

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Manajemen yang baik dalam perusahaan sangat penting untuk mengatur karyawan dengan efektif, yang merupakan sumber daya berharga perusahaan, sehingga dapat memaksimalkan produktivitas dalam perusahaan (Attiq & Filatrovi, 2022). Saat ini, karyawan didominasi oleh generasi milenial karena generasi milenial akan terus mendominasi dunia kerja selama 20 tahun ke depan (Smart Millennials, 2016).

Generasi milenial disebut juga Gen Y (Ahyad & Widjajanto, 2016). Mayoritas usia dari generasi milenial dimulai pada tahun 1980-2000, dimana Gen Y adalah generasi yang lahir pada tahun 1980-1994 (Ahyad & Widjajanto, 2016). Pada abad 21, generasi milenial berusia sekitar 21-39 tahun yang merupakan usia kerja yang aktif yang akan menjadi pilar utama dalam menggerakkan ekonomi Indonesia. (Profil Generasi Milenial, 2018). Saat ini generasi milenial mendominasi di antara generasi lainnya (Profil Generasi Milenial, 2018). Total dari generasi milenial sudah mencapai sekitar 88 juta atau 33,75% dari total penduduk Indonesia (Susenas dalam Profil Generasi Milenial, 2018). Pada data Badan Pusat Statistik 2018 (dalam Prasarti & Prakoso, 2020) mengungkapkan bahwa jumlah generasi milenial berusia 20-35 tahun mencapai 24%, setara dengan 63,4 juta dari 179,1 juta jiwa yang merupakan usia produktif, sehingga tidak salah apabila generasi milenial disebut sebagai pengaruh kunci dalam menentukan arah masa depan bangsa Indonesia. Salah satu ciri generasi

milennial dapat dilihat dalam hal peningkatan penggunaan dan kedekatan dengan komunikasi, media, dan teknologi digital, karena generasi milenial tumbuh di kemajuan perkembangan teknologi, generasi milenial dicirikan dengan kreativitas, pengetahuan, memiliki *passion*, dan produktif (Profil Generasi Milenial, 2018). Dibandingkan dengan generasi yang sebelumnya, generasi milenial lebih memahami teknologi (Profil Generasi Milenial, 2018). Kemajuan yang terjadi pada ranah teknologi dan informasi juga sangat mempengaruhi perilaku dan karakter generasi milenial yang berbeda dibandingkan dengan yang generasi sebelumnya, yaitu keinginan untuk berproses, *multitasking*, dan keinginan untuk mendapatkan hasil dengan cepat (Ahyad & Widjajanto, 2016). Generasi milenial memiliki tiga karakter, yaitu: *Confidence*, generasi milenial merupakan individu yang memiliki kepercayaan diri; *Creative*, generasi milenial adalah orang yang biasa berpikir *out of the box*; *Connected*, yaitu pribadi yang pandai berinteraksi sosial, terutama dalam lingkungan komunitas yang dia ikuti (Profil Generasi Milenial, 2018).

Menurut Pranata, Naufalina & Supriadi (2020), dibalik kelebihan yang dimiliki, generasi milenial dikenal sebagai *burnout generation*. Perkembangan teknologi yang cepat membuat generasi milenial menghadapi tuntutan yang dapat mengakibatkan kelelahan dalam bekerja (Kartikawati, 2020). Untuk mengurangi kelelahan tersebut, diperlukan kepribadian yang tangguh dalam menghadapi tantangan dan tekanan dalam pekerjaannya (Kartikawati, 2020). Generasi milenial yang memiliki kepribadian yang kuat seperti kepribadian tangguh adalah generasi yang siap menghadapi perubahan, berani menciptakan

ide-ide baru dan siap mengambil resiko yang akan datang (Artaningih & Mahuni, 2021). Dimana kepribadian tangguh tersebut dikenal dengan kepribadian *hardiness* (Vogt dkk, 2008).

Menurut teori Kobasa, Maddi & Khan (1982) kepribadian *hardiness* adalah karakter kepribadian yang menggambarkan keberanian dan motivasi individu untuk menghadapi stres dalam kehidupan sehari-hari. Maddi (2013) menyatakan bahwa *hardiness* merupakan sikap keberanian yang eksistensial dan motivasi untuk melakukan pekerjaan yang sulit dalam mengubah stres menjadi hal yang positif.

Kobasa (1979) menjelaskan adanya tiga aspek *hardiness*. Ketiga aspek tersebut diantaranya: Kontrol (*Control*) adalah keyakinan individu bahwa ia dapat mempengaruhi kejadian yang terjadi pada dirinya. Aspek ini mengandung keyakinan bahwa individu dapat mempengaruhi atau mengontrol apa yang terjadi dalam hidupnya. Komitmen (*Commitment*, menggambarkan sejauh mana individu percaya dan bertahan pada sesuatu yang sedang dijalani. Tantangan (*Challenge*) adalah individu memiliki keyakinan bahwa perubahan adalah hal yang wajar dalam kehidupan, sehingga perubahan ini tidak dilihat sebagai ancaman terhadap keamanan, tetapi sebagai kesempatan untuk berkembang dan tumbuh.

