

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perubahan dunia kerja yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk tidak hanya memperhatikan kemampuan dan produktivitas karyawan, tetapi juga keterlibatan psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan energi, antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut dikenal sebagai *work engagement*, yaitu keadaan psikologis positif yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli et al., 2002). *Work engagement* menjadi penting karena keterlibatan karyawan berkaitan dengan keberlangsungan kinerja individu maupun organisasi.

Dalam perkembangan dunia kerja saat ini, Generasi Z menjadi kelompok yang semakin penting untuk dikaji karena mulai memasuki dan membentuk komposisi angkatan kerja. Generasi Z umumnya merujuk pada individu yang lahir sekitar tahun 1997–2012 (Dimock, 2019). Berbeda dengan pembahasan generasi hanya berdasarkan usia, sejumlah penelitian mengenai nilai kerja menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki perhatian yang kuat terhadap rekonsiliasi kehidupan personal dan profesional, pengembangan diri, lingkungan kerja yang positif dan fleksibel, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hasil kajian literatur Spada et al. (2024), misalnya, menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan personal dan profesional menjadi salah satu tema yang konsisten

dalam nilai kerja Generasi Z. Penelitian mengenai pekerja Generasi Z di Indonesia juga menunjukkan bahwa kelompok ini memiliki karakteristik dan ekspektasi yang berbeda dalam memandang pekerjaan dan kehidupan, sehingga isu *work-life balance* menjadi penting untuk diperhatikan.

Karakteristik tersebut menjadi semakin relevan ketika Generasi Z tidak lagi hanya menjalankan peran sebagai pekerja, tetapi juga memasuki tahap kehidupan sebagai individu yang telah menikah. Pernikahan menyebabkan individu memiliki tanggung jawab dan tuntutan tambahan di luar pekerjaan, seperti menjalankan peran sebagai pasangan dan, pada sebagian individu, sebagai orang tua. Dengan demikian, karyawan Generasi Z yang telah menikah menghadapi situasi yang berbeda dibandingkan dengan karyawan Generasi Z yang belum menikah. Karyawan yang belum menikah pada umumnya belum memiliki tuntutan peran perkawinan, sedangkan karyawan yang telah menikah perlu mengelola sumber daya berupa waktu, energi, perhatian, dan emosi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus keluarga.

Perbedaan tersebut tidak berarti bahwa karyawan yang telah menikah selalu mengalami konflik yang lebih tinggi. Justru, hubungan antara pekerjaan dan keluarga dapat menghasilkan pengalaman positif yang memungkinkan sumber daya dari satu peran digunakan untuk meningkatkan kualitas peran lainnya. Perspektif ini dijelaskan melalui konsep *work-family enrichment* yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Powell (2006). *Work-family enrichment* merupakan kondisi ketika pengalaman, keterampilan, sumber daya, atau emosi positif yang diperoleh dalam satu peran meningkatkan kualitas pelaksanaan peran lainnya. Dengan demikian,

hubungan pekerjaan dan keluarga tidak hanya dipahami sebagai sumber konflik, tetapi juga sebagai hubungan yang dapat menghasilkan keuntungan timbal balik.

Work-family enrichment berlangsung dalam dua arah. Pertama, *work-to-family enrichment*, yaitu ketika pengalaman dan sumber daya yang diperoleh individu dari pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan keluarga. Misalnya, kemampuan memecahkan masalah, keterampilan komunikasi, pengalaman, maupun kondisi emosi positif yang diperoleh melalui pekerjaan dapat membantu individu menjalankan peran dalam keluarga secara lebih efektif. Kedua, *family-to-work enrichment*, yaitu ketika pengalaman dan sumber daya yang diperoleh dari keluarga meningkatkan kualitas individu dalam menjalankan peran pekerjaan. Dukungan pasangan, suasana keluarga yang positif, rasa tenang, serta kemampuan mengelola hubungan interpersonal dapat menjadi sumber daya yang dibawa individu ketika menjalankan pekerjaannya. Carlson et al. (2006) menjelaskan bahwa *work-family enrichment* mencakup proses dua arah tersebut, sehingga pengalaman positif dalam pekerjaan dan keluarga dapat saling memperkuat.

Dengan demikian, pada karyawan Generasi Z yang telah menikah, hubungan antara pekerjaan dan keluarga menjadi semakin relevan karena kedua domain tersebut dijalankan secara bersamaan. Tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi kehidupan keluarga, tetapi pengalaman dan sumber daya dari pekerjaan juga dapat meningkatkan kualitas kehidupan keluarga. Sebaliknya, keluarga dapat menjadi sumber tuntutan, tetapi juga dapat menyediakan dukungan, energi, dan emosi positif yang meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *work-family enrichment* dapat dipandang sebagai salah satu

sumber daya yang berpotensi berkaitan dengan *work engagement*.

Secara teoritis, hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui teori *work-family enrichment* Greenhaus dan Powell (2006). Teori ini menjelaskan bahwa sumber daya yang diperoleh dalam satu peran dapat ditransfer ke peran lainnya melalui jalur instrumental maupun afektif. Ketika individu memperoleh keterampilan, perspektif, modal psikologis, maupun emosi positif dari keluarga, sumber daya tersebut dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Demikian pula, sumber daya yang diperoleh dari pekerjaan dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan peran keluarga.

