

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perusahaan merupakan organisasi bisnis yang menjalankan kegiatan secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi merupakan sekumpulan individu yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Tanjung dkk., 2022). Aktivitas organisasi mencakup perencanaan, pengendalian, serta pemanfaatan sumber daya seperti dana, bahan, peralatan, metode, dan lingkungan guna mencapai sasaran. Dalam proses tersebut, organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan baik dari lingkungan internal maupun eksternal (Hertina dkk., 2023)

Perusahaan membutuhkan individu yang berkualitas, mampu beradaptasi dengan teknologi, bekerja secara cepat, *multitasking*, dan menghasilkan kinerja optimal (Tampubolon, 2020). Menurut Mannheim (dalam Aslikhah dkk., 2025), generasi merupakan konstruksi sosial yang mencakup sekelompok individu dengan kesamaan usia dan pengalaman historis. Saat ini, kelompok usia produktif didominasi oleh generasi milenial dan Generasi Z, yang memiliki karakteristik berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2009, dikenal memiliki kedekatan signifikan dengan teknologi digital (Dolot, (2018). Generasi Z dikenal sebagai individu yang akrab dengan teknologi, cepat belajar, namun cenderung mudah merasa cemas dan kurang percaya diri ketika menghadapi situasi yang tidak sesuai harapan (Sakitri, 2021).

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu di setiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan bagi dirinya dalam bekerja (Pryce-Jones, 2010). Diener dan Diener (2008) menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja sebagai bentuk perilaku individu yang memiliki kinerja yang baik, semangat tinggi untuk bekerja, antusias dengan pekerjaan yang diembannya, mampu bekerja sama dan bersikap baik dengan pegawai lain, dan melakukan pekerjaan sampingan untuk memperbaiki kualitas tempat kerjanya. Menurut Fisher (2010) kebahagiaan di tempat kerja adalah keadaan afeksi dari individu yang ditunjukkan selama bekerja yang berasal dari sikap positif atau pengalaman yang menyenangkan saat bekerja. Kebahagiaan di tempat kerja juga didefinisikan (Kurnia dkk (2025), sebagai pengalaman positif yang muncul dari lingkungan kerja yang suportif, yang dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas individu. Menurut Fisher (2010) keterlibatan di tempat kerja (*work engagement*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), dan afektif komitmen organisasi (*affective organizational commitment*) dapat dilibatkan sebagai aspek yang diukur dalam menilai tingkat kebahagiaan individual.

Berdasarkan hasil survei Korius dari Katadata Insight Center (KIC) pada tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat beberapa orang yang mengaku tidak bahagia dengan pekerjaan yang dijalani. Proporsinya mencapai 11,8% dari total responden dengan rincian 9,8% tidak bahagia. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarani (2023) hasil analisis deskriptif terhadap variabel harapan menunjukkan bahwa karyawan PT. Yupi Bogor berada pada tingkat kebahagiaan

di tempat kerja dalam kategori sedang, dengan persentase sebesar 61%. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Atrizka dkk (2024) pada karyawan Generasi Z di Galeri Ulos Sianipar Medan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 21,3% responden (19 orang) berada pada kategori kebahagiaan kerja sedang.

Penelitian yang dilakukan oleh Salsyabila dkk (2023) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Kota Padang Provinsi Sumatera Barat, pada tanggal 07–3 November 2022 didapatkan hasil dari 131 orang subjek penelitian pada variabel kebahagiaan di tempat kerja didominasi tingkat rendah dengan jumlah sebanyak 67 orang dengan persentase 51,1% dan pada tingkat sangat rendah sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 8,4%. Penelitian yang dilakukan di LPP RRI Surakarta pada tahun 2014 yang melibatkan seluruh pegawai sebagai populasi dengan jumlah responden sebanyak 40 orang menunjukkan bahwa dari 40 responden, 1 orang (2,5%) tergolong memiliki tingkat kebahagiaan sangat rendah, 9 orang (22,5%) berada pada kategori kebahagiaan rendah, dan mayoritas sebanyak 16 orang (40%) memiliki tingkat kebahagiaan di tempat kerja pada kategori sedang.