Pada penelitian yang dilakukan Evendi & Dwiyaniti (2013), dari 40 karyawan diketahui 5% (2 orang) memiliki tingkat *hardiness* tinggi, 17.5% (7 orang) memiliki tingkat *hardiness* yang agak tinggi, 52.5% (21 orang) memiliki tingkat *hardiness* sedang, 22.5% (9 orang) memiliki *hardiness* yang agak rendah,

dan 2.5% (1 orang) memiliki tingkat *hardiness* yang rendah, dari data tersebut diperoleh hasil bahwa tingkat *hardiness* karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya berada pada kategori yang sedang dan rendah, sehingga sangat perlu untuk meningkatkan kepribadian *hardiness* pada PT. Sumber Alfaria Trijaya.

Kemudian peneliti juga studi pendahuluan melalui wawancara pada 28 – 30 November 2022, peneliti melakukan wawancara kepada 10 responden karyawan di salah satu perusahaan *startup*. Pertanyaan yang dibuat dan digunakan dalam wawancara mengacu pada tiga aspek kepribadian *hardiness* yang diungkapkan oleh Kobasa (1979), yaitu kontrol, komitmen dan tantangan.

Hasilnya pada aspek kontrol, 7 responden mengungkapkan bahwa sulit untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal dan merupakan pribadi yang memiliki sikap negatif dalam mengatasi segala rintangan. Pada aspek komitmen, 7 responden mengaku tidak dapat melibatkan diri dalam setiap hal yang dikerjakan karena merasa tidak ada peluang untuk berkembang dalam pekerjaannya. Kemudian pada aspek tantangan, 8 responden mengaku kurang memiliki rasa optimis pada pekerjaannya dan kurang ingin mencoba mendapatkan pengalaman baru. Berdasarkan wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa 7 responden memiliki kepribadian *hardiness* rendah, karena tidak memenuhi aspek-aspek kepribadian *hardiness*.

Perkembangan teknologi yang cepat membuat generasi milenial menghadapi tuntutan yang dapat mengakibatkan kelelahan dalam bekerja (Kartikawati, 2020). Menurut The American Institution of Stress pada tahun 2017 (dalam Dennira & Ekowati, 2020), terdapat 80% karyawan milenial merasa stres

terkait pekerjaan dan sebesar 29% karyawan milenial merasa kelelahan setelah bekerja. Kelelahan kerja akan mempengaruhi produktivitas, kualitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Ainun, 2022). Untuk mengurangi kelelahan tersebut, diperlukan kepribadian yang tangguh dalam menghadapi tantangan dan tekanan dalam pekerjaannya (Kartikawati, 2020).

Pada penelitian Tesya (dalam Suyono, Syuhada & Sumaryanto 2020) mengungkapkan, lemahnya kepribadian *hardiness* dalam diri seseorang dapat mengurangi motivasi seseorang untuk melanjutkan kegiatan yang direncanakan atau dimulai karena banyaknya pemikiran dan anggapan negatif yang menghambat terwujudnya rencana atau kegiatan tersebut. Generasi milenial yang mempunyai kepribadian kuat seperti individu yang memiliki kepribadian *hardiness* adalah generasi yang siap menghadapi tantangan baru, berani menciptakan ide-ide baru dan siap menghadapi dengan resiko yang dihadapi di masa depan (Artaningih & Mahuni, 2021). Hal ini dibuktikan dengan banyaknya bisnis warnet kekinian, bisnis belanja online, cara kerja cerdas, dan generasi milenial di Indonesia yang terus menghasilkan beragam ide-ide baru secara berkelanjutan (Artaningih & Mahuni, 2021). Namun kenyataannya, banyak generasi milenial yang gagal menekuni bisnis di sektor ekonomi kreatif, yang bersumber dari kepribadian *hardiness* yang lemah (Suyono, Syuhada & Sumaryanto, 2020).

Bissonnete (1998) menjelaskan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepribadian *hardiness*, yaitu : 1) Perasaan yang positif (*Feeling of positivity*) dimana faktor ini terkait dengan memberikan kontribusi yang dianggap berharga

dan memunculkan perasaan positif pada individu. Perasaan yang dimaksud adalah perasaan positif dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal tersebut dibuktikan bahwa *job enjoyment* merupakan perasaan positif, ketika terlibat dalam aktivitas yang menyenangkan dan menantang, yang memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan seseorang, terhubung dengan orang lain, dan menjadi ahli dalam aktivitas tersebut (Davidson, 2018). 2) Penguasaan Pengalaman (*Mastery experiences*). 3) Pola asuh orang tua (*Parental explanatory style*). 4) Hubungan yang hangat atau mendukung (*Warm/ supportive relationship*). 5) Kontribusi aktivitas (*Contributory activities*). 6) Kemampuan sosial (*Social skill*). 7) Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (*Opportunity for growth*).

