BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan zaman membuat dunia kerja terus mengalami perubahan, di mana setiap masa melahirkan kelompok individu dengan ciri khas dan cara pandang berbeda terhadap pekerjaan. Perbedaan ini membentuk apa yang disebut generasi, yaitu sekelompok individu yang mengidentifikasi dirinya berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, usia, lokasi, dan pengalaman hidup yang mempengaruhi masa pertumbuhan mereka (Kupperschmidt, 2000). Menurut Mannheim (1952) generasi adalah suatu konstruksi sosial dimana didalamnya terdapat sekelompok orang yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama. Lebih lanjut Mannheim (1952) menjelaskan bahwa individu yang menjadi bagian dari satu generasi, adalah mereka yang memiliki kesamaan tahun lahir dalam rentang waktu 20 tahun dan berada dalam dimensi sosial dan dimensi sejarah yang sama. Kesamaan pengalaman tersebut membentuk karakteristik dan pola perilaku yang relatif serupa dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam konteks pekerjaan (Schroth, 2019).

Dalam perkembangan angkatan kerja saat ini, Generasi Z menjadi salah satu kelompok yang mulai mendominasi dunia kerja (Schroth, 2019). Menurut Badan Pusat Statistik (2020), Generasi Z adalah individu yang lahir pada tahun 1997–2012 dan merupakan kelompok demografis terbesar di Indonesia, yaitu sekitar 27,94% dari total populasi atau sekitar 74,93 juta jiwa. Generasi ini dikenal menginginkan lingkungan kerja yang inklusif, suportif, dan memberi kesempatan untuk

pengembangan diri (Gumilang & Indrayanti, 2022). Karakteristik yang dimiliki oleh gen Z adalah penggemar teknologi berat dimana sebagian besarhidupnya terhubung dengan gadget dan internet, kreatif dan *open-minded, hyperconnected* terutama terkait penggunaan sosial medianya, kurang memiliki pengalaman kerja, dan individualistic karena diajarkan untuk menjadi kompetitif (Sladek & Grabinger, 2016). Laporan Society for Human Resource Management Gebreamlak (2025) menunjukkan bahwa 91% pekerja Gen Z mengalami gangguan kesehatan mental, dan 61% siap berpindah kerja demi lingkungan yang lebih peduli terhadap kesejahteraan psikologis. Fenomena *quiet quitting* juga banyak terjadi pada karyawan Gen Z, yaitu kondisi ketika karyawan tetap hadir dan menyelesaikan tugas minimal tanpa keterlibatan emosional, kreativitas, maupun inisiatif (De Smet et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa bagi generasi Z, kebahagiaan kerja menjadi tolok ukur utama dalam menentukan keberlanjutan karier.

Peneliti Fisher (2010) menjelaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja merupakan keadaan emosional yang positif yang mencerminkan perasaan senang, kondisi sejahtera, serta pandangan yang baik terhadap pekerjaan.

Idealnya, karyawan Generasi Z diharapkan merasakan kebahagiaan di tempat kerja, yaitu kondisi psikologis yang ditandai dengan tingginya emosi positif, kepuasan terhadap pekerjaan, serta rendahnya emosi negatif dalam menjalankan aktivitas kerja (Fitriana et al., 2022). Kondisi kebahagiaan tersebut penting karena berkaitan dengan kinerja individu, di mana karyawan yang memiliki kebahagiaan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal serta produktivitas yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya (Wijaya & Shiva,

2024). Sejalan dengan hal tersebut, kebahagiaan di tempat kerja juga berhubungan dengan munculnya semangat kerja, dedikasi, serta perilaku positif dalam bekerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Khoerunnisa & Fahmie, 2023). Tidak hanya berdampak pada aspek kinerja, kebahagiaan di tempat kerja juga berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, seperti meningkatnya perasaan nyaman, berkurangnya stres kerja, serta kondisi mental yang lebih sehat (Khoerunnisa & Fahmie, 2023). Lebih lanjut, kondisi psikologis yang positif tersebut berkaitan dengan meningkatnya komitmen karyawan terhadap organisasi serta menurunnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga kebahagiaan di tempat kerja menjadi aspek penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi (Januwarsono, 2015).

