

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Indonesia memiliki modal penting untuk pertumbuhan ekonomi, yakni generasi muda, dinamis, dan jumlah tenaga kerja yang besar menurut Ratanjee (dalam Qisthy, 2018). Tenaga kerja merupakan suatu hal yang penting dalam pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Riset yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2018) menunjukkan hasil bahwa pada tahun 2020 generasi yang berusia 20-40 tahun akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia yang diduga berjumlah 83 juta jiwa atau 34% dari total penduduk Indonesia. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa generasi millennial akan mendominasi jumlah karyawan di Indonesia.

Sejalan dengan hal tersebut bahwa tenaga kerja Indonesia akan di dominasi oleh generasi millennial, Naimovska (dalam Sugianto, 2018) menguraikan bahwa generasi millennial adalah generasi yang lahir pada tahun 1980 sampai 2000. Pada saat ini generasi millennial berusia 18-38 tahun. Hasil riset Robert Half International (2016) menunjukkan hasil bahwa generasi millennial cenderung menyamakan iklim kerja yang positif, fleksibilias dan kesempatan untuk belajar dan tumbuh, generasi millennial lebih menghormati kemampuan dan prestasi. Lancaster dan Stillman (dalam Tiara, 2018) menambahkan karakter generasi millennial memiliki kebiasaan kerja serta rasa memiliki, rasa optimis yang tinggi, fokus pada prestasi, percaya diri, percaya dengan nilai-nilai moral dan sosial,

menghargai adanya keragaman. Selain itu generasi millennial memiliki karakteristik *connected* yaitu pandai bersosialisasi, *creative* yaitu berfikir luas dan banyak ide, serta *confidence* memiliki kepercayaan diri untuk mengungkapkan pikirannya dalam upaya tumbuh dan berkembang (Ali dan Purwandi, 2017). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja generasi millennial memiliki fokus pada prestasi kerja, optimis dan percaya diri, menghormati keragaman, serta fleksibilitas dan kesempatan untuk tumbuh menjadi lebih baik.

Sejalan dengan hal tersebut Bakker, dkk (2008) menyatakan harapan organisasi *modern* yaitu memiliki karyawan yang proaktif dan menunjukkan inisiatif, memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan profesional diri, serta berkomitmen untuk kualitas kerja dengan standar yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut karakteristik karyawan yang diharapkan perusahaan memiliki kemiripan dengan karakteristik pada generasi millennial. Selanjutnya, berdasarkan hasil riset yang dilakukan pada bulan Juni oleh Badan Pusat Statistik (2018) menunjukkan bahwa tenaga kerja Indonesia saat ini 46,48% berumur di bawah 39 tahun atau didominasi oleh tenaga kerja generasi millennial.

Sedikitnya pembahasan mengenai karyawan generasi millennial sangat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan dimasa mendatang, karena karyawan perusahaan akan di dominasi oleh tenaga kerja generasi millennial. Hal tersebut didukung oleh, hasil riset yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia (2016) pada 1.200 karyawan di 6 kota besar menunjukkan hasil bahwa 17,96% adalah generasi millennial di mana 9% diantaranya tidak ingin terlibat dengan perusahaan. Hasil dari riset tersebut sangat memprihatinkan mengingat generasi millennial

adalah generasi penerus terbanyak di perusahaan. Namun berkaitan dengan hasil riset tersebut belum ada pembahasan lebih lanjut mengenai pengaruh karyawan generasi millennial terhadap pertumbuhan perusahaan.

Menurut Bakker dan Leiter (2010); Schaufeli dkk, (2002) perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang energik dan berdedikasi ikut terlibat, sebagai keadaan positif yang berhubungan dengan kelekatan yang kuat dengan pekerjaannya, penuh semangat serta kesejahteraan psikologis dalam bekerja. Karyawan di perusahaan yang memiliki keadaan positif dan sejahtera secara psikologis akan di ikuti oleh kemajuan bagi perusahaan. Konsep kesejahteraan psikologis di tempat kerja menurut Desmarais dan Savoie (2012) bertujuan untuk menggambarkan pengalaman positif seseorang di tempat kerja, yang terdiri dari dimensi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Selain itu kesejahteraan psikologis karyawan menurut Berger (2010) termasuk dalam perasaan menikmati pekerjaan, memiliki energi positif dan motivasi, serta di libatkan dalam kegiatan perusahaan. Kesejahteraan psikologis merupakan perasaan yang positif pada karyawan sebagai tanda dari kesehatan mental karyawan, menghasilkan karyawan yang lebih bahagia dan produktif (Harter, dkk 2002). Dalam memformulasikan teori kesejahteraan psikologis Desmarais dan Savoie (2012) menjelaskan beberapa dimensi yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis di tempat kerja yaitu (a) interpersonal di tempat kerja, (b) berkembang di tempat kerja, (c) kompetensi di tempat kerja, (d) pengakuan yang dirasakan di tempat kerja, (e) keinginan untuk terlibatan di tempat kerja.

