

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalah**

Perkembangan teknologi dan globalisasi telah membawa perubahan besar dalam dunia kerja, sehingga menciptakan tuntutan baru bagi organisasi dan karyawannya. Salah satu kelompok yang kini mulai memasuki dan berperan dalam dunia kerja adalah Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020, Generasi Z berjumlah sekitar 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total penduduk Indonesia, sehingga menjadi salah satu kelompok generasi dengan proporsi terbesar dalam struktur penduduk Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2021). Besarnya proporsi tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z merupakan kelompok yang penting untuk diperhatikan dalam perkembangan demografi dan ketenagakerjaan di Indonesia. Seiring dengan bertambahnya usia, sebagian Generasi Z mulai memasuki dunia kerja sehingga karakteristik dan pengalaman kerja kelompok ini menjadi relevan untuk dikaji.

Generasi Z tumbuh dan berkembang di tengah perkembangan teknologi digital dan keterbukaan informasi yang semakin luas. Keterpaparan terhadap berita, media sosial, dan perkembangan teknologi menjadi bagian dari pengalaman perkembangan Generasi Z serta turut membentuk cara mereka bersosialisasi, belajar, dan bekerja (Badan Pusat Statistik, 2025). Kondisi perkembangan tersebut membuat Generasi Z memiliki pengalaman yang dekat dengan teknologi sejak masa pertumbuhan, yang

kemudian dapat terbawa ketika mereka memasuki dunia kerja. Pengalaman tersebut turut berkaitan dengan karakteristik dan harapan Generasi Z terhadap lingkungan kerja. Seemiller dan Grace (2016) menjelaskan bahwa Generasi Z memiliki karakteristik yang terbentuk dari pengalaman mereka sebagai generasi yang tumbuh dalam lingkungan teknologi dan informasi yang berkembang pesat. Dalam konteks pekerjaan, Francis dan Hoefel (2018) menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki ekspektasi terhadap pekerjaan yang bermakna, kesempatan untuk berkembang, serta kesesuaian nilai pribadi dengan pekerjaan yang dijalani.

Karakteristik dan harapan tersebut menjadi penting ketika Generasi Z menghadapi kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan mereka. Schroth (2019) mengemukakan bahwa Generasi Z memiliki karakteristik dan kebutuhan tertentu di tempat kerja sehingga organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan serta harapan mereka agar dapat terlibat secara optimal. Ketika pekerjaan yang dijalani bersifat monoton, repetitif, kurang memberikan stimulasi, serta minim kesempatan untuk belajar atau berkembang, individu dapat kehilangan minat dan keterlibatan terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan munculnya kebosanan kerja atau *job boredom*. Dengan demikian, karakteristik pekerjaan yang monoton, kurang menantang, dan tidak sesuai dengan kebutuhan maupun harapan Generasi Z menjadi penting untuk diperhatikan dalam memahami munculnya *job boredom*.

*Job Boredom* merupakan keadaan afektif yang tidak menyenangkan yang ditandai oleh kurangnya minat terhadap pekerjaan, kesulitan untuk berkonsentrasi

pada aktivitas yang sedang dilakukan, serta persepsi bahwa waktu berjalan dengan sangat lambat. Kondisi ini mencerminkan pengalaman emosional negatif yang sering kali muncul ketika individu merasa pekerjaannya tidak memberikan tantangan atau makna yang cukup (Reijseger dkk. 2013).

Lebih lanjut, Reijseger dkk. (2013) menguraikan tiga aspek *job boredom*, yaitu *Afektif* ditandai dengan perasaan bosan, jenuh dan rendahnya keterikatan emosional terhadap pekerjaan, *Kognitif* berkaitan dengan rendahnya stimulasi mental, kesulitan berkonsentrasi, serta persepsi bahwa waktu berjalan lambat dan *Behavioral* terjadi ketika menurunnya keterlibatan kerja, seperti melakukan aktivitas lain diluar tugas atau bekerja secara minimal tanpa inisiatif. Aspek-aspek tersebut memberikan pemahaman menyeluruh tentang bagaimana karyawan, khususnya Generasi Z, dapat mengalami kebosanan kerja saat menghadapi tugas yang monoton dan minim tantangan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, *Job Boredom* masih menjadi permasalahan yang cukup sering dialami oleh karyawan di berbagai sektor pekerjaan. Tingginya tingkat kebosanan kerja dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan berada pada kategori sedang hingga tinggi dalam mengalami *job boredom*. Penelitian yang dilakukan oleh Kamila dan Muafi (2023) menunjukkan bahwa kejenuhan kerja yang dialami karyawan berada pada kategori sedang hingga tinggi, yang mengindikasikan bahwa karyawan masih sering mengalami perasaan jenuh, kurang bersemangat, dan kehilangan minat terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kebosanan kerja masih menjadi permasalahan nyata yang dapat dialami dalam lingkungan kerja.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Kusumawijaya dkk. (2026) pada karyawan Generasi Z di Daerah Istimewa Yogyakarta juga menunjukkan bahwa kebosanan kerja masih dialami oleh karyawan Generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa Generasi Z sebagai kelompok usia produktif yang saat ini mulai mendominasi dunia kerja juga tidak terlepas dari permasalahan *job boredom*. Temuan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Anggraini dkk. (2020) menunjukkan bahwa tingginya kebosanan kerja berkaitan dengan menurunnya keterlibatan pegawai, yang secara tidak langsung menunjukkan bahwa kebosanan kerja dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan perilaku kerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat *Job Boredom* pada karyawan, khususnya Generasi Z masih tergolong sedang hingga tinggi sehingga menjadi permasalahan yang penting untuk diteliti lebih lanjut.

