

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan strategisnya. Tanpa adanya tenaga kerja, tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak akan terselesaikan, dan sasaran perusahaan tidak akan tercapai. Banyak perusahaan yang bersedia menginvestasikan sejumlah besar dana untuk membeli teknologi canggih yang dianggap mampu membantu pencapaian tujuan tersebut. Namun, teknologi ini akan menjadi investasi yang sia-sia jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang kompeten untuk mengoperasikannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan salah satu komponen esensial yang memiliki peran signifikan dalam menggerakkan seluruh aktivitas operasional perusahaan (Findarti, 2016). Tanpa keterlibatan dan kontribusi karyawan, upaya perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan efisiensi operasional akan mengalami hambatan serius. Aini (dalam Hidayati, Jufri, & Indahari, 2017) menyebutkan bahwa sumber daya manusia di beberapa industri saat ini mulai didominasi oleh generasi Y dan diperkirakan mempunyai ukuran dua kali lebih besar dibandingkan dengan generasi X. Pendapat tersebut didukung oleh pernyataan (Ivanovic & Ivancevic, 2019) pada tahun 2025 mendatang generasi milenial global akan menempati 75% lapangan pekerjaan yang tersedia. Generasi milenial sendiri menurut beberapa literatur mengacu pada generasi yang lahir

dalam rentang tahun 1980 hingga 2000 (Rudolph, dkk, 2018). Menurut Hannus (2016) generasi milenial merupakan sebutan untuk generasi masyarakat yang lahir pada tahun 1989- 1999. Sedangkan Wijoyo dkk (2020) menyatakan bahwa generasi Y adalah orang-orang yang lahir pada tahun 1981-1994 yang juga dikenal sebagai generasi milenial.

Generasi milenial cenderung memiliki keterikatan kerja yang rendah (Akhavan dkk, 2017). Sehingga generasi milenial cenderung memilih untuk berpindah-pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain (Purba & Ananta, 2018). Wijoyo dkk (2020) juga berpendapat bahwa generasi Y kurang menyukai adanya peraturan yang rumit dalam suatu perusahaan, sehingga membuat generasi ini tidak segan untuk meninggalkan pekerjaannya ketika merasa aturan yang ada di perusahaan tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan. Loyalitas dan kebermaknaan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan keterikatan kerja (Geldenhys, Laba, & Venter, 2014) sehingga generasi Y terindikasi mengalami keterikatan kerja yang lebih rendah dibanding dengan generasi yang lebih tua (Coetze & de Villiers, 2010).

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai sebuah keadaan jiwa yang positif dan bahagia terkait pekerjaan, ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli, Bakker, & Salanova 2006). Sedangkan menurut Robbins (2008), keterikatan kerja juga merupakan tingkat sejauh mana karyawan memihak pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting bagi dirinya, karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi tidak akan mengeluh dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Purba dan Ananta (2018) menyatakan bahwa generasi milenial sering kali memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka demi mencari peluang baru. Selain itu, Wijoyo dkk (2020) berpendapat bahwa generasi Y kurang menyukai peraturan perusahaan yang rumit. Ketika aturan tersebut tidak sesuai dengan keinginan mereka, mereka tidak ragu untuk berhenti bekerja, sehingga menyebabkan tingkat turnover yang tinggi di kalangan generasi ini. Survei yang dilakukan oleh William mengungkapkan bahwa hanya 3 dari 10 milenial yang berencana untuk bertahan di satu perusahaan selama 2-3 tahun, sementara hanya 1 dari 10 yang memilih bertahan hingga 10 tahun (Utomo, Dkk, 2020). Survei yang dilakukan oleh Jobstreet Indonesia (dalam Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y, 2021), menemukan bahwa 66% dari 16.000 milenial cenderung berganti pekerjaan dalam waktu kurang dari 2 tahun. Menurut survei Deloitte Consulting LLP (dalam Chrisdiana & Rahardjo, 2017), 48,9% karyawan milenial yang tidak puas dengan pekerjaannya berencana berhenti dalam rentang waktu enam bulan hingga dua tahun.

Permasalahan mengenai keterikatan kerja juga didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada Senin sampai Selasa 27 Mei 2024 dan 28 Mei 2024 terhadap generasi milenial yang sedang bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan melalui wawancara langsung terhadap lima karyawan generasi milenial, tiga karyawan mengungkapkan kurang bersemangat ketika melakukan pekerjaan, merasa tidak nyaman ketika rekan kerja tidak dapat diajak bekerja sama. Ketidakmampuan bekerja sama dengan baik menimbulkan perasaan tidak nyaman dan mempengaruhi kinerja individu. merasa lebih lelah ketika bekerja

pada hari-hari sibuk, merasa gelisah ketika menemukan kesulitan dalam pekerjaan, tidak tenang ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, mengeluh ketika mendapat pekerjaan yang sulit dan jumlah yang banyak. Subjek juga merasa kurang berkonsentrasi pada hari-hari tertentu dan lebih memilih membuka sosial media dan berbincang dengan rekan kerja ketika ada waktu luang saat jam kerja.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja pada karyawan milenial terdapat masalah. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku yang berlawanan dengan aspek *vigor* oleh subjek yaitu kurang semangat ketika melakukan suatu pekerjaan, merasa tidak nyaman ketika rekan tidak bisa diajak bekerja sama, subjek juga merasa lelah ketika bekerja pada hari-hari sibuk. Berlawanan dengan aspek *dedication* yaitu merasa gelisah ketika menemukan kesulitan dalam pekerjaan, tidak tenang ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan, mengeluh ketika mendapati pekerjaan yang sulit. Kemudian berlawanan dengan aspek *absorption* yaitu merasa kurang berkonsentrasi ketika melakukan pekerjaan pada hari-hari tertentu, subjek lebih memilih membuka sosial media dan berbicara dengan rekan kerja ketika ada waktu luang dalam bekerja.

