

## **BAB I**

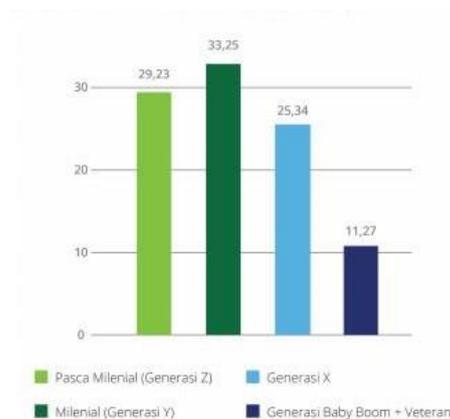
### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan di antara perusahaan atau organisasi semakin ketat seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat. Banyak cara yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan atau organisasi untuk bisa tetap bersaing agar mencapai tujuan yang diinginkan, seperti meningkatkan atau mengembangkan sumber daya secara optimal. Seorang pekerja atau karyawan merupakan sumber daya yang harus dikembangkan dalam perusahaan atau organisasi agar tetap bisa terus bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain (Paramitta, Putra, & Sarinah, 2020). Menurut Ong dan Mahazan (2020) mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan menjadi hal penting agar tujuan perusahaan segera tercapai dan terus berkembang. Bahkan meningkatkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan menunjukkan keikutsertaan dalam membantu Indonesia mencerdaskan kehidupan bangsa, yang tertera dalam pembukaan UUD 1945 (Banggu, 2019).

Revolusi industri sudah mencapai tahap 5.0 yang merupakan suatu kondisi manusia bisa berkolaborasi bahkan mengontrol penuh teknologi untuk menjalani kehidupan, berbeda dengan kondisi revolusi industri 4.0 yang hanya menjadikan teknologi (alat dan kecerdasan buatan) sebagai komponen utama dalam menjalankan tugas-tugas manusia (Piacentini, Vega, & Mujumdar, 2021).

*European Economic and Social Committee (EESC)* menyebutkan bahwa revolusi industri 5.0 lebih fokus pada kolaborasi antara kreatifitas dan keahlian manusia dengan kecepatan, produktivitas, dan konsistensi yang dimiliki teknologi (Paschek, Mocan, & Draghici, 2019). Revolusi industri 5.0 membuat individu harus lebih kreatif, inovatif, adaptif dan dinamis terhadap perkembangan teknologi agar dapat memunculkan alternatif serta kombinasi yang baik dalam menjalankan kehidupan sehari-hari (Sampoerno & Herwandito, 2019). Selain revolusi industri 5.0, menurut Badan Pusat Statistik (dalam Rakhim, 2020) Indonesia telah memasuki era bonus demografi yang mengakibatkan penduduk produktif atau yang biasa disebut generasi milenial memiliki jumlah yang lebih banyak dibanding generasi terdahulu. Generasi milenial adalah generasi usia kelahiran tahun 1980 – 2000 yang memiliki kepercayaan diri, optimis dan pragmatis bahkan dimasa yang sulit (Deloitte, 2019; Cook, 2021).



*Gambar 1. 1 Persentase Jumlah Penduduk Menurut Generasi*

Jumlah generasi milenial atau generasi dengan angkatan lahir tahun 1981-2000 (Walidah, 2017; Deloitte, 2019) yang semakin menguasai demografi ini dapat menjadikan suatu tantangan dan juga peluang bagi bangsa Indonesia (Deloitte, 2019), terutama bagi perusahaan atau organisasi yang ingin selalu bersaing dan terus berkembang di masa sekarang hingga masa yang akan datang.

Kondisi era bonus demografi juga mengakibatkan generasi milenial mulai menjadi sorotan dan pertimbangan khusus di berbagai bidang industri dan organisasi (Amalia & Hadi, 2019). Generasi milenial merupakan generasi yang memiliki karakteristik cerdas, kreatif, produktif, orientasi pada pencapaian (*achievement oriented*), mencari pengembangan personal, kebermaknaan karir, serta mencari pembimbing untuk mendorong dan memfasilitasi dalam pengembangan profesionalitas (Kicheva', 2017). Menurut Qisthy, Musadieg, dan Sulistyو (dalam Parengkuan, 2020) bahwa generasi milenial atau generasi Y merupakan generasi yang baik secara kerja tim, lebih kooperatif, dan lebih optimis dibandingkan dengan generasi X (generasi sebelumnya). Namun permasalahan dalam dunia kerja tentu tetap muncul tanpa memandang jenis generasi pada setiap karyawan atau pekerja. Menurut Ahsani, Indriasttuti, Sunarso, dan Mega (2021) fenomena berpindah-pindah tempat kerja muncul pada generasi milenial atau generasi angkatan lahir tahun 1980 sampai 2000-an. Bahkan menurut Cran (dalam Parengkuan, 2020) generasi milenial apabila merasa tidak nyaman dalam bekerja, maka memilih untuk *resign* daripada loyal terhadap perusahaan.