Selain didukung oleh berbagai penelitian terdahulu, fenomena *Job Boredom* juga teridentifikasi melalui hasil wawancara awal terhadap sepuluh karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor swasta. Berdasarkan aspek *Job Boredom* menurut Reijseger dkk. (2013), temuan wawancara menunjukkan adanya indikasi pada aspek *afektif*, *kognitif* dan *behavioral*. Pada aspek *afektif*, sebanyak tujuh partisipan mengaku sering merasakan bosan, jenuh, dan kurang bersemangat ketika menjalankan tugas yang bersifat berulang dan kurang bervariasi. Pada aspek *kognitif*, tiga partisipan menyatakan sulit mempertahankan fokus dan merasa pekerjaannya kurang memberikan tantangan maupun kesempatan untuk berpikir kreatif dan mengembangkan ide. Sementara itu, pada aspek *behavioral* beberapa partisipan

menunjukkan penurunan motivasi kerja yang ditandai dengan kecenderungan menunda pekerjaan, bekerja secara pasif, atau hanya menyelesaikan tugas seminimal mungkin.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Maulina dkk. (2020) serta Kamila dan Muafi (2023), yang menunjukkan bahwa pekerjaan yang monoton dan minim ruang pengembangan diri dapat menimbulkan kebosanan, terutama pada karyawan muda yang memiliki kebutuhan tinggi akan variasi dan makna dalam pekerjaan

Harapannya, tingkat *Job Boredom* pada karyawan berada pada level rendah, di mana individu memiliki minat terhadap pekerjaannya, mampu berkonsentrasi dengan baik, serta menunjukkan keterlibatan aktif dalam bekerja. Menurut Reijseger dkk. (2013), kondisi ini dapat tercapai ketika pekerjaan memberikan stimulasi, tantangan, dan kesempatan bagi individu untuk menggunakan kapasitas fisik maupun kognitifnya secara optimal.

Selain itu, kondisi kerja yang ideal juga ditandai dengan tingginya work engagement, yaitu keadaan positif yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterpusatan penuh pada pekerjaan (*absorption*) (Wilmar Schaufeli dkk., 2002). Namun, hasil wawancara dan pengamatan lapangan serta penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kejenuhan kerja pada tingkat sedang hingga tinggi akibat ketidaksesuaian antara karakteristik pekerjaan dan kebutuhan psikologis mereka.

Tingkat *Job Boredom* yang tinggi dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, baik bagi karyawan maupun organisasi. Dari sisi individu, tingginya *Job Boredom* berhubungan dengan menurunnya kesejahteraan psikologis, seperti

berkurangnya kepuasan hidup serta meningkatnya gejala kecemasan dan depresi. Penelitian yang dilakukan oleh Li, Kaltiainen, dan Hakanen (2024) menunjukkan bahwa *Job Boredom* pada pekerja muda berkaitan dengan penurunan kepuasan hidup serta peningkatan gejala kecemasan dan depresi. Selain berdampak pada kondisi psikologis individu, *Job Boredom* juga dapat mempengaruhi perilaku kerja, seperti menurunnya keterlibatan dan produktivitas kerja, serta meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kim dkk. (2025) menunjukkan bahwa pada saat individu mengalami tingkat kebosanan kerja yang tinggi, kecenderungan mengalami *burnout* dan *turnover intention* pada hari berikutnya juga meningkat secara signifikan. Bagi organisasi, kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja, meningkatnya angka absensi dan *turnover*, serta menurunnya kualitas pelayanan maupun pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, apabila tingkat *Job Boredom* berada pada kategori rendah, karyawan cenderung lebih terlibat, produktif, dan mampu mempertahankan kinerja secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi

Beberapa penelitian menunjukan bahwa *Job Boredom* berkaitan dengan berbagai faktor psikologis maupun faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Salah satu faktor yang berkaitan dengan *Job Boredom* adalah *positive functioning*. *Positive functioning* menggambarkan kondisi individu yang mampu berfungsi secara optimal melalui emosi positif, lingkungan yang mendukung, serta stabilitas ekonomi (Donaldson dkk., 2020). Penelitian Li, Kaltiainen, dan Hakanen (2024) menunjukan

bahwa individu yang mengalami *Job Boredom* cenderung memiliki tingkat *positive functioning* yang lebih rendah.