Pada kenyataannya berbagai temuan empiris menunjukkan kondisi kebahagiaan kerja pada karyawan Generasi Z cenderung mengkhawatirkan. Penelitian Tjandra & Erdiansyah (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kondisi psikologis karyawan Generasi Z, peningkatan stres kerja berkaitan dengan menurunnya kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada melemahnya komitmen dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Penelitian Deloitte (2024) menunjukkan bahwa banyak Generasi Z merasa kurang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya karena minimnya dukungan organisasi, kesempatan berkembang, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Rendahnya keterlibatan tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan hanya menjalankan pekerjaan tanpa disertai antusiasme dan keterikatan emosional yang tinggi. Jobstreet by SEEK (2024) juga melaporkan bahwa sebagian besar responden

Indonesia bersedia mencari pekerjaan lain apabila memperoleh kesempatan kerja yang lebih baik. Tingginya niat berpindah kerja tersebut mengindikasikan bahwa keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi masih relatif rendah, terutama pada karyawan Generasi Z. Data-data ini menggambarkan bahwa kebahagiaan kerja pada generasi tersebut masih menjadi permasalahan serius dalam konteks dunia kerja modern.

Kondisi tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada 10 subjek dengan karakteristik karyawan Generasi Z (usia 17-29 tahun), berstatus sebagai karyawan aktif, memiliki masa kerja minimal 2 bulan, serta terdiri dari laki-laki dan perempuan dari berbagai bidang pekerjaan. Wawancara dilaksanakan pada 7 Mei – 5 Oktober 2025 secara daring, dengan durasi ±15 menit untuk setiap subjek. Wawancara dilakukan untuk menggali lebih dalam pengalaman subjek terkait kebahagiaan di tempat kerja berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Fisher (2010), yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*), keterlibatan kerja (*work engagement*), dan komitmen afektif (*affective commitment*).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, ditemukan bahwa pada aspek kepuasan kerja (*job satisfaction*), sebanyak 8 dari 10 subjek menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan tersebut berkaitan dengan beberapa komponen, seperti pekerjaan yang monoton, ketidaksesuaian gaji dengan beban kerja, serta terbatasnya kesempatan pengembangan karier. Hal ini diungkapkan oleh salah satu subjek sebagai berikut:

> *"Kerjaannya sebenarnya bisa dikerjain, tapi lama-lama ngerasa monoton. Gaji juga menurut saya belum sebanding sama tanggung jawabnya."*

(GM, *Wawancara Personal*, 7 Mei 2025)

Subjek lain juga menyampaikan pengalaman serupa terkait kurangnya peluang pengembangan dalam pekerjaan, sebagai berikut:

"Saya ngerasa kurang berkembang di sini, kayak gak ada jenjang karier yang jelas."

(G, *Wawancara Personal*, 7 Mei 2025)

Pada aspek keterlibatan kerja (*work engagement*), hasil wawancara menunjukkan bahwa 9 dari 10 subjek memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah. Hal ini ditandai dengan rendahnya semangat kerja (vigor), kurangnya dedikasi (dedication), serta minimnya penghayatan terhadap pekerjaan (absorption). Subjek cenderung bekerja hanya sebagai kewajiban tanpa adanya antusiasme yang tinggi. Salah satu subjek mengungkapkan:

"Sekarang kerja ya dijalani aja, yang penting selesai jam nya langsung pulang. Udah gak terlalu ada semangat lebih."