Hasil penelitian Yasintasari dan Mulyana (2019) menyebutkan bahwa sikap karyawan terhadap aspek-aspek internal pekerjaan yang dilakukan, sangat erat kaitannya dengan tingkat keterikatan kerja yang akan ditimbulkan. Aspek tersebut meliputi, mendapat umpan balik dari pekerjaan yang dilakukan, mengetahui pekerjaan yang dilakukan memiliki makna, selalau dilibatkan, diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan keputusan, diberikan pekerjaan yang membutuhkan kompetensi unik sehingga dapat menjauhkan karyawan dari rasa kebosanan, *turnover*, dan menunda pekerjaan. Apabila aspek dalam pekerjaan tersebut tidak terpenuhi atau masih terdapat masalah, maka dapat mempengaruhi rendahnya keterikatan kerja pada karyawan. Keterikatan (*Engagement*) dalam bekerja merupakan sikap dan perilaku atau hubungan antara pekerja dengan pekerjaan yang dilakukan (Bakker & Leiter, 2010). Memiliki dedikasi yang tinggi dalam pekerjaan serta proaktif dalam segala tugas kerja juga merupakan contoh kecil dari sikap dan perilaku yang ditimbulkan dari keterikatan dalam pekerjaan (Bakker & Albrecht, 2018). Rendahnya tingkat keterikatan (*engagement*) pada karyawan generasi milenial didukung oleh riset global yang dilakukan Gallup, Inc tahun 2016 yang menyatakan hanya 29% generasi milenial yang *engaged*, bahkan hasil riset Dale Carnegie Indonesia tahun 2017 juga menyatakan hanya 25% karyawan milenial yang *engaged* di tempat kerja (Amalia & Hadi, 2019). Bahkan lebih dari 60% dari 108 karyawan generasi milenial di Indonesia mengalami berpindah tempat kerja minimal 2 (dua) kali (Nindyati, 2017). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Aon Hewit (dalam Fahreza, Kartika, & Sayekti, 2019)

menyebutkan bahwa tingkat *engagement* pada setiap generasi milenial (63%) menjadi yang terendah dibanding generasi X (66%) dan *baby boomers* (70%).

Menurut Triman (dalam Sukoco, Fu'adah, & Muttaqin, 2020) faktor rekan kerja, lingkungan kerja bahkan *reward* serta *passion* menentukan tingkat keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Menurut Bakker dan Leiter (2010) rasa bosan dan kelelahan yang berkepanjangan dapat mengganggu proses keterikatan (*engagement*) karyawan pada pekerjaan. Anggapan Saptono, Supriyadi, dan Tabroni (2020) bahwa generasi milenial merupakan generasi yang menyukai kebebasan dan fleksibilitas, selaras dengan penelitian Ardiansyah dan Darmasetiawan (dalam Prasetyanto & Darmasetiawan, 2022) yang mengatakan generasi milenial akan tampak nyaman dengan suatu perubahan yang memberikan peluang baru untuk mengembangkan keterampilan diri. Melihat karyawan sebagai sumber daya yang sangat dibutuhkan perusahaan atau organisasi untuk mewujudkan visi-misi perusahaan, maka sesuai dengan anggapan Sathiskumar dan Karthikeyan (dalam Wicaksono, 2020) bahwa selain mempertahankan karyawan yang berbakat menjadikan karyawan terikat (*engage*) juga menjadikan tantangan tersendiri bagi perusahaan yang harus dihadapi. Maka permasalahan ini menjadi perhatian khusus bagi perusahaan atau organisasi yang memiliki karyawan angkatan kerja milenial.

Setiap perusahaan atau organisasi saat ini sangat membutuhkan karyawan yang memiliki rasa enerjik, dedikasi dan tingkat keterikatan kerja yang tinggi agar kualitas pekerjaan menjadi lebih baik (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011).