Data penelitian diperoleh melalui wawancara terhadap enam karyawan generasi Z yang bekerja di berbagai bidang. Proses pengambilan data dilakukan pada tanggal 3 Mei hingga 8 Mei 2025. Penelitian ini melibatkan enam orang subjek yang seluruhnya berjenis kelamin perempuan dan berada pada rentang usia 24–26 tahun, yang termasuk dalam kategori dewasa awal. Secara umum, seluruh subjek merupakan individu yang aktif bekerja dengan latar belakang pekerjaan yang beragam. Subjek pertama (J) berusia 24 tahun dan bekerja sebagai karyawan swasta

pada perusahaan di bidang *branding & manufacturing* dengan posisi sebagai legal staff. Subjek kedua (V) berusia 25 tahun dan bekerja sebagai karyawan swasta pada perusahaan *general contractor & engineering service* dengan posisi sebagai project administrator. Subjek ketiga (R) berusia 25 tahun bekerja di PT Santi Group sebagai *general admin project*. Subjek keempat (K) berusia 26 tahun merupakan pegawai swasta. Subjek kelima (Y) berusia 25 tahun berstatus sebagai wiraswasta yang bergerak di bidang *corporate* dengan posisi sebagai *legal staff*. Sementara itu, subjek keenam (D) berusia 26 tahun bekerja sebagai pegawai swasta dengan posisi di bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Berdasarkan hasil wawancara, terlihat bahwa tingkat kebahagiaan di tempat kerja pada responden masih berbeda-beda dan belum sepenuhnya optimal. Hal ini dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, sistem dalam perusahaan, serta pengalaman kerja masing-masing individu.

Pada aspek *work engagement*, sebagian responden menunjukkan keterlibatan kerja yang tidak stabil. Responden 1 menyatakan bahwa “mungkin sekitar tiga hari dari lima hari kerja saya merasa antusias. Sisanya tergantung kondisi kerjaan lagi banyak atau tidak, dan juga mood di hari itu”, serta mengungkapkan bahwa “beban kerja saya juga cuma sekitar 40% dibanding tempat kerja saya sebelumnya, jadi kadang saya bingung mau ngerjain apa dan itu bikin nggak semangat”. Selain itu, responden 5 menyampaikan bahwa “Di awal-awal kerja antusias saya tinggi, bisa sampai 85% lah. Tapi setelah beberapa tahun, ya mulai turun juga, sekarang mungkin yaaa sekitar 60%”. Responden 6 juga menyatakan bahwa “Jujur aja mba ga selalu antusias si. Kaya ada hari-hari di mana saya merasa antusias, tapi ada juga saat-saat di mana saya merasa jenuh. Itu

tergantung dari beban kerja yang saya hadapi saat itu.”. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja responden masih naik turun dan belum konsisten.

Pada aspek *job satisfaction*, ditemukan bahwa kepuasan kerja responden belum sepenuhnya terpenuhi. Responden 1 mengungkapkan bahwa “Kalau untuk ketidakpuasan, lebih ke sistem pengawasannya sih. Kadang ada beberapa hal yang sebenarnya bisa dicegah dari awal, tapi tetap terjadi dan baru terasa dampaknya di kemudian hari. Itu yang kadang bikin saya agak kurang puas.”. Responden 2 menyatakan bahwa “Menurut saya, komunikasi di sini tuh kurang banget. Baik antar divisi maupun antar orang. Sayang sih, soalnya ini kan perusahaan besar ya, tapi sistem komunikasinya masih ya kurang rapi.”, sementara responden 4 menyampaikan bahwa “, keterampilan sama bakat saya waktu kuliah itu nggak banyak bisa disalurkan di pekerjaan ini. Terus, kalau soal minta kenaikan gaji juga agak susah, dan sering banget ada perombakan di divisi, jadi kayak belum stabil aja rasanya”. Selain itu, responden 5 menyatakan bahwa “. Kadang saya diberi tugas yang di luar jobdesc, tapi tidak dibarengi dengan kesempatan untuk berkembang atau loyalitas dari perusahaan. Jadi seperti diberi beban tambahan, tapi tidak ada penghargaan lebih. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa faktor yang membuat responden merasa kurang puas, terutama terkait sistem kerja, komunikasi, dan kesempatan untuk berkembang.

