

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Indonesia dalam beberapa waktu ke depan akan memasuki suatu fase demografi penduduk yang meningkat. Menurut data BPS pada tahun 2018 Indonesia akan mengalami bonus demografi pada rentang tahun 2020-2030. Bonus demografi yaitu saat jumlah penduduk produktif dalam angkatan kerja yang memiliki umur 15-64 tahun mencapai angka 70 persen sedangkan yang tidak produktif dalam rentang usia 1-14 tahun dan lansia di atas 65 tahun hanya berjumlah 30 persen saja (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Badan Pusat Statistik, 2018).

Saat bonus demografi terjadi, maka tidak bisa dipungkiri bahwa kaum milenial yang lahir mulai dari tahun 1980-an secara langsung akan banyak mendominasi dalam bidang pekerjaan. Kaum milenial sering disebut juga sebagai generasi Y. Generasi Y merupakan suatu generasi yang lahir pada awal tahun 1980 hingga awal tahun 2000-an. Generasi ini menjadi generasi yang nyaman dan dapat menerima adanya keberagaman, teknologi, dan komunikasi baik secara langsung maupun online supaya dapat tetap terhubung dengan teman-temannya (Haroviz, 2012).

Dalam era industri 4.0 sekarang ini, menurut Herman dkk (2016) disebutkan bahwa segala sesuatu dalam aspek kehidupan manusia berhubungan dengan teknologi informasi dan komunikasi yang serba cepat. Era ini menuntut segala

bidang kehidupan manusia harus tanggap dan bergerak cepat mengikuti perkembangan zaman agar mampu bertahan dan bersaing.

Kaum milenial yang mendominasi dalam era ini juga memiliki keunikan tersendiri dalam memahami dan memaknai suatu pekerjaan. Generasi milenial merupakan generasi yang memiliki tuntutan untuk dapat beradaptasi dengan cepat dalam dunia modern yang memiliki ketatnya persaingan sehingga berdampak pada pola pikir generasi milenial yang selektif dan pemilih terhadap pekerjaannya (Budiati dkk, 2018). Namun, meski demikian milenial tidak suka dikontrol dan diperintah oleh atasannya (Gallup, 2016). Melihat dari sisi organisasi atau perusahaan, tuntutan perkembangan zaman yang cepat juga menuntut sejumlah perusahaan untuk tetap eksis dengan memaksimalkan segala sumber daya yang ada termasuk pada sumber daya manusia yang adalah karyawan itu sendiri. Handoko (2020) menjelaskan bahwa rasa puas atas proses dan hasil dari suatu pekerjaan yang diperoleh karyawan terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaannya dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Hal ini juga berdampak sebaliknya, apabila karyawan tidak merasa memperoleh kondisi rasa puas atas hasil kerja tersebut berakibat pada menurunnya semangat karyawan serta hasil kerja dari segi kuantitas dan kualitas. Apabila persoalan ini dibiarkan, organisasi atau perusahaan yang dilanda dengan perasaan tidak puas dalam bekerja dari para karyawannya dapat membawa dampak negatif yang merugikan organisasi atau perusahaan. Menurut Johari dan Yahya (2016) kerugian nyata yang dialami organisasi atau perusahaan secara langsung adalah terjadinya penurunan moral kerja hingga terganggunya layanan organisasi baik internal dan eksternal. Dengan demikian

persoalan kepuasan kerja karyawan menjadi suatu hal penting yang perlu diperhatikan karena berdampak terhadap karyawan itu sendiri dan keberlangsungan organisasi atau perusahaan agar dapat tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap yang dialami individu terhadap pekerjaannya sendiri. Menurut Edy Sutrisno (2019) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang mencerminkan sikap individu karyawan terhadap pekerjaannya yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, seperti situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima dan hal-hal lain menyangkut pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Menurut Warr & Inceoglu (2012) kepuasan kerja diartikan sebagai kondisi emosional individu terhadap posisinya di tempat kerja. Hal ini mengacu pada sikap secara umum yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap dalam hal ini menjadi cermin daripada perasaan individu baik senang maupun tidak tentang objek, orang atau peristiwa. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai persepsi yang positif terhadap pekerjaannya sedangkan individu dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki persepsi yang negatif.