Seharusnya karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi karena menurut Bakker (2011) ketika karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi karyawan akan merasakan energi yang tinggi dan berusaha untuk mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki tiga keuntungan menurut Bakker (2011), pertama, karyawan akan menjadi bahagia dan antusias dalam bekerja. Kedua, karyawan akan merasa sehat secara fisik maupun mental, sehingga dapat bekerja lebih fokus dalam menyelesaikan tugasnya. Ketiga,

karyawan dapat membagikan keterikatan kerja itu kepada rekan kerjanya sehingga hubungan antar kelompok dapat terjaga. Sebaliknya, jika karyawan memiliki keterikatan kerja rendah maka akan menunjukkan sikap yang kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit untuk berkonsentrasi, antusiasme terhadap pekerjaan rendah serta akan menggunakan waktu kerja untuk melakukan kegiatan yang kurang produktif (Pri & Zamralita, 2017). Oleh karena itu, keterikatan kerja pada generasi milenial penting untuk diteliti karena adalah aset strategis yang berperan kunci dalam kemajuan dan pertumbuhan perusahaan di masa depan. Bakker dan Demerouti (2008) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja diantaranya faktor eksternal yaitu tuntutan kerja (*job demands*), sumber kerja (*job resources*) dan *salience of job resources*. Selain itu, faktor internal juga berpengaruh, yang mencakup sumber pribadi (*personal resources*) yang meliputi modal psikologis, kepribadian, sifat, usia, kebermaknaan kerja dan lain-lain.

Kahn (1990) menyatakan bahwa kebermaknaan (*meaningfulness*) menjadi salah satu kondisi psikologis yang mempengaruhi seseorang ketika mengalami keterikatan, selain kondisi psikologis lain yaitu ketersediaan (*availability*) dan keamanan (*safety*). Rendahnya modal psikologis akan menimbulkan *stressor* atau tekanan pada karyawan dan rendahnya tingkat motivasi sehingga akan mempengaruhi keterikatan kerja karyawan (Bakker & Demerouti, 2007). Kebermaknaan kerja diperoleh saat individu mengetahui usaha yang dilakukan berhasil mendukung tujuan yang jelas dalam organisasi dan memberikan kontribusi yang lebih besar. Kebermaknaan kerja merupakan suatu cara seorang pegawai dalam mengekspresikan makna dan tujuan hidupnya melalui aktivitas kerja, yang

mana mengambil sebagian besar waktu pegawai (Steger et al, 2012). Pengalaman bermakna dalam bekerja secara psikologis akan menggerakkan sikap, perilaku dan kelekatan dengan pekerjaan yang pada akhirnya menjadi pendorong yang paling penting untuk keterikatan kerja (May, Gilson, & Harter, 2004)

Dalam bekerja setiap orang akan mengembangkan pemaknaan tersendiri terhadap pekerjaannya. Namun tiap individu memiliki pemaknaan yang berbeda beda terhadap pekerjaannya. Pengalaman karyawan selama bekerja akan membentuk pemaknaannya terhadap pekerjaan, yang mana hal itu dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan. Kebermaknaan kerja sendiri diartikan sebagai persepsi seseorang tentang pekerjaannya yang memberikan peran sebagai pemberi tujuan yang lebih tinggi (Dik et al., 2009). Sedangkan Quintanilla (1991) menyatakan bahwa makna kerja adalah nilai, keyakinan, dan ekspektasi yang dimiliki individu sehubungan dengan pekerjaannya.

Kebermaknaan kerja yang dirasakan oleh karyawan penting bagi sebuah organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Karena kebermaknaan kerja memberikan kepuasan terhadap motif internal pada pekerja (Chaolofsky & Khrisna, 2009). Semakin berarti suatu pekerjaan bagi karyawan, semakin mereka termotivasi untuk bekerja. Individu yang merasa pekerjaannya bermakna akan menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja daripada yang tidak. Kebermaknaan kerja mengarah pada beberapa *outcome* perilaku kerja yang cenderung positif, seperti kepuasan kerja yang tinggi (Cardador, dkk, 2011) dan meningkatkan *organizational citizenship behaviour*

(Piccolo and Colquitt 2006). Selain itu, kebermaknaan kerja juga secara signifikan berhubungan dengan keterikatan kerja.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kebermaknaan kerja dan keterikatan organisasi. Fairlie (2011) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja. Selanjutnya Steger (2016) menemukan bahwa kebermaknaan kerja secara signifikan berkorelasi dengan komitmen organisasi dan keterikatan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebermaknaan kerja berhubungan secara positif dengan keterikatan kerja, jadi semakin tinggi kebermaknaan kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimilikinya,

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin mengangkat permasalahan mengenai kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Di Indonesia, penelitian mengenai keterikatan kerja pada generasi milenial sudah banyak dilakukan, generasi millennial sedang menjadi topik hangat dalam penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi. Namun belum ada penelitian yang spesifik meneliti mengenai peran kebermaknaan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui peran kebermaknaan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti, maka disusunlah rumusan masalah, yaitu : “Apakah ada hubungan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial” ?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kebermanaknaan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah memberikan sumbangan pemikiran di bidang psikologi industri dan organisasi.

#### **b. Manfaat Praktis**

Manfaat Praktis dalam penelitian ini adalah sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan memberikan sumbangan pemikiran tentang kebermanaknaan kerja yang dikaitkan dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial.