

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam ranah psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, perhatian terhadap dinamika sumber daya manusia menjadi semakin penting seiring dengan berkembangnya tuntutan dunia kerja modern. Organisasi tidak lagi hanya berfokus pada pencapaian target semata, tetapi juga pada bagaimana mengelola individu sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan jangka panjang. Hal ini terlihat dari berbagai temuan yang menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga kerja masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan kompetensi dan kesejahteraan yang belum optimal, sehingga memunculkan kesenjangan antara tuntutan profesionalisme dan kondisi nyata di lapangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan organisasi yang terus berkembang.

Selain itu, peran kepemimpinan menjadi aspek krusial dalam membentuk efektivitas kerja, khususnya pada tenaga kerja generasi muda. Gaya kepemimpinan yang kurang adaptif, seperti pendekatan yang terlalu mengontrol, justru dapat menghambat kinerja karena tidak sejalan dengan kebutuhan generasi saat ini yang cenderung menginginkan ruang otonomi dan fleksibilitas. Dalam konteks ini, psikologi industri dan organisasi berupaya memberikan pemahaman melalui

pendekatan ilmiah mengenai bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung motivasi, keterlibatan, dan perkembangan individu secara optimal.

Secara lebih luas, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan dalam membangun tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga termotivasi dan berkembang. Tenaga kerja yang memiliki dorongan internal yang kuat akan lebih mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis individu melalui penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan kondusif.

Dalam konteks Indonesia, dinamika ini menjadi semakin kompleks dengan hadirnya Generasi Z sebagai kelompok terbesar dalam populasi usia produktif. Data Sensus Penduduk tahun 2020 menunjukkan bahwa generasi ini mendominasi komposisi penduduk, sehingga memiliki peran strategis dalam dunia kerja. Namun demikian, generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, baik dari segi nilai, orientasi kerja, maupun ekspektasi terhadap lingkungan kerja. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga memiliki makna, selaras dengan nilai pribadi, serta menyediakan peluang untuk berkembang.

Berdasarkan berbagai laporan global, karakteristik Generasi Z dalam dunia kerja menunjukkan adanya perubahan orientasi terhadap pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya. Deloitte Gen Z and Millennial Survey (2024) melaporkan bahwa Generasi Z tidak lagi menjadikan besarnya gaji sebagai satu-satunya faktor dalam memilih maupun mempertahankan pekerjaan. Generasi ini lebih mengutamakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis, memiliki budaya organisasi yang positif, memberikan kesempatan untuk berkembang, serta memungkinkan pekerjaan selaras dengan nilai dan tujuan hidup mereka. Ketika organisasi tidak mampu memenuhi harapan tersebut, Generasi Z cenderung lebih mudah mempertimbangkan untuk berpindah pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman individu terhadap lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut, Gallup State of the Global Workplace Report (2024) menunjukkan bahwa rendahnya keterlibatan (employee engagement) dan kepuasan kerja masih menjadi tantangan bagi berbagai organisasi di dunia. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, tingginya turnover, serta menurunnya kesejahteraan psikologis karyawan. Gallup juga menjelaskan bahwa organisasi dengan tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki produktivitas, kualitas pelayanan, dan profitabilitas yang lebih baik dibandingkan organisasi dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor psikologis

yang mampu meningkatkan pengalaman kerja positif sehingga karyawan terdorong untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal.

Temuan tersebut diperkuat oleh LinkedIn Workforce Report (2024) yang menunjukkan bahwa Generasi Z lebih tertarik bekerja pada organisasi yang menyediakan kesempatan belajar, pengembangan karier, budaya kerja yang positif, serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pertumbuhan diri. Bagi Generasi Z, tempat kerja tidak hanya dipandang sebagai lokasi untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai lingkungan yang mampu memberikan rasa memiliki, kenyamanan, dan kesempatan untuk mengembangkan identitas diri. Apabila organisasi tidak mampu memenuhi kebutuhan tersebut, kecenderungan Generasi Z untuk melakukan *job hopping* atau mencari pekerjaan lain menjadi semakin tinggi.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja pada Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti kompensasi maupun promosi, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana individu memaknai lingkungan tempat mereka bekerja. Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mencerminkan nilai, kebutuhan, dan identitas dirinya, maka akan terbentuk keterikatan psikologis yang positif terhadap tempat kerja. Kondisi ini sejalan dengan konsep *place identity orientation*, yaitu kecenderungan individu untuk mengintegrasikan lingkungan tempatnya beraktivitas ke dalam identitas dirinya. Oleh karena itu, *place identity orientation* diduga menjadi salah satu faktor

psikologis yang berperan dalam meningkatkan **job satisfaction**, khususnya pada karyawan Generasi Z yang memiliki kebutuhan tinggi terhadap lingkungan kerja yang bermakna, nyaman, dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi.

Karakteristik tersebut di satu sisi menjadi potensi besar, namun disisi lain juga memunculkan tantangan tersendiri. Generasi Z dikenal memiliki kecenderungan untuk berpindah pekerjaan ketika merasa lingkungan kerja tidak sesuai dengan harapan mereka. Preferensi terhadap fleksibilitas, keseimbangan hidup, dan makna kerja sering kali membuat mereka sulit bertahan dalam kondisi kerja yang tidak mendukung. Selain itu, tekanan ekonomi juga mendorong sebagian dari mereka untuk mengambil lebih dari satu pekerjaan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi keterlibatan dan komitmen terhadap pekerjaan utama.

Perbedaan nilai dan perilaku kerja antara generasi ini dengan generasi sebelumnya juga turut memperbesar tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Generasi Z cenderung memiliki cara pandang yang lebih dinamis, namun di sisi lain juga dihadapkan pada tuntutan profesional yang tidak selalu mudah dihadapi. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara karakteristik individu dengan realitas dunia kerja yang ada.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa dinamika yang terjadi dalam dunia kerja saat ini tidak terlepas dari interaksi antara karakteristik generasi muda dan tuntutan organisasi. Tantangan utama yang muncul bukan hanya berkaitan dengan

bagaimana meningkatkan kualitas tenaga kerja, tetapi juga bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mampu mengakomodasi kebutuhan serta karakteristik generasi tersebut. Hal ini menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut dalam perspektif psikologi industri dan organisasi guna memahami fenomena yang terjadi secara lebih mendalam.

Kepuasan kerja merupakan salah satu konsep penting dalam kajian perilaku organisasi karena berkaitan dengan bagaimana individu memaknai dan merespons pekerjaannya secara keseluruhan. Secara konseptual, kepuasan kerja mencerminkan orientasi afektif individu terhadap tugas dan peran profesional yang dijalankannya. Kepuasan ini tidak hanya terbentuk dari satu aspek, melainkan merupakan hasil interaksi kompleks antara kondisi psikologis, fisiologis, dan lingkungan kerja yang dialami individu. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai evaluasi menyeluruh terhadap pekerjaan yang terefleksi dalam sikap, perasaan, serta kecenderungan perilaku seseorang.

Dalam perspektif psikologi industri dan organisasi, kepuasan kerja menjadi indikator penting karena berkaitan erat dengan berbagai aspek kinerja dan kesejahteraan karyawan. Individu yang merasa puas cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, memiliki motivasi yang lebih tinggi, serta mampu berkontribusi secara optimal dalam organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memunculkan berbagai konsekuensi negatif, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya stres kerja, hingga keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh

karena itu, kepuasan kerja tidak hanya dipandang sebagai kondisi emosional semata, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam keberlangsungan organisasi.

Dalam kajian psikologi industri dan organisasi, *job satisfaction* merupakan salah satu konstruk yang memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas organisasi maupun kesejahteraan karyawan. Menurut Spector (1997), *job satisfaction* merupakan sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya yang tercermin melalui evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, kesempatan promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur operasional, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi dalam organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan adanya kesesuaian antara harapan individu dengan kondisi pekerjaan yang diterimanya, sedangkan ketidakpuasan muncul ketika terdapat kesenjangan antara harapan tersebut dengan realitas di lingkungan kerja.

