat serta memberikan pengaruh besar pada sifat, sikap, dan karakteristik yang terbentuk pada generasi milenial (Luntungan, Hubeis, Sunarti, & Maulana, 2014). Pengaruh dari perkembangan teknologi informasi tersebut juga terdapat dalam dunia kerja. Hal ini berpengaruh juga terhadap bidang pekerjaan yang digeluti oleh generasi milenial.

Bidang usaha yang dimaksud ialah perusahaan rintisan (*startup*) yang bermunculan di Indonesia. Berdasarkan situs *Startup Ranking*, Indonesia menempati urutan ke-5 besar dengan jumlah *startup* paling banyak di dunia dengan total 2.223 *startup* dengan sekitar 50%. Hal ini juga didukung dengan survei yang dilakukan oleh Temasek, Google, dan Brain & Company di akhir tahun 2019, melaporkan bahwa pertumbuhan ekonomi digital di Indonesia termasuk terbesar di Asia Tenggara dengan menyentuh angka USD 40 miliar atau mencapai Rp 566,28 triliun (Alpha JWC Ventures, n.d).

Menurut Paul Graham dalam Lauma Kiwe (2018) menyatakan bahwa *startup* biasanya melibatkan teknologi, hal ini terlihat dari bagaimana sebuah perusahaan *startup* yang menawarkan jasa atau produknya secara *online*. Karena kebutuhan tersebut, sehingga salah satu karakteristik karyawan yang banyak dijumpai di perusahaan *startup* adalah yaitu mereka yang umurnya terbilang masih muda dan biasa disebut dengan generasi milenial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kebanyakan generasi milenial akan bekerja pada perusahaan *startup* di mana dalam pekerjaannya banyak menggunakan teknologi informasi.

Dalam dunia kerja, teknologi informasi sebagai akibat dari arus globalisasi juga memengaruhi nilai kerja karyawan generasi milenial. Berdasarkan penelitian Yuin, Helmi Sumilan, Michael, dan Nor (2019) mengungkapkan nilai kerja karyawan generasi milenial diantaranya yaitu, pertama, *recognition* atau pengakuan, kebanyakan nilai kerja generasi milenial didorong oleh perasaan berhak mendapat *reward* dari kinerja mereka (Rani & Samuel, 2016). Kedua, *career development* atau pengembangan karir, 89,79% karyawan generasi milenial setuju bahwa mereka ingin peluang pekerjaan yang spesifik untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengembangkan karir ketika mereka memilih sebuah pekerjaan (Thurman, 2015). Ketiga, *prompt feedback* atau umpan balik cepat, Kane (2010) mengungkapkan bahwa kebanyakan generasi milenial menginginkan perhatian, umpan balik, pujian, dan sangat membutuhkan bimbingan dari senior yang telah berpengalaman.

Keempat, *flexibility* atau fleksibilitas, dengan memberikan fleksibilitas jadwal pekerjaan kepada generasi milenial akan membuat mereka menikmati

hidupnya di luar pekerjaan. Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kelima, *work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja, menurut Harber (2011) generasi milenial berbeda dengan generasi sebelumnya, generasi sebelumnya berpikir bahwa mereka dibutuhkan di tempat kerja, tanpa mereka, pengoperasian perusahaan menjadi tidak bermakna, sedangkan, pada generasi milenial kehidupan pribadi mereka juga penting.

Dari paparan yang telah disampaikan di atas, dapat dilihat bahwa generasi milenial tidak hanya mementingkan pekerjaannya saja, namun juga kesejahteraan. Setiap hari, individu dihadapkan pada situasi yang dapat memunculkan tekanan atau stres, bagaimana individu menghayati peristiwa atau kejadian yang dihadapi menentukan respon selanjutnya yang akan berpengaruh pada kondisi *psychological well-being*. Beberapa fakta menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil adalah organisasi yang menjadikan kondisi karyawan sebagai hal utama yang harus diperhatikan. Sejalan dengan itu, Davis (2012) mengungkapkan bahwa ketika organisasi mampu memberikan kesejahteraan pada karyawannya, maka hal tersebut dapat membuat karyawan dapat menempatkan diri dengan sebaik mungkin pada pekerjaan yang mereka lakukan, dapat memberi keuntungan pada perusahaan, dan menciptakan karya yang kreatif dan inovatif sehingga perusahaan akan mengalami kemajuan.