Pada aspek *affective organizational commitment*, sebagian responden menunjukkan keterikatan emosional yang belum kuat terhadap perusahaan. Responden 1 menyatakan bahwa perusahaan “Saya terikat karena saya punya kewajiban aja sebagai karyawan. Bukan karena ikatan emosional yang kuat begitu

jadi belum sampai yang benar-benar merasa terikat secara personal dengan perusahaan.”, sedangkan responden 3 mengungkapkan bahwa perusahaan merupakan “Saya kerja ya karena ingin cari pengalaman dan untuk nafkah. Tapi nggak ada keterikatan emosional yang mendalam gitu. Saya sadar saya kerja di sini ya sebagai bagian dari proses hidup aja.”. Responden 6 juga menyatakan bahwa “saya merasa ada keterikatan, tapi mungkin tidak terlalu kuat”, sementara responden 2 dan responden 5 menyatakan bahwa mereka akan mempertimbangkan untuk berpindah apabila terdapat tawaran pekerjaan lain dengan kondisi yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung belum memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih mengalami beberapa permasalahan dalam pekerjaan, seperti keterlibatan kerja yang tidak stabil, kepuasan kerja yang belum terpenuhi secara menyeluruh, serta keterikatan emosional yang masih rendah. Kondisi ini dapat mempengaruhi tingkat kebahagiaan di tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada motivasi kerja dan kemungkinan untuk berpindah kerja.

Secara ideal, karyawan generasi Z diharapkan memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi di tempat kerja, yang ditunjukkan melalui perasaan positif, kepuasan, serta kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan (Fisher, 2010). Karyawan generasi Z yang bahagia cenderung merasakan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan serta memiliki perasaan bermakna terhadap pekerjaan yang dilakukan (Khoerunnisa & Fahmie, 2023). Selain itu, karyawan generasi Z yang bahagia juga mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Dewi &

Anggraeni, 2024). Kebahagiaan kerja juga berkaitan dengan kondisi psikologis positif individu yang tercermin melalui motivasi intrinsik, keterlibatan, dan semangat dalam menjalankan pekerjaan. (Soni & Purnamarini, 2023) Dengan demikian, karyawan generasi Z yang memiliki kebahagiaan kerja yang tinggi diharapkan mampu menjalankan tugas secara optimal serta merasakan kesejahteraan dalam bekerja (Safitri, 2025).

Kebahagiaan di tempat kerja berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada meningkatnya produktivitas, inovasi, serta retensi karyawan, sekaligus memperbaiki reputasi organisasi (Twenge dkk., 2019). Kondisi tersebut turut berkontribusi terhadap meningkatnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan (Khoerunnisa & Fahmie, 2023). Selain itu, kondisi tersebut juga berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan (Carr, 2004). Dari sisi organisasi, kebahagiaan kerja mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik serta stabilitas tenaga kerja dalam perusahaan (Nugroho dkk., 2025).

Sebaliknya, ketidakbahagiaan kerja dapat memicu munculnya stres kerja pada karyawan (Khoerunnisa & Fahmie, 2023). Individu yang tidak bahagia dalam bekerja dapat mengalami gangguan dalam aktivitas kerja (Handayani dkk., 2024). Selain itu, rendahnya kebahagiaan di tempat kerja berkaitan dengan menurunnya keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kebahagiaan kerja lebih tinggi cenderung menunjukkan keterikatan kerja yang lebih tinggi (Chinanti & Siswati, 2020). Pada karyawan Generasi Z, rendahnya

keterlibatan kerja dan kepuasan kerja dapat berkaitan dengan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Adelia dkk., 2024).

Menurut (Pryce-Jones 2010), terdapat lima faktor dengan istilah 5Cs factors yang mengindikasikan kebahagiaan di tempat kerja yaitu *contribution*, *conviction*, *culture*, *commitment*, dan *confidence*. Selain itu menurut Carr (2004) Faktor- faktor yang mempengaruhi individu bahagia di tempat kerja yakni kepribadian, budaya, pernikahan, dukungan sosial, persahabatan, kesehatan, agama dan spiritualitas, serta kerjasama.

