

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Organisasi merupakan sekelompok manusia minimal dua orang yang memiliki karakteristik dan kegiatan yang terkoordinasi, tertib, dan terstruktur untuk mencapai tujuan bersama (Shobirin, dalam (Nudin, 2017). Sebagai entitas dinamis, organisasi membutuhkan koordinasi antar anggota agar berfungsi efektif (Salam, 2023). Menurut Kuruppu dkk. dalam Gustiana, Hidayat, dan Fauzi (2022) kualitas Sumber Daya Manusia menjadi faktor penentu utama dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Tanpa SDM yang kompeten, perusahaan akan kesulitan bersaing di pasar yang semakin dinamis (Suadnyani & Netra, 2018). Namun, mengelola SDM tidaklah mudah, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat berkontribusi secara optimal (Gunawan & Sriathi, 2019).

Peran penting SDM tidak hanya berlaku pada perusahaan besar, tetapi juga relevan bagi sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), yang merupakan salah satu penggerak utama perekonomian Indonesia (Nurcahya & Majapahit, 2018). UMKM menyumbang sekitar 99% dari total unit usaha di Indonesia dan berperan strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dengan menekan angka pengangguran (Ilmi, 2021) Wibawa & Anggitaria, 2020) dan menciptakan lapangan kerja (Sofyan, 2017). Lapangan kerja yang tercipta

menyerap tenaga kerja, terutama angkatan kerja tidak terdidik atau berpendidikan rendah dan kurang terampil (Budiman & Herkulana, 2023).

Pada tahun 2023, jumlah UMKM diperkirakan mencapai sekitar 66 juta unit usaha dengan kontribusi sebesar 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia, setara dengan Rp9.580 triliun (Data kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah). Selain itu, sektor ini juga menyerap sekitar 117 juta tenaga kerja atau sekitar 97% dari total angkatan kerja di Indonesia (Bella, Soegesti, dan Saputra, 2025). Besarnya kontribusi UMKM tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan dan keberlanjutan sektor ini sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang terlibat, sehingga pengelolaan karyawan menjadi aspek yang krusial untuk diperhatikan.

Berdasarkan klasifikasi sektor usaha yang diacu oleh Kementerian Koperasi dan UKM (Kemenkop UKM), jenis-jenis UMKM secara umum terbagi ke dalam beberapa bidang utama. Pertama, sektor kuliner (food and beverage), yaitu jenis usaha yang bergerak di bidang pengolahan serta penyediaan makanan dan minuman, seperti kafe, coffee shop, katering, maupun produsen makanan kemasan. Kedua, sektor fashion dan tekstil, yang mencakup usaha konveksi, pakaian jadi, kain tradisional, hingga aksesoris pendukung. Ketiga, sektor kriya dan kerajinan (craft), yang berfokus pada pembuatan produk kerajinan tangan, mebel, serta dekorasi rumah. Keempat, sektor jasa dan teknologi kreatif, yang meliputi penyedia layanan profesional seperti studio desain, agen pemasaran digital (digital agency), serta layanan teknologi informasi. Terakhir, sektor

agribisnis dan perdagangan, yang mencakup pengolahan hasil pertanian, peternakan lokal, hingga toko kelontong atau distributor skala kecil.

Berdasarkan pembaruan SIDT-UMKM per 31 Desember 2025, sektor perdagangan, kuliner, dan industri pengolahan tercatat sebagai tiga sektor dengan jumlah usaha terbesar. Kondisi ini menunjukkan bahwa struktur UMKM nasional masih didominasi oleh aktivitas ekonomi yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan harian masyarakat serta gaya hidup.

Tantangan pengelolaan SDM di sektor UMKM saat ini semakin kompleks seiring dengan perubahan demografis tenaga kerja di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, generasi Z (kelahiran 1997–2012) merupakan kelompok dengan proporsi terbesar di Indonesia, yaitu mencapai 27,94% dari total 270,20 juta penduduk, melampaui Generasi Y (25,87%), Generasi X (21,88%), *Baby Boomer* (11,56%), *Post* Generasi Z (10,88%), dan *Pre-Boomer* (1,87%). Dengan proporsi tersebut, Generasi Z memegang peran krusial sebagai angkatan kerja produktif (Fadillah, 2024). Hal ini diperkuat oleh data proyeksi (Badan Pusat Statistik (BPS), 2023) yang memperkirakan dominasi usia produktif (15–64 tahun) akan terus berlanjut hingga pertengahan dekade 2020-an, sehingga Generasi Z secara bertahap akan menjadi kelompok paling dominan di pasar tenaga kerja saat ini.