Keterikatan (*engagement*) dalam pekerjaan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena menurut Crawford, Lepine, dan Rich (dalam Mufarrikah, Yuniardi, & Syakarofath, 2020) dengan keterikatan kerja yang dimiliki mengakibatkan karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih mudah dan menarik serta akan termotivasi untuk mencari tantangan baru dalam bekerja. Menurut Simon (dalam Muhadi & Izzati, 2020) bahwa seorang karyawan akan memiliki keterikatan yang tinggi dalam bekerja apabila memiliki motivasi dalam bekerja, berada di lingkungan kerja yang baik, memiliki kesempatan untuk pengembangan diri, mendapat dukungan yang positif, serta kepedulian atas kesejahteraan (*well-being*) karyawan sehingga dapat menemukan makna dari pekerjaan yang dilakukan. Maka dengan demikian keinginan dan kemampuan karyawan untuk menginvestasikan diri secara penuh dalam pekerjaan juga dapat terjadi dan tentu menguntungkan perusahaan atau organisasi terkait. Keuntungan yang diperoleh perusahaan atau organisasi yang memiliki karyawan yang terikat (*engaged*) antara lain menurunkan tingkat *turnover*, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karyawan lebih enerjik dalam kinerja, karyawan memiliki kreativitas lebih, komitmen dan keterlibatan kerja karyawan meningkat, bahkan dapat memunculkan perilaku OCB (*Organization Citizenship Behavior*) pada karyawan yaitu secara tidak langsung memberikan kontribusi lebih dari standar untuk perusahaan (Bakker & Albrecht, 2018; Bakker, Albrecht & Leiter, 2011; Bakker & Leiter, 2010).

Menentukan model design kerja untuk karyawan atau pekerja milenial merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi agar level keterikatan dalam bekerja lebih meningkat (Mulyati, Himam, Riyono & Suhariadi, 2019). Teori *Job Demands-Resources* (JD-R Theory) merupakan teori desain kerja yang sering digunakan untuk menjelaskan bahwa keterikatan kerja dapat diprediksi melalui gabungan antara sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi (Bakker & Demerouti, 2017). Bakker dan Leiter (2010) mengatakan bahwa sumber daya pribadi terdiri dari efikasi diri, harga diri berdasarkan organisasi, optimisme, fleksibilitas, berorientasi pada tujuan, dan perkembangan diri. Perkembangan diri yang berada dalam sumber daya pribadi merupakan bagian dari kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang dimiliki individu dan memiliki peran penting dalam menjalankan pekerjaan bagi karyawan (Simanullang & Ratnaningsih, 2018; Robertson & Cooper, 2010). Ryff (2014) menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki enam aspek yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), kemandirian (*autonomy*), penguasaan/pemahaman lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan perkembangan diri (*personal growth*). Robertson dan Cooper juga menjelaskan apabila terjadi interaksi yang baik antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada individu dapat menjadikan individu mengalami yang dinamakan *full engagement* (Muhadi & Izzati, 2020).

Mengingat generasi milenial akan selalu mendominasi dunia kerja maka keterikatan kerja pada generasi ini sangat perlu untuk diteliti dan dicari berbagai

macam cara agar bisa terikat dalam pekerjaan. Selain keterikatan kerja, kesejahteraan psikologis juga menjadi salah satu aspek penting bagi karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas selama bekerja. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan generasi milenial selama bekerja serta keterikatan kerja yang dimiliki karyawan generasi milenial selama bekerja. Sehingga rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan angkatan kerja milenial ?.

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### 1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial dengan berbagai macam tuntutan di era revolusi industri 5.0. Peneliti berharap dengan penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat baik secara teoritik maupun praktik.

### 2. Manfaat

#### a. Teoritik

Secara teoritik peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi dalam bidang psikologi industri dan organisasi perihal masalah kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja

pada karyawan generasi milenial terutama di era demografis dan revolusi industri 5.0.

b. Praktik

Secara praktik diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan baru kepada dunia industri dan organisasi terutama industri yang memiliki karyawan angkatan kerja milenial di era revolusi industri 5.0 mengenai bagaimana perusahaan meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan terutama generasi milenial melalui berbagai upaya yang menimbulkan kesejahteraan psikologis karyawan milenial. Sehingga industri atau organisasi dapat mempertahankan generasi milenial di era revolusi industri 5.0 agar tetap bisa bertahan dan terus bersaing hingga masa yang akan datang.