

BAB I

PENDAHULUAN

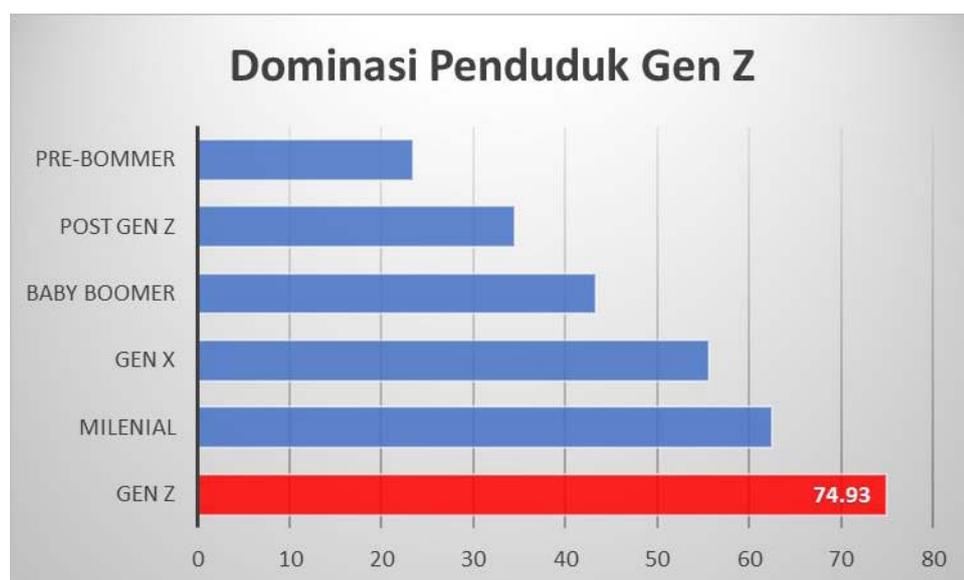
A. Latar Belakang Permasalahan

Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh di era digital dan dihadapkan pada beragam pilihan informasi dan konektivitas. Akibatnya, persepsi dan harapan mereka terhadap tempat kerja telah berubah. Usia Z, dilahirkan antara tahun 1997-2012 dengan cakupan usia 12 tahun hingga 27 tahun pada tahun 2024, merupakan generasi yang cenderung lebih terhubung dengan teknologi dan digitalisasi dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka tumbuh dalam era teknologi informasi yang pesat, sehingga memiliki keterampilan teknologi yang kuat dan memandang teknologi sebagai alat integral dalam kehidupan sehari-hari dan pekerjaan.

Keterampilan multitasking dan fleksibilitas mereka dalam mengadopsi perubahan teknologi membuat mereka efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis. Generasi Z memiliki kecenderungan untuk mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan. Mereka cenderung lebih suka bekerja pada proyek-proyek yang memiliki dampak positif dan memberikan nilai tambah bagi masyarakat. Aspek keberlanjutan, tanggung jawab sosial perusahaan, dan pengembangan pribadi menjadi faktor penting dalam memilih pekerjaan. Fleksibilitas waktu dan tempat kerja juga dianggap penting oleh Generasi Z, yang cenderung menghargai keseimbangan (Sari dkk., 2020). Generasi Z saat ini masuk dalam kategori Remaja menurut Hurlock (1980) Perkembangan remaja dapat dibagi menjadi beberapa tahap yaitu remaja awal (usia 11-13 tahun), remaja pertengahan (usia 14-

16 tahun), serta remaja akhir (17-20 tahun). Masa remaja dan dewasa awal merupakan masa peralihan masa kanak-kanak menuju masa dewasa. Di panggung ini Banyak perubahan yang terjadi baik secara fisik, emosi, maupun sosial serta perubahan kognitif (Hikmadayani dkk., 2023). Serta juga memasuki dewasa awal dimulai dari usia 18 tahun sampai usia 40 tahun. Individu pada masa dewasa awal diharapkan dapat memainkan peran baru, seperti peran suami-istri, orang tua, pencari nafkah (Hurlock 2003).