Dominasi generasi Z dalam dunia kerja menjadi salah satu tantangan bagi organisasi, terutama karena karakteristik mereka yang berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi Z (lahir 1997-2012) tumbuh di era perubahan teknologi yang pesat dan memiliki keterampilan teknologi yang kuat, sehingga mereka

memandang teknologi sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari dan pekerjaan (Abdullah, 2025). Selain adaptif terhadap teknologi, Generasi Z dikenal sangat mengutamakan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap makna dan tujuan dari pekerjaan mereka (Fadillah, 2024). Laporan Deloitte (2023) juga menunjukkan bahwa Generasi Z mengutamakan pengembangan diri yang cepat dan bermakna dalam lingkungan kerja.

Karakteristik tersebut berdampak langsung pada sikap generasi Z dalam memilih pekerjaan. Mereka cenderung lebih selektif dan tidak segan untuk menolak pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat atau nilai pribadi mereka. Sebagaimana diungkapkan oleh Azizah, Samian, Suhariadi (2025), generasi Z bahkan lebih memilih untuk tidak bekerja dibandingkan harus menjalani pekerjaan yang tidak sejalan dengan preferensi mereka. Hal ini menunjukkan adanya tingkat idealisme yang tinggi, di mana mereka lebih berorientasi pada kesesuaian nilai dan makna kerja dibanding sekadar pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Sektor UMKM sebenarnya menjadi wadah yang menarik bagi Gen Z karena menawarkan lingkungan yang dinamis, fleksibel, dan kreatif (Asvin dan Zuraida, 2025). Namun, berbeda dengan perusahaan besar yang mapan, UMKM masih menghadapi kendala operasional akibat keterbatasan kemampuan SDM dan buruknya perencanaan (Darmi, Mujtahid, dan Udin, 2020). Ketika fasilitas dan tata kelola di tempat kerja pada sektor UMKM tidak mampu mengakomodasi ekspektasi tersebut, Generasi Z akan cenderung lebih rentan mengalami

penurunan kepuasan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) (Twenge, 2017).

Menurut Fisher (2010) mendefinisikan *happiness at work* sebagai perasaan positif terhadap organisasi secara keseluruhan, karakteristik pekerjaan, sikap-sikap tertentu di tempat kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Menurut Fitriana, Hutagalung, Awang, dan Zaid (2022) *happiness at work* adalah suatu keadaan psikologis yang ditandai dengan tingginya tingkat kepuasan hidup dan dominasi emosi positif, serta minimnya pengalaman emosi negatif yang dirasakan individu di lingkungan kerja. Fisher (2010) menyatakan *happiness at work* memiliki tiga dimensi yaitu *work engagement* (Keterlibatan Kerja), *job satisfaction* (Kepuasan Kerja), dan *affective organizational commitment* (Komitmen Afektif terhadap Organisasi). Sedangkan (Fitriana, Hutagalung, Awang, dan Zaid, 2022) menyatakan *happiness at work* memiliki 4 dimensi yaitu *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja), *Vigor at Work* (Semangat Bekerja), *Absorption at Work* (Keasyikan Bekerja), dan *affective organizational commitment* (Komitmen Afektif terhadap Organisasi).

Laporan World Happiness Report tahun 2024 yang disusun oleh *United Nations Sustainable Development Solutions Network* menunjukkan tingkat kebahagiaan Indonesia mengalami penurunan dengan menempati peringkat ke-83 dari 147 negara (skor 5,617), yang mengindikasikan adanya tantangan dalam kualitas hidup masyarakat (Helliwell, dkk., 2024). Di lingkup dunia kerja, riset mengenai kebahagiaan karyawan Generasi Z menunjukkan hasil yang bervariasi. Penelitian yang dilakukan oleh Fadillah (2024) menemukan bahwa mayoritas Generasi Z (62,6%) memiliki tingkat kebahagiaan kerja yang rendah. Sebaliknya,

Abdullah (2025) mencatat mayoritas berada di kategori tinggi (59,1%), diikuti kategori sedang (38,2%), dan rendah (2,7%). Meskipun hasil Abdullah didominasi kategori tinggi, besarnya proporsi pada kategori sedang mengindikasikan bahwa kebahagiaan kerja Generasi Z belum sepenuhnya optimal.

Rendahnya *happiness at work* juga ditemukan di sektor UMKM. Penelitian Nurkhasanah (2025) menunjukkan tingginya angka perputaran karyawan (25% - 57,1%) pada UMKM kuliner di Makassar akibat ketidakpuasan terhadap kondisi kerja. Ketidakpuasan ini memicu penurunan komitmen dan keterikatan emosional karyawan. Karena kepuasan, komitmen, dan keterikatan emosional merupakan dimensi utama *happiness at work*, fenomena tingginya perputaran karyawan tersebut menjadi indikator kuat rendahnya kebahagiaan mereka di tempat kerja.