Pekerja yang menganut sifat atau karakteristik lebih siap disebut menerima tantangan dan mampu mempertahankan target kerja tertentu adalah pekerja yang memiliki tingkatkepuasan kerja atau *job enjoyment* yang tinggi (Lee, Hung, & Huang, 2012). Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan Kobasa (1979), bahwa individu yang memiliki *hardiness* dalam pekerjaannya karena individu yang bersangkutan dapat menikmatinya, dan memandang hidup sebagai sesuatu yang dibangun, bukan hanya diberikan.

*Job enjoyment* adalah perasaan positif, saat terlibat dalam aktivitas yang menyenangkan dan menantang, yang memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan seseorang, menjalin hubungan dengan orang lain, dan menjadi ahli dalam aktivitas tersebut (Davidson, 2018). Pengertian *job enjoyment* menjadi sebuah perasaan positif, saat terlibat dalam pekerjaan yang

menyenangkan dan menantang, yang menyediakan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, terhubung dengan orang lain, dan menjadi ahli dalam pekerjaan tersebut (Davidson, 2018). Davidson (2018) juga menyediakan definisi singkat untuk *job enjoyment* yaitu sebuah perasaan positif saat terlibat dalam pekerjaan yang menyenangkan.

Menurut Davidson (2018), *job enjoyment* memiliki lima dimensi, yaitu:

1. Kesenangan (*Pleasure*), dimensi *job enjoyment* meliputi kesenangan pikiran (emosi) dan tubuh (sensasi).
2. Keterhubungan (*Relatedness*), dimensi keterhubungan adalah perasaan terhubung dengan orang lain.
3. Kompetensi (*Competence*), dimensi kompetensi mengacu pada kebutuhan untuk melihat dan merasakan keefektifan dari apa yang dilakukan.
4. Tantangan/Peningkatan (*Challenge/Improvement*), dimensi tantangan/perbaikan adalah perasaan tertantang untuk melakukan pekerjaan yang membuat ingin berkembang.
5. Keterlibatan (*Engagement*), dimensi keterlibatan adalah tingkat fokus perhatian seseorang dan relevansinya dengan pekerjaan.

Pekerja dengan tingkat *job enjoyment* tinggi memiliki ciri atau karakteristik yaitu lebih siap menerima tantangan dan dapat mencapai tujuan kerja yang telah ditentukan (Lee, Hung, & Huang, 2012). Individu yang siap menerima tantangan merupakan individu yang memiliki ketangguhan yang disebut sebagai kepribadian *hardiness* (Kobasa, Maddi & Khan, 1982). Pada penelitian Putri (2017) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian *hardiness* pada ibu bekerja adalah melibatkan kondisi pekerjaan, dorongan akademis anak, semangat dalam pengembangan

karier dan menikmati perannya dalam bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa *job enjoyment* dapat kepribadian *hardiness* pada individu. Individu yang siap menerima tantangan merupakan individu dengan kepribadian *hardiness*. Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel *job enjoyment*, yaitu penelitian Mustika (2019) yang meneliti tentang hubungan antara *playfulness* dengan *job enjoyment* pada pekerja.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, peneliti menyadari arti pentingnya *job enjoyment* dalam menunjang kepribadian *hardiness* pada karyawan generasi milenial. Peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *job enjoyment* dengan kepribadian *hardiness* pada karyawan generasi milenial. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara *job enjoyment* dengan kepribadian *hardiness* pada karyawan generasi milenial?”.

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job enjoyment* dengan kepribadian *hardiness* pada karyawan generasi milenial.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan terkait kepribadian *hardiness* karyawan generasi milenial dan *job enjoyment*, dan penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat untuk ilmu psikologi, khususnya dalam psikologi industri dan

organisasi dengan mengungkap lebih jauh tentang hubungan antara *job enjoyment* dengan kepribadian *hardiness* pada karyawan generasi milenial.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi pekerja, penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya memiliki kepribadian *hardiness* dalam dunia kerja. Pekerja dapat mengetahui informasi mengenai kepribadian *hardiness* dan mengusahakan terciptanya kepribadian *hardiness* selama bekerja sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang bagus.
- 2) Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat memberikan data dan informasi yang dapat dimanfaatkan sebagai dasar untuk melakukan penelitian-penelitian dengan konteks serupa.