Coztanza, dkk (2012) mengungkapkan bahwa generasi milenial memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dibandingkan dengan generasi lain di atasnya. Rendahnya kepuasan kerja ini terjadi karena generasi milenial menitikberatkan sebuah kepuasan kerja berdasarkan kualitas pertemanan, perasaan aman, gaji yang realistis hingga perasaan berkontribusi dalam pekerjaan mereka (Gravett & Throckmorton, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Olivia S,D., & Fakhri, M. (2020) juga menyatakan bahwa generasi milenial memiliki tingkat kepuasan kerja

yang lebih rendah dibanding generasi X. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh McClear (2019) ditemukan bahwa generasi milenial tidak merasakan adanya kepuasan kerja serta tidak menerima pengakuan atas kontribusi pekerjaan di tempat kerjanya.

Dalam upaya untuk mendapatkan informasi lebih dalam, peneliti melakukan wawancara terhadap 8 subjek generasi milenial yang terdiri dari 3 subjek pekerja digital, 4 subjek merupakan pekerja kesehatan dan 1 subjek merupakan pekerja bank. Semua subjek bekerja di Yogyakarta. Wawancara dilakukan oleh peneliti pada tanggal 10-15 April 2023. Berdasarkan hasil wawancara, terdapat 6 dari 8 subjek yang menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja yang dialami karena gaji yang diberikan kurang sesuai, supervisi dari atasan yang kurang memuaskan, pekerjaan itu sendiri, kurangnya perhatian berupa promosi atas hasil kerja, hingga adanya rekan kerja yang seringkali melakukan kompetisi yang kurang sehat. Terdapat 7 dari 8 subjek juga menyatakan kurangnya perhatian dari organisasi terkait apresiasi atas kinerja karyawannya. Dapat dilihat bahwa semua subjek menyatakan adanya masalah yang berhubungan dengan gaji, supervisi dari atasan yang kurang memuaskan, terhadap pekerjaan itu sendiri, kurangnya promosi atas hasil kinerja, rekan kerja yang kurang mendukung serta kurangnya perhatian dari organisasi. Meninjau berdasarkan informasi yang disampaikan oleh subjek dalam wawancara tersebut disimpulkan bahwa semua aspek kepuasan kerja memiliki masalah.

Data dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sebagai tahap observasi pra penelitian ditemukan adanya masalah antara kepuasan kerja yang dirasakan

oleh karyawan dengan harapan ideal organisasi terkait kepuasan kerja untuk menghadapi perubahan perkembangan zaman saat ini. Melihat hasil dari observasi yang dilakukan peneliti dari data wawancara yang telah dikumpulkan menunjukkan bahwa generasi milenial merasakan rendahnya kepuasan kerja terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

Ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat memicu terjadinya keterlambatan, kemalasan, sampai penggunaan obat terlarang dan akibat yang lebih fatal lagi (Robbins & Judge, 2017). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki perasaan positif sedangkan karyawan yang memiliki ketidakpuasan akan merasakan hal yang sebaliknya. Dampaknya secara nyata dapat menyebabkan karyawan keluar dari organisasi, munculnya perilaku absen, dan berakibat pada berbagai tindakan penyimpangan yang dilakukan di tempat kerja.

Faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan cukup banyak. Beberapa faktor tersebut meliputi keamanan kerja, gaji, kondisi kerja, pengawasan, manajemen kerja, kesempatan untuk maju dari pekerjaan itu sendiri (Gilmer, 2016). Sedangkan dari segi aspek, aspek kepuasan kerja terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, atasan, kesempatan dipromosikan, dan rekan kerja (Luthans, 2011). Selain itu, *workplace spirituality* juga bersinggungan dengan kepuasan kerja. *Workplace spirituality* oleh Stiadi et al (2017) dijelaskan sebagai suatu persepsi yang dilakukan oleh individu terhadap tempat individu bekerja sehingga membantu dalam menemukan pemaknaan dari hubungan dengan rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri sehingga menimbulkan keselarasan keyakinan dengan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Madiistriyatno dan Hadiwijaya (2019)