Karyawan generasi muda lebih cenderung berperan aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan karirnya. Badan Pusat Statistik (BPS) telah merilis statistik yang menunjukkan pembagian penduduk Indonesia berdasarkan umur. Sensus Penduduk tahun 2020 menghasilkan keluarnya data tersebut. Informasi ini memberi penjelasan lebih dalam dan luar mengenai rancangan bangsa Indonesia di masa depan. Berikut jumlah penduduk Indonesia pada sensus 2020:



Gambar 1.1 Sensus BPS Generasi Z Tahun 2020

Sumber: bps.go.id

Dalam data yang dirilis pada BPS Sensus penduduk, Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 mendominasi dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa, atau 27,94% populasi. Kebanyakan gen Z dan milenial justru lebih memilih menjadi pengangguran ketimbang merasa tak bahagia di tempat kerja, berdasarkan survei Randstad Workmonitor (2022). Generasi ini masih berusia belasan tahun hingga dua puluh tahun. Dominasi ini memberikan harapan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya dapat berubah dan bergerak maju di masa depan. Angkatan kerja Gen Z di dunia kerja memiliki karakter yang unik dibanding generasi-generasi sebelumnya, di mana gaji atau penghasilan bukanlah hal utama yang menjadi pertimbangan mereka dalam memilih pekerjaan. Fisher (2010) dalam (Mustofa dkk., 2020) menyatakan bahwa para karyawan memerlukan keselarasan antara faktor-faktor yang datang dari dalam dan dari luar dirinya agar dapat meningkatkan efisiensi kerjanya. Karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki potensi kerja 40% lebih besar dibandingkan yang tidak. Kebahagiaan di tempat kerja boleh digambarkan sebagai mood atau perasaan yang menyenangkan dengan melibatkan kesejahteraan dan sikap yang positif dalam kalangan pekerja. Merasa bahagia adalah sangat penting dalam kehidupan seseorang manusia kerana perasaan itulah kita bersemangat untuk berjaya dalam kehidupan (Erreygers dkk., 2019).

Happiness at work menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Tidak terpenuhinya kesejahteraan karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan, salah satunya adalah kinerja, yang akan berdampak langsung pada produktivitas perusahaan. Kebahagiaan bisa merujuk ke banyak arti seperti

rasa senang, kepuasan hidup, emosi positif, hidup bermakna, atau bisa juga merasakan kebermaknaan (Khairi & Rositawati, 2022). Perusahaan yang mengupayakan kebahagiaan karyawan perlu memperhatikan beberapa hal seperti; fasilitas perusahaan yang memadai, kondisi lingkungan kerja yang baik, budaya organisasi, kondisi sosial atau relasi antar rekan sekerja, dan hal-hal lain untuk menunjang dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan perusahaan (Lumentut & Ambarwati, 2021).

Kebahagiaan kerja bagi Generasi Z sering kali terkait erat dengan kesempatan untuk berkontribusi secara signifikan, merasa didukung dan dihargai oleh atasan dan rekan kerja, serta memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesional. Fleksibilitas dalam jadwal kerja, aksesibilitas teknologi yang memungkinkan kerja yang terhubung dari mana saja, serta lingkungan kerja yang kolaboratif dan inklusif adalah faktor-faktor yang dianggap penting oleh Generasi Z dalam mencapai kebahagiaan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kebutuhan dan nilai-nilai Generasi Z dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan Generasi Z, serta membawa manfaat jangka panjang bagi perusahaan. Karyawan yang berkualitas akan dapat memajukan suatu perusahaan dan tujuan ini akan tercapai jika setiap karyawan memiliki kebahagiaan di tempat kerja. Fisher (2010) mengatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi oleh peristiwa yang bersifat sementara maupun kondisi yang berkelanjutan dalam konteks tugas, pekerjaan, dan struktur organisasi, selain itu Fisher menambahkan bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi

oleh tiga aspek, yaitu Keterlibatan Kerja (*work engagemnet*), Kepuasan Kerja (*Job satisfaction*), dan Komitmen Organisasi Afektif (*Affective Organizational Commitment*).