Selanjutnya hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) kepada 52 karyawan *cleaner* Pt. Sinergi Integra Services Jakarta yang bekerja di area Mall City Lofts menunjukkan bahwa 11 karyawan ada pada tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah sebesar 21,2 %, selanjutnya 30 orang karyawan berada pada kategori sedang dengan persentasi kesejahteraan psikologis 57,7%, dan yang terakhir 11 karyawan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi dengan persentase 21,2%. Selain itu, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2018) pada 105 karyawan perusahaan BUMN menunjukkan hasil 26,7% karyawan memiliki tingkat kesejahteraan rendah, selanjutnya 42,9% karyawan berada pada tingkat kesejahteraan psikologi sedang, dan yang terakhir 30,5% karyawan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi. Fenomena kesejahteraan psikologis kini banyak membahas mengenai karyawan di perusahaan.

Selanjutnya data yang sudah diambil dari 11 karyawan di Jogjakarta menggunakan metode wawancara pada tanggal 22 sampai 25 Mei 2018 menunjukkan hasil 6 dari 11 karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Namun subjek merasa kualahaan serta tidak memiliki inisiatif untuk dapat mengerjakannya dengan cepat sehingga berdampak pada pesanan berikutnya yang menumpuk dan membutuhkan waktu lebih lama. Pesanan yang menumpuk dapat menyebabkan tekanan terhadap pekerjaan yang harus segera terselesaikan sehingga dapat mempengaruhi hubungan diantara karyawan yang berubah menjadi hubungan negatif saling menyalahkan dan tidak

memberikan apresiasi. Selain itu subjek juga tidak ingin meluangkan waktunya diluar jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki masalah terkait dengan kesejahteraan psikologis karena memenuhi dimensi kesejahteraan psikologis karyawan yaitu dimensi interpersonal di tempat kerja ditandai dengan hubungan interpersonal berupa komunikasi dengan rekan kerjanya tidak baik, sering menggunakan kata-kata kasar dan saling menyalahkan. Dimensi kompetensi di tempat kerja ditandai dengan kurangnya keahlian secara praktikal saat bekerja sehingga tidak dapat melakukannya dengan cepat. Dimensi berkembang ditempat kerja tandai dengan subjek tidak memiliki ide atau inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Dimensi pengakuan di tempat kerja ditandai dengan subjek merasa tidak dihargai, kemampuannya diragukan, serta tidak mendapatkan apresiasi atas tugas yang sudah diselesaikan. Dimensi keinginan untuk terlibat di tempat kerja ditandai dengan subjek tidak ingin mengikuti kegiatan di luar jam kerja. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki permasalahan terkait dengan kesejahteraan psikologis karena memenuhi dimensi kesejahteraan psikologis yaitu hubungan interpersonal, berkembang di tempat kerja, kompetensi di tempat kerja, pengakuan di tempat kerja, dan keinginan untuk terlibat di tempat kerja (Demarais dan Savoie, 2012).

Seharusnya karyawan memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi sehingga karyawan merasa nyaman dan bahagia saat bekerja sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen dan perusahaan. Hal tersebut

didukung oleh pendapat Ryff dan Singer (1996) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki hubungan baik dengan lingkungan di sekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang baik, dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain serta menunjukkan bahwa individu memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya. Kesejahteraan psikologis pada karyawan diharapkan dapat meningkatkan rasa nyaman terhadap pekerjaannya.

Menurut Ryff dan Singer (1996) kesejahteraan psikologis penting karena dapat membuat individu melakukan penyesuaian diri dan mampu menerapkan kemampuan teknis atau manajemennya untuk keberhasilan pekerjaannya maupun menciptakan atau memanipulasi lingkungan melalui aktivitas fisik dan mental. Selain itu Karim (2015) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis sangat penting untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, serta meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kesejahteraan psikologis karyawan penting untuk diteliti karena berkaitan dengan pertumbuhan dan produktivitas perusahaan di masa mendatang dimana perusahaan akan didominasi oleh tenaga kerja generasi millennial. Selain itu hasil riset yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia (2016) menemukan hasil bahwa 19,96% karyawan millennial dimana 9% diantaranya tidak ingin terlibat dengan perusahaan. Hal tersebut dapat memberikan dampak negatif bagi pertumbuhan perusahaan.