Perkembangan penelitian terkini menunjukkan bahwa job satisfaction tidak hanya berperan sebagai respons afektif terhadap pekerjaan, tetapi juga menjadi prediktor penting bagi berbagai luaran organisasi. Judge dan Kammeyer-Mueller (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan meningkatnya komitmen organisasi, perilaku kerja positif, kinerja, serta menurunnya turnover intention dan perilaku penarikan diri dari pekerjaan (*withdrawal behavior*). Sebaliknya, rendahnya job satisfaction berpotensi meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi, menurunkan produktivitas, mengurangi

keterlibatan kerja, serta berdampak negatif terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Lebih lanjut, dalam perspektif Job Demands–Resources (JD-R) Theory, Bakker dan Demerouti (2023) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources). Lingkungan kerja yang mampu menyediakan dukungan sosial, hubungan kerja yang positif, kesempatan berkembang, serta suasana kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, apabila tuntutan pekerjaan lebih besar dibandingkan sumber daya yang dimiliki, individu akan lebih rentan mengalami kelelahan (burnout), penurunan motivasi, serta rendahnya kepuasan kerja.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat dipahami bahwa job satisfaction tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi seperti kompensasi, promosi, dan kepemimpinan, tetapi juga oleh pengalaman psikologis individu dalam memaknai lingkungan tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa nyaman, aman, dan memiliki makna personal bagi karyawan diperkirakan akan meningkatkan pengalaman kerja yang positif. Oleh karena itu, *place identity orientation*, yaitu kecenderungan individu menjadikan tempat sebagai bagian dari identitas dirinya, diduga menjadi salah satu faktor psikologis yang berkontribusi terhadap terbentuknya job satisfaction, khususnya

pada karyawan Generasi Z yang cenderung mengutamakan kesesuaian antara nilai pribadi dan lingkungan kerja.

Meskipun penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *job satisfaction* telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek identitas yang berkaitan dengan profesi atau organisasi. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Sabanci Ogullari dan Dogan (2015) dalam jurnal *Relationship between Job Satisfaction, Professional Identity and Intention to Leave the Profession among Nurses in Turkey* menemukan bahwa professional identity memiliki hubungan positif dan signifikan dengan job satisfaction. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa professional identity mampu memprediksi tingkat kepuasan kerja, di mana individu yang memiliki identitas profesional yang kuat cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan individu dengan identitas profesional yang rendah. Selain itu, penelitian tersebut mengungkapkan bahwa rendahnya professional identity dan job satisfaction berhubungan dengan meningkatnya keinginan individu untuk meninggalkan profesinya.

Namun demikian, penelitian tersebut masih berfokus pada professional identity, yaitu identitas yang terbentuk dari peran dan profesi yang dijalankan seseorang. Hingga saat ini, penelitian yang mengkaji place identity orientation, yaitu identitas individu yang berkembang melalui keterikatan, pengalaman, dan makna terhadap suatu tempat, masih relatif terbatas, terutama dalam konteks

lingkungan kerja. Padahal, tempat kerja bukan hanya berfungsi sebagai lokasi untuk melakukan pekerjaan, tetapi juga menjadi ruang yang memungkinkan terbentuknya pengalaman, rasa memiliki, serta keterikatan emosional yang dapat memengaruhi bagaimana karyawan menilai pekerjaannya.