Menurut Fisher (2010), terdapat banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kebahagiaan memiliki dampak yang signifikan baik bagi individu maupun organisasi. Tragisnya, tidak semua karyawan atau individu yang bekerja bisa merasakan kebahagiaan. Menurut Hasugian (2012), sejumlah permasalahan yang sering muncul di tempat kerja, antara lain beban kerja yang membebani melebihi kapasitas seseorang, kesulitan berkolaborasi dengan atasan dan rekan kerja, serta rasa bosan di kantor karena kurangnya pekerjaan yang monoton ataupun sudah tidak ada lagi pekerjaan yang di lakukan.

Berdasarkan laporan *World Happiness Report 2023*, Indonesia memperoleh skor 5,277 pada indeks kebahagiaan 2023. Dengan skor tersebut, Indonesia menempati peringkat 84 dari 137 negara yang terlibat dalam penelitian ini. Indonesia menempati posisi yang memiliki kebahagiaan rendah karena hanya berada di posisi tengah. Sejak pandemi virus Corona terjadi, para pekerja melakukan work form home atau bekerja dari rumah, WFH sendiri memberikan beban bagi para pekerja sehingga berdampak pada kepuasan pekerja. Selama WFH, hasil survei menunjukkan kebahagiaan karyawan turun signifikan. Pada bulan Oktober 2020, menurut cnnindonesia.com, jobstreet merilis temuan studi mereka tentang tingkat kebahagiaan pekerja Indonesia. Dari review yang di ikuti lebih dari 5.000 responden, ditemukan bahwa selama pandemi tingkat kegembiraan menurun drastis, hanya 49% yang menyatakan bahagia.

Yogyakarta merupakan pusat pendidikan, seni, dan budaya di Indonesia. Perubahan sosial, ekonomi, atau politik yang signifikan dalam rentang waktu tersebut mungkin mempengaruhi keadaan kebahagiaan di kota tersebut. Terlihat juga pada indeks kebahagiaan pada kota Yogyakarta berdasarkan survei BPS dalam rentang waktu dari 2017 ke 2021 mengalami penurunan. Penurunan indeks kebahagiaan dari 72,93 menjadi 71,7 dalam rentang waktu dari 2017 ke 2021 di Kota Yogyakarta adalah peristiwa yang patut diperhatikan. Penelitian ini dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) karena DIY adalah salah satu provinsi yang memiliki ciri khusus di Indonesia dalam hal budaya, pendidikan, dan perkembangan teknologi. Karena itu, DIY menjadi lokasi yang tepat untuk mengidentifikasi karakteristik dan pola perilaku Generasi Z dalam konteks pendidikan dan pekerjaan. BPS 2024 Jumlah Gen Z di Kota Jogja mencapai 939,663 Ribu Jiwa. Meskipun penurunan tersebut tampaknya tidak signifikan dalam angka, tetapi secara kualitatif, hal ini bisa mencerminkan adanya perubahan dalam dinamika sosial, ekonomi, dan lingkungan di kota tersebut. Dalam beberapa tahun terakhir, Yogyakarta telah menghadapi berbagai tantangan, termasuk urbanisasi yang cepat, kemacetan lalu lintas yang meningkat, serta peningkatan biaya hidup. Faktor-faktor ini mungkin telah berkontribusi terhadap penurunan kebahagiaan masyarakat secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bantam (2024) menyatakan bahwa tingkat kebahagiaan kerja karyawan Generasi Z memiliki variasi yang signifikan diantara 3 kategori yang diamati, dalam penelitian ini peneliti mengkategorikan

