

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Pada era globalisasi saat ini, kemajuan teknologi yang canggih juga meningkatnya kompetisi bisnis yang semakin ketat adalah hasil krusial dari peran penting sumber daya manusia. Yang dimana untuk mengatasi kondisi ini, aspek sumber daya manusia dipandang bukan hanya sebagai tambahan, melainkan juga sebagai elemen krusial yang berperan strategi untuk keberhasilan sebuah organisasi (Purba et al., 2025). Para karyawan memegang posisi yang paling sentral di antara berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan dari fakta bahwa sumber daya lainnya tidak dapat dimanfaatkan untuk menciptakan produk tanpa adanya keterlibatan dari sumber daya manusia (Pradini & Nurwidawati, 2023). Kelompok individu yang dilahirkan dan berinteraksi dengan kemajuan teknologi serta perkembangannya didukung oleh teknologi dan internet, dikenal sebagai Generasi Z (Angelica, 2026). Generasi Z atau gen Z atau yang juga biasa disebut sebagai centennials, merupakan generasi yang lahir pada tahun 1997-2012, tepatnya setelah generasi millennium atau generasi Y (Arum et al., 2023).

Penelitian tentang Generasi Z dalam konteks tenaga kerja sangat krusial, karena generasi ini baru mulai berpartisipasi di pasar kerja dan saat ini menyumbang 40% dari seluruh angkatan kerja di berbagai sektor (Fajriyanti et al., 2023). Generasi Z dipandang sebagai penduduk asli digital, karena tumbuh yang kuat yang erat kaitannya

dengan teknologi dan platform media sosial. Namun, penerapan Generasi Z di dalam dunia kerja yang formal sering kali mengharuskan organisasi untuk menerapkan pendekatan yang berbeda dan lebih adaptif (Susanto et al., 2023). Salah satu tantangan utama bagi organisasi adalah rendahnya keterikatan kerja atau *engaged* karyawan Generasi Z terhadap pekerjaannya, yang dapat berdampak pada loyalitas dan efektivitas kerjanya di masa mendatang (Atieq et al., 2023). Generasi Z lebih peka terhadap stres dan beban kerja yang berlebihan, yang mengakibatkan kurangnya keterlibatan kerja dan keinginan kuat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan (Fleeton, 2024). Sejalan dengan itu, Dwidienawati & Gandasari (2018) mengemukakan bahwa Generasi *Zoomers* sering kali memiliki keraguan tentang pekerjaan jangka panjang, serta cenderung tidak memiliki komitmen dan kurang keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan.

Selain itu, rendahnya keterlibatan kerja juga menjadi masalah umum yang dipicu oleh ketidakpuasan terhadap kepemimpinan, kurangnya makna dalam pekerjaan, dan nilai pribadi yang tidak selalu sejalan dengan budaya organisasi. Generasi Z cenderung menarik diri jika merasa tidak dihormati atau diabaikan di lingkungan kerjanya (Agung & Nugroho, 2025). (Agung & Nugroho, 2025). Penelitian terbaru mengungkapkan bahwa Generasi Z cenderung memilih lingkungan kerja yang ramah bagi semua orang dengan pemimpin yang tegas, di mana keragaman dan kesejahteraan karyawan menjadi prioritas utama (Janssen & Carradini, 2021; Rani & Suneja, 2025).

Kahn (1990) mengemukakan konsep *work engagement* sebagai gambaran keterlibatan penuh seseorang dalam pekerjaan, yang dapat dilihat melalui aspek fisik, kognitif, emosi, dan mental, serta diwujudkan dalam hasil kinerja yang menyenangkan. Cendani & Tjahjaningsih (2015) mendefinisikan *work engagement* sebagai tingkat keinginan seseorang untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaannya, dengan mengalokasikan waktu, kemampuan, dan energinya ke dalam pekerjaan tersebut, serta menganggap pekerjaan sebagai bagian integral dari kehidupannya. Schaufeli et al., (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan, yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, serta penyerapan. Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu pemikiran positif yang dimiliki individu, yang berarti pemikiran untuk mengatasi setiap masalah dan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan, serta ditandai dengan semangat (semangat), dedikasi (dedikasi), dan penyerapan (penghayatan).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan *work engagement* memiliki tiga dimensi yaitu, *Vigor* (semangat) adalah semangat kerja yang tercermin dari energi tinggi dan kemauan kuat untuk terus berusaha, bahkan saat menghadapi tantangan di tempat kerja. *Dedication* (dedikasi) perasaan terhubung secara emosional dan psikologis yang membuat individu antusias, optimis, dan merasa pekerjaannya bermakna. *Absorption* (penyerapan) saat karyawan begitu fokus dan menikmati pekerjaannya sehingga sulit berpisah dari aktivitas tersebut.