Faktor lain berkaitan dengan *Job Boredom* adalah *work engagement*. Schaufeli (2018) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Penelitian yang dilakukan oleh Han, Shi dan Yang (2020) menunjukkan bahwa tingkat *Job Boredom* yang tinggi berkaitan dengan rendah nya *work engagement* pada karyawan.

Selain itu, *psychological well-being* juga ditemukan berkaitan dengan *job boredom*. Ryff (1989) menjelaskan bahwa *psychological well-being* mencakup penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan diri. Penelitian Van Tilburg dan Igou (2017) menunjukkan bahwa individu yang mengalami kebosanan cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih rendah.

Faktor berikutnya adalah *job satisfaction*. Locke (1976) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai keadaan emosional yang positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya. Penelitian Harju, Hakanen, dan Schaufeli (2014) menemukan bahwa *Job Boredom* berkaitan dengan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Job Boredom* berkaitan dengan beberapa faktor psikologis, yaitu *positive functioning*, *work engagement*, *psychological well-being*, dan *job satisfaction*. Dari beberapa faktor

tersebut, penelitian ini memilih *positive functioning* sebagai variabel bebas karena konsep ini menggambarkan keberfungsian individu secara menyeluruh dalam menjalankan pekerjaannya.

*Positive functioning* dipilih sebagai variabel bebas karena konsep ini menggambarkan kemampuan individu untuk berfungsi secara optimal, mengembangkan potensi diri, serta mempertahankan kesejahteraan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan. Menurut Donaldson dkk. (2020), *positive functioning* mencakup berbagai aspek yang mendukung keberfungsian individu, seperti emosi positif, hubungan sosial yang baik, lingkungan yang mendukung, serta kondisi ekonomi yang memadai. Individu yang memiliki *positive functioning* tinggi cenderung mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara efektif serta memperoleh pengalaman kerja yang lebih bermakna.

Pemilihan *positive functioning* juga didasarkan pada karakteristik *Job Boredom* yang ditandai oleh perasaan bosan, kurangnya stimulasi, rendahnya minat terhadap pekerjaan, serta kesulitan menemukan makna dalam aktivitas kerja (Van Hooff & Van Hooft, 2017). menurut Donaldson dkk. (2020) individu dengan tingkat *positive functioning* yang tinggi memiliki sumber daya psikologis yang lebih baik untuk menghadapi tuntutan pekerjaan, mempertahankan emosi positif, dan menciptakan keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, individu dengan tingkat *positive functioning* yang rendah cenderung mengalami penurunan motivasi, kurang mampu memperoleh pengalaman kerja yang bermakna, dan lebih rentan mengalami kebosanan dalam bekerja.

Penelitian mengenai *Positive Functioning* penting dilakukan pada karyawan Generasi Z karena kelompok ini sedang memasuki dan menjalani dunia kerja dengan karakteristik perkembangan yang dekat dengan teknologi serta memiliki harapan terhadap pekerjaan yang berakna dan memberikan kesempatan berkembang (Francis & Hoefel, 2018). Apabila kondisi pekerjaan tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan tersebut, individu dapat mengalami kehilangan minat dan keteliban dalam pekerjaan yang pada akhirnya berkaitan dengan munculnya *job boredom*. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan *positive functioning* dengan *Job Boredom* yang lebih mendalam mengenai kondisi positif individu yang berkaitan dengan pengalaman kebosanan dalam pekerjaan.

Menurut Donaldson dan Donaldson (2020), *positive functioning* merupakan kondisi ketika individu mampu menjalankan peran dan aktivitasnya secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya psikologis, sosial, dan lingkungan yang dimiliki. Kondisi ini ditandai dengan kemampuan individu untuk tetap terlibat, beradaptasi, dan berkembang melalui kesejahteraan psikologis, hubungan sosial yang positif, makna dan pencapaian, serta dukungan lingkungan yang memadai.