Menurut Johnson, Robertson, dan Cooper (2018) *psychological well being* adalah kemampuan individu untuk mengendalikan stres pada kehidupan sehari-hari dan mempertahankan sikap positif dan memiliki tujuan hidup. Menurut Huppert (2009) *psychological well being* adalah tentang kehidupan yang berjalan dengan

baik. Hal tersebut merupakan kombinasi dari merasa baik dan berfungsi efektif sebagai manusia. Aspek-aspek *psychological well-being* menurut Ryff (1989) ada enam, yaitu, *self-acceptance* atau penerimaan diri, *positive relations with others* atau hubungan positif dengan orang lain, *autonomy* atau otonomi, *environmental mastery* atau penguasaan lingkungan, *purpose in life* atau tujuan hidup, dan *personal growth* atau perkembangan diri.

Psychological well being sangat penting bagi kehidupan manusia, kesejahteraan menjadi salah satu bagian penting dalam kehidupan individu dan menjadi suatu kondisi yang sangat ingin dicapai oleh semua orang dari berbagai umur dan lapisan masyarakat (Sativa & Helmi, 2013). Lebih lanjut, Diener dan Diener (1996) menyimpulkan bahwa hak semua orang untuk menjadi sejahtera. Sejahtera bukan hanya berkaitan dengan dimensi fisik saja namun juga dimensi psikologis sehingga terhadap konsep *psychological well being*.

Dalam dunia kerja, *psychological well being* menjadi hal yang penting. Keyes (2003) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *psychological well being* yang tinggi akan menunjukkan sikap kooperatif yang lebih besar, tepat waktu, dalam bekerja, rendahnya tingkat ketidakhadiran, dan dapat bekerja lebih lama. Saat *psychological well-being* tinggi maka akan menghasilkan manfaat bagi individu dan organisasi (Cropanzo & Wright, 1999). Karyawan dengan *psychological well being* yang rendah akan menurunkan *output* dalam organisasi dan turunnya produktivitas (Alvi, 2017). Lee dkk. (2015) mengungkapkan bahwa karyawan dengan *psychological well being* rendah menyebabkan karyawan merasa

tidak puas dalam bekerja mengalami penurunan kualitas hidup, dan mengurangi produktivitas kerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Izzati, Budiani, Mulyana, dan Puspitadewi (2021) menyimpulkan bahwa karyawan yang terdampak pandemi COVID-19 memiliki skor kesejahteraan psikologis pada kategori tinggi sebesar 80.5%, sedangkan sebanyak 19.5% masuk ke dalam kategori sedang. Selanjutnya, dimensi tujuan hidup dan hubungan positif dengan orang lain merupakan dimensi dengan skor yang lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya, namun Partisipan berjenis kelamin wanita mendapat persentase yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria pada keseluruhan dimensi dari *psychological well being*. Jenis kelamin tersebut juga merupakan salah satu faktor dari *psychological well being*. Menurut Ryff (dalam Wells, 2010) faktor *psychological well being* yaitu, usia, jenis kelamin, status pernikahan, status sosial ekonomi, dan hubungan sosial.

Beberapa penelitian lain dengan metode kualitatif telah dilakukan sebelumnya, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Diansari Melati (2018) berjudul *Psychological Well Being pada Pensiunan PNS di Kota Batu* yang menggunakan Partisipan tunggal, yakni seorang pensiun PNS yang bertempat tinggal di Kota Batu, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Hasil dari penelitian ini adalah secara psikologis, perjalanan hidup Partisipan membentuk perilaku-perilaku yang muncul untuk mencapai *psychological well being* di masa pensiun, terdapat dasar pembentuk dari Partisipan yaitu agama sebagai orientasi perilaku, peran orang tua pembentuk perilaku, lingkungan tempat berkembang, dan pengaruh positif teman-

teman. Penelitian lain yang berjudul *Gambaran Psychological Well Being Pedagang Kaki Lima Relokasi dari Jalan Merdeka ke Basement Mall BIP Bandung* dengan metode kualitatif non eksperimental dengan Partisipan sebanyak 4 orang. Hasilnya secara keseluruhan semua Partisipan memiliki *psychological well being* yang baik, ditandai dengan mereka dapat mengatasi masalah yang dihadapi dengan menggunakan potensi-potensi yang dimiliki atau hal lain yang didapatkan dari lingkungan.