(BTP, *Wawancara Personal*, 9 Mei 2025)

Sementara itu, pada aspek komitmen afektif (*affective commitment*), hasil wawancara menunjukkan bahwa 7 dari 10 subjek memiliki komitmen afektif yang rendah terhadap organisasi. Subjek mengaku tidak memiliki ikatan emosional yang kuat, kurang merasa bangga terhadap organisasi, serta memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja apabila terdapat kesempatan yang lebih baik. Hal ini diungkapkan oleh salah satu subjek sebagai berikut:

"Saya kerja di sini lebih karena butuh penghasilan untuk kebutuhan sehari-hari, bukan karena ngerasa cocok atau punya ikatan sama tempatnya."

(APH, *Wawancara Personal*, 1 Oktober 2025)

Subjek lain juga menyampaikan:

> *"Kalau ada kesempatan kerja yang lebih baik dari tempat kerja saya saat ini, saya pasti pindah."*

(EA, *Wawancara Personal*, 3 Oktober 2025)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan Generasi Z dalam penelitian ini mengalami permasalahan pada ketiga aspek kebahagiaan di tempat kerja menurut Fisher (2010), yaitu kepuasan kerja (8 dari 10 subjek), keterlibatan kerja (9 dari 10 subjek), serta komitmen afektif (9 dari 10 subjek) yang cenderung rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dirasakan subjek belum sepenuhnya mampu memenuhi aspek-aspek kebahagiaan di tempat kerja.

Tuntutan kerja, tekanan organisasi, serta ketidakpastian karier dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan, khususnya karyawan Generasi Z yang memiliki kebutuhan tinggi terhadap kesejahteraan dan pengalaman kerja yang bermakna. Dalam konteks ini, kebahagiaan di tempat kerja menjadi aspek penting untuk diteliti karena merefleksikan kondisi psikologis positif karyawan. Menurut Fisher (2010), kebahagiaan di tempat kerja merupakan keadaan psikologis yang ditandai oleh keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen afektif terhadap organisasi, yang membantu karyawan menjalani peran kerjanya secara optimal. Soerjoatmodjo (2025) dalam penelitiannya tentang kebahagiaan kerja Generasi Z menekankan bahwa pengalaman kebahagiaan di tempat kerja bukan hanya hasil dari kondisi eksternal atau faktor finansial, tetapi berkaitan dengan proses

psikologis yang lebih dalam seperti keterlibatan, penyesuaian karier, dan perkembangan pribadi. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kebahagiaan di tempat kerja Gen Z dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam menyesuaikan pekerjaan dengan tujuan pribadi dan pengalaman psikologis yang bermakna.

Menurut Fisher (2010) kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu faktor lingkungan, faktor disposisional, kesesuaian individu dengan situasi, dan tindakan intensional. Dari keempat faktor tersebut, dukungan organisasi termasuk dalam faktor lingkungan yang memiliki pengaruh besar terhadap kebahagiaan kerja. Lingkungan kerja yang suportif, adil, dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan mampu menumbuhkan rasa aman, kepuasan, serta keterikatan dalam bekerja (Eisenberger et al., 2020). Penelitian Gumilang & Indrayanti (2022) juga menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja karyawan muda. Selain itu, Tadić et al. (2015) menemukan bahwa dukungan organisasi mampu mengurangi stres kerja dan menciptakan suasana kerja yang positif sehingga berdampak pada meningkatnya kebahagiaan kerja. Dengan demikian, dukungan organisasi yang dirasakan menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kebahagiaan di tempat kerja, terutama bagi karyawan Generasi Z yang memiliki kebutuhan tinggi akan pengakuan dan perhatian dari organisasi.

Peneliti memilih dukungan organisasi yang dirasakan sebagai variabel bebas karena faktor ini terbukti berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan kerja karyawan. Menurut Eisenberger et al. (2020) dukungan organisasi yang dirasakan mencerminkan sejauh mana karyawan merasa

organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan yang mereka miliki. Persepsi positif terhadap dukungan organisasi dapat menumbuhkan rasa dihargai, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat keterikatan emosional dengan organisasi. Penelitian Gumilang & Indrayanti (2022) menemukan bahwa dukungan organisasi yang positif berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan dan kesejahteraan psikologis karyawan muda di Indonesia. Selain itu, penelitian Caesens et al. (2014) juga menjelaskan bahwa dukungan sosial dan organisasi memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Konteks ini menjadi semakin relevan pada Generasi Z, yang dikenal memiliki kebutuhan tinggi terhadap pengakuan, dukungan emosional, dan komunikasi terbuka di lingkungan kerja (Schroth, 2019). Oleh karena itu, meneliti dukungan organisasi yang dirasakan menjadi penting untuk memahami salah satu faktor utama yang memengaruhi kebahagiaan kerja karyawan Generasi Z.