Model dimensi *positive functioning* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada PERMA+4 yang dikembangkan oleh Donaldson dkk. (2021). Model ini merupakan pengembangan dari model PERMA yang diperkenalkan oleh Seligman (2011), yang terdiri atas lima dimensi utama yaitu, *positive emotion*, *engagement*, *relationships*, *meaning* dan *accomplishment*. kelima dimensi tersebut menjelaskan elemen-elemen psikologis yang mendukung individu untuk berfungsi secara optimal

melalui pengalaman emosi positif, keterlibatan dalam pekerjaan, hubungan sosial yang sehat, kebermaknaan kerja, serta pencapaian yang memberikan rasa berhasil. Dalam model ini *positive functioning* dipahami sebagai kondisi ketika individu mampu menjalankan peran dan aktivitasnya secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya psikologis secara adaptif.

Donaldson dkk. (2021) menilai bahwa model PERMA masih belum sepenuhnya mencerminkan faktor-faktor penting dalam konteks dunia kerja modern. Oleh karena itu, mereka menambahkan empat dimensi baru yaitu *Physical health* merujuk pada kondisi kesehatan fisik yang mendukung efektivitas kerja, *mindset* menggambarkan pola pikir positif dan adaptif dalam menghadapi tantangan, *Environment* berkaitan dengan persepsi terhadap lingkungan kerja yang mendukung secara fisik maupun psikososial, sedangkan *Economic security* merujuk pada rasa aman dan stabilitas ekonomi yang diperoleh melalui pekerjaan. Penambahan keempat dimensi tersebut melahirkan model PERMA+4, yang dinilai lebih komprehensif dalam menggambarkan *positive functioning* di tempat kerja karena tidak hanya mencakup aspek psikologis, tetapi juga faktor fisik, lingkungan, pola pikir, dan keamanan ekonomi.

Berdasarkan kerangka teori yang digunakan, hubungan antara *positive functioning* dan *Job Boredom* dapat dijelaskan melalui peran keberfungsian psikologis sebagai sumber daya yang membantu individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Menurut Donaldson dan Donaldson. (2020), individu dengan tingkat *positive functioning* yang tinggi cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, seperti emosi yang positif, keterlibatan dalam pekerjaan, kemampuan memaknai pekerjaan,

hubungan sosial yang sehat, serta dukungan lingkungan yang memadai. Kondisi tersebut memungkinkan individu untuk memandang pekerjaan secara lebih positif, mempertahankan keterlibatan dalam aktivitas kerja, serta mampu mengelola tuntutan dan rutinitas pekerjaan dengan lebih adaptif, sehingga risiko munculnya *Job Boredom* menjadi lebih rendah.

Sebaliknya, individu dengan tingkat *positive functioning* yang rendah cenderung memiliki keterbatasan dalam sumber daya psikologis maupun dukungan lingkungan kerja. Kondisi ini dapat menyebabkan individu lebih mudah kehilangan minat, kurang terlibat dalam pekerjaan, serta memandang pekerjaan sebagai aktivitas yang monoton dan kurang bermakna. Akibatnya, individu menjadi lebih rentan mengalami *job boredom*, terutama pada karyawan Generasi Z yang memiliki kebutuhan tinggi terhadap pekerjaan yang menantang, bermakna, dan memberikan kesempatan untuk berkembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Li, Kaltiainen, dan. Hakanen (2024) menunjukkan bahwa tingkat *Job Boredom* yang tinggi berkaitan dengan rendahnya *positive functioning* serta meningkatnya tekanan psikologis pada pekerja muda. Penelitian lain oleh Carina Schott dan Caroline Fischer (2023) juga menunjukkan bahwa sumber daya psikologis dan lingkungan kerja yang positif, seperti dukungan sosial, otonomi, dan kesempatan berkembang, berperan dalam menekan munculnya kebosanan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *positive functioning* individu, maka semakin rendah kemungkinan individu mengalami *job boredom*.

Sebaliknya, semakin rendah *positive functioning*, semakin tinggi risiko munculnya *job boredom*

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui hubungan antara *positive functioning* dengan *Job Boredom* pada karyawan Generasi Z.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memperkaya literatur psikologi industri dan organisasi dengan memberikan pemahaman lebih jelas mengenai hubungan antara *positive functioning* dengan *Job Boredom* pada karyawan Generasi Z. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi studi-studi selanjutnya yang ingin mengeksplorasi faktor psikologis lain yang berperan dalam kesejahteraan kerja.

#### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi merancang strategi atau program intervensi untuk menekan kejenuhan kerja dengan memperkuat *positive functioning* karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran karyawan khususnya Generasi Z akan pentingnya

keberfungsian psikologis dalam menghadapi tuntutan dan dinamika pekerjaan.