

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Setiap perusahaan membutuhkan tenaga kerja (sumber daya manusia) untuk menjalankan setiap aktivitas dalam organisasi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Nurjaya, 2021). Peran dari sumber daya manusia tidak terbatas sebagai penggerak bagi sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Menurut Tharisa, Yuhesti, dan Baihaqi (2022) kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi.

Generasi milenial merupakan generasi kelahiran tahun 1980–2000, yang dicirikan dengan keterbukaan, kepercayaan diri, keinginan untuk membuat perubahan, optimis, bersifat partisipatif, kreatif, fleksibel serta dinamis (Putra, 2016). Generasi milenial merupakan generasi yang tumbuh di masa teknologi yang mulai maju dimana teknologi sudah serba online. Pada saat ini karyawan yang menempati masa produktif bekerja sebagian besar dari karyawan milenial. Karyawan yang dikenal lahir pada teknologi yang sudah canggih dan serba online. Pada tahun 2015 lebih dari 33% penduduk di Indonesia merupakan bagian dari generasi milenial. Jumlah ini diprediksi akan menjadi sekitar 35%

pada tahun 2020, kurang lebih 154 juta orang Ali & Purwandi (dalam Yuniasanti, 2019). Populasi generasi milenial di Indonesia mencapai 34% berarti sepertiga penduduk Indonesia merupakan generasi milenial sedangkan usia generasi milenial merupakan usia yang paling produktif. Sehingga jangka waktu 10 tahun ke depan generasi milenial menjadi harapan untuk berkontribusi dalam kemajuan perekonomian Indonesia Badan Pusat Statistik (dalam Setiawan, 2021)

Faisal (2017) mengemukakan lima karakteristik generasi milenial, karakteristik pertama adalah komunal. Generasi milenial tidak bisa hidup sendiri dan suka berinteraksi dan mendukung satu sama lain. Karakteristik kedua adalah kesederhanaan dalam tujuan hidup, generasi milenial hanya memiliki rencana hidup yang berorientasi ke depan. Karakteristik ketiga adalah generasi milenial di Indonesia ini memiliki kepribadian yang naif, generasi milenial menggambarkan diri sebagai orang yang baik, ramah tetapi murung. Karakteristik keempat adalah perhatian terhadap nilai-nilai, generasi milenial menyukai kutipan kebijaksanaan dan kebajikan dalam kehidupan sehari-hari. Karakteristik terakhir difokuskan pada keluarga, kebahagiaan dalam keluarga generasi milenial sebagai prioritas dalam hidup.

Perusahaan Integral Offseet Yogyakarta merupakan salah satu cabang dari 14 perusahaan. Peneliti memilih PT Integral Offseet sebagai tempat penelitian karena PT Integral Offset merupakan perusahaan percetakan terbesar di Yogyakarta yang 80% adalah karyawan milenial. PT Percetakan Integral Offset merupakan percetakan yang didirikan pada tahun 2012. Visi dari Percetakan Integral Offseet adalah menjadi perusahaan percetakan terkemuka berbasis

teknologi, yang berdedikasi pada peningkatan kualitas produk, serta kepuasan layanan terhadap pelanggan. Terletak di lokasi Jln. Lowanu No.18, Sorosutan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta yang mudah diakses dan berada di jalur perdagangan antar provinsi, membuat lokasi Integral Offset dapat dikatakan strategis. Integral Offset memiliki mesin cetak berbasis teknologi canggih. Didukung oleh mesin berkualitas tinggi dan ditambah dengan tenaga ahli yang berpengalaman, Integral Offset menjadikan proses cetak lebih efektif dan efisien. PT Integral Yogyakarta melayani pelanggan secara *offline* dan *online*. Karyawan PT Integral Yogyakarta terdiri dari divisi *Prepress*, *Press*, *Post Press*, *SK & Financial*, Umum. Kantor melayani pelanggan dari hari Senin sampai Sabtu dimulai pukul 09.00-16.00 WIB. Karyawan bekerja sesuai dengan shift tergantung pada kebutuhan cetak.