Selain itu, penelitian Sabanci Ogullari dan Dogan (2015) dilakukan pada perawat di Turki, sehingga karakteristik subjek dan konteks organisasinya berbeda dengan kondisi karyawan Generasi Z yang saat ini mulai mendominasi dunia kerja. Generasi Z dikenal memiliki karakteristik yang lebih mengutamakan kenyamanan lingkungan kerja, makna pekerjaan, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta rasa memiliki terhadap tempat mereka bekerja. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan adanya mekanisme yang berbeda dalam terbentuknya kepuasan kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian mengenai professional identity belum tentu dapat digeneralisasikan pada hubungan antara place identity orientation dan job satisfaction pada karyawan Generasi Z.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan Generasi Z, ditemukan bahwa sebagian besar informan belum memiliki keterikatan yang kuat terhadap tempat kerja. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa mereka datang ke tempat kerja hanya untuk menyelesaikan tugas dan memperoleh penghasilan, tanpa merasakan adanya ikatan emosional maupun rasa memiliki terhadap lingkungan kerja. Salah seorang informan mengungkapkan, *"Kalau pindah kantor yang fasilitasnya lebih baik saya juga tidak masalah, karena*

menurut saya kantor sekarang hanya tempat kerja saja." Informan lain menyatakan bahwa lingkungan kerja belum mencerminkan nilai atau identitas dirinya sehingga belum muncul rasa bangga terhadap tempat bekerja. Namun demikian, terdapat pula informan yang merasa nyaman karena hubungan dengan rekan kerja dan suasana kantor membuat mereka merasa seperti bagian dari keluarga sehingga muncul rasa memiliki terhadap tempat kerja tersebut. Temuan awal ini menunjukkan bahwa tingkat *place identity orientation* pada karyawan Generasi Z masih bervariasi sehingga menarik untuk dikaji hubungannya dengan *job satisfaction*.

Secara teoritis, *place identity orientation* berakar pada konsep *place identity* yang pertama kali dikemukakan oleh Proshansky, Fabian, dan Kaminoff (1983). Menurut mereka, *place identity* merupakan bagian dari identitas diri yang terbentuk melalui pengalaman, ingatan, perasaan, nilai, dan makna yang dimiliki individu terhadap suatu lingkungan fisik. Dengan kata lain, tempat tidak hanya dipandang sebagai ruang untuk melakukan aktivitas, tetapi juga menjadi bagian dari konsep diri yang memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, dan berperilaku. Ketika individu memiliki pengalaman yang positif dan berulang terhadap suatu tempat, lingkungan tersebut secara perlahan akan terintegrasi ke dalam identitas dirinya sehingga terbentuk keterikatan psikologis yang kuat.

Konsep tersebut kemudian dikembangkan oleh Twigger-Ross dan Uzzell (1996) yang menjelaskan bahwa identitas terhadap tempat berperan dalam menjaga

keberlanjutan identitas diri (*identity continuity*), meningkatkan rasa memiliki terhadap suatu lingkungan (*sense of belonging*), membangun harga diri (*self-esteem*), serta memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya berinteraksi dengan lingkungan (*self-efficacy*). Dengan demikian, lingkungan yang mampu memenuhi kebutuhan psikologis individu akan lebih mudah menjadi bagian dari identitas dirinya. Dalam konteks organisasi, kondisi ini menunjukkan bahwa tempat kerja tidak hanya berfungsi sebagai lokasi untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dapat menjadi ruang yang mendukung pembentukan identitas, rasa memiliki, serta keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi.

Selanjutnya, Hernández et al. (2007) menjelaskan bahwa identitas terhadap tempat berkembang melalui pengalaman, interaksi sosial, serta makna yang diberikan individu terhadap lingkungan yang ditempatinya. Semakin lama seseorang berinteraksi dan memperoleh pengalaman positif dalam suatu lingkungan, maka semakin kuat pula keterikatan psikologis yang terbentuk. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mampu memberikan pengalaman positif, hubungan interpersonal yang baik, dan suasana yang nyaman akan mendorong munculnya rasa memiliki terhadap tempat kerja sehingga individu lebih mudah memaknai pekerjaannya secara positif.

Pandangan tersebut diperkuat oleh Raymond et al. (2010) yang menyatakan bahwa hubungan individu dengan suatu tempat tidak hanya bersifat emosional,

tetapi juga melibatkan aspek kognitif dan fungsional. Individu cenderung membangun identitas terhadap tempat

ketika lingkungan tersebut mampu memenuhi kebutuhan, mendukung aktivitas sehari-hari, serta memiliki makna yang sesuai dengan nilai dan tujuan hidupnya. Dalam konteks organisasi, hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja yang mampu mendukung perkembangan individu, memberikan rasa aman, serta memfasilitasi aktivitas kerja secara optimal berpotensi membangun *place identity* yang lebih kuat.