Survei yang dilakukan oleh Gallup (dalam Yuliani, 2025) membuktikan bahwa yang memiliki *engagement* pada pekerjaannya hanya sebesar 26,67%, sedangkan 68,06% lainnya dinyatakan *not engaged* dan sisanya 5,28% dinyatakan *actively diengaged* atau tergolong dalam kelompok yang secara jelas tidak terikat dengan pekerjaannya serta memisahkan diri dari pekerjaannya. Sejalan dengan temuan tersebut, berbagai penelitian di Indonesia juga mengindikasikan bahwa isu *work engagement* masih memerlukan perhatian serius. Anggiadinata dan Kurniawan (2015) menemukan bahwa hanya 18,90% karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi, sementara 81,10% berada pada kategori rendah. Temuan serupa dilaporkan oleh Mewengkang dan Panggabean (2016), yaitu 13% karyawan berada pada tingkat *engagement* tinggi dan 87% berada pada tingkat rendah.

Generasi Z merupakan salah satu kelompok demografis terbesar di Indonesia saat ini, dengan jumlah mencapai sekitar 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total populasi berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020 (BPS, 2020). Besarnya proporsi ini menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki peran penting dalam membentuk arah perkembangan sosial dan ekonomi Indonesia di masa mendatang. Berdasarkan Statistik Ketenagakerjaan Februari 2024, sebagian besar Generasi Z sudah mulai memasuki dunia kerja, khususnya pada rentang usia 15–19 tahun dan 20–24 tahun. Data menunjukkan bahwa terdapat 5,82 juta penduduk usia 15–19 tahun yang telah masuk ke dalam angkatan kerja, dan sebanyak 4,79 juta di antaranya sudah bekerja (Badan Pusat Statistik, 2024). Ketika Indonesia memasuki puncak bonus demografi pada tahun

2030, Generasi Z diproyeksikan akan menjadi kelompok tenaga kerja utama yang menjadi tulang punggung berbagai organisasi maupun negara.

Selain itu, Shabrina & Mardawan (2017) memperoleh temuan bahwa 70% karyawan berada pada tingkat *work engagement* rendah dan hanya 30% berada pada tingkat tinggi. Hasil penelitian oleh Santoso (2023) pun menunjukkan bahwa *work engagement* pada karyawan Generasi Z berada pada kategori rendah, dengan rata-rata skor 35,79% dari 48 responden yang menandakan bahwa secara umum karyawan Generasi Z di Surabaya tidak memiliki keterikatan kerja yang kuat. Hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan mengenai tingkat *work engagement* pada karyawan, khususnya karyawan Generasi Z yang masih kurang berpartisipasi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap dua karyawan Gen Z, serta survei yang melibatkan 3 responden dari kelompok usia yang sama, peneliti menemukan bahwa keterlibatan kerja responden dipengaruhi oleh tiga aspek utama yaitu, *Vigor* (semangat), dedikasi, dan *Absorption* (penghayatan). Dari sisi *vigor* (semangat), kelima responden menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan antusiasme saat mendapatkan tugas baru, aktif terlibat dalam berbagai diskusi tim, serta tampak tidak ragu dalam menghadapi tantangan yang muncul. Bahkan, berdasarkan hasil wawancara, Responden 1 mengaku merasa lebih bersemangat ketika diberikan tanggung jawab yang menantang karena hal tersebut dipandang sebagai kesempatan untuk berkembang.

Dari sisi dedikasi, kelima responden menunjukkan keterlibatan afektif yang mengindikasikan keterikatan terhadap pekerjaannya. Kelima responden

menyampaikan rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan atau instansi, serta bangga terhadap hasil kerja yang dicapai, sehingga berupaya menyelesaikan tugas sebaik mungkin. Pekerjaan yang dijalani juga dirasakan bukan sekadar rutinitas, melainkan memiliki makna serta keterkaitan dengan nilai atau tujuan pribadi. Meski demikian, tidak seluruh pengalaman bersifat positif. Berdasarkan hasil wawancara, Responden 2 mengaku kurang puas dengan perjalanan kariernya sejauh ini.