mengungkapkan bahwa salah satu ciri perilaku milenial di Indonesia adalah tingkat loyalitas terhadap organisasi lebih rendah dari generasi sebelumnya. Milenial menganggap pekerjaannya adalah bagian dari kehidupan sehingga ingin mengejar tujuan, mempelajari hal baru, mengembangkan potensinya, namun tidak menyukai diperintah dan dikontrol oleh atasan (Gallup, 2016). Studi yang dilakukan oleh Gallup (2016) menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 29% milenial memiliki keterlibatan dalam bekerja, 16% tidak terlibat secara aktif, dan 55% tidak terlibat dalam pekerjaan. Sedangkan riset yang dilakukan dari sebuah *platform* yang memuat informasi lowongan pekerjaan Jobplanet, tentang loyalitas karyawan generasi milenial menunjukkan bahwa loyalitas karyawan generasi milenial terhadap pekerjaannya paling rendah dan menunjukkan angka sebesar 76,7% karyawan generasi milenial hanya bertahan 1-2 tahun terhadap pekerjaannya dan organisasinya dan setelah itu keluar. Sisanya, hanya ada sekitar 9,5% karyawan generasi milenial yang bertahan lebih dari lima tahun dalam pekerjaannya (Jobplanet, 2017). Permasalahan itu tentu akan berdampak pada organisasi atau perusahaan. Castle et al (2007) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi karyawan puas dalam pekerjaannya yaitu lingkungan kerja. *Workplace spirituality* memiliki peran yang berpengaruh pada keinginan karyawan untuk bertahan terhadap pekerjaannya (Miliman et al., 2003). Penting untuk mengetahui hubungan *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja pada karyawan milenial.

Workplace spirituality bukanlah membawa agama di tempat kerja namun lebih kepada bagaimana individu bekerja dengan hati bukan hanya tangan saja. Konsep ini merujuk pada kondisi *workplace spirituality* sebagai iklim di tempat

kerja atau ruh yang dibangun oleh tempat kerja itu sendiri. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Javanmard et al. (2012) disebutkan bahwa *workplace spirituality* merupakan sebuah hal penting yang mampu menciptakan semangat dan memberikan makna dalam bekerja. Sehingga menjadi suatu alasan bahwa hal ini menjadi pembahasan yang menarik dan penting untuk diteliti.

Ashmos dan Duchon (2000) memberikan penjelasan bahwa *workplace spirituality* diartikan sebagai pemahaman diri bahwa pekerja sebagai makhluk spiritual juga membutuhkan ‘makanan’ di tempat kerja. Hal itu berupa pengalaman akan sebuah tujuan dan kebermaknaan dalam pekerjaannya serta adanya rasa saling terhubung dengan orang lain di tempat kerja. Sehingga dengan *workplace spirituality* karyawan lebih memiliki ‘nilai’ dalam pekerjaan, dapat mengurangi ketakutan dan stress, bahkan mampu membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan data wawancara pra penelitian, ditemukan bahwa persoalan ketidakpuasan kerja yang dialami subjek juga diakibatkan dari ketidakterpenuhan hal ‘ideal’ dari aspek gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, hingga keterhubungan dengan orang lain. Dikaitkan dengan penjelasan Ashmos dan Duchon (2000) bahwa *workplace spirituality* menempatkan karyawan sebagai makhluk spiritual yang membutuhkan input ‘makanan’ di tempat kerja, menjadikan fenomena ini cukup jelas untuk ditinjau lebih dalam.

Meninjau penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Clark et. Al (2017) pada sebuah rumah sakit di Tampa Florida, Amerika Serikat mendapatkan hasil bahwa apabila *workplace spirituality* meningkat, kepuasan kerja yang

dirasakan oleh para perawat di rumah sakit tersebut juga akan meningkat. Sedangkan menurut Rolland et al. (2015) dalam penelitiannya disebutkan bahwa ada pengaruh yang positif dari *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja yang dialami dan berujung pada menguatnya komitmen terhadap organisasi.

Peneliti telah memaparkan fenomena yang terjadi dengan menunjukkan adanya *gap* antara idealnya sebuah kepuasan kerja pada karyawan sehingga mampu bersaing membawa organisasi tempat mereka bekerja dapat bertahan di era industri 4.0 ini. Namun, faktanya generasi milenial yang diharapkan demikian justru berada pada kondisi yang sebaliknya. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaitkan variabel *workplace spirituality* dengan variabel kepuasan kerja karena variabel tersebut merupakan salah satu orientasi yang penting untuk memahami seperti apa konteks 'kebermaknaan' yang dibangun karyawan generasi milenial terhadap suatu pekerjaan dan hubungannya dengan kepuasan kerja. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti bermaksud untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hubungan antara *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta, sehingga pertanyaan penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja pada karyawan milenial ?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui adanya hubungan antara *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat dalam bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi. Manfaat dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu secara teoritis dan secara praktis. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi terutama yang berkaitan dengan *workplace spirituality* dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat membantu menjadi pijakan dan referensi bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan *workplace spirituality* dan kepuasan kerja pada karyawan milenial.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu memecahkan masalah terutama yang berhubungan dengan

workplace spirituality dan kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial di Yogyakarta.