Nevada (2021) menyatakan, dalam bidang pekerjaan generasi milenial lebih independen, individual, dan lebih menempatkan nilai kepada karirnya daripada loyalitasnya di dalam berorganisasi. Twenge (2010) generasi milenial bisa pergi dari satu organisasi ke organisasi lainnya untuk meningkatkan kepercayaan dirinya. Selain hal tersebut ada temuan lain mengenai generasi X di dalam penelitian. Hoole dan Bonnema (Dewantoro dan Purba, 2018) yang menyatakan bahwa, generasi milenial membawa keyakinan dari orangtua, seperti tuntutan pada keseimbangan lingkungan kerja yang lebih informal dan keseimbangan hidup, dorongan untuk materi, tantangan dan kemajuan dalam mencapai karir.

Data yang diperoleh dari Watson (dalam Kurniawati, 2014) menunjukkan bahwa masih rendahnya *engagement* yang dimiliki karyawan di Indonesia. Beberapa temuan tentang generasi milenial pada penelitian Dewantoro dan Purba (2018) menyatakan bahwa generasi milenial merasa nyaman dengan perubahan sehingga ketidakpuasan dalam pekerjaan dianggap normal dan tingkat *turnover* pada generasi ini juga tinggi. Berdasarkan hasil penelitian Nevada (2021), Twenge (2010), Watson (dalam Kurniawati, 2014), Hoole dan Bonnema (Dewantoro dan Purba, 2018), Dewantoro dan Purba (2018) yang telah dipaparkan, penulis menangkap fenomena bahwa generasi milenial kurang memiliki aspek *work engagement*.

Stabilitas perusahaan akan terganggu jika sebagian besar karyawan di perusahaan tidak *engaged*. Karyawan yang *partially-engaged* lebih fokus pada pengerjaan tugas yang penting selesai. Karyawan yang *engaged* secara emosional akan mendedikasikan dirinya kepada organisasi dan secara penuh berpartisipasi di dalam pekerjaannya dengan antusias yang besar untuk kesuksesan dirinya dan atasan, memberikan sesuatu yang lebih atas kontrak semula Markos & Sridevi (dalam Kismanto, 2019). Yusuf dan Al Arif (2015) setiap perusahaan penting untuk melakukan strategi terkait dengan pengelolaan yang baik dengan tetap memperhatikan kenyamanan dan keamanan sumber daya manusia yang dimiliki hingga pada akhirnya selama bekerja karyawan dapat menumbuhkan rasa keterikatan karyawan dengan pekerjaannya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa terikat dengan pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010).

Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif atau secara emosi terlibat dengan kata lain setiap karyawan harus memiliki totalitas kerja atau sering disebut dengan *work engagement* (Mujiasih, 2015). *Work engagement* merupakan konstruk psikologi positif di mana karyawan atau pegawai yang merasa antusias dan senang dalam bekerja (Bakker, 2011). Sependapat dengan Kaswan (dalam Muhadi, 2020) bahwa karyawan yang mempunyai *engagement* tinggi akan lebih bahagia dengan keberadaannya di dalam organisasi, kurang berminat untuk meninggalkan organisasi, serta cenderung akan menceritakan kepada orang lain hal-hal positif tentang tempat kerja atau organisasinya. *Work engagement* menjadi sangat penting bahwa *engagement* karyawan pada perusahaan menjadi ciri utama sebagai keberhasilan perusahaan dalam menangani sumber daya manusia.

Bakker (2011) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi memiliki tiga keuntungan. Pertama, karyawan menjadi lebih senang dan antusias, sehingga bisa menghasilkan *job resources* yang akan berdampak pada penyelesaian *task performance* dengan hasil yang lebih baik. Kedua, karyawan akan lebih sehat baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan bisa bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketiga, karyawan akan menyalurkan *work engagement* kepada karyawan yang lain, sehingga hubungan interpersonal dapat terjalin dengan baik dan kinerja kelompok menjadi lebih baik. Schaufeli (2012) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* juga mempunyai inisiatif yang tinggi dalam mengerjakan tugas dan lebih termotivasi untuk belajar lebih dari apa yang

dikerjakan sehari-hari. Pernyataan yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa *work engagement* sangat penting, setiap karyawan harus memiliki *work engagement* yang tinggi untuk tercapainya aktivitas organisasi yang baik.