hasil menjadi 3 kategori yaitu, tinggi, sedang, dan rendah. Coleman (dalam Keser, 2016) menyatakan bahwa seseorang yang bahagia di tempat kerja akan menyebut pekerjaannya sebagai panggilan, sebaliknya orang yang tidak bahagia akan tetap menyebutnya dengan pekerjaan. Silverblatt (dalam Pincheira & Garces, 2018) menambahkan seseorang yang tidak bahagia dengan pekerjaannya akan menyebabkan kerugian secara ekonomi karena hilangnya produktivitas kerja. Selanjutnya Pryce-Jones (2010) menjelaskan seseorang yang tidak senang dengan pekerjaan yang ia jalani akan mengalami mudah kelelahan dan tampak murung. Orang yang tidak bahagia di tempat kerjanya akan menimbulkan beberapa dampak melemahnya kekebalan tubuh, bahkan orang tersebut bisa takut untuk datang ke kantor. Gejala-gejala yang timbul pada seseorang yang tidak bahagia akan mengakibatkan turnover pada perusahaan.

Hal ini didukung oleh temuan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 8 Maret 2024 terhadap 12 karyawan generasi Z yang memanfaatkan konsep tentang kebahagiaan di tempat kerja oleh Fisher (2010). Berdasarkan hasil wawancara tersebut 10 dari 12 karyawan generasi Z belum memenuhi aspek aspek kebahagiaan di tempat kerja yang di kemukakan oleh Fisher (2010), yaitu Keterlibatan Kerja (*work engagemnet*), Kepuasan Kerja (*Job satisfaction*), dan Komitmen Organisasi Afektif (*Affective Organizational Commitment*).

Dilihat dari aspek keterlibatan kerja, subjek menjadi penting dalam terlibat pekerjaan mereka dalam bekerja. Ada beberapa subjek menjadi aktor penting dalam pekerjaan mereka namun ada beberapa subjek mengatakan mereka tidak

begitu terlibat dalam keputusan-keputusan penting karena posisi mereka. Rekan kerja subjek cenderung individualistis dan hanya tertarik pada pekerjaannya sendiri. Pekerjaan yang dilakukan juga membuat subjek menjadi kurang energik sehingga menimbulkan tekanan kerja. Selain itu, subjek memiliki sikap yang khas terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya dan kesan tidak menikmati posisinya. Kemudian pada bagian pemenuhan pekerjaan, subjek memerlukan imbalan yang lebih dari apa yang diperolehnya saat ini. Subjek menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan gaji yang dibayarkan, dan subjek bekerja sepanjang hari hingga malam hari. Selain itu, subjek terkadang melakukan kerja lembur di luar jam kerja reguler. Subyek berpendapat bahwa waktu berfungsi masih kurang layak dibandingkan dengan waktu istirahat kerja yang hanya singkat, karena tanggung jawab yang dirasakan oleh perwakilan sangat berat sehingga waktu istirahat yang cukup sangat dibutuhkan oleh perwakilan sehingga dalam pemenuhan pekerjaan dapat terpenuhi. belum sebanding dengan pekerjaan yang diselesaikan.

Pada aspek Komitmen Organisasi Efektif, subjek merasakan cukup berkomitmen pada perusahaan hal tersebut dilihat dari loyalitas dan lamanya bekerja disana, banyak kaum generasi Z yang sudah bekerja disana karena faktor komitmen dan loyalitas perusahaan, beberapa subjek generasi Z sudah bekerja dalam waktu 1-5 tahun. Sebagian besar generasi Z cenderung tidak betah dalam satu pekerjaan untuk waktu yang lama. Mereka cenderung mencari variasi, tantangan baru, dan kesempatan untuk belajar.