Peneliti Rhoades & Eisenberger (2002) menjelaskan dukungan organisasi yang dirasakan adalah tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Berdasarkan *Organizational Support Theory*, ketika karyawan merasa diperhatikan, mereka akan mengembangkan sikap positif seperti kepuasan, komitmen, dan kebahagiaan kerja. Dukungan organisasi juga berperan dalam pemenuhan kebutuhan psikologis dasar individu sebagaimana dijelaskan oleh Deci & Ryan (2000) yaitu kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Pemenuhan kebutuhan ini menumbuhkan emosi positif yang menjadi dasar kebahagiaan kerja (Fisher, 2010).

Sejalan dengan hal tersebut, Caesens et al. (2016) menemukan bahwa dukungan organisasi berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis dan kebahagiaan kerja, sedangkan Gumilang & Indrayanti (2022) membuktikan bahwa dukungan organisasi meningkatkan keterlibatan dan kesejahteraan psikologis karyawan muda di Indonesia.

Bagi Generasi Z, dukungan organisasi memiliki pengaruh besar terhadap kebahagiaan kerja karena mereka memiliki kebutuhan tinggi akan pengakuan, komunikasi terbuka, dan dukungan emosional (Schroth, 2019). Ketika organisasi menunjukkan perhatian, keadilan, dan kepedulian, karyawan Gen Z akan merasa dihargai dan menunjukkan keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Jabra (2024) melaporkan bahwa 52% karyawan Gen Z mengalami stres dan burnout di tempat kerja, menunjukkan bahwa kebahagiaan mereka cenderung rendah akibat kurangnya dukungan dan keseimbangan kerja. Oleh karena itu, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, semakin tinggi pula kebahagiaan kerja karyawan Generasi Z.

Secara konseptual, hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan kebahagiaan di tempat kerja berlangsung melalui keterkaitan antar-aspek variabel dukungan organisasi dan aspek kebahagiaan kerja. Aspek keadilan organisasi berperan dalam membentuk rasa aman dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi, yang selanjutnya mendorong munculnya kepuasan kerja serta komitmen afektif sebagai bagian dari kebahagiaan di tempat kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Aspek dukungan atasan, sebagai representasi organisasi dalam interaksi kerja sehari-hari, berkontribusi pada meningkatnya keterlibatan kerja dan

emosi positif terhadap pekerjaan, sehingga karyawan lebih antusias dan terikat secara psikologis dengan pekerjaannya (Fisher, 2010). Sementara itu, aspek penghargaan dan kondisi kerja yang memadai mendukung pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan, sebagaimana dijelaskan oleh Deci & Ryan (2000), yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja serta perasaan bermakna dalam bekerja. Dengan demikian, ketiga aspek dukungan organisasi yang dirasakan tersebut saling melengkapi dan secara simultan memengaruhi berbagai aspek kebahagiaan di tempat kerja melalui pembentukan pengalaman kerja yang positif dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Generasi Z. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Generasi Z?”.

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Generasi Z.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memperkaya ilmu Psikologi Industri dan Organisasi dengan memberikan bukti empiris tentang hubungan dukungan organisasi terhadap kebahagiaan kerja Generasi Z, serta penerapan teori dukungan organisasi yang dirasakan dan konsep kebahagiaan kerja.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi bahwa dalam upaya meningkatkan kebahagiaan karyawan Gen Z perlu mempertimbangkan factor dukungan organisasi melalui kebijakan dan praktik manajemen yang tepat.