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan peneliti pada 21 – 31 Oktober 2025 kepada 52 responden karyawan generasi Z, diperoleh gambaran mengenai tingkat kebahagiaan di tempat kerja responden yang mencakup tiga aspek utama, yaitu *Job Satisfaction*, *Work Engagement*, dan *Affective Organizational Commitment*. Merujuk pada teori Fitriana, Hutagalung, Awang, dan Zaid (2022) aspek keterlibatan kerja (*Work Engagement*) diukur secara spesifik melalui tiga dimensi yaitu *vigor at work*, *absorption at work*, dan *dedication at work*. Pada aspek *Job Satisfaction*, hasil kuesioner menunjukkan sebagian besar responden menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Ditandai dengan tingginya persentase responden yang merasa pekerjaan tidak sesuai harapan (71,2%) serta rendahnya kepuasan terhadap lingkungan kerja (59,6%). Temuan ini diperkuat

oleh hasil wawancara yang dilakukan peneliti, mengungkapkan bahwa 1 dari 4 karyawan belum merasa puas dalam bekerja karena kondisi tempat kerja yang sederhana, seperti area dapur yang panas, ventilasi yang kurang baik, dan perlengkapan kerja yang terbatas.

Pada aspek *work engagement*, sebagian besar responden menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah, di mana mayoritas (75%) belum memenuhi ketiga dimensi keterlibatan secara optimal karena tidak merasakan ketertarikan maupun kenikmatan dalam bekerja. Temuan ini divalidasi oleh hasil wawancara yang mengungkapkan bahwa 2 dari 4 karyawan memiliki semangat kerja yang fluktuatif akibat faktor interpersonal, seperti ketidakcocokan dengan rekan kerja dan kurangnya kelekatan sosial. Selain itu, ketidakteraturan pemberian kompensasi berupa keterlambatan gaji diidentifikasi sebagai faktor eksternal yang memicu demotivasi dan rasa malas saat bekerja.

Pada aspek *affective organizational commitment*, sebagian besar responden menunjukkan tingkat komitmen afektif yang rendah terhadap organisasi, di mana mayoritas tidak ingin bertahan lama (84,6%) dan merasa mudah untuk keluar (73,1%). Temuan ini divalidasi oleh hasil wawancara yang mengungkapkan bahwa 3 dari 4 karyawan merasa kontribusinya tidak dihargai akibat minimnya pengakuan dan apresiasi dari atasan. Tekanan organisasional berupa penambahan jam lembur tanpa dibayar dengan dalih loyalitas, perubahan sistem kerja yang tidak menentu, serta kondisi kerja yang tidak layak, seperti jadwal *shift* yang tidak seimbang dan durasi kerja yang berlebih, telah menyita waktu pribadi karyawan sehingga

menurunkan keterikatan emosional dan persepsi mereka terhadap kepedulian organisasi.

Melihat kenyataan di lapangan bahwa kondisi ideal yang diuraikan diatas ternyata belum terimplementasikan. Dan dari hasil penelitian terdahulu maupun survey yang dilakukan peneliti terhadap karyawan UMKM generasi Z memperlihatkan adanya tingkat kebahagiaan di tempat kerja yang rendah. Dengan demikian terdapat kesenjangan antara teori, harapan karakteristik Generasi Z, dan realitas di lapangan. Kebahagiaan di tempat kerja Generasi Z seharusnya tinggi karena mereka adalah generasi yang sangat mengedepankan kesejahteraan emosional, lingkungan kerja positif, dan keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*). Jika organisasi mampu memenuhi kebutuhan tersebut, maka tingkat kebahagiaan kerja mereka akan optimal (Twenge, 2017).

Happiness at work memiliki dampak krusial karena terbukti dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan harapan hidup karyawan serta menghasilkan ide-ide baru yang inovatif (Carr, 2004; Gupta, 2012). Secara spesifik, karyawan yang bahagia ditemukan memiliki energi enam kali lebih besar, produktivitas dua kali lebih tinggi, dan loyalitas dua kali lebih lama di organisasi karena mereka menikmati setiap proses kerjanya (Jones Pryce dan Lindsay, 2014; Setyawan dan Tobing, 2022).

Karyawan yang tidak bahagia dalam bekerja juga mengalami dampak negatif terhadap kesehatan seperti rentan terserang penyakit, kelelahan mental, dan ketidakstabilan emosional. Penelitian oleh Prameswari dan Herlina (2022) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kebahagiaan rendah cenderung

menunjukkan gejala stres kerja kronis yang berdampak pada kesehatan mental dan performa kerja. Menurut Rahmawati dan Amalia (2022), ketidakbahagiaan kerja juga berdampak langsung pada meningkatnya niat untuk keluar (*turnover intention*) dan berkurangnya komitmen terhadap organisasi.

Ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi *happiness at work*. Menurut Chaiprasit dan Santidhiraku (2011) bahwa kebahagiaan kerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya: (1) inspirasi pekerjaan (*job inspiration*) yaitu karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan dan mampu mencapai tujuan, (2) nilai bersama organisasi (*organization's shared value*) yaitu kebahagiaan di tempat kerja dapat ditentukan dari perilaku kolektif dan budaya organisasi, (3) hubungan (*relationship*) yaitu adanya interaksi, ikatan kelompok, dan penerimaan diantara rekan kerja, (4) kualitas kehidupan kerja (*quality of work*) yaitu bahwa kebahagiaan di tempat kerja dapat dilihat dari hubungan 3 elemen, yaitu lingkungan kerja, partisipasi karyawan, dan humanisasi kerja. (5) kepemimpinan (*leadership*) yaitu adanya dorongan dari para eksekutif atau pimpinan organisasi sehingga menciptakan kebahagiaan.

Menurut Fisher (2010), *happiness at work* sangat dipengaruhi oleh konsep *person by situation*, yaitu kesesuaian antara kebutuhan, nilai, dan preferensi individu dengan situasi lingkungan kerja. Konsep ini menekankan bahwa kebahagiaan dalam bekerja tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu atau kondisi lingkungan kerja secara terpisah, melainkan oleh sejauh mana lingkungan kerja mampu mengakomodasi kebutuhan dan harapan yang dimiliki individu. Semakin tinggi tingkat kesesuaian tersebut, semakin besar kemungkinan

individu merasakan kepuasan, keterlibatan, dan komitmen dalam pekerjaannya. Salah satu aspek yang dapat mencerminkan kesesuaian tersebut adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Ketika pekerjaan tidak menghambat pemenuhan kebutuhan di luar pekerjaan dan kehidupan pribadi juga tidak mengganggu pelaksanaan peran kerja, individu akan lebih mudah mencapai *work-life balance*. Kondisi tersebut pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang selaras dengan kebutuhan individu, sehingga dapat mendukung terbentuknya *happiness at work*. Argumen ini diperkuat oleh temuan Rizqi dan Qamari (2022) serta Mumtazah (2025) yang membuktikan bahwa WLB berpengaruh signifikan terhadap *happiness at work*, dengan kontribusi pengaruh sebesar 27,5%.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, peneliti memilih faktor *work-life balance* sebagai variabel bebas karena sejalan dengan karakteristik Generasi Z yang sangat menekankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Fadillah, 2024). Bagi generasi ini, *work-life balance* bukan hanya fasilitas tambahan, tetapi bentuk kesesuaian utama (*person-situation fit*) antara diri mereka dengan lingkungan kerja. Pilihan ini oleh temuan Dewi dan Anggraeni (2025) yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan kebahagiaan di tempat kerja.

Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) *work-life balance* merupakan usaha seorang individu untuk menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalani secara bersamaan. Fisher, Bulger, dan Smith (2009) berpendapat bahwa terdapat empat aspek *work-life balance* diantaranya adalah *Work Interference with*

Personal Life (WIPL) yaitu seberapa besar tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang, *Personal Life Interference with Work* (PLIW) yaitu sejauh mana aspek pribadi seseorang bisa mempengaruhi peran dan kewajibannya di lingkungan kerja, *Work Enhancement with Personal* (WEPL) yaitu seberapa jauh pengalaman bekerja bisa memperkaya atau meningkatkan kualitas hidup seseorang, dan terakhir *Personal Life with Enhancement with Work* (PLEW) yaitu bagaimana kehidupan pribadi bisa menghasilkan dampak positif pada pekerjaan seseorang.

Work-life balance dapat menghasilkan karyawan yang bahagia dan kesejahteraan yang lebih baik melalui kepuasan kerja dan hidup. Kemampuan membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan di rumah dapat berkontribusi pada perasaan individu. Keseimbangan kehidupan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mengarah pada kebahagiaan karyawan secara keseluruhan (Elnanto dan Suharti, 2021)

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *happiness at work*. Penelitian oleh Yuindra (2025) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Karyawan dengan WLB yang tinggi mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan kebahagiaan kerja mereka. Sebaliknya, WLB yang buruk dapat meningkatkan stres dan menurunkan *happiness at work*. Oleh karena itu, menjaga kebahagiaan karyawan melalui pengelolaan WLB yang baik sangat

penting agar karyawan dapat menjalankan peran positif dan mendorong perilaku produktif dalam organisasi (Khoiriyah, Sari, dan Widiani, 2020)

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan maka peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *Work-life balance* dengan *happiness at work* pada karyawan generasi z?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan *happiness at work* pada karyawan generasi Z di sektor UMKM.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penelitian ilmiah di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, yang berfokus pada *work-life balance* dan *happiness at work*.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pemilik UMKM dalam merancang kebijakan kerja yang mendukung *work life balance*, sekaligus menjadi masukan bagi karyawan Generasi Z dalam upaya meningkatkan *happiness at work* di lingkungan UMKM.