Confidence yang merupakan salah satu faktor dalam konsep *5Cs of Happiness at Work* menurut (Pryce-Jones, 2010) memiliki keterkaitan erat dengan efikasi diri. Keduanya sama-sama merefleksikan keyakinan individu terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tantangan serta menyelesaikan tugas secara efektif. *Confidence* menggambarkan kepercayaan individu terhadap kemampuan pribadi dan pekerjaannya, sedangkan efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasikan serta melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, efikasi diri sebagai bentuk dari *confidence* memiliki peranan penting dalam membentuk persepsi positif terhadap diri, pekerjaan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Hal ini didukung oleh penelitian Arniti dkk (2024) yang menemukan bahwa rendahnya efikasi diri menyebabkan ketidakbahagiaan kerja pada empat SPG Generasi Z di PT. Forisa Nusa Persada Cabang Denpasar, serta oleh penelitian Lomban dkk (2023) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Temuan tersebut sejalan dengan konsep *psychological capital* dari Luthans dkk (2006), yang menyatakan bahwa efikasi diri, bersama harapan, optimisme, dan resiliensi, merupakan fondasi penting bagi kesejahteraan psikologis dalam organisasi.

Menurut Bandura (1997) efikasi diri memiliki hubungan dengan keyakinan individu bahwa ia mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tindakan yang diharapkan (Carr, 2004). Menurut (Wiyono (2022), efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi atau menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, serta mengatasi berbagai hambatan untuk memperoleh hasil tertentu dalam situasi tertentu. Sementara itu, Ariani dan Fauzan (2023) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau keahliannya dalam melaksanakan tugas guna mencapai keberhasilan. Bandura (1997) menjelaskan bahwa Efikasi diri memiliki tiga dimensi yaitu *Magnitude*, *Generality*, dan *Strength*.

(Fisher 2010) mengusulkan bahwa ada dua cara untuk meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, yaitu sikap individu itu sendiri dan juga kontribusi dari aksi organisasi. Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri menjadi penentu bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi dan berperilaku. Keyakinan ini memiliki efek yang berbeda. Orang yang meragukan kemampuan biasanya selalu menghindari tugas sulit yang dianggap sebagai ancaman pribadi. Sebagian besar manusia menjalani proses kehidupannya di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk mendapatkan pemahaman yang teguh tentang peran dan tempat kerja dalam membentuk kebahagiaan bagi setiap individu (Neve & Ward, 2017).

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan indikator penting dalam menentukan kesejahteraan psikologis karyawan (Pryce-Jones, 2010). Individu yang merasa bahagia dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, memiliki hubungan kerja yang sehat, dan mampu beradaptasi terhadap tekanan pekerjaan (Fisher, 2010). Namun, bagi karyawan Generasi Z, kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya bergantung pada faktor eksternal seperti gaji atau lingkungan kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti efikasi diri (Twenge, 2017; Bandura, 1997). Pada penelitian oleh Judge & Bono (2001) efikasi diri berhubungan erat dengan kepuasan kerja serta kebahagiaan subjektif individu. Semakin tinggi keyakinan seseorang terhadap kemampuannya, semakin besar pula kemungkinan ia merasakan kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja.

Mengingat pentingnya kebahagiaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, maka diperlukan penelitian untuk memahami hubungan antara efikasi diri dan kebahagiaan kerja pada kelompok generasi ini. Berdasarkan fenomena tersebut, muncul pertanyaan penelitian, “apakah efikasi diri berhubungan dengan kebahagiaan kerja pada karyawan Gen Z?”

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi Z. Secara khusus, penelitian ini ingin mengidentifikasi seberapa besar kontribusi efikasi diri terhadap tingkat kebahagiaan kerja yang dirasakan oleh karyawan generasi Z, serta

memahami bagaimana aspek-aspek efikasi diri mempengaruhi dimensi-dimensi kebahagiaan di lingkungan kerja.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dengan memperkuat pemahaman mengenai hubungan antara efikasi diri dengan kebahagiaan di tempat kerja. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi ilmiah bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan generasi Z di dunia kerja.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi karyawan, khususnya generasi Z, mengenai pentingnya pengembangan efikasi diri dalam meningkatkan kebahagiaan kerja. Melalui peningkatan efikasi diri, karyawan diharapkan mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dengan lebih percaya diri, menumbuhkan motivasi intrinsik, serta mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.

2) Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam upaya pengembangan karyawan generasi Z, khususnya melalui program pelatihan yang dapat meningkatkan efikasi diri. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung perkembangan profesional karyawan gen z sehingga mampu meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta kepuasan kerja secara keseluruhan.