Hal ini memotivasi peneliti untuk mempelajari lebih lanjut tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Terdapat beberapa faktor kebahagiaan kerja antara lain Perspektif, Keseimbangan, *Job Crafting*, Penguasaan, Tujuan, Kemajuan, Budaya dan Apresiasi. Dari beberapa faktor yang kemungkinan dapat mempengaruhi kebahagiaan kerja yang berkaitan dengan keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan adalah *Job Crafting* (Indriyani, 2022). Menurut Wrzesniewski dan Dutton (2001), *Job Crafting* adalah suatu proses yang dilakukan oleh karyawan untuk mendesain ulang dan mengartikan kembali pekerjaan mereka (secara fisik atau kognitif) sesuai nilai yang diyakini masing-masing, sehingga pekerjaan mereka terasa berarti. Penelitian dari Indriyani, R. (2022) menunjukkan bahwa *Job Crafting* di pengaruhi oleh *work life balance* secara signifikan. Dengan menerapkan *Job Crafting*, karyawan dapat menerapkan desain kerja yang disesuaikan dengan preferensi, kemampuan dan kebutuhan kerja karyawan itu sendiri (Rodam dkk 2022) sehingga dapat di peroleh keserasian antara ketrampilan dan tugas yang di lakukan.

Selain itu, Tims, Bakker, dan Derks (2012) berpendapat bahwa *Job Crafting* memiliki sejumlah komponen, termasuk peningkatan sumber daya pekerjaan sosial, peningkatan kemampuan kerja yang menantang, dan penurunan tuntutan pekerjaan. Lyons (2008) dalam penyelidikan longitudinal terhadap 107 pekerja di Amerika memandang bahwa 75% karyawan melakukan *Job Crafting* berdasarkan kualitas mereka, termasuk kepercayaan diri, ketenangan dan status untuk berubah. Bizzi (2016) juga mengatakan bahwa karyawan harus memiliki sifat-sifat tertentu

karena dapat membuat organisasi menjadi lebih efektif. Selain itu, Berg, Wrzesniewski, dan Dutton (2010) menemukan bahwa, dari 33 karyawan dalam suatu organisasi, karyawan yang memiliki *job crafting* tinggi cenderung melihat tantangan berdasarkan ekspektasi yang diinginkan, sedangkan karyawan dengan *job crafting* rendah cenderung melihat tantangan berdasarkan ekspektasi orang lain. Berdasarkan penelitian sebelumnya, *Job Crafting* masih menjadi masalah di Indonesia.

Ridho dan Kurniawan (2015) menemukan dalam penelitian yang dilakukan terhadap 204 karyawan sebanyak 37% yang memiliki *Job Crafting* dalam kategori tinggi dan 43% dalam kategori sangat tinggi. Temuan lain juga diperoleh dalam penelitian Sari dan Kurniawan (2015) yang menemukan karyawan dengan *Job Crafting* dalam kategori tinggi hanya 22,22% dan sangat tinggi mencapai 19,05%. Pada hari yang sama, 12 karyawan yang berbasis di Yogyakarta diwawancarai oleh peneliti untuk mengetahui apakah ada masalah dengan *Job Crafting*. Menurut Tims, Bakker, dan Derks (2012), wawancara mengungkapkan bahwa terdapat permasalahan dalam *Job Crafting* yang juga terkait dengan aspek *Job Crafting*. Permasalahan tersebut mencakup peningkatan tuntutan pekerjaan struktural, meningkatkan sumber daya pekerjaan sosial, yang menantang dan penurunan tuntutan yang menghambat pekerjaan..

Pada aspek meningkatkan sumber daya struktural yaitu merupakan salah satu faktor penting berjalannya suatu perusahaan, Ini karena sumber daya struktural merupakan fondasi yang memungkinkan perusahaan untuk beroperasi secara efisien dan efektif. 7 dari 12 orang karyawan menyesalkan bahwa mereka belum

mampu sepenuhnya mengembangkan kemampuan dan keterampilan spesifik bidangnya. Sikap kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh peningkatan aspek sumber daya pekerjaan sosial, khususnya hubungan dengan rekan kerja, hubungan yang positif dan sehat dengan rekan kerja dapat memberikan dampak yang signifikan pada produktivitas, kepuasan kerja, dan motivasi. 7 dari 12 orang karyawan mengeluhkan bahwa ketika mereka menciptakan inovasi baru, rekan kerja merasa tersaingi secara negatif bukan cara yang baik sehingga menciptakan hubungan antar rekan kerja yang kurang baik.