Menurut Yudiani (2017) *work engagement* adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) mengemukakan bahwa *work engagement* adalah hubungan terhadap pekerjaan yang aktif dan positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan/penghayatan (*absorption*). *Vigor* ditandai dengan kehadiran energi yang besar dalam menjalankan pekerjaannya, terdapat mentalitas daya tahan tinggi, memiliki kemauan besar untuk memberikan segala daya upaya yang dimiliki, serta keteguhan dalam menyelesaikan pekerjaan sekalipun menghadapi tantangan yang menyulitkan. *Dedication* ditandai dengan munculnya rasa bahwa apa yang dikerjakan memiliki arti penting, merasa antusias dalam bekerja, serta merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan menginspirasi, membawa kebanggaan dan penuh tantangan. *Absorption* dicirikan dengan bekerja dalam kondisi konsentrasi penuh, tenggelam dalam pekerjaan atau menikmati pekerjaan, serta munculnya rasa berat dalam melepaskan diri dengan pekerjaan.

Peneliti melakukan wawancara langsung pada tanggal 15 Juni 2022 kepada 5 karyawan yang dipilih sesuai dengan karakteristik tertentu yaitu berdasarkan kategori milenial pada rentang umur 22-42 tahun dan telah bekerja di PT Integral Offseet Yogyakarta minimal 1 tahun. Karyawan yang di wawancara

adalah perwakilan dari setiap divisi. Pada pertanyaan wawancara mengenai aspek *vigor* karyawan divisi *post press* berpegang pada *deadline* pengerjaan. Hal ini membuat proses *finishing* cetak diselesaikan ketika mendekati waktu tenggat saja. Karyawan divisi *sk & financial* juga berpegang pada *deadline* sehingga laporan diselesaikan secara mendadak ketika atasan sudah meminta laporan. Pekerjaan yang belum mendekati tenggat waktu maka mereka dengan tidak akan menyelesaikan tugas tersebut sebelum diingatkan oleh atasan. Divisi umum yang bekerja di bidang keamanan merasa malas dan kurang bersemangat ketika berangkat dari rumah terlalu pagi dan harus pulang lebih lama daripada karyawan lainnya.

Pada pertanyaan aspek *dedication* karyawan divisi *press* kurang antusias dalam mengerjakan *printing*, merasa bosan karena melakukan rutinitas yang sama setiap hari yaitu pada bagian *press*. Seluruh divisi jarang mematuhi atribut kerja seperti aturan pemakaian seragam dan terpaksa mematuhi apabila ada atasan yang menegaskan peraturan. Divisi *sk & financial* dan divisi *post press* mengatakan bahwa mereka suka menunda-nunda mempersiapkan cetakan dan laporan apalagi belum mendekati tenggat waktu pengumpulan tugas. Pada pertanyaan aspek *absorption* karyawan divisi *sk & financial* tidak berkonsentrasi penuh dalam melayani customer ditandai dengan kesalahan administrasi dan mereka juga merasa bosan dengan rutinitas duduk sepanjang bekerja dan berhadapan dengan laporan. Karyawan divisi umum seperti pihak keamanan tidak menikmati pekerjaannya di kantor dan merasa bahwa waktu untuk bekerja terlalu lama. Berdasarkan hasil wawancara sebagai pencarian data awal yang dilakukan oleh

peneliti kepada karyawan di PT Integral Yogyakarta menunjukkan bahwa ada permasalahan terkait *work engagement* pada karyawan.

Bakker dan Demerouti (dalam Ayu, Maarif dan Sukmawati, 2015) menjelaskan bahwa terdapat dua pendorong utama *work engagement*, yaitu *job resource* dan *personal resource*. *Job resource* mengacu pada aspek fisik, sosial dan organisasional dari suatu pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, berhubungan dengan dampak fisik dan psikologis, membantu pencapaian tujuan-tujuan pekerjaan, dan menstimulasi pengembangan diri. *Personal resources* digambarkan sebagai evaluasi diri yang positif yang berhubungan dengan ketahanan seseorang, serta mengacu pada pemahaman tentang kemampuan untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungan dengan sukses. *Personal resources* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* sikap-sikap positif yang muncul pada individu itu sendiri. Robertson dan Cooper (2010) menjelaskan bahwa *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) yang dimiliki oleh suatu individu merupakan bagian dari sumber daya pribadi (*personal resources*). *Psychological well-being* karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi hidup seseorang, termasuk dalam konteks kerja. Kondisi *psychological well being* pada karyawan harus tetap dijaga dengan baik. Hubungan interaksi yang terjadi antara *psychological well being* dapat mengarah kepada *full engagement* yang baik (Robertson & Cooper, 2010). *Psychological well-being* berdasarkan pendekatan *eudaimonic* berkaitan dengan keseluruhan fungsi seseorang secara optimal di dalam kehidupannya Seligman (dalam Pedhu, 2022). Sejalan dengan penjelasan diatas, maka dapat diasumsikan

bahwa *psychological well being* dapat mempengaruhi *work engagement* seseorang.