Lebih lanjut, *Scannell dan Gifford (2010)* mengemukakan bahwa keterikatan terhadap tempat (*place attachment*) merupakan hasil interaksi antara individu, proses psikologis, dan karakteristik tempat itu sendiri. Mereka menjelaskan bahwa hubungan individu dengan tempat dibentuk melalui tiga dimensi utama, yaitu dimensi individu (*person*), dimensi proses psikologis (*psychological process*), yang meliputi aspek afeksi, kognisi, dan perilaku, serta dimensi tempat (*place*), yang mencakup karakteristik fisik maupun sosial dari lingkungan tersebut. Ketiga dimensi tersebut saling berinteraksi dalam membentuk rasa memiliki dan keterikatan terhadap suatu tempat. Apabila lingkungan kerja mampu memenuhi ketiga aspek tersebut, maka individu akan lebih mudah mengembangkan identitas terhadap tempat kerja, merasa nyaman berada di dalamnya, serta memiliki pengalaman kerja yang lebih positif.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat dipahami bahwa *place identity orientation* merupakan kecenderungan individu untuk menjadikan lingkungan tempatnya beraktivitas sebagai bagian dari identitas dirinya melalui proses pengalaman, interaksi, dan pemberian makna terhadap lingkungan tersebut. Dalam konteks organisasi, *place identity orientation* tidak hanya mencerminkan kedekatan emosional dengan tempat kerja, tetapi juga menunjukkan sejauh mana karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mampu merepresentasikan nilai, tujuan, dan identitas pribadinya. Ketika keterikatan tersebut terbentuk, karyawan akan lebih mudah merasakan kenyamanan, rasa memiliki, keterlibatan kerja, serta kepuasan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya *place identity orientation* dapat menyebabkan individu memandang tempat kerja hanya sebagai lokasi untuk memperoleh penghasilan tanpa adanya hubungan psikologis yang mendalam, sehingga kepuasan kerja menjadi lebih sulit untuk berkembang secara optimal.

Penelitian mengenai *job satisfaction* pada karyawan Generasi Z telah banyak dilakukan dengan mengkaji berbagai faktor yang memengaruhinya. Salah satu penelitian dilakukan oleh Chaeriah (2025) dalam jurnal *The Relationship Between Motivation and Job Satisfaction in Gen Z*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja Generasi Z dipengaruhi oleh berbagai faktor intrinsik, seperti pekerjaan yang bermakna dan kesempatan untuk berkembang, serta faktor ekstrinsik, seperti dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan stabilitas pekerjaan.

Meskipun demikian, penelitian tersebut masih menitikberatkan pada aspek motivasi sebagai faktor yang memengaruhi *job satisfaction*. Sementara itu, penelitian mengenai *place identity orientation*, yaitu bagaimana individu membangun rasa memiliki, keterikatan, dan makna terhadap tempat kerjanya, masih relatif terbatas, khususnya pada karyawan Generasi Z. Padahal, Generasi Z dikenal sebagai generasi yang tidak hanya mempertimbangkan kompensasi, tetapi juga kenyamanan, makna, serta kualitas lingkungan kerja dalam menilai kepuasan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan kondisi tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian mengenai hubungan antara *place identity orientation* dengan *job satisfaction* pada karyawan Generasi Z. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji apakah *place identity orientation* memiliki hubungan dengan *job satisfaction*, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z.