Hubungan antara *work-family enrichment* dan *work engagement* juga telah memperoleh dukungan empiris. Vadvilavičius dan Stelmokienė (2024) melalui *systematic review* dan meta-analysis terhadap 46 penelitian menemukan adanya hubungan positif antara *work engagement* dengan *work-family enrichment* maupun *family-work enrichment*. Namun, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian sebelumnya lebih sering menempatkan *work engagement* sebagai prediktor *work-family enrichment* dibandingkan menguji *work-family enrichment* sebagai prediktor atau variabel yang berkaitan dengan *work engagement*. Penelitian yang secara khusus menguji arah hubungan tersebut masih relatif terbatas.

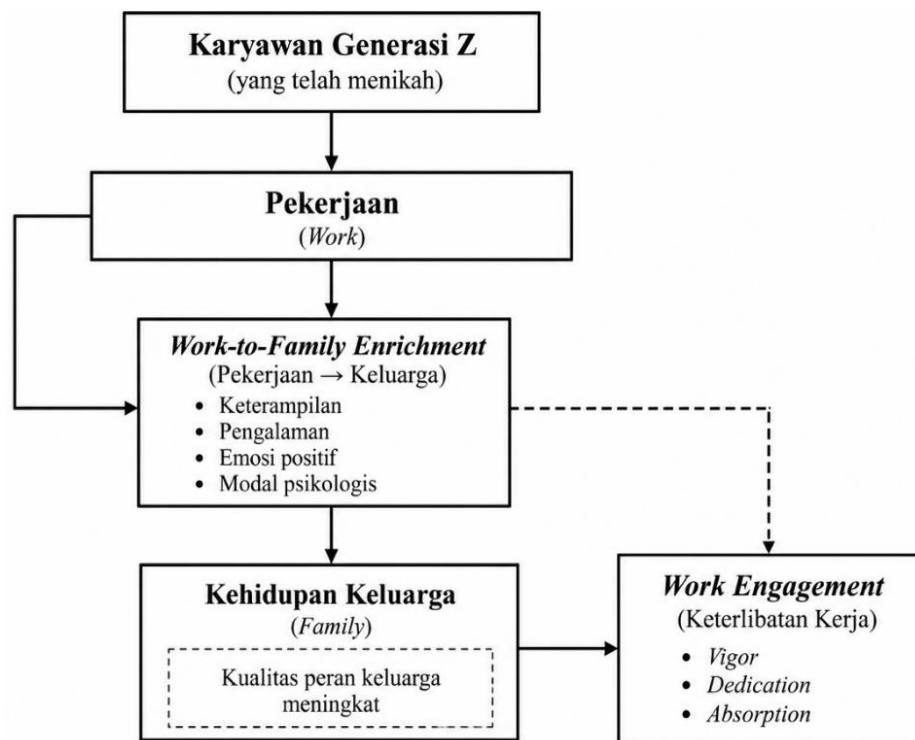
Keterbatasan tersebut menjadi semakin penting ketika dikaitkan dengan karakteristik subjek. Penelitian terdahulu mengenai *work-family enrichment* dan *work engagement* lebih banyak dilakukan pada kelompok pekerja atau profesi tertentu, sementara penelitian yang secara khusus memfokuskan pada karyawan

Generasi Z yang telah menikah masih terbatas. Dalam penelitian sebelumnya yang terdapat dalam naskah ini, kelompok seperti tenaga kesehatan, polisi wanita, maupun ibu bekerja lebih banyak menjadi fokus penelitian. Oleh karena itu, belum cukup diketahui bagaimana hubungan *work-family enrichment* dengan *work engagement* pada kelompok Generasi Z yang telah memasuki kehidupan perkawinan.

Kondisi tersebut juga didukung oleh studi pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap lima karyawan Generasi Z yang telah menikah. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan pada sebagian individu dapat mengurangi energi dan keterlibatan dalam pekerjaan. Namun, di sisi lain, dukungan keluarga justru dapat memberikan semangat, motivasi, dan membantu individu lebih fokus dalam menjalankan pekerjaannya. Temuan awal tersebut menunjukkan bahwa hubungan pekerjaan dan keluarga tidak hanya berupa konflik, tetapi juga dapat menjadi sumber daya positif yang berpotensi berkaitan dengan *work engagement*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai *work-family enrichment* dan *work engagement* pada karyawan Generasi Z yang telah menikah memiliki urgensi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diperlukan untuk memperluas kajian mengenai hubungan positif antara domain pekerjaan dan keluarga, khususnya dengan melihat *work-family enrichment* sebagai sumber daya yang berkaitan dengan *work engagement* pada kelompok Generasi Z yang telah menikah. Hal ini penting karena penelitian sebelumnya masih lebih banyak menguji arah hubungan *work engagement* terhadap *work-family enrichment*. Secara praktis,

pemahaman mengenai hubungan tersebut dapat membantu organisasi melihat kehidupan keluarga bukan semata-mata sebagai faktor yang berpotensi mengganggu pekerjaan, tetapi juga sebagai sumber daya yang dapat mendukung keterlibatan karyawan dalam bekerja.



Bagan 1. Hubungan *Work-Family Enrichment* dengan *Work Engagement* pada Karyawan Generasi Z yang telah Menikah

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Work engagement* dan *work family enrichment* pada Karyawan Generasi Z yang telah menikah?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-family*

enrichment dengan *Work engagement* pada Karyawan Generasi Z yang telah menikah.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan pada ilmu psikologi terutama psikologi industri dan organisasi mengenai *work-family enrichment* dengan *Work engagement* pada karyawan.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat mengetahui tingkat *Work engagement* dan *work-family enrichment* pada karyawan yang telah menikah, sehingga untuk meningkatkan *Work engagement* karyawan yang telah menikah dapat menekankan dan meningkatkan *work-family enrichment* pada karyawan.