Penelitian yang dilakukan Muhadi dan Izzati (2020) terhadap 222 karyawan kepada seluruh departemen atau semua bagian yang ada di RS Premier Surabaya. Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*. Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Paramitta, dkk, 2020) terhadap 114 orang dari 179 orang karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological well being* dengan *work engagement*, bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement*, yang artinya semakin tinggi *psychological well being* akan menyebabkan tingginya *work engagement* seseorang.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Muhadi dan Izzati (2020), (Paramitta, dkk, 2020), Robertson dan Cooper (2010) dimana menunjukkan bahwa *psychological well being* dapat mempengaruhi *work engagement* serta dengan melihat adanya permasalahan berkaitan dengan *work engagement*, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian hubungan antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada karyawan pada karyawan milenial

Menurut Page dan Vella-Brodrick (dalam Vandiya & Etikariena, 2018). kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) ada tiga yaitu kesejahteraan subjektif (*subjective wellbeing*), kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well being*), dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Penelitian ini berfokus pada *psychological well-being* yang menekankan pada keadaan fungsi

psikologis dan pemenuhan potensi pribadi Zheng, Zhu, Zhao, & Zhang (dalam Vandiya & Etikariena, 2018).

Menurut Garcia dan Alandete (2015) *psychological well-being* merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana individu merasa kehidupannya bermakna ketika dirinya dapat melakukan penerimaan diri, penguasaan lingkungan, memiliki hubungan interpersonal yang positif, dapat mengembangkan dirinya, dan memiliki otonomi atas dirinya. Desmarais dan Savoie (2012) mengatakan *psychological well-being* adalah pengalaman positif seseorang yang bersifat subyektif yang dialaminya di tempat kerja. *Psychological well-being* dapat didefinisikan sebagai pencapaian kesempurnaan yang merepresentasikan realisasi potensi individu yang sesungguhnya (Ryff, 2014). Dimensi *psychological well-being* terdiri atas enam fungsi psikologis positif yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup serta pengembangan pribadi (Ryff, 2014).

Berdasarkan dimensi *psychological well-being* mempengaruhi *work engagement*, maka *psychological well-being* diasumsikan sebagai salah satu pemicu *work engagement* pada karyawan milenial. Bila dihubungkan dengan pekerjaan, *psychological well-being* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi performa dan sikap karyawan, di mana karyawan yang mampu menyadari potensi dirinya dan merealisasikan potensi tersebut, berdampak pada performa kerja yang baik (Tasema, 2018). Robertson dan Cooper (2010) juga mengatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *engagement*, di mana tingginya *well-being* dapat membantu meningkatkan

engagement dan rendahnya *well-being* akan menyebabkan rendahnya *engagement*. Robertson dan Cooper (2010), yang mengungkapkan bahwa interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* yang dimiliki karyawan dapat mengarah pada terciptanya kondisi *full engagement*, di mana pada kondisi tersebut karyawan memiliki kondisi psikologis yang sehat, sekaligus tingkat *engagement* tinggi yang akan berlangsung dalam waktu lama.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk mempelajari lebih lanjut hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan milenial di PT Integral Offseet Yogyakarta.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan milenial di PT Integral Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi perkembangan ilmu psikologi terkait dengan hubungan antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada karyawan *milleniial* di Yogyakarta.

2. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah informasi mengenai tingkat *psychological well being* dan *work engagement* pada karyawan milenial di PT Integral Yogyakarta.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya dengan topik variabel yang sama.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat untuk membuat edukasi kepada karyawan untuk mencapai *work engagement* yang baik dan dapat menjadi pertimbangan dalam mencapai *work engagement* yang baik dengan mengembangkan *psychological well being* karyawan terlebih dahulu.