Selanjutnya Ryff (1996) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis pada individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya : (a) faktor jenis

kelamin, menurut Ryff (1996) dalam penelitiannya perempuan memiliki tingkat kesejahteraan lebih tinggi daripada pria, (b) faktor usia, Ryff (1996) menyatakan bahwa semakin bertambahnya usia maka semakin sejahtera seseorang karena dapat menguasai lingkungannya dan otonom, (c) faktor status sosial, menurut Ryff (1996) seseorang dengan tingkat status sosial tinggi lebih sejahtera secara psikologis karena hidupnya lebih terarahkan, (d) faktor budaya, Ryff (1996) menambahkan bahwa budaya melahirkan konsep dasar diri dalam hubungannya dengan orang lain. Budaya di suatu perusahaan berbeda dengan budaya di perusahaan lainnya. Budaya perusahaan dapat menciptakan konsep dasar diri pada karyawan sehingga dapat mempengaruhi perilaku saat bekerja. Perilaku karyawan di tempat kerja seperti mencibir, mencemooh, dan berbicara kasar dapat menjadi sesuatu hal yang biasa saja.

Namun bagi perusahaan lain yang memiliki perbedaan budaya perilaku tersebut tampak seperti perilaku yang tidak etis dan tidak sopan. Perilaku karyawan yang tidak etis dan tidak sopan tersebut termasuk dalam perilaku tidak menyenangkan atau disebut dengan *experienced of workplace incivility*. Andersson dan Pearson (1999) menjelaskan bahwa *experienced of workplace incivility* ditandai dengan pelanggaran norma sopan santun, dengan intensitas rendah, dan maksud yang ambigu. Eagar dkk (dalam Logan, 2016) menambahkan bahwa *experienced of workplace incivility* digambarkan sebagai perilaku kasar dan mengintimidasi di mana korban merasa dihina dan berpotensi rentan. Selanjutnya penulis memilih faktor budaya sebagai acuan penelitian dalam upaya mengungkapkan tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan ditinjau dari sisi

experienced of workplace incivility. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Akhtar, 2017) yang menunjukkan hasil bahwa *experienced of workplace incivility* dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan melalui kelelahan emosional.

Cortina (2008) menyatakan *experienced of workplace incivility* merupakan bentuk perilaku anti sosial yang paling luas di tempat kerja dengan intensitas rendah, melanggar norma-norma sosial, serta memiliki niat yang tidak jelas untuk menyakiti. *Experienced of workplace incivility* menurut Cortina (2001) terdiri dari dimensi yang disebut satu dimensional. Satu dimensional merupakan salah satu bentuk penganiayaan secara luas dengan tingkatan yang paling rendah seperti menggertak, bergosip, dan berbicara kasar. Adanya *experienced of workplace incivility* juga didukung pada hasil wawancara, 4 dari 6 subjek pernah diperlakukan secara tidak menyenangkan dengan menggunakan kata-kata kasar, subjek juga mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan seperti sindiran serta gertakan apabila pekerjaan belum juga terselesaikan dengan cepat.

Menurut Hershcovis (dalam Zhou, 2014) menambahkan bahwa *experienced of workplace incivility* berdampak pada penurunan secara fisik, penurunan kepuasan kerja, peningkatan intensi untuk keluar, penurunan komitmen afektif dan penurunan kesejahteraan psikologis. Barling (dalam Cortina, 2008) menyebutkan dampak dari *experienced of workplace incivility* terhadap kesejahteraan psikologis karyawan tercipta melalui situasi stres dan respons emosional yang merugikan yang menimpa keadaan psikologis mereka dengan buruk. Sebaliknya, apabila tingkat *experienced of worrkplace incivility* rendah

menurut Porath dan Erez (dalam, Leiter 2012) individu akan berperilaku baik dan saling menghormati satu sama lain dapat berkontribusi dalam perkembangan perusahaan serta menjaga lingkungan kerja agar tetap menyenangkan. Karyawan yang dapat memanipulasi lingkungan kerja dengan baik menurut Ryff dan Singer (1996) merupakan karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis. Selanjutnya, dapat disimpulkan bahwa *experienced of workplace incivility* berkaitan dengan kesejahteraan psikologis karyawan yang ditandai dengan stres dan respon emosional negatif terhadap karyawan. Hal itu dikuatkan oleh pendapat Cortina (2001) yang menyatakan *experienced of workplace incivility* berhubungan langsung dengan kesejahteraan psikologis dan tekanan psikologis.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara *experienced of workplace incivility* dengan kesejahteraan psikologis sehingga penulis mengambil judul “Hubungan Antara *Experienced Of Workplace Incivility* Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Millennial”. rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara *Experienced Of Workplace Incivility* dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Generasi Millennial pada perusahaan Yamie Panda Group Yogyakarta?

B. Tujuan Dan Manfaat

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *experienced of workplace incivility* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan millennial.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru dan referensi khususnya dalam ilmu psikologi bidang psikologi industri dan organisasi, serta untuk mengetahui gambaran mengenai *experienced of workplace incivility* dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan millennial.

2. Manfaat praktis

Apabila hipotesis diterima, penelitian ini dapat digunakan manajemen Yamie Panda Group untuk dapat merancang strategi meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan ditinjau dari sisi *experienced of workplace incivility*.