Pada penelitian yang telah disebutkan diatas terdapat celah di mana belum ada penelitian mengenai *psychological well being* karyawan di tempat kerja, selama ini penelitian banyak menggunakan metode kuantitatif dengan menghubungkan variabel lain. Selain itu peneliti menemukan fakta bahwa di lapangan menunjukkan masih adanya pekerja yang bermasalah dengan *psychological well being*. Berikut merupakan petikan pernyataan Rani (nama disamarkan) saat wawancara pada tanggal 6 Oktober 2021 :

”Perusahaan saya mempunyai aturan dan tatanan sehingga saya merasa tidak terlalu dibebaskan dalam mengambil keputusan atau berpendapat, kita cuma bisa berpendapat sama atasan tim, kalau untuk atasnya lagi tidak sama sekali, mereka tutup telinga dengan apa yang kita inginkan dan apa yang kita usahakan. Hal itu membuat saya tertekan, hubungan dengan rekan kerja juga jadi tidak solid, saya gak merasa ada hal yang didapat dari sini, gak punya perkembangan apa-apa, selama ini saya bekerja untuk hidup, tidak ada tujuan lain” (Saudari R)

Berbeda dengan responden lain dengan jenis kelamin laki-laki, pada wawancara 24 Mei 2022, responden G mengatakan :

“Kalo di perusahaan saat ini ada gap antara senior dan junior sehingga saya yang masuk merasa kurang bisa berinteraksi dengan rekan kerja yang lain, aku juga pengen bilang kalo perusahaan saat ini masih belum terlalu profesional dalam pengelolaannya, hal ini terlihat dari adanya posisi tertentu yang dipercayakan kepada orang di luar perusahaan yang mana

beliau ternyata adalah teman dekat dari pemilik perusahaan yang mana posisi ini menghalangi saya naik jabatan, sehingga saya juga gak bisa berkembang di sini staff terus gitu, saya gak bisa protes karena juga gak enak to belom lama banget kayak yang lain, saya juga tidak melihat ada perkembangan diri di sini.” (Saudara G)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Saudari R dan Saudara G mempunyai situasi di mana tidak tercapainya enam aspek *psychological well being* yang telah dijelaskan sebelumnya, seperti penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan perkembangan diri.

Dari penjelasan sebelumnya kondisi *psychological well being* sangat penting bagi pekerja terlebih lagi pada generasi milenial karena generasi milenial yang saat ini dan beberapa tahun ke depan mendominasi angkatan kerja sebagai akibat dari bonus demografi. Menurut survei pada tahun 2018 yang dilakukan oleh Mental Health Foundation mengungkapkan bahwa kebanyakan generasi milenial merasa tertekan di tempat kerja dan 76% milenial mengatakan bahwa pekerjaan merupakan stresor utama. The Canadian Health Association menemukan bahwa 85% generasi milenial yang baru lulus mengungkapkan bahwa kebijakan mengenai kesehatan mental di perusahaan yang akan mereka tempati merupakan hal yang paling penting. Pada tahun 2019 lebih dari 50% generasi milenial meninggalkan pekerjaan karena masalah kesehatan mental (Mind Share Partners, 2019). Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian terkait bagaimana sebenarnya gambaran *psychological well being* pekerja generasi milenial sehingga dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran *psychological well being* pekerja generasi milenial secara utuh, sehingga perusahaan dapat memanfaatkannya dalam mengelola pekerja generasi milenial secara optimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan di atas, rumusan penelitian ini adalah bagaimana gambaran *psychological well being* pada pekerja generasi milenial?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *psychological well being* pekerja generasi milenial.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan informasi di bidang Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya tentang gambaran *psychological well being* pekerja generasi milenial.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk memahami *psychological well being* pekerja generasi milenial sehingga perusahaan dapat merancang strategi untuk meningkatkan *psychological well being* pada pekerja generasi milenial.