Dalam konteks Indonesia, fenomena ini menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan karakteristik tenaga kerja saat ini, khususnya Generasi Z. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap karyawan Generasi Z, ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja mereka cenderung bervariasi dan belum sepenuhnya optimal. Sebagian karyawan merasa belum puas terhadap aspek kompensasi yang dianggap tidak sebanding dengan beban kerja, terbatasnya kesempatan promosi, serta sistem kerja yang masih kaku dan birokratis. Di sisi lain,

aspek hubungan antar rekan kerja dan gaya kepemimpinan yang suportif justru menjadi faktor yang paling meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki ekspektasi yang cukup tinggi terhadap lingkungan kerja, baik dari segi keadilan, fleksibilitas, maupun kesempatan berkembang. Ketika ekspektasi tersebut tidak terpenuhi, kepuasan kerja menjadi sulit tercapai secara optimal. Hal ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan realitas yang terjadi di lapangan.

Secara normatif, kepuasan kerja sebagai variabel positif seharusnya berada pada tingkat yang tinggi, karena mencerminkan terpenuhinya kebutuhan, nilai, dan harapan individu terhadap pekerjaannya. Namun, fakta empiris menunjukkan bahwa kondisi tersebut belum sepenuhnya tercapai. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor psikologis yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, salah satunya melalui pendekatan *place identity orientation*.

Dengan demikian, penting untuk mengkaji kepuasan kerja pada karyawan, khususnya Generasi Z, beserta faktor-faktor yang memengaruhinya. Kajian ini menjadi semakin relevan mengingat Generasi Z diproyeksikan menjadi kelompok tenaga kerja yang mendominasi dunia kerja dalam beberapa tahun ke depan. Karakteristik generasi ini yang mengutamakan makna kerja, keseimbangan

kehidupan kerja, kesejahteraan psikologis, serta lingkungan kerja yang nyaman menjadi tantangan baru bagi organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten. Apabila organisasi tidak mampu memenuhi kebutuhan tersebut, konsekuensi yang muncul tidak hanya berupa rendahnya kepuasan kerja, tetapi juga meningkatnya turnover intention, tingginya mobilitas kerja (*job hopping*), menurunnya produktivitas, serta meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan akibat pergantian karyawan yang tinggi. Dari sisi individu, rendahnya kepuasan kerja dapat memicu stres kerja, kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), burnout, rendahnya kesejahteraan psikologis, hingga menurunnya kualitas kehidupan kerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja menjadi sangat penting, baik bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi maupun bagi praktik pengelolaan sumber daya manusia.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Menurut Spector (1997), kepuasan kerja merupakan evaluasi afektif individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti kompensasi, promosi, supervisi, rekan kerja, maupun karakteristik pekerjaan itu sendiri. Lebih lanjut, Judge dan Kammeyer-Mueller (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan berbagai luaran organisasi, seperti meningkatnya komitmen organisasi, kinerja, perilaku kerja positif, serta menurunnya turnover intention.

Sejalan dengan itu, Bakker dan Demerouti (2023) melalui *Job Demands–Resources Theory* menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu, termasuk kualitas lingkungan kerja sebagai salah satu sumber daya psikologis yang mampu meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks karyawan Generasi Z, kepuasan kerja menjadi semakin penting karena generasi ini memiliki ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi Z tidak hanya mengharapkan imbalan finansial yang layak, tetapi juga menginginkan lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa nyaman, kesempatan berkembang, hubungan interpersonal yang positif, serta makna dalam bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana individu memaknai lingkungan tempat ia bekerja. Salah satu konsep yang mampu menjelaskan hubungan psikologis tersebut adalah *place identity orientation*, yaitu kecenderungan individu untuk menjadikan suatu tempat sebagai bagian dari identitas dirinya.

Secara teoritis, *place identity orientation* berakar pada konsep *place identity* yang dikemukakan oleh Proshansky, Fabian, dan Kaminoff (1983), yaitu bagian dari identitas diri yang terbentuk melalui pengalaman, interaksi, dan makna yang diberikan individu terhadap lingkungan fisik maupun sosial. Tempat kerja tidak lagi dipandang hanya sebagai lokasi untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga sebagai

ruang yang memungkinkan individu membangun rasa memiliki, keterikatan emosional, serta identitas personal. Ketika individu memandang tempat kerja sebagai bagian dari dirinya, akan terbentuk hubungan psikologis yang positif berupa rasa nyaman, aman, bangga, dan memiliki terhadap lingkungan kerja. Sebaliknya, apabila individu tidak memiliki keterikatan terhadap tempat kerja, maka pekerjaan cenderung dipersepsikan hanya sebagai aktivitas rutin tanpa makna psikologis yang mendalam sehingga kepuasan kerja menjadi lebih sulit tercapai.