Sementara itu, dari sisi penghayatan (*absorption*), kelima responden menunjukkan keterlibatan yang cukup tinggi, ditandai dengan fokus yang mendalam saat bekerja hingga lupa waktu, terutama ketika mengerjakan hal yang sesuai dengan minat dan keahliannya. Namun, berdasarkan hasil wawancara, Responden 1 mengaku mudah terdistraksi, sulit mempertahankan fokus dalam waktu lama, dan cenderung memandang pekerjaannya sebagai rutinitas yang harus diselesaikan, bukan sesuatu yang dinikmati.

Setiap perusahaan berharap memiliki karyawan yang menunjukkan tingkat *engagement* yang tinggi, karena dapat meningkatkan kinerja kerja, produktivitas, serta membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang sangat berdedikasi akan terus maju dan berkembang (Iswanto & Agustina, 2016). Karyawan yang mempunyai *engagement* tinggi dapat bekerja lebih efektif dibandingkan karyawan yang memiliki tingkat *engagement* rendah, sehingga perusahaan lebih memilih individu yang berkomitmen terhadap tugasnya. Usaha yang dilakukan oleh karyawan tersebut sebesar 20% lebih baik dari rekan kerjanya yang lain, sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan dan memberikan hasil kerja

yang lebih baik (Winasis, 2018). Perusahaan akan menjaga pekerjaanya yang memiliki komitmen tinggi, dan engagement tinggi untuk meraih keuntungan yang maksimal dan menghindari resiko kehilangan karyawan (Wicaksono, 2020).

Karyawan Gen Z diharapkan dapat menunjukkan *engagement* yang tinggi di tempat kerja. Ini bukan hanya mengenai kehadiran fisik semata, tapi juga mencakup bagaimana karyawan merasa terhubung secara emosional dan mental, serta semangat dalam setiap tugas yang dijalani. Mengingat karakteristik Gen Z yang cepat beradaptasi, mudah belajar, dan mencari pekerjaan yang bermakna serta fleksibel, harapan ini sangat relevan dengan cara mereka bekerja. Seseorang yang lekat dengan pekerjaannya, secara psikologis dia akan menunjukkan sikap positif mengenai situasi kerja yang dapat memperkuat motivasinya dalam bekerja untuk meraih hasil yang maksimal merupakan hasil dari *work engagement* yang tinggi (Pri & Zamralita, 2017).

Menurut Schaufeli et al., (2002) keterikatan kerja atau *work engagement* merujuk pada kondisi mental yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditunjukkan oleh adanya semangat, dedikasi, serta penyerapan. Dalam lingkungan kerja yang penuh dinamikas saat ini, karyawan dengan *work engagement* tinggi biasanya memiliki semangat dan energi yang besar (*Vigor*), merasa bangga dan termotivasi dengan apa yang mereka kerjakan (*Dedication*), serta mampu tenggelam dalam pekerjaannya hingga waktu terasa cepat berlalu (*Absorption*). Inilah kondisi ideal yang diharapkan perusahaan, karyawan yang tidak hanya menyelesaikan pekerjaan karena kewajiban, tapi benar-benar menikmati dan terhubung dengan apa yang mereka lakukan.

Penelitian ini sangat penting karena generasi Z kini mulai mendominasi dunia kerja, dan keterlibatan kerja (*work engagement*) di kalangan karyawan Generasi Z memiliki fungsi yang besar dalam membangun kualitas kerja dan kesejahteraannya sehari-hari. Orang-orang yang memiliki keterikatan tinggi terhadap pekerjaan mereka menunjukkan perilaku yang fokus pada pencapaian sasaran, tekun dalam memburu target, serta memiliki semangat dan kebanggaan terhadap hasil yang diraih (Salanova & Schaufeli, 2008). Efek positif yang dihasil melalui *work engagement* memberikan pemahaman bahwa karyawan juga akan mendapat manfaat karena hal ini sejalan dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Sehingga, langkah-langkah manajemen sumber daya manusia akan berlangsung efektif (Saks, 2022).