Mereka mampu beradaptasi terhadap tantangan di lapangan dengan mengubah atau menambah aspek pekerjaan, yang merupakan salah satu keunggulan pekerjaan yang lebih menantang, ini melibatkan memberikan tugas-tugas yang menantang dan memberdayakan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lapangan dengan mengubah atau menambah unsur pekerjaan. 8 dari 12 orang karyawan mengeluhkan ada tantangan atau hal baru diproyek yang sulit di selesaikan.

Sedangkan aspek menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat kinerja akan berkurang atau di hilangkan, hal ini melibatkan mengidentifikasi dan mengurangi atau menghilangkan faktor-faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan. 7 dari 12 orang karyawan merasa halangan yang mereka dapatkan lebih kepada hubungan dengan teman kerja yang kurang sehingga tidak mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja dan juga *Job Crafting*. Berdasarkan temuan wawancara, dapat disimpulkan bahwa informasi yang dikumpulkan menunjukkan

bahwa empat aspek Job Crafting terpenuhi, yang menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z bermasalah dengan *Job Crafting*.

Hubungan antara *Job Crafting* dan kebahagiaan kerja pada generasi Z menjadi penting karena generasi ini cenderung memiliki nilai-nilai yang berbeda dan ekspektasi yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Mereka sering mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan memiliki keinginan untuk mempengaruhi lingkungan kerja mereka dengan cara yang mencerminkan nilai-nilai mereka. Dalam konteks ini, penelitian dan analisis yang mendalam mengenai bagaimana praktik *Job Crafting* dapat memengaruhi kebahagiaan kerja generasi Z menjadi penting. Ini dapat membantu organisasi untuk memahami bagaimana mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memfasilitasi, dan mendorong *Job Crafting* yang positif, sehingga meningkatkan kebahagiaan kerja dan keterlibatan generasi Z dalam organisasi mereka. *Job Crafting*, yang merupakan kemampuan individu untuk mengubah, menyesuaikan, atau mengubah pekerjaan mereka sendiri sesuai dengan preferensi, minat, dan kebutuhan mereka, dapat sangat memengaruhi kebahagiaan kerja.

Penelitian tentang topik ini dapat memberikan wawasan berharga tentang bagaimana organisasi dapat mengelola dan mengoptimalkan potensi generasi Z, sambil juga memperbaiki kepuasan dan kinerja keseluruhan. Ini memiliki implikasi yang luas dalam pengembangan kebijakan sumber daya manusia, desain pekerjaan, dan praktik manajemen yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan generasi Z untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Untuk itulah peneliti tertarik mengambil judul “**Hubungan Job**

Crafting Dengan Kebahagiaan Kerja Generasi Z Di Kota Yogyakarta".

Adanya penelitian ini untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana praktik *Job Crafting* berhubungan dengan tingkat kebahagiaan kerja generasi Z di lingkungan perkantoran yang diteliti. Penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi pola-pola tertentu dalam cara generasi Z melakukan *Job Crafting* dan bagaimana hal ini memengaruhi tingkat kebahagiaan mereka di tempat kerja.

B. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris mengenai hubungan antara *Job Crafting* dengan kebahagiaan kerja generasi Z di Kota Yogyakarta.

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis dan praktis. Adapun manfaat yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah terhadap pemahaman dan pengembangan tentang psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi yang berkenaan dengan *Job Crafting* dan kebahagiaan kerja.

b. Manfaat Praktis

Bagi Generasi Z di Kota Yogyakarta Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung mengenai pengaplikasian *Job Crafting* dan keterikatan kerja pada karyawan generasi Z.

1. Bagi Kota Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan saran positif mengenai pengaruh *Job Crafting* pada kebahagiaan kerja pada karyawan generasi Z sehingga mampu menjadi referensi bagi pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan kompetensi keterikatan kerja pada karyawan generasi Z

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi peneliti selanjutnya mengenai *Job Crafting* dan kebahagiaan kerja pada generasi Z.