Place identity orientation mencerminkan bagaimana individu membangun hubungan psikologis dengan lingkungannya melalui beberapa aspek, yaitu keberfungsian (*functional*), kognitif-perseptual (*cognitive-perceptual*), ekspresif (*expressive*), dan protektif (*protective*). Keempat aspek tersebut menggambarkan sejauh mana lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan psikologis individu, menjadi sarana mengekspresikan identitas diri, memberikan rasa aman, serta mendukung aktivitas dan tujuan hidupnya. Semakin tinggi orientasi identitas terhadap tempat kerja, semakin besar kemungkinan individu memandang lingkungan kerja sebagai bagian dari dirinya sehingga muncul pengalaman kerja yang lebih positif dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa identitas individu memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Sabanci Ogullari dan Dogan (2015), misalnya, menemukan bahwa *professional identity* berhubungan positif dengan *job satisfaction* pada perawat di Turki. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa

identitas organisasi (*organizational identification*) maupun identitas profesional berkontribusi terhadap meningkatnya komitmen organisasi, keterlibatan kerja, serta menurunnya intensi keluar dari organisasi. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada identitas yang berkaitan dengan profesi atau organisasi, sedangkan penelitian mengenai *place identity orientation* dalam konteks lingkungan kerja masih sangat terbatas.

Selain itu, penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada profesi tertentu, seperti tenaga kesehatan, pendidik, atau pegawai sektor publik, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada karyawan Generasi Z yang memiliki karakteristik, nilai, dan ekspektasi kerja yang berbeda. Hingga saat ini, penelitian yang secara khusus menguji hubungan antara *place identity orientation* dengan *job satisfaction* pada karyawan Generasi Z di Indonesia masih sangat terbatas. Padahal, Generasi Z dikenal lebih memperhatikan kualitas lingkungan kerja, rasa memiliki terhadap tempat bekerja, serta kesesuaian antara nilai pribadi dengan budaya organisasi dibandingkan generasi sebelumnya. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan teoritis, karena penelitian mengenai identitas lebih banyak berfokus pada *professional identity* dan *organizational identification* dibandingkan *place identity orientation*; kesenjangan empiris, karena bukti mengenai hubungan *place identity orientation* dengan kepuasan kerja masih minim; serta kesenjangan kontekstual, karena belum banyak penelitian yang mengkaji hubungan kedua variabel tersebut pada karyawan Generasi Z di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai hubungan antara place identity orientation dan job satisfaction menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan tidak hanya mampu memperluas kajian psikologi lingkungan dan psikologi industri dan organisasi mengenai peran place identity orientation terhadap kepuasan kerja, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang lingkungan kerja yang mampu membangun rasa memiliki, meningkatkan kepuasan kerja, serta mempertahankan karyawan Generasi Z di tengah tingginya dinamika dan mobilitas tenaga kerja saat ini.

B. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan job satisfaction dengan place identity orientation pada karyawan generasi z.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah pada bidang psikologi industri organisasi khususnya pada pembahasan job satisfaction dan place identity orientation dapat dijadikan rujukan penelitian terkait berikutnya.
- b. Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang hubungan job satisfaction dan place identity orientation pada karyawan generasi z.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi peneliti dan teman - teman mahasiswa lain mengenai job satisfaction dengan place identity orientation pada karyawan generasi z.
- b. Dapat membantu memberi informasi kepada para karyawan bagaimana cara untuk meningkatkan kepuasan kerja dan juga meningkatkan kesejahteraan dalam dunia pekerjaan.