Sebaliknya, jika tingkat *work engagement* berada dalam kategori sedang atau rendah, dampak negatif dapat mulai muncul. Rendahnya tingkat keterikatan kerja dapat berdampak negatif bagi perusahaan, seperti menurunnya minat karyawan dalam menyelesaikan tugas, berkurangnya keterlibatan individu dalam proses kerja, serta menurunnya kualitas kinerja secara keseluruhan (Karolina & Suyasa, 2023). Selaras dengan temuan tersebut, penelitian oleh putri (2020) di PT. Romindo cabang medan mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang rendah, menunjukkan tingkat tanggung jawab yang rendah dan kurang perhatian terhadap pekerjaannya, karena ia semakin mengabaikan tugas-tugasnya dengan tidak mengikuti jadwal kerja, sering terlambat datang, serta menyerahkan laporan di luar tenggat waktu.

Sehingga hal tersebut dapat mewujudkan tempat kerja yang ramah juga memberikan ruang untuk Gen Z untuk maju adalah langkah penting agar bisa merasa lebih terhubung, berdaya, dan bahagia dalam bekerja.

*Work engagement* dipengaruhi oleh dua faktor utama menurut Schaufeli dan Bakker (2004), yaitu model Job Demands-Resources (JD-R) dan psychological capital. Model JD-R membagi faktor lingkungan kerja menjadi job demands (tuntutan pekerjaan), seperti beban fisik dan mental yang harus dihadapi, serta job resources (sumber daya pekerjaan) yang meliputi dukungan sosial, umpan balik, otonomi, dan kesempatan belajar yang membantu mengurangi tekanan kerja dan mendorong perkembangan karyawan. Selain itu, psychological capital terdiri dari keyakinan diri (*self-efficacy*), harapan, *optimisme*, dan ketahanan (*resilience*) yang memperkuat motivasi dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan.

Selain *work engagement*, *optimisme* sebagai salah satu variabel dalam penelitian ini turut dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang secara umum dapat dikategorikan menjadi faktor internal dan faktor eksternal (Ahmad & Nasir, 2023). Faktor internal merupakan faktor yang bersumber dari dalam diri individu, meliputi efikasi diri (*self-efficacy*), orientasi karier boundaryless, orientasi karier protean, serta kepercayaan diri. Di antara faktor-faktor tersebut, *self-efficacy* memiliki peran penting dalam pembentukan *optimisme*, sebab keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas maupun menghadapi tantangan akan mendorong individu untuk memandang masa depan pekerjaannya secara lebih positif. Adapun faktor eksternal meliputi dukungan sosial dari lingkungan sekitar, seperti atasan, rekan kerja,

dan keluarga, serta ketersediaan layanan atau fasilitas yang mendukung perkembangan karier individu. Sejalan dgan hal tersebut, Seligman (2008) menjelaskan bahwa *optimisme* juga dipengaruhi oleh dukungan sosial dan pengalaman keberhasilan (*mastery experience*) individu dalam menghadapi permasalahan maupun tantangan sebelumnya. Pengalaman keberhasilan tersebut pada dasarnya memiliki keterkaitan erat dengan *self-efficacy*, mengingat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas turut dibentuk oleh pengalaman keberhasilan yang pernah dialami sebelumnya (Bandura, 1977). Dengan demikian, *self-efficacy* tidak hanya berperan sebagai variabel independen yang memengaruhi *work engagement* secara langsung, tetapi juga berfungsi sebagai salah satu faktor pembentuk *optimisme* dalam kerangka penelitian ini.

Peneliti memilih *self-efficacy* sebagai variabel X yang akan diteliti karena *self-efficacy* merupakan aspek penting dalam modal psikologis yang berperan terhadap peningkatan *work engagement*. *Self-efficacy* mendukung karyawan merasa mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dan memaksimalkan sumber daya yang ada, sehingga berkontribusi langsung terhadap tingkat keterlibatan kerja. Dibuktikan dari hasil wawancara, observasi, dan survei, karyawan yang memiliki keyakinan tinggi (*self-efficacy*) terhadap kemampuan diri sendiri cenderung lebih antusias, fokus dalam bekerja, dan menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang meragukan kemampuannya sendiri cenderung pasif, kurang antusias, dan mengalami kesulitan dalam mempertahankan motivasi saat menghadapi tantangan.

Menurut Bandura (1977), orang yang yakin bisa mengatasi tantangan cenderung lebih termotivasi dan tekun dalam menjalani tugasnya. Dalam teori Job Demands-Resources (Bakker & Demerouti, 2007), *self-efficacy* dianggap sebagai salah satu kekuatan pribadi yang membantu seseorang tetap terlibat secara aktif di tempat kerja. Penelitian dari Xanthopoulou et al. (2007) juga membuktikan bahwa kepercayaan diri yang tinggi membuat karyawan merasa lebih mampu dan memiliki kontrol atas pekerjaannya, yang berdampak positif pada *work engagement*.

*self-efficacy* didefinisikan sebagai kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, 1977). Menurut Priyantono (2017), *self-efficacy* berkaitan dengan kepercayaan individu pada kemampuan yang dimilikinya untuk mengendalikan dan memengaruhi lingkungannya. Berdasarkan Afifah dan Kusuma (2021), *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuan mereka untuk merencanakan, mengembangkan, dan melaksanakan suatu tindakan hingga tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Keyakinan ini membantu mengatasi berbagai masalah yang muncul dalam kehidupan sehari-hari

Bandura (1977) menjelaskan bahwa *self-efficacy* memiliki tiga dimensi, yaitu (1) *magnitude* (tingkat kesulitan yang ditimbulkan oleh tugas yang dilakukan oleh individu), (2) *strength* (keyakinan seseorang bahwa dia memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu), dan (3) *generality* (cakupan area di mana seseorang percaya bahwa dia memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu). Selain

*self-efficacy* yang berpengaruh terhadap *work engagement*, *work engagement* ini juga dipengaruhi oleh faktor lain salah satunya yaitu, *optimisme*.

Bandura (1977) menyatakan bahwa *self-efficacy* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *magnitude*, yang merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang dapat dilakukan oleh individu, *strength*, yang berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas tertentu, dan *generality*, yang menunjukkan seberapa luas bidang keyakinan individu dalam melaksanakan berbagai tugas. Selain *self-efficacy* yang memengaruhi *work engagement*, *work engagement* juga dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah *optimism*.

Menurut Seligman (2008) Optimisme adalah kepercayaan bahwa peristiwa negatif tidak signifikan, tidak memengaruhi tindakan seseorang dan dapat disebabkan oleh orang lain selain diri sendiri. Optimisme merupakan kecenderungan yang bersifat umum dan stabil pada diri individu dalam mengharapkan hasil positif dalam hidupnya (Scheier & Carver, 2018). *Optimism* didefinisikan sebagai keyakinan positif dalam menghadapi kesulitan, cara berpikir yang realistis serta konstruktif terhadap masalah (Nandini, 2016).

Menurut Seligman (2008) terdapat tiga aspek *optimism* yaitu, *Permanence*, *Pervasiveness*, dan *Personalization*. Aspek *Permanence* berkaitan dengan cara individu memaknai peristiwa sebagai sesuatu yang sementara atau permanen, di mana individu optimis memandang peristiwa buruk bersifat sementara, sedangkan individu pesimis menilainya sebagai permanen. Aspek *Pervasiveness* menjelaskan sejauh mana peristiwa memengaruhi kehidupan, dengan individu optimis memaknainya secara

spesifik dan terbatas, sementara individu pesimis menggeneralisasikannya secara luas. Adapun aspek *Personalization* berkaitan dengan sumber penyebab peristiwa, di mana individu optimis tidak cenderung menyalahkan diri sendiri, sedangkan individu pesimis lebih sering mengaitkan peristiwa buruk dengan kesalahan pribadi.

Keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya sendiri (*self-efficacy*) sangat memengaruhi cara individu memandang tuntutan pekerjaannya. Tingkat efikasi diri yang tinggi mendorong munculnya rasa percaya diri, kendali personal, serta kesiapan psikologis untuk terlibat secara penuh dalam aktivitas kerja. Ketika karyawan meyakini kemampuannya untuk menghadapi beban tugas, pekerjaan akan dipersepsikan sebagai tantangan yang dapat dikelola, sehingga menumbuhkan energi, antusiasme, serta keterikatan emosional yang memiliki daya tahan yang lebih besar dalam pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Mumu (2018) yang menemukan bahwa karyawan Purnama Putra Sehati memiliki korelasi positif antara tingkat *self-efficacy* dan *work engagement*, sebaliknya tingkat *self-efficacy* yang lebih rendah terkait dengan tingkat *work engagement* yang rendah juga.

*Self-efficacy* berperan sebagai kekuatan psikologis yang berpengaruh terhadap cara seseorang memandang masa depan dan menilai peluang keberhasilan, sehingga memunculkan optimisme kerja yang mendukung keterkaitan antara keyakinan diri dan kontribusi seseorang dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki keyakinan tinggi pada kemampuannya, cenderung mampu membangun harapan positif serta melakukan penilaian konstruktif terhadap hasil kerja, sehingga optimisme tumbuh sebagai fondasi kognitif dan emosional yang mendorong kesiapan, ketekunan, dan semangat dalam

menghadapi tuntutan tugas. Hal tersebut selaras dengan temuan penelitian oleh Hara & Baidun (2019) yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *self-efficacy* terbukti dapat memiliki *optimisme* yang lebih tinggi dalam dalam pekerjaannya.

*Optimisme* berperan sebagai kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk memandang masa depan pekerjaan secara positif, sehingga memperkuat pengaruh faktor-faktor personal seperti *self-efficacy* terhadap tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*). Karyawan dengan *optimisme* kerja yang tinggi meyakini bahwa upaya akan menghasilkan hasil yang diinginkan, sehingga mereka cenderung lebih berenergi, berkomitmen, dan sepenuhnya terserap dalam pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian Kristinawati (2023) menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara *optimisme* dan *work engagement*, dengan nilai korelasi sebesar 0,745 ( $p < 0,01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin optimis para guru perempuan maka semakin besar keterlibatandalam pekerjaannya (*work engagement*). Sebaliknya, jika *optimisme* rendah maka tingkat *work engagement* pun rendah.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya keterkaitan antara *self-efficacy*, *optimisme*, dan *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyani et al., (2020) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *work engagement* dengan kontribusi sebesar 34%. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Sofiah & Kurniawan (2019) yang menemukan bahwa *self-efficacy* memberikan kontribusi sebesar 66% terhadap *work engagement*. Selain itu, penelitian Natalia & Runtu (2024) serta Lu et al., (2018) mengungkapkan bahwa *optimisme* memiliki hubungan positif dengan *work engagement*, yang menunjukkan

bahwa individu dengan tingkat optimisme yang tinggi cenderung memiliki antusiasme, motivasi, dan keterlibatan yang lebih besar dalam menjalankan pekerjaannya. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu masih membahas pengaruh *self-efficacy* dan optimisme terhadap *work engagement* secara terpisah, sehingga hubungan antara ketiga variabel tersebut dalam suatu kerangka konseptual yang terintegrasi masih belum banyak dikaji secara mendalam.

Salah satu pendekatan teoritis yang dapat menjelaskan hubungan antara *self-efficacy*, optimisme, dan *work engagement* adalah Psychological Capital Theory (PsyCap) yang dikembangkan oleh Luthans & Youssef-Morgan (2017). Teori ini menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan sumber daya psikologis positif yang tersusun atas empat komponen utama yang saling berhubungan, yaitu hope, efficacy (*self-efficacy*), *resilience*, dan *optimism* (HERO). Berdasarkan perspektif tersebut, *self-efficacy* berperan dalam membangun keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dan mencapai tujuan, sedangkan *optimisme* berperan dalam membentuk pandangan positif individu terhadap pengalaman kerja serta mempertahankan keterlibatan dalam pekerjaan dalam jangka panjang. Dengan demikian, kedua aspek psikologis tersebut dapat dipandang sebagai sumber daya internal yang saling melengkapi dalam meningkatkan *work engagement*. Hal ini didukung oleh penelitian Chhajer et al., (2018) serta Zainudin & Handoyo (2018) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan optimisme secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan.

Meskipun demikian, kajian yang secara khusus membahas hubungan antara *self-efficacy* dan *work engagement* dengan menempatkan optimisme sebagai variabel mediator, terutama pada kelompok karyawan generasi Z, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, keterbatasan penelitian terdahulu tersebut menjadi dasar pentingnya dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami peran *optimisme* dalam menjelaskan hubungan antara *self-efficacy* dan *work engagement*.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement* dimediasi oleh optimisme pada karyawan generasi Z?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

- A. Untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan *work engagement* yang dimediasi oleh Optimisme pada karyawan generasi Z

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **A. Manfaat Teoritis**

Studi ini dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan tentang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi landasan bagi peneliti lain yang ingin mempelajari lebih lanjut tentang hubungan antara optimisme dan keterlibatan kerja di kalangan karyawan Generasi Z

#### **B. Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat berguna secara umum serta dapat memberikan gambaran terhadap variabel ataupun faktor yang dapat menjadikan karyawan, khususnya generasi Z memiliki